

Трибуна молодого ученого

DOI: 10.19181/vis.2025.16.2.9

EDN: WMAQZC



Развитие теории карьеры: интегративная перспектива на основе идей П. Бурдьё

Ссылка для цитирования: Дианов Р. К. Развитие теории карьеры: интегративная перспектива на основе идей П. Бурдьё // Вестник Института социологии. 2025. Том 16. № 2. С. 168–188. DOI: 10.19181/vis.2025.16.2.9; EDN: WMAQZC.

For citation: Dianov R. K. Development of Career Theory: An Integrative Perspective Based on the Ideas of P. Bourdieu. *Vestnik instituta sotziologii*. 2025. Vol. 16. No. 2. P. 168–188. DOI: 10.19181/vis.2025.16.2.9; EDN: WMAQZC.



**Дианов
Роман Константинович¹**

¹МГИМО МИД России,
Москва, Россия

r.dianov@inno.mgimo.ru

SPIN-код: 4379-8130

Аннотация. В статье представлен обзор развития теории карьеры в современной социологии труда, показана потенциальная эвристическая ценность интегративной концепции. Эволюция теоретических воззрений на карьеру связана с движением от традиционных субъективистского (Э. Хьюз и др.) и объективистского (Г. Виленски, У. Слокам и др.) подходов к более современным теоретическим моделям. Среди последних особую популярность и научно-исследовательскую значимость обрели концепции «протейной» (Д. Холл) и «безграничной» (М. Артур, Р. Дефиллиппи, Д. Руссо) карьеры. В сравнении с устоявшимся к 1950–1960-м гг. взглядом на карьеру как последовательное восхождение по корпоративной лестнице, имеющее преимущественно внешние атрибуты успеха (например, прибавление заработной платы, переход на более высокую должность), новые модели отражают социально-профессиональные, организационные и технологические трансформации рынка труда постиндустриального общества, подчеркивая множественность, гибкость и неоднозначность возможных направлений профессионального развития, доступных современному работнику. В социологии понятие карьеры, таким образом, в настоящий момент не ограничено внутриорганизационной вертикальной мобильностью, а подразумевает рассмотрение различных горизонтальных и межорганизационных перемещений, а также изучение субъективного взгляда работника на свой профессиональный рост. Акцент на агентности работника, свойственный новым концепциям, обуславливает необходимость разработки интегративного подхода к феномену карьеры. Такой подход дает возможность принять во внимание как индивидуально-личностные, так и контекстуальные (структурные) факторы, влияющие на профессиональное поведение. Интегративная перспектива позволяет отчасти сочетать в себе наработки в области исследований карьеры с принци-

пами выбранной социальной гранд-теории с целью предоставления ученому общей и комплексной концептуальной рамки. Разработка интегративного подхода, который учитывает социетальные факторы, влияющие на субъекта карьерного процесса, представляется перспективной. Автор предлагает использовать как ее основу систему понятий П. Бурдье (габитус, поле, капитал), которые находятся в динамическом взаимодействии и способны тем самым внести вклад в преодоление дихотомии структуры / агентства, присущей современным теориям карьеры.

Ключевые слова: карьера, исследования карьеры, карьерный габитус, теория карьеры, протейная карьера, безграничная карьера

Введение

В постиндустриальном обществе нестабильность и крайний динамизм рынка труда размывают четкие профессиональные траектории, предполагавшие последовательное и продолжительное карьерное продвижение в рамках одной организации [13; 43; 50]. Теперь многие работники активно перемещаются между компаниями, сферами деятельности и формами занятости, а также берут на себя инициативу и ответственность за собственный профессиональный успех, зачастую воспринимаемый по-своему [11; 30]. Подобные изменения, свидетельствующие о переориентации мотивационных установок и смене моделей занятости, актуализируют необходимость анализа теории карьеры, отражающей объективные и субъективные аспекты трансформации трудового поведения.

Карьера современного работника – крайне сложный, изменчивый и многогранный феномен, являющийся предметом изучения различных научных дисциплин: социологии, менеджмента человеческих ресурсов, психологии и др. В западной научной традиции существует отдельное направление – исследования карьеры (career studies), в основе которого лежит транс-, мульти- и междисциплинарность [2, с. 18–19; 7, р. 631–632]. В научной литературе отсутствует единое, конвенционально принятое определение или подход к карьере [3, с. 5–6]: можно даже сказать, что наличие множества терминов и концепций, часто не связанных друг с другом, представляет собой актуальную проблему для исследователей [15, р. 3–6].

Отметим, что в России не сформировалось особого исследовательского направления в области феномена карьеры, подобного западному, а осознание современных концепций карьерного развития среди научного сообщества находится на достаточно низком уровне [2, с. 19]. Вместе с тем в последнее время отечественные исследователи начинают проявлять все больше внимания к использованию иностранных наработок [см. напр., 1; 4]. Востребованность адаптации иностранных концепций для нашей страны обуславливается постепенным ослаблением негативного восприятия «карьеризма», связанным с развитием капиталистических отношений [42, р. 57–58].

Условно можно выделить два основных подхода к изучению феномена карьеры: объективистский и субъективистский [10; 12; 53]. Первый подход изначально акцентировал свое внимание на вертикальной социально-трудовой мобильности, главным образом – восходящих перемещениях внутри организации. Позже исследователей стали также интересовать различные горизонтальные переходы работников – между организациями, формами, типами занятости и т. п. Субъективистское понимание карьеры, в свою очередь, делает акцент на личных выборах и стратегиях индивидов. Карьерный успех и содержание профессионального пути рассматриваются с точки зрения личностного благополучия, внутренней гармонии и удовлетворенности.

Фундаментальный вопрос заключается в том, является ли карьера в основном результатом деятельности социальных институтов или действий личности [39, р. 327; 46, р. 216]. Поведение агента – социального субъекта, обладающего способностью к принятию самостоятельных решений, но находящегося под влиянием общественных структур, – может анализироваться не только через призму внутри- и межорганизационных ограничений, но и посредством изучения более широкого общественного контекста, в который он погружен [26]. Отмечается, что современная теория карьеры уделяет чрезмерное внимание агентности работника, т. е. его способности активно реализовывать свою профессионально-личностную траекторию, фактически игнорируя существующие структурные ограничения, а контекстуальные факторы зачастую сводятся к организациям [47, р. 330]. И индивиды, и макросоциальные условия, в которых они находятся, должны получать адекватное внимание со стороны научного сообщества [26; 46]. Чтобы преодолеть дихотомию структуры/агентства, присущую исследованиям карьеры, можно воспользоваться «большими» социологическими теориями, как например, концепцией П. Бурдье [19; 46].

Принимая во внимание множество альтернативных взглядов на феномен карьеры и упор современных концепций на активную самостоятельность работника, можно сформулировать проблему нашего исследования. Последняя заключается в необходимости разработки и совершенствования концептуальной рамки, которая учитывает как индивидуально-личностные, так и структурные факторы, влияющие на профессиональное поведение индивида. Цель статьи состоит, таким образом, в анализе эвристического потенциала интегративного подхода на основе концепции габитуса П. Бурдье как определенного шага к развитию и совершенствованию общей теории карьеры. Для достижения поставленной цели нами будут критически рассмотрены традиционные субъективистская и объективистская перспективы, а также две особо значимые современные модели – «безграничной» и «протейной» карьеры.

Субъективистский подход к карьере

Развитие субъективистского подхода к карьере обычно связывают с деятельностью Чикагской социологической школы (Э. Хьюз и др.) – научного сообщества, чьи труды 1920–1930-х гг. дали начало исследованиям

карьеры в их современном понимании [29, р. 131; 47, р. 328]. Чикагские социологи рассматривали карьеру как понятие, которое может быть использовано для описания и объяснения гораздо большего числа явлений, чем это принято сейчас [12, р. 45]. Так, представители данного подхода, помимо карьеры руководителей и врачей, изучали также карьеру потребителей марихуаны, бездомных, преступников и т. п. [12, р. 45; 47, р. 328].

С субъективистской точки зрения карьера выступает «движущейся перспективой», через которую индивид видит свою жизнь как единое целое и интерпретирует значение собственных качеств, действий, а также событий, которые с ним происходят [34, р. 409–410]. Карьера не ассоциирована исключительно с работой, она не является лишь серией деловых и профессиональных достижений, поскольку существуют иные возможности получения общественного признания [34, р. 410]. Труд, безусловно, связан с субъективным восприятием карьеры, но последняя им не исчерпывается [12, р. 47]. Понятие карьеры также не ограничивается описанием процесса смены ролей, выполняемых в рамках формальной организации [12, р. 47].

Карьера женщины, например, может заключаться в том, чтобы сохранять и заботиться о своей семье, а индивиды со скромными профессиональными достижениями могут добиться успехов в религиозных или общественных организациях [34, р. 411]. Карьеру, по мнению Э. Хьюза, можно построить не только в профессиональной сфере (vocation), но и в области собственных интересов (avocation) [34, р. 411]. Значит, в отличие от последователей линейной модели карьеры, о которой будет рассказано далее, представители субъективистского подхода считают вертикальную мобильность лишь только одним из возможных типов карьерного развития [12, р. 48].

Итак, понятие субъективной карьеры отражает социальную адаптацию индивидов к различным устоявшимся, институционализированным способам организации мира, а также взаимодействие между различными ролями, рисками и выборами индивида в течение его жизни [35, р. 129]. Понятие карьеры не сводится лишь к профессиональной деятельности и работе, по сути карьера – это то, что индивиды ею считают, определенные аспекты их жизненного пути. Субъективистский подход не получил широкой популярности среди исследователей, вероятно, в силу размытого понимания понятия карьеры и трудностей его операционализации.

Тем не менее, субъективное восприятие карьеры необходимо принимать во внимание при исследовании профессионального становления. Перемещение индивида на более высокую должность представляется не просто изменением положения в организационной иерархии, но событием, которое имеет некоторое символическое значение и собственные смыслы, обусловленные жизненной историей работника [53, р. 39]. Вследствие этого субъективистский подход может рассматриваться как исследовательская рамка для изучения личностных оценок (интерпретации) объективных продвижений индивида в иерархических структурах или между ними [53, р. 41]. Субъективные аспекты карьеры также станут достаточно важными в рамках новых концепций.

Объективистский подход: модель линейной карьеры

Классический социологический взгляд на карьеру, получивший свое развитие в 1950–1960-е гг. на фоне роста крупных иерархизированных организаций и кристаллизовавшийся, например, в работах Г. Виленски [58] и У. Слокама [52], связан с рассмотрением данного феномена с точки зрения линейной динамики [24; 29; 50]. Карьера предстает последовательной (и отчасти предсказуемой) сменой должностей, которые в свою очередь ранжированы по престижу [58, р. 523]. При рассмотрении карьеры в данном русле ключевое понятие – продвижение [24, р. 4]. Постулируется наличие однонаправленного вертикального движения работника в рамках организации, в которой он трудится [14, р. 60; 56].

Служебная иерархия представляет собой в целом понятную каждому члену общества «лестницу» должностей, по которой с течением времени работник «поднимается» [14, р. 60]. Поскольку должности отличаются друг от друга по своему престижу, карьера связана с восходящей трудовой мобильностью и получением внешних признаков успеха (например, ростом заработной платы) [14, р. 60]. «Идеальный» карьерный путь, в свою очередь, выглядит следующим образом: работник попадает в организацию и занимает низшую ступеньку служебной лестницы, затем последовательно продвигается на позиции, обладающие более высоким статусом (могут быть периоды стабилизации и спада [48]), а в конце концов покидает компанию и уходит на пенсию – окончание карьерного пути [52, р. 858]. Рост и прогресс в рамках иерархических уровней компании – основной аспект исследования в рамках данного подхода.

Карьера вместе с тем является одновременно и процессом (продвижение), и состоянием (зафиксированный во времени профессиональный статус со своими маркерами) [18, р. 470–471]. Карьерный статус является во многом ограниченным профессиональными должностями в рамках организационных систем, а карьерный процесс наблюдается только там, где существует иерархически упорядоченная структура, предполагающая достижение и продвижение на более ответственные и высокооплачиваемые должности [24, р. 4].

Карьерный процесс при этом понимается как источник общественной стабильности и социальной солидарности [58, р. 522–524], поскольку в основе данного подхода лежат принципы структурного функционализма, согласно которым индивиды воспитываются и социализируются для исполнения определенных ролей (включая профессиональные роли) в рамках общественной структуры. Линейные карьерные траектории – четкие профессиональные пути в рамках иерархичных бюрократических систем организаций – способствуют нормальному функционированию общества, обеспечивая распределение индивидов по статусам и ролям, соответствующим их способностям и особенностям социального происхождения.

Подобный взгляд на карьеру как на линейный процесс подвергается критике вследствие реификации (овеществления) и чрезмерной объективизации иерархических организационных структур, что приводит к убеж-

денности в существовании некоей «нормальной» карьеры, предполагающей непрерывную работу и регулярное продвижение по службе вплоть до самой высокой должности, которую работник может занять в течение своей жизни [24, р. 6–7]. Те карьерные пути, которые не сводятся к желанию индивида регулярно расти в должности, рассматриваются как «аномальные» и не достойные исследовательского внимания [24, р. 6–7].

Модель линейной карьеры с этой точки зрения можно представить как восхождение на гору: все хотят попасть на вершину и прикладывают для этого максимальные усилия [14, р. 61]. Таким образом, в основе указанного подхода лежит предпосылка о наличии у работников фактически одной цели – продвижения в должности¹ [24, р. 7], что, конечно, представляет собой некоторое упрощение социальной действительности, поскольку иные мотивы, устремления и ценности, которые индивиды привносят в свою карьеру, фактически игнорируются. Традиционная модель также опирается на предположения о стабильности среды и существовании иерархии, имеет фактически исключительно внутриорганизационный фокус [11, р. 8; 13, р. 125].

Кроме того, линейная модель не берет в расчет все более динамичную и непредсказуемую природу современных социально-трудовых отношений [13, р. 125–126]. Такие факторы, как экономические кризисы, реструктуризация организации, технологические изменения, колебания спроса на рынке труда, прекаризация рабочей силы и глобализационные вызовы разрушают модель линейной карьеры: теперь работник может (а в некоторой степени и вынужден) более активно перемещаться между организациями, сферами деятельности, формами и статусами занятости [43; 50].

В настоящий момент исследователи выступают за более целостный и индивидуализированный подход к рассмотрению феномена карьеры, учитывающий многомерность и разнообразие профессиональных устремлений и путей, выходящих за рамки линейных, внутриорганизационных траекторий.

Новые модели карьеры

Ответом на риски и вызовы усложненного социума, показавшими снизившуюся эвристическую ценность традиционного объективистского взгляда на карьеру, стало развитие новых концепций / моделей карьеры (*new career theories / new career models*) – группы подходов, постулирующих не однонаправленность движения работника, а наоборот, поливариативность – возможность индивида самостоятельно управлять собственной карьерой, выбирать различные (а не только организационные) треки карьерного развития [13; 14; 20; 22; 41; 56]. Современные модели карьеры стремятся отразить время, в котором мы живем, путем реакции на трансформацию организационных, профессиональных, национальных и глобальных границ; возросший уровень неопределенности вследствие быстрой генерации знаний; усиления агентности индивидов [6, р. 168; 50].

¹ А следовательно, в своем социально-экономическом статусе.

Среди новых моделей признание в исследовательских кругах получили концепции «безграничной» [8; 11; 23] и «протейной» [30; 31; 32; 33] карьеры [17, р. 30; 28, р. 23]. Вместе с ними к современным моделям могут быть, в частности, также отнесены концепции «пост-корпоративной» [50] и «калейдоскопической» [44] карьеры [6, р. 168; 20, р. 684; 22, р. 1032].

Концепция «протейной» карьеры (protean career) была разработана Д. Холлом, позитивно оценивающим субъективистский подход Э. Хьюза [33, р. 155–156], в 1970-е гг. [см. 31] свою популярность она, впрочем, начнет обретать лишь только во второй половине 1990-х гг. [56, р. 1544; 15, р. 11]. Прилагательное «протейный» связано с древнегреческой мифологией – с морским богом Протеем, который мог менять собственный облик по своему желанию [30, р. 4], – и означает гибкость, универсальность, изменчивость, поливариативность, агентность. Д. Холл опирается на предпосылку, согласно которой карьера представляет собой *определенную репрезентацию жизни индивида (выраженную в установках и моделях поведения) с точки зрения трудовой деятельности и условий труда* (в широком смысле) [30, р. 12]. В самом определении ключевого понятия прослеживается субъективно-психологическая ориентация исследователя.

Модель «протейной» карьеры строится вокруг базовых принципов: 1) самонаправленность (self-direction) индивида – его высокая роль и самодостаточность в процессе профессионального поведения, способность к обучению и адаптации; 2) внутриличностная (а не внешняя, в т. ч. организационная) ценностная обусловленность карьерного пути, устанавливающая субъективные параметры успеха [16; 17; 32; 33].

Таким образом, концепция Д. Холла подразумевает, что индивиды активно контролируют свой карьерный путь, поскольку именно они ответственны за него (постулируется противопоставление работника как активного субъекта и организации как элемента внешней среды). Трудящиеся проявляют адаптивность к изменениям, а также ищут возможности для развития и самосовершенствования [30]. Карьерные выборы и решения при этом должны определяться внутренними устремлениями индивида (связанными с психологическим успехом – удовлетворенностью работой, самореализацией и т. п.), а не внешними факторами (такими как размер оплаты труда, возможности для роста в должности и т. д.) [30, р. 4–7; 32, р. 8]. То есть «протейная» карьера – карьера, *движимая скорее индивидом, а не организацией* [30, р. 4–7], в ее основе лежат ценности свободы и развития, а также личностно-ориентированные критерии успеха [30; 32].

Итак, рассматриваемая модель предстает развитием скорее субъективистского подхода, поскольку делает акцент на внутриличностном содержании карьерного развития, независимости, проактивности и ценностных ориентациях работников, а не на перемещениях последних внутри и между организациями, отраслями и т. п. [17, р. 30–31; 28, р. 23], хотя Д. Холл и признает возросшие возможности трудящихся с точки зрения мобильности [30; 32, р. 4].

Если концепция «протейной» карьеры демонстрирует трансформацию ценностей, установок и образа мышления современного работника, то концепция «безграничной» карьеры, как будет показано далее, в большей степени отражает объективные изменения профессионального поведения (активные перемещения индивида в социально-трудовом пространстве) [16, р. 6; 41]. Обе эти концепции активно используются современными исследователями для анализа профессионального поведения и ориентаций индивидов и рассматриваются как две «жизнеспособные» теоретические модели [28, р. 23; 41].

М. Артур, Д. Холл и Б. Лоуренс предложили собственное определение карьеры как последовательности трудовых опытов индивида в течение некоторого времени [9, р. 8], ставшее достаточно популярным в исследовательских кругах. В соответствии с данной дефиницией, любой работающий индивид имеет карьеру [9, р. 9]. Подобное определение не содержит в себе каких-либо внутренних ограничений относительно потенциального места работы индивида и не сводит карьеру к восходящей трудовой мобильности [10, р. 179]. Карьера может быть связана как с вертикальной (восходящей и, в некоторых случаях, нисходящей), так и с горизонтальной мобильностью в организационных, профессиональных, отраслевых, национальных контекстах [10, р. 179]. Взяв за основу данное определение, М. Артур (с соавторами) разработал концепцию «*карьеры без границ*» [8; 11; 23].

«Организационная» карьера, понимаемая как восхождение по «четкому» профессиональному пути со своими статусными маркерами в рамках компании [20, р. 685], доминировала на Западе до середины 1980-х гг. и была связана с институтом стабильной занятости и порядками индустриального общества [11, р. 4–6]. Ей на смену пришла «безграничная карьера» / «карьера без границ» (*boundaryless career*), которая признает процесс постепенного размывания предсказуемых профессиональных траекторий XX в. [8; 11; 23; 27]. Понятие “*boundaryless career*” было впервые использовано М. Артуром и Р. Дефиллиппи на конференции Академии менеджмента в Атланте в 1993 г., посвященной устранению препятствий для работы и развития сотрудников внутри организаций [7, р. 627], затем данное понятие было концептуализировано и введено в научный оборот в 1994 г. [8; 23].

Цель разработки новой концепции состояла не в том, чтобы «свести на нет» линейную модель карьеры, а в том, чтобы продемонстрировать альтернативную точку зрения, которая способна более адекватно отражать динамичность рынка труда и позволяет изучать карьеру как межорганизационный (а не лишь внутриорганизационный) феномен [8, р. 297]. Вместе с тем в исследовательском фокусе концепции остаются организации, при этом, однако, подчеркивается, что карьера индивида часто выходит за рамки одной компании [6, р. 167–168].

«Карьера без границ» развивается на фоне изменения организационного ландшафта. В условиях неожиданных сокращений штата и реструктуризаций, развития новых форм занятости и технологических трансформаций карьерные компетенции сотрудников переосмысляются: теперь важно уметь эффективно работать и налаживать связи не только в одной органи-

зации [23]. Необходимо обладать компетенциями, которые могут пригодиться различным компаниям, множеством полезных контактов, а также поддерживать свою мотивацию и ставить цели [23, р. 308–311].

В общем приближении «карьера без границ» означает *совокупность возможностей для трудоустройства за пределами одного работодателя* [23, р. 307]. Понятие «безграничной» карьеры намеренно противопоставляется «ограниченной»¹ (т. е. внутриорганизационной, линейной) карьере и имеет, по мысли авторов, несколько значений, *объединенных принципом независимости от традиционных корпоративных ограничений* [8, р. 296; 11, р. 6; 7, р. 628]:

1. Перемещения между различными работодателями.
2. Получение рыночных возможностей вне текущего работодателя.
3. Обеспечение карьеры за счет внеорганизационных социальных и информационных сетей.
4. Нарушение традиционных (устоявшихся) принципов продвижения в организациях.
5. Отказ от карьерных возможностей из-за личных или семейных обстоятельств.
6. Возможное субъективное восприятие собственной карьеры, свободное от структурных ограничений.

Карьерный успех в рамках данной концепции может быть определен как достижение желаемых результатов, связанных с работой [10, р. 179]. Вместе с тем изучение карьерного успеха только через объективную или субъективную «призму» приводит к ограниченному видению социальной реальности, понять карьерный успех в действительности возможно только через сочетание двух обозначенных перспектив [10, р. 180]. «Двусторонность» карьеры предполагает необходимость рассмотрения как «физической» мобильности – вертикальных и горизонтальных переходов из одних организаций, должностей, профессиональных групп, отраслей и т. п. в другие, так и «психологической» – личного восприятия, оценки и стремления к подобным переходам, перемещениям [27, р. 391; 55, р. 21]. При этом исследователи, изучающие карьеру, склонны делать акцент преимущественно на «физической», а не «психологической» мобильности, вероятно, в силу удобства измерения и операционализации [55, р. 21].

Итак, «безграничная» карьера преодолевает ограничения компаний, связанные с иерархическими структурами, должностями и последовательным продвижением по службе. Современные работники строят свою карьеру в различных организациях, отраслях и географических точках, по-разному воспринимая свои трудовые достижения и изменения профессионального статуса.

¹ “bounded career”.

Интегративный подход

Несмотря на то, что рассмотренные ранее модели способны более адекватно отражать усложненные профессиональные пути современных трудящихся, они во многом фактически игнорируют известные, эмпирически обоснованные социологические теории и исследования, показывающие важность изучения классовой принадлежности индивида и объема имеющегося у него капитала (по сути, социетального контекста), как факторов, влияющих на построение карьеры [22, р. 1032–1033]. Использование устоявшихся социологических категорий (как, например, понятия *габитуса*) способно открыть новые горизонты при изучении феномена карьеры [22, р. 1033], поскольку и объективный (заработки, позиция в компании и т. п.), и субъективный (удовлетворенность) карьерный успех могут зависеть от особенностей социального происхождения индивида и других контекстуальных факторов [5].

Таким образом, остается актуальным вопрос дальнейшей разработки «общей» / «большой» теории карьеры (*grand career theory*) [15, р. 4; 26; 2, с. 26–27] – исследовательской рамки, которая может интегрировать в себе текущее знание в области исследований карьеры, а также связать его с социальными гранд-теориями¹ (П. Бурдье, Э. Гидденса, Н. Лумана, Дж. Коулмэна), открывающими более широкую перспективу на индивида, процесс принятия им решений и достижений результатов в карьерной сфере, т. е. обеспечить более полное понимание ориентаций индивидов на изменения и мобильность с точки зрения профессиональной деятельности [15; 19; 25]. Развитие подобной теории обусловлено в т. ч. необходимостью преодоления разобщенности существующих карьерных концепций и «волютаризма», приписываемого современному работнику [26, р. 2468–2472]. Определенную популярность среди исследователей карьеры, занимающихся данным вопросом, приобрел *габитуальный* подход, основанный на идеях Н. Элиаса и П. Бурдье.

Так, взяв за основу систему понятий теории практики П. Бурдье, группа исследователей – В. Майрхофер, А. Иелатчич, М. Мейер и др. – разработала в 2000–х гг. концепцию карьерного *габитуса*, поля и капитала, направленную на концептуализацию структурного контекста карьеры, а также карьерных ролей и стратегий агентов [36; 37; 48]. Безусловно, указанные авторы не были первыми, кто предложил изучать различные аспекты феномена карьеры с опорой на теорию П. Бурдье, вместе с тем их концепция является одним из наиболее системных, методологически проработанных и апробированных *габитуальных* подходов.

Карьерный путь не может быть полностью зависим лишь от социальных норм и структур или от свободного выбора индивида [45, р. 92]. Теория практики позволяет избежать необходимости выбирать между объ-

¹ Под гранд-теориями («большими» социальными / социологическими теориями) подразумеваются сформулированные на высоком уровне абстракции концептуальные системы, которые призваны объяснить различные аспекты функционирования общества и социального поведения на основе ряда фундаментальных принципов, постулирующих авторы.

ективистским и субъективистским подходами к карьере, а предполагает некоторого рода объединение этих перспектив [45, р. 92]. За счет гибкости теоретических конструкций П. Бурдье можно также рассматривать новые карьерные феномены, выходящие за рамки традиционной дихотомии «организация – индивид» [45, р. 92]. Габитуальный подход позволяет обеспечить концептуальную связь между индивидуально-личностной и контекстуальной перспективами, а также интегрировать существующие подходы из области исследований карьеры [46, р. 229–230].

Основные понятия габитуального подхода можно охарактеризовать следующим образом. Карьерный габитус – социально и исторически обусловленная система устойчивых диспозиций, которые влияют на жизненные выборы индивида относительно работы, профессионального развития [36, р. 738; 37; 45, р. 94–95] и т.п. Карьерный габитус находится в тесном взаимодействии с карьерным капиталом агента – экономическими, культурными и социальными ресурсами работника – и карьерным полем, представляющим собой общественно-трудовую сферу с собственными «правилами», в рамках которой актуализируется габитус индивида и свое признание получает тот или иной его капитал [36; 37; 38; 45; 48]. Если работа интерпретируется как преобразование культурного и социального капитала в экономический, то карьера – это смена позиций в ходе получения экономического капитала [38], т. е. процесс изменения положений агента в карьерном поле [48]. Используя вышеуказанные понятия, можно изучать, как общественные структуры, а также особенности социального происхождения и положения формируют стратегии карьерного поведения и на основе каких принципов индивиды взаимодействуют в конкурентной профессиональной среде, где распределяются специфические ключевые ресурсы.

Габитуальный подход (в своих различных проявлениях) к изучению карьеры остается востребованным среди научного сообщества вплоть до сегодняшнего дня. Например, К. Коуплэнд, например, использовала теоретическую схему П. Бурдье для исследования карьерных выборов профессиональных спортсменов в Великобритании [21]. Л. Макканн и Г. Монтит воспользовались понятиями карьерного габитуса, поля и капитала для изучения профессионального опыта японских менеджеров-репатриантов; была продемонстрирована важность роли габитуса в воспроизводстве практик [49]. Применение подхода П. Бурдье также нашло свое отражение в исследованиях профессиональной жизни мигрантов [40], отдельных профессиональных групп [54], студентов и выпускников [57; 37]. Нами показано, что специфический габитус определяет представления индивида о желаемых карьерных путях, а также влияет на выбор стратегий поиска работы и адаптации к изменениям рынка труда, готовность к профессиональной мобильности, склонность к риску и неопределенности. Кроме того, данный концепт помогает объяснить, почему представители различных социально-экономических групп и слоев по-своему воспринимают карьерные возможности – эти различия связаны с их социальным происхождением, объемом и структурой накопленного капитала, активностью в конкретном поле.

Итак, в сравнении с современными концепциями, фокусирующимися преимущественно на агентности работника, подход на основе концептуальной системы П. Бурдые предлагает более комплексную рамку для анализа карьерного поведения. Он позволяет учитывать как объективные ограничения и ресурсы, так и восприятие карьерных возможностей, формируемое габитусом, что, в свою очередь, дает возможность аналитически связать индивидуально-личностные установки, социально-экономические характеристики индивида, структуру рынка труда и специфику функционирования социальных институтов. Следовательно, габитуальный подход может оказаться полезным инструментом изучения карьерных установок и траекторий в условиях динамичных изменений института занятости и социально-профессиональной структуры.

Заключение

Теория карьеры прошла эволюцию от традиционных субъективистского (Э. Хьюз и др.) и объективистского (Г. Виленски, У. Слокам и др.) подходов к новым моделям, среди которых особую исследовательскую значимость обрели концепции «протейной» (Д. Холл) и «безграничной» (М. Артур, Р. Дефиллиппи, Д. Руссо) карьеры. В отличие от устоявшегося к 1950–1960-м гг. объективистского подхода, современные модели признают агентность работников, изменение их ценностных ориентаций и множественность возможных карьерных путей, поскольку принимают во внимание крайнюю подвижность и гибкость рынка труда, развитие нетипичных (в т. ч. внеорганизационных) форм занятости.

На текущий момент представления о карьере среди исследователей выходят за рамки традиционной организационной иерархии и вертикальной мобильности. Однако не следует гиперболизировать значимость нетрадиционных карьерных траекторий, возникших вследствие социально-экономических изменений: в массовом сознании по-прежнему продолжает существовать представление о «нормальной» карьере, связанной с последовательным ростом в должности, зарплате [51; 41] и т. п. Более того, карьерные пути даже в условиях неопределенности современного мира во многом остаются стабильны и линейны, поскольку организации в том или ином виде обычно сохраняют иерархическую структуру [13, р. 127–128].

Несмотря на появление новых концепций, дихотомия субъективистского (карьера как осознанный профессиональный путь, который находится в зависимости от персонального восприятия) и объективистского (карьера как структурно обусловленное движение индивидов в социально-трудовом пространстве) взглядов остается имманентной [22; 39]. Однако данная дихотомия может быть смягчена за счет использования и адаптации исследователями одной из «больших» социологических теорий, например теории практики П. Бурдые.

Использование гранд-теории, безусловно, не позволяет решить задачу объединения всех концептуальных подходов к карьере. Однако такая теория предоставляет ученым общую и достаточно хорошо разработанную исследовательскую рамку, которая позволяет изучать такой сложный и многоуровневый феномен, как карьера, под различными ракурсами, но при этом обеспечивает единство объяснительных принципов [36]. Не отрицая достижений современных концепций, свидетельствующих о появлении гибких, нелинейных и самонаправленных траекторий трудового развития, габитуальный подход дает возможность принять во внимание различные социетальные факторы, которые оказывают влияние на профессиональное поведение, но часто недооцениваются исследователями, и предстает шагом в направлении совершенствования общей теории карьеры. Дальнейшее развитие и апробация интегративного подхода, позволяющего сочетать различные теоретические наработки с конкретным социальным контекстом, представляются актуальной задачей для российского научного сообщества, особенно в условиях распространения нестандартной занятости и обостряющегося дефицита кадров в реальных и высокотехнологичных секторах экономики.

Библиографический список

1. Поварницына Ю. П. Межфирменная мобильность и успешность профессиональной карьеры работников интеллектуального труда // Вестник СПбГУ. Социология. 2020. Т. 13. № 2. С. 161–173. DOI: 10.21638/spbu12.2020.204; EDN: HVOGKO.
2. Попова И. П. Исследования карьеры: ресурсы междисциплинарности в социологической перспективе // Социологические исследования. 2020. № 12. С. 18–30. DOI: 10.31857/S013216250013019-3; EDN: BGXZHK.
3. Сорокин П. С. Теоретические и эмпирические исследования профессиональной карьеры: перспективы интеграции на основе теории П. Бурдье // Вестник РУДН. Социология. 2012. № 1. С. 5–15. EDN: OOBTJR.
4. Хасиева Д. Д. Карьерные ориентации женщин в России: калейдоскопная модель карьеры // Вестник СПбГУ. Менеджмент. 2021. Т. 20. № 3. С. 343–370. DOI: 10.21638/11701/spbu08.2021.303; EDN: LJDEDW.
5. Andresen M., Stapf J. Is career what you make it? A critical review of research on social origin and career success // European Management Journal. 2023. Vol. 41. No. 6. P. 1056–1071. DOI: 10.1016/j.emj.2022.12.008.
6. Arthur M. B. Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry // Human Relations. 2008. Vol. 61. No. 2. P. 163–186. DOI: 10.1177/0018726707087783.
7. Arthur M. B. The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go? // Career Development International. 2014. Vol. 19. No. 6. P. 627–640. DOI: 10.1108/CDI-05-2014-0068.

8. Arthur M. B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. Vol. 15. No. 4. P. 295–306. DOI: 10.1002/job.4030150402.
9. Arthur M. B., Hall D. T., Lawrence B. S. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach // *Handbook of career theory* / Ed. by M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence. Cambridge; N. Y.: Cambridge University Press, 1989. P. 7–25. DOI: 10.1017/CBO9780511625459.003.
10. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. M. Career success in a boundaryless career world // *Journal of Vocational Behavior*. 2005. Vol. 26. No. 2. P. 177–202. DOI: 10.1002/job.290.
11. Arthur M. B., Rousseau D. M. Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle // *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era* / Ed. by M. B. Arthur, D. M. Rousseau. N. Y.: Oxford University Press, 2001. P. 3–20.
12. Barley S. R. Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology // *Handbook of career theory* / Ed. by M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence. Cambridge; N. Y.: Cambridge University Press, 1989. P. 41–65. DOI: 10.1017/CBO9780511625459.005.
13. Baruch Y. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints // *Human Resource Management Review*. 2006. Vol. 16. No. 2. P. 125–138. DOI: 10.1016/j.hrmr.2006.03.002.
14. Baruch Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives // *Career Development International*. 2004. Vol. 9. No. 1. P. 58–73. DOI: 10.1108/13620430410518147.
15. Baruch Y., Szűcs N., Gunz H. Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts // *Career Development International*. 2015. Vol. 20. No. 1. P. 3–20. DOI: 10.1108/CDI-11-2013-0137.
16. Briscoe J. P., Hall D. T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications // *Journal of Vocational Behavior*. 2006. Vol. 69. No. 1. P. 4–18. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.002.
17. Briscoe J. P., Hall D. T., Frautschy DeMuth R. L. F. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration // *Journal of Organizational Behavior*. 2006. Vol. 69. No. 1. P. 30–47. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.003.
18. Buzzanell P. M., Goldzwig S. R. Linear and Nonlinear Career Models: Metaphors, Paradigms, and Ideologies // *Management Communication Quarterly*. 1991. Vol. 4. No. 4. P. 466–505. DOI: 10.1177/0893318991004004004.
19. Chudzikowski K., Mayrhofer W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice // *Human Relations*. 2011. Vol. 64. No. 1. P. 19–36. DOI: 10.1177/0018726710384291.
20. Clarke M. The organizational career: not dead but in need of redefinition // *The International Journal of Human Resource Management*. 2013. Vol. 24. No. 4. P. 684–703. DOI: 10.1080/09585192.2012.697475.

21. Coupland C. Entry and exit as embodied career choice in professional sport // *Journal of Vocational Behavior*. 2015. Vol. 90. P. 111–121. DOI: 10.1016/j.jvb.2015.08.003.
22. Cuzzocrea V., Lyon D. Sociological Conceptualisations of “Career”: A Review and Reorientation // *Sociology Compass*. 2011. Vol. 5. No. 12. P. 1029–1043. DOI: 10.1111/j.1751-9020.2011.00429.x.
23. Defillippi R. J., Arthur M. B. The boundaryless career: A competency-based perspective // *Journal of Organizational Behavior*. 1994. Vol. 15. No. 4. P. 307–324. DOI: 10.1002/job.4030150403.
24. Evetts J. Dimensions of Career: Avoiding Reification in the Analysis of Change // *Sociology*. 1992. Vol. 26. No. 1. P. 1–21. DOI: 10.1177/0038038592026001002.
25. Gander M. A Holistic Career Framework: Integrating Bourdieu and career theory // *Australian Journal of Career Development*. 2022. Vol. 31. No. 1. P. 14–25. DOI: 10.1177/10384162211070081.
26. Garbe E., Duberley J. How careers change: understanding the role of structure and agency in career change. The case of the humanitarian sector // *The International Journal of Human Resource Management*. 2021. Vol. 32. No. 11. P. 2468–2492. DOI: 10.1080/09585192.2019.1588345.
27. Guan Y., Arthur M. B. et. al. Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research // *Journal of Vocational Behavior*. 2019. Vol. 110. Part B. P. 390–402. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.05.013.
28. Gubler M., Arnold J., Coombs C. Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement // *Journal of Organizational Behavior*. 2014. Vol. 35. No. 1. P. 23–40. DOI: 10.1002/job.1908.
29. Gunz H., Mayrhofer W. Rethinking Career Studies: Facilitating Conversation across Boundaries with the Social Chronology Framework. Cambridge: Cambridge University Press, 2017. 318 p.
30. Hall D. T. Careers in and out of organizations. Thousand Oaks: Sage, 2002. 345 p. DOI: 10.4135/9781452231174.
31. Hall D. T. Careers in organizations. Glenview: Scott Foresman, 1976. 236 p.
32. Hall D. T. The protean career: a quarter-century journey // *Journal of Vocational Behavior*. 2004. Vol. 65. No. 1. P. 1–13. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.10.006.
33. Hall D. T., Chandler D. E. Psychological success: When the career is a calling // *Journal of Organizational Behavior*. 2005. Vol. 26. No. 2. P. 155–176. DOI: 10.1002/job.301.
34. Hughes E. C. Institutional Office and the Person // *American Journal of Sociology*. 1937. Vol. 43. No. 3. P. 404–413. DOI: 10.1086/217711.
35. Hughes E. C. Men and Their Work. Glencoe: Free Press, 1958. 184 p.

36. Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career fields: a small step towards a grand career theory? // *International Journal of Human Resource Management*. 2003. Vol. 14. No. 5. P. 728–750. DOI: 10.1080/095851903200080776.

37. Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career Habitus Revisited. Complicated and Incomprehensible Answers to Questions Nobody Asked? // 21st colloquium of the European Group for Organizational Studies (EGOS). Berlin, 2005. URL: https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/o/vicapp/egos_2005_habitus_revisited.pdf (дата обращения: 06.07.2024).

38. Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. The Fields of Career: Towards a new Theoretical Perspective // 17th colloquium of the European Group for Organizational Studies (EGOS). Lyon, 2001. URL: https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/o/vicapp/Iellatchitch_et_al_Fields_EGOS_28_Mai_01.pdf (дата обращения: 06.07.2024).

39. Inkson K., Gunz H., Ganesh S., Roper J. Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries // *Organization Studies*. 2012. Vol. 33. No. 3. P. 323–340. DOI: 10.1177/0170840611435600.

40. Joy S., Game A. M., Toshniwal I. G. Applying Bourdieu's capital-field-habitus framework to migrant careers: taking stock and adding a transnational perspective // *The International Journal of Human Resource Management*. 2020. Vol. 31. No. 20. P. 2541–2564. DOI: 10.1080/09585192.2018.1454490.

41. Kim S., Hood M., Creed P. A., Bath D. The underlying career values of young adults' protean and traditional career orientations // *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 2023. Vol. 25(1). P. 207–229. DOI: 10.1007/s10775-023-09593-z.

42. Korotov K., Khapova S., Lysova E. Career reinvention in Russia // *Understanding Careers Around the Globe* / Ed. by J. Briscoe, M. Dickmann et al. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2023. P. 56–63. DOI: 10.4337/9781035308415.00014.

43. Lakshminarayanan S., Best S. Career Forms: Organizational, Gig, and In-Between // *The Business and Management Review*. 2020. Vol. 11. No. 1. P. 215–221. DOI: 10.24052/BMR/V11NU01/ART-23.

44. Mainiero L. A., Sullivan S. E. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the “opt-out” revolution // *Academy of Management Perspectives*. 2005. Vol. 19. No. 1. P. 106–123. DOI: 10.5465/ame.2005.15841962.

45. Mayrhofer M., Meyer M. et al. Can Expatriation Research Learn from Other Disciplines? The Case of International Career Habitus // *International Studies of Management & Organization*. 2007. Vol. 37. No. 3. P. 89–107. DOI: 10.2753/IMO0020-8825370304.

46. Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. Contextual issues in the study of careers // *Handbook of Career Studies* / Ed. by H. P. Gunz, M. Peiperl. Thousand Oaks: Sage, 2007. P. 215–240. DOI: 10.4135/9781412976107.

47. Mayrhofer W., Smale A. et al. Laying the foundations of international careers research // *Human Resource Management Journal*. 2020. Vol. 30. No. 3. P. 327–342. DOI: 10.1111/1748-8583.12295.

48. Mayrhofer W., Steyrer J. et al. Towards a habitus based concept of managerial careers // Annual Meeting of the Academy of Management. Toronto, 2000. URL: https://www.researchgate.net/publication/261724086_Towards_a_Habitus_Based_Concept_of_Manual_Careers (дата обращения: 06.07.2024).
49. McCann L., Monteath G. Restoring the missing context in HRM: Habitus, capital and field in the reproduction of Japanese repatriate careers // Human Resource Management Journal. 2020. Vol. 30. No. 4. P. 478–493. DOI: 10.1111/1748-8583.12279.
50. Peiperl M., Baruch Y. Back to square zero: The post-corporate career // Organizational Dynamics. 1997. Vol. 25. No. 4. P. 7–22. DOI: 10.1016/S0090-2616(97)90033-4.
51. Potter J. The Ghost of the Stable Path: Stories of Work-life Change at the “End of Career” // Work, Employment & Society. 2020. Vol. 34. No. 4. P. 571–586. DOI: 10.1177/0950017019870751.
52. Slocum W. L. Occupational Careers in Organizations: A Sociological Perspective // The Personnel and Guidance Journal. 1965. Vol. 43. No. 9. P. 858–866. DOI: 10.1002/j.2164-4918.1965.tb02835.x.
53. Stebbins R. A. Career: The Subjective Approach // The Sociological Quarterly. 1970. Vol. 11. No. 1. P. 32–49.
54. Stewart C., Fielding A. Exploring the Embodied Habitus of Early Career Social Workers // Australian Social Work. 2022. Vol. 75. No. 4. P. 495–507. DOI: 10.1080/0312407X.2021.1980070.
55. Sullivan S. E., Arthur M. B. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility // Journal of Vocational Behavior. 2006. Vol. 69. No. 1. P. 19–29. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.001.
56. Sullivan S. E., Baruch Y. Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration // Journal of Management. 2009. Vol. 35. No. 6. P. 1542–1571. DOI: 10.1177/0149206309350082.
57. Thi Tran L., Thi Quy Do T., Bui H. “Employability in context”: The importance of considering contextual factors in reimagining employability through Australian student mobility to the Indo-Pacific region // Higher Education Quarterly. 2021. Vol. 75. No. 4. P. 591–607. DOI: 10.1111/hequ.12303.
58. Wilensky H. L. Orderly Careers and Social Participation: The Impact of Work History on Social Integration in the Middle Mass // American Sociological Review. 1961. Vol. 26. No. 4. P. 521–539. DOI: 10.2307/2090251.

Получено редакцией: 30.07.24

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРЕ

Дианов Роман Константинович, аналитик 2 категории Отдела качества образования
Управления учебно-организационной работы, аспирант кафедры социологии

DOI: 10.19181/vis.2025.16.2.9

Development of Career Theory: An Integrative Perspective Based on the Ideas of P. Bourdieu

Roman K. Dianov

MGIMO University, Moscow, Russia

r.dianov@inno.mgimo.ru

ORCID: 0009-0003-6382-383X

For citation: Dianov R. K. Development of Career Theory: An Integrative Perspective Based on the Ideas of P. Bourdieu. *Vestnik instituta sotziologii*. 2025. Vol. 16. No. 2. P. 168–188. DOI: 10.19181/vis.2025.16.2.9; EDN: WMAQZC.

Abstract. The paper presents an overview of the development of career theory in modern sociology of labour and shows the potential heuristic value of the integrative concept. The evolution of theoretical views on career is associated with the movement from traditional subjectivist (E. Hughes et al.) and objectivist (G. Wilensky, W. Slocum et al.) approaches to more modern theoretical models. Among the latter, the concepts of “proteic” (D. Hall) and “boundless” (M. Arthur, R. DeFillippi, D. Russo) career have gained particular popularity and scientific research significance. In comparison with the established by the 1950-1960s view of a career as a consistent ascent up the corporate ladder, with predominantly external attributes of success (e.g., a salary increase, a move to a higher position), new models reflect the socio-professional, organisational and technological transformations of the labour market of a post-industrial society, emphasising the multiplicity, flexibility and ambiguity of possible directions of professional development available to a modern employee. In sociology, the concept of a career is thus currently not limited to intra-organisational vertical mobility, but implies consideration of various horizontal and inter-organisational movements, as well as the study of the employees subjective views of their professional growth. The emphasis on the employee’s agency, inherent in new concepts, necessitates the development of an integrative approach to the phenomenon of career. Such an approach opens the possibility to take into account both individual-personal and contextual (structural) factors influencing professional behaviour. An integrative perspective allows partly to combine developments in the field of career research with the principles of the chosen social grand-theory in order to provide the scientist with a general and comprehensive conceptual framework. The development of an integrative approach that takes into account the societal factors influencing the subject of the career process has a promising perspective. The author suggests using as its basis the system of concepts by P. Bourdieu (habitus, field, capital), that are in dynamic interaction and are thus capable of contributing to overcoming the structure/agency dichotomy inherent in modern career theories.

Keywords: career, career research, career habitus, career theory, protean career, boundaryless career

References

1. Povarnitsyna Yu. P. Interfirm mobility and career success of knowledge workers. *Vestnik SPbGU. Sotsiologiya*, 2020: 13(2): 161–173 (in Russ.). DOI: 10.21638/spbu12.2020.204; EDN: HVOGKO.
2. Popova I. P. Career Studies: Resources of Interdisciplinarity in a Sociological Perspective. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2020: 12: 18–30 (in Russ.). DOI: 10.31857/S013216250013019-3; EDN: BGXZHK.
3. Sorokin P. S. Theoretical and Empirical Studies of the Professional Career: Integration Prospects on the Basis of P. Bourdieu’s Theory. *Vestnik RUDN. Sotsiologiya*, 2012: 1: 5–15 (in Russ.). EDN: OOBTJR.
4. Khasieva D. D. Career orientations of women in Russia: The kaleidoscope career model. *Vestnik SPbGU. Menedzhment*, 2021: 20(3): 343–370 (in Russ.). DOI: 10.21638/11701/spbu08.2021.303; EDN: LJDEDW.
5. Andresen M., Stapf J. Is career what you make it? A critical review of research on social origin and career success. *European Management Journal*, 2023: 41(6): 1056–1071. DOI: 10.1016/j.emj.2022.12.008.
6. Arthur M. B. Examining contemporary careers: A call for interdisciplinary inquiry. *Human Relations*, 2008: 61(2): 163–186. DOI: 10.1177/0018726707087783.
7. Arthur M. B. The boundaryless career at 20: Where do we stand, and where can we go? *Career Development International*, 2014: 19(6): 627–640. DOI: 10.1108/CDI-05-2014-0068.

8. Arthur M. B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 1994: 15(4): 295–306. DOI: 10.1002/job.4030150402.
9. Arthur M. B., Hall D. T., Lawrence B. S. Generating new directions in career theory: The case for a transdisciplinary approach. In *Handbook of career theory*. Ed. by M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence. Cambridge, New York, Cambridge University Press, 1989: 7–25. DOI: 10.1017/CBO9780511625459.003.
10. Arthur M. B., Khapova S. N., Wilderom C. P. M. Career success in a boundaryless career world. *Journal of Vocational Behavior*, 2005: 26(2): 177–202. DOI: 10.1002/job.290.
11. Arthur M. B., Rousseau D. M. Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle. In *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. Ed. by M. B. Arthur, D. M. Rousseau. New York, Oxford University Press, 2001: 3–20.
12. Barley S. R. Careers, identities, and institutions: the legacy of the Chicago School of Sociology. In *Handbook of career theory*. Ed. by M. B. Arthur, D. T. Hall, B. S. Lawrence. Cambridge, New York, Cambridge University Press, 1989: 41–65. DOI: 10.1017/CBO9780511625459.005.
13. Baruch Y. Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, 2006: 16(2): 125–138. DOI: 10.1016/j.hrmr.2006.03.002.
14. Baruch Y. Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: Organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 2004: 9(1): 58–73. DOI: 10.1108/13620430410518147.
15. Baruch Y., Szűcs N., Gunz H. Career studies in search of theory: the rise and rise of concepts. *Career Development International*, 2015: 20(1): 3–20. DOI: 10.1108/CDI-11-2013-0137.
16. Briscoe J. P., Hall D. T. The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 2006: 69(1): 4–18. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.002.
17. Briscoe J. P., Hall D. T., Frautschy DeMuth R. L. F. Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Organizational Behavior*, 2006: 69(1): 30–47. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.003.
18. Buzzanell P. M., Goldzwig S. R. Linear and Nonlinear Career Models: Metaphors, Paradigms, and Ideologies. *Management Communication Quarterly*, 1991: 4(4): 466–505. DOI: 10.1177/0893318991004004004.
19. Chudzikowski K., Mayrhofer W. In search of the blue flower? Grand social theories and career research: The case of Bourdieu's theory of practice. *Human Relations*, 2011: 64(1): 19–36. DOI: 10.1177/0018726710384291.
20. Clarke M. The organizational career: not dead but in need of redefinition. *The International Journal of Human Resource Management*, 2013: 24(4): 684–703. DOI: 10.1080/09585192.2012.697475.
21. Coupland C. Entry and exit as embodied career choice in professional sport. *Journal of Vocational Behavior*, 2015: 90: 111–121. DOI: 10.1016/j.jvb.2015.08.003.
22. Cuzzocrea V., Lyon D. Sociological Conceptualisations of “Career”: A Review and Reorientation. *Sociology Compass*, 2011: 5(12): 1029–1043. DOI: 10.1111/j.1751-9020.2011.00429.x.
23. Defillippi R. J., Arthur M. B. The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 1994: 15(4): 307–324. DOI: 10.1002/job.4030150403.
24. Evetts J. Dimensions of Career: Avoiding Reification in the Analysis of Change. *Sociology*, 1992: 26(1): 1–21. DOI: 10.1177/0038038592026001002.
25. Gander M. A Holistic Career Framework: Integrating Bourdieu and career theory. *Australian Journal of Career Development*, 2022: 31(1): 14–25. DOI: 10.1177/10384162211070081.
26. Garbe E., Duberley J. How careers change: understanding the role of structure and agency in career change. The case of the humanitarian sector. *The International Journal of Human Resource Management*, 2021: 32(11): 2468–2492. DOI: 10.1080/09585192.2019.1588345.
27. Guan Y., Arthur M. B. et. al. Career boundarylessness and career success: A review, integration and guide to future research. *Journal of Vocational Behavior*, 2019: 110 (Part B): 390–402. DOI: 10.1016/j.jvb.2018.05.013.
28. Gubler M., Arnold J., Coombs C. Reassessing the protean career concept: Empirical findings, conceptual components, and measurement. *Journal of Organizational Behavior*, 2014: 35(1): 23–40. DOI: 10.1002/job.1908.

29. Gunz H., Mayrhofer W. *Rethinking Career Studies: Facilitating Conversation across Boundaries with the Social Chronology Framework*. Cambridge, Cambridge University Press, 2017: 318. DOI: 10.1017/9781107414952.
30. Hall D. T. *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, Sage, 2002: 345. DOI: 10.4135/9781452231174.
31. Hall D. T. *Careers in organizations*. Glenview, Scott Foresman, 1976: 236.
32. Hall D. T. The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 2004: 65(1): 1–13. DOI: 10.1016/j.jvb.2003.10.006.
33. Hall D. T., Chandler D. E. Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 2005: 26(2): 155–176. DOI: 10.1002/job.301.
34. Hughes E. C. Institutional Office and the Person. *American Journal of Sociology*, 1937: 43(3): 404–413. DOI: 10.1086/217711.
35. Hughes E. C. *Men and Their Work*. Glencoe, Free Press, 1958: 184.
36. Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career fields: a small step towards a grand career theory? *International Journal of Human Resource Management*, 2003: 14(5): 728–750. DOI: 10.1080/0958519032000080776.
37. Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. Career Habitus Revisited. Complicated and Incomprehensible Answers to Questions Nobody Asked? 21st colloquium of the European Group for Organizational Studies (EGOS). Berlin, 2005. Accessed 06.07.2024. URL: https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/o/vicapp/egos_2005_habitus_revisited.pdf
38. Iellatchitch A., Mayrhofer W., Meyer M. The Fields of Career: Towards a new Theoretical Perspective. 17th colloquium of the European Group for Organizational Studies (EGOS). Lyon, 2001. Accessed 06.07.2024. URL: https://www.wu.ac.at/fileadmin/wu/o/vicapp/Iellatchitch_et_al_Fields_EGOS_28_Mai_01.pdf
39. Inkson K., Gunz H. et al. Roper J. Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries. *Organization Studies*, 2012: 33(3): 323–340. DOI: 10.1177/0170840611435600.
40. Joy S., Game A. M., Toshniwal I. G. Applying Bourdieu's capital-field-habitus framework to migrant careers: taking stock and adding a transnational perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 2020: 31(20): 2541–2564. DOI: 10.1080/09585192.2018.1454490.
41. Kim S., Hood M., Creed P. A., Bath D. The underlying career values of young adults' protean and traditional career orientations. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2023: 25(1): 207–229. DOI: 10.1007/s10775-023-09593-z.
42. Korotov K., Khapova S., Lysova E. Career reinvention in Russia. In *Understanding Careers Around the Globe*. Ed. by J. Briscoe, M. Dickmann et al. Cheltenham, Edward Elgar Publishing Limited, 2023: 56–63. DOI: 10.4337/9781035308415.00014.
43. Lakshminarayanan S., Best S. Career Forms: Organizational, Gig, and In-Between. *The Business and Management Review*, 2020: 11(1): 215–221. DOI: 10.24052/BMR/V11NU01/ART-23.
44. Mainiero L. A., Sullivan S. E. Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the "opt-out" revolution. *Academy of Management Perspectives*, 2005: 19(1): 106–123. DOI: 10.5465/ame.2005.15841962.
45. Mayrhofer M., Meyer M. et al. Can Expatriation Research Learn from Other Disciplines? The Case of International Career Habitus. *International Studies of Management & Organization*, 2007: 37(3): 89–107. DOI: 10.2753/IMO0020-8825370304.
46. Mayrhofer W., Meyer M., Steyrer J. Contextual issues in the study of careers. In *Handbook of Career Studies*. Ed. by H. P. Gunz, M. Peiperl. Thousand Oaks, Sage, 2007: 215–240. DOI: 10.4135/9781412976107.
47. Mayrhofer W., Smale A., Briscoe J. et al. Laying the foundations of international careers research. *Human Resource Management Journal*, 2020: 30(3): 327–342. DOI: 10.1111/1748-8583.12295.
48. Mayrhofer W., Steyrer J., Meyer M. et al. Towards a habitus based concept of managerial careers. Annual Meeting of the Academy of Management. Toronto, 2000. Accessed 06.07.2024. URL: https://www.researchgate.net/publication/261724086_Towards_a_Habitus_Based_Concept_of_Manageerial_Careers

49. McCann L., Monteath G. Restoring the missing context in HRM: Habitus, capital and field in the reproduction of Japanese repatriate careers. *Human Resource Management Journal*, 2020: 30(4): 478–493. DOI: 10.1111/1748-8583.12279.
50. Peiperl M., Baruch Y. Back to square zero: The post-corporate career. *Organizational Dynamics*, 1997: 25(4): 7–22. DOI: 10.1016/S0090-2616(97)90033-4.
51. Potter J. The Ghost of the Stable Path: Stories of Work-life Change at the “End of Career”. *Work, Employment & Society*, 2020: 34(4): 571–586. DOI: 10.1177/0950017019870751.
52. Slocum W. L. Occupational Careers in Organizations: A Sociological Perspective. *The Personnel and Guidance Journal*, 1965: 43(9): 858–866. DOI: 10.1002/j.2164-4918.1965.tb02835.x.
53. Stebbins R. A. Career: The Subjective Approach. *The Sociological Quarterly*, 1970: 11(1): 32–49.
54. Stewart C., Fielding A. Exploring the Embodied Habitus of Early Career Social Workers. *Australian Social Work*, 2022: 75(4): 495–507. DOI: 10.1080/0312407X.2021.1980070.
55. Sullivan S. E., Arthur M. B. The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 2006: 69(1): 19–29. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.09.001.
56. Sullivan S. E., Baruch Y. Advances in Career Theory and Research: A Critical Review and Agenda for Future Exploration. *Journal of Management*, 2009: 35(6): 1542–1571. DOI: 10.1177/0149206309350082.
57. Thi Tran L., Thi Quy Do T., Bui H. “Employability in context”: The importance of considering contextual factors in reimagining employability through Australian student mobility to the Indo-Pacific region. *Higher Education Quarterly*, 2021: 75(4): 591–607. DOI: 10.1111/hequ.12303.
58. Wilensky H. L. Orderly Careers and Social Participation: The Impact of Work History on Social Integration in the Middle Mass. *American Sociological Review*, 1961: 26(4): 521–539. DOI: 10.2307/2090251.

The article was submitted on: July 30, 2024

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Roman K. Dianov, Analyst at the Education Quality Department of the Educational and Organizational Work Directorate, Postgraduate Student at the Sociology Department