ВЕСТНИК
Кемеровского государственного университета
полититические, социологические и экономические науки

https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-4-482-495

оригинальная статья

Карьерное и профессиональное развитие руководителя организации

Елена Юрьевна Шпаковская
Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова, Россия, г. Магнитогорск

Оксана Владимировна Токарь
Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова, Россия, г. Магнитогорск

Рената Рауфовна Гасанова
Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Россия, г. Москва

Татьяна Леонидовна Худякова
Воронежский государственный педагогический университет, Россия, г. Воронеж

Ольга Павловна Степанова
Магнитогорский государственный технический университет им. Г. И. Носова, Россия, г. Магнитогорск

Мариям Равильевна Арпентьева
Центр психологической, педагогической, медицинской и социальной помощи «Содействие», Россия, г. Калуга; https://orcid.org/0000-0003-3249-4941; mariam_rav@mail.ru

Поступила в редакцию 17.10.2021. Принята после рецензирования 15.11.2021. Принята в печать 15.11.2021.

Аннотация: *Актуальность* исследования проблемы успешности / результативности управления карьерным и профессиональным развитием руководителя современной организации связана с тем, что социально-статусное и трудовое становление и совершенствование будущего и работающего специалиста как менеджера часто вступают в диссонанс. Менеджериализм, коррупция и иные институциональные или возникающие по ходу деятельности фирмы деформации создают противоречия, требующие направленных и масштабных усилий по их преодолению, в том числе путем привлечения имеющихся и создания, апробации и коррекции инновационных, специализированных по отношению к труду менеджера технологий управления карьерой и профессиональным становлением. *Цель* – анализ современных проблем взаимодействия карьерного и профессионального развития руководителя современной организации. *Метод исследования* – теоретический анализ современных проблем управления карьерным и профессиональным развитием руководителя современной организации. *Результаты*. Карьерный и профессиональный пути современного руководителя подразделения или целого предприятия – феномен культуры. Они тесно связаны с уровнем и направлением становления и развития человека как личности, партнера и специалиста – системой компетенций в области профессионально-трудового и социально-карьерного становления и развития. Они отражают и порождают также изменения области внутриличностного и межличностного совершенствования (самосовершенствования). Становление и развитие человека связано с накоплением и переработкой общежизненного (в том числе профессионального) опыта. Накопление жизненного опыта редко является целенаправленным и рефлексивным, поэтому не дает такого выраженного и масштабного эффекта, как в случае со своевременно и полноценно изученным и отрефлексированным опытом. Цель такого изучения и рефлексии – профилактика и коррекция нарушений (деформаций) профессионально-трудового и социально-карьерного становления, в том числе привлечение опыта в процессы разработки, реализации и коррекции карьерограммы специалиста (его персональной трудовой траектории) а также грамотное использование различных психотехнологий управления карьерой. *Выводы*. Связанные между собой составляющие успешности / результативности профессионального труда и карьерных усилий менеджера включены в многоуровневую, многокомпонентную систему. Условие совершенствования управления организацией – коррекция наличных и формирующихся качеств менеджера и их системное соотнесение с особенностями жизни организации и ее субъектов: содержанием и динамикой корпоративной культуры; спецификой и трансформациями социально-психологического климата рабочего коллектива; наличием и характеристиками систем внутреннего образования и взаимопомощи в корпорации; системой отбора и поддержки труда специалистов, включая менеджеров; системой профессионально важных качеств руководителя, обеспечивающих результативность его труда; достижениями и провалами эргодизайна труда членов организации, включая психофизиологическую сработанность и слаженность и т. д.

Ключевые слова: социально-психологические технологии, управление, карьера, менеджер, деформации развития, менеджериализм, коррупция, поливариативная карьера, акмеологическая модель, карьерограмма

Цитирование: Шпаковская Е. Ю., Токарь О. В., Гасанова Р. Р., Худякова Т. Л., Степанова О. П., Арпентьева М. Р. Карьерное и профессиональное развитие руководителя организации // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2021. Т. 6. № 4. С. 482–495. https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-4-482-495

© 2021. Автор(ы). Статья распространяется на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0

Что было, то и будет; и что делалось, то и будет делаться,
и нет ничего нового под солнцем:
бывает нечто, о чем говорят: «смотри, вот это новое»;
но это было уже в веках, бывших прежде нас[1]

Введение

Практическая и теоретическая актуальность изучения сложностей и проблем управления карьерным и профессиональным развитием руководителя современной организации, успешности / результативности такого управления очевидна. Она во многом связана с тем, что социально-статусное и трудовое становление и совершенствование будущего и работающего специалиста как менеджера часто вступают в противоречие друг с другом, с развитием организации и социума. Ценности современного управления как власти существенно отличаются от ценностей, декларировавшихся и бывших значимыми ранее. Повышение производительности труда, исполнение миссии организации, повышение доходности предприятия и уровня жизни его работников и общества в целом и т. д. уже не так значимы по сравнению с тем, насколько полно и масштабно руководитель достигает при помощи ресурсов и активов организации собственных целей (в том числе продвигающих его на роль руководителя); насколько совершаемые им действия позволяют удерживать и укреплять (вплоть до наследственной передачи и купли-продажи) имеющийся управленческий status quo. Это движение заметно во всех странах, однако на разных уровнях менеджмента в разной мере. Общая тенденция – построения вертикали власти – предполагает: чем большей властью обладает человек, тем в большей мере в его жизнедеятельности он обеспокоен самой властью. Таким образом, вопросы профессионального труда и труда вообще отходят на задний план, а коррупция и иные проявлений деформаций управленческого труда все более нормализуются. Менеджериализм, коррупция и другие деформации, заложенные институционально (современной культурой и идеологией управления) или возникающие по ходу деятельности конкретной организации (фирмы, ассоциации, холдинга), создают противоречия, требующие направленных и масштабных усилий по их преодолению. Эти усилия могут быть существенно оптимизированы путем привлечения имеющихся и создания, апробации и коррекции инновационных, более или менее специализированных по отношению к труду менеджера технологий управления карьерой руководителя организации.

Методологические основы исследования

Предмет исследования – современные проблемы взаимодействия карьерного и профессионального развития руководителя современной организации. Цель исследования – анализ этих проблем. Метод исследования – теоретический анализ современных проблем содержания и управления карьерным и профессиональным развитием менеджера.

Новизна исследования обусловлена разработкой авторского представления об управлении карьерным и профессиональным ростом руководителя, а также анализом актуальных проблем, связанных с дисгармониями профессионального и карьерного роста современных менеджеров. Отдавая дань многочисленным разработкам в сфере теории и практики управления карьерным и профессиональным развитием специалиста в качестве руководителя организации (как процесса и технологии, как системы, как фактора повышения качества управления бизнесом и т. д.), мы сосредотачиваем внимание на проблеме, наиболее актуальной в период расцвета менеджериализма и нормализовавшейся коррупции, проявляющейся в противостоянии карьерного и профессионального становления и развития специалиста, – проблеме депрофессионализации руководителей, дисгармонизации их карьерных путей. Такого рода дисгармонии в деятельности современных менеджеров множественны, они подчеркивают актуальность разработки и внедрения технологий управление профессиональным и карьерным становлением и развитием руководителя.

Общие представления о карьере и профессионализации современного менеджера

Карьера современного руководителя организации в трудах зарубежных и отечественных исследователей (культурологов, социологов, психологов, педагогов и т. д.) изучается, как правило, в контексте ее рассмотрения как индивидуального либо организационного (группового) результата, состояния или соотношения профессиональных и статусных достижений человека в организации. Реже ученые и практики пишут о карьерном и профессиональном росте менеджера как о процессе, инициируемом, направляемом и прекращаемом обществом, организацией и конкретными людьми. Карьера предстает как процесс и результат внешних и внутренних по отношению к индивиду усилий (поступков, деятельности), ограничивающих или развивающих его готовность и способность быть гибким. При этом индивиду необходимо сохранять целостность в ходе различных трансформаций; умение и стремление адаптироваться (реадаптироваться) к трансформирующимся обстоятельствам внутренней (личностной) и внешней (организационной, социальной и т. д.) среды,

[1] Екклесиаст. Гл. 1. Стих: 9–10.

ВЕСТНИК
Кемеровского государственного университета
полититические, социологические и экономические науки
https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-4-482-495

к изменениям общественных отношений и бизнес-отношений, к технологическим новациям (цифровым, биологическим и т. д.) производства и управления производством, к изменениям в сферах юридических (законодательных) и этических (морально-нравственных) нормативов и норм. Многие исследователи, изучающие особенности культуры постмодерна, говорят о нем как о мире изменчивых и подчас фрагментированных на лоскуты асимметричных отношений. О мире, в котором жизненный путь, профессионально-трудовое и статусно-карьерное движения специалистов, как правило, усложняются, становятся более вариативными, произвольными, изменчивыми, порою – авантюристичными, не связанными с личностными, межличностными и профессиональными достоинствами человека.

Вариант «одна жизнь – одна карьера» благодаря направленной пропаганде такой фрагментации, изменчивости и сложности становится малораспространенным. Параллельно наступает путаница в стадиях профессионального и карьерного развития. Индивид не разделяет сверхоптимистичную, лоскутную, формализованную оценку своей компетентности, готовности работать руководителем и профессионализм – результат направленного «интеллектуального развращения»[2], при котором человек полагает, что знает о чем-либо, если он с этим чем-то встречался [1]. Нивелируется также идея, что руководитель организации должен быть профессионалом, разбирающимся во всех аспектах труда своих подчиненных и, часто, прошедшим по многим ступеням единого профессионально-карьерного становления. Напротив пропагандируется менеджериализм, предполагающий, что современный менеджер является профессионалом только в сфере управления, безотносительно к особенностям организации и труда, которыми он руководит. Это проявляется уже на стадии образования. Рекламируемая модель непрерывного, прагматико- и практико-ориентированного, активного и продаваемого как услуга образования подчеркивает множественность вариантов профессионального становления и развития, наставничества и переподготовки, а также завершения профессиональной и карьерной активности индивида, затушевывая проблематику профессионализации (депрофессионализации).

Как исследователи исторических традиций и актуального состояния труда менеджера, так и проектировщики будущего (форсайтов) управленческой деятельности подчеркивают роль организационно-групповых факторов, воздействующих на карьерные траектории, достижения и спады личности [2–5]. Эти факторы часто рассматриваются независимо от индивидуума. Руководитель (будущий или работающий) рассматривается как субъект, способный влиять на процессы в организации и в себе самом (самоуправление), но только в той степени, в которой позволяют внешние обстоятельства. А обстоятельства эти таковы, что, в полном соответствии с идеями сложности, изменчивости и непредсказуемости внешнего мира, в последние десятилетия XXI в. все привычнее становятся понятия дауншифтинга, депрофессионализации, утечки кадров / утечки мозгов, прекаризации, аутсорсинга, фриланса, дистанционной работы, переподготовки и т. д. Управление сводится к крайне незначительной зоне компетенций, приобретение и потеря которых не представляют для человека существенной личностной, межличностной и профессиональной значимости. Квазипрофессионализм или имитация / симуляция профессионализма (в том числе в сфере управленческих компетенций) действительно придает труду руководителя определенного рода гибкость и непривязанность, которые переводят его из субъекта деятельности (актора, агента) в тот самый «винтик», регулирующий, но не определяющий ни функционирование части системы, ни ее развитие, ни саму систему. Менеджериализм позволил выстроить систему отношений, которая в значительной мере является системой контроля, ограничивающей возможности карьерного и профессионального развития как рядовых членов организации, так и тех, кто ею управляет, а, точнее, контролирует исполнение в разной мере структурированных сценариев / смысловых моделей жизнедеятельности. Это распространяется и на модели управления жизнедеятельностью сообществ, созданных истинными управляющими, предикторами – «предуказателями» целей, часто остающимися в полной «тени».

Однако, на наш взгляд, управлять – значит быть готовым и способным влиять не только на обстоятельства и условия внутреннего по отношению к организации уровня, но и внешнего. Миссия и цели организации, к которым ее руководитель имеет непосредственное отношение, предполагают наличие компетенций и усилий управленца по изменению социальных, государственных, бизнес-отношений, включая политические и идеологические влияния и трансформы. Руководитель организации должен выступать как полноценный субъект активности, представляющий ее в системе и воздействующий на состояние (функционирование) и преобразование (развитие) системы. Для этого он не только должен обладать лишенными конкретного предметного содержания управленческими компетенциями и опытом, но и быть профессионалом, партнером и человеком, сознавать и реализовывать, отстаивать и транслировать миру высшие, предельные ценности своего индивидуального, социального и профессионально-трудового бытия, укорененные в горизонте карьерно-статусного и общежизненного опыта руководителя.

[2] Чагин О. Физиология высшей нервной деятельности (ч. 2). Ответы на вопросы и планы на будущее // Youtube.com. Прикладной концептуальный форум. 04.11.2020. Режим доступа: https://www.youtube.com/channel/UCikjYRmyCQ0atQpfNDvyTlg (дата обращения: 10.10.2021).

Связь карьерного и профессионального становления и развития менеджера

Согласно традиционным и классическим представлениям карьера и профессия связаны тесно, но неоднозначно [4–6]. Карьера обеспечивается профессионально-трудовой культурой специалиста как системой его компетенций (знаний и умений) в статусном становлении и развитии [7; 8]; накоплением и осмыслением жизненного опыта, включая опыт профессиональных достижений и провалов, межличностных отношений и индивидуального бытия [9; 10]. Однако такое неорганизованное и нерефлексивное накопление, как правило, не приносит желаемого результата. Наоборот, оно может приносить проблемы депрофессионализации и иные деструктивные последствия: 1) переутомление и психологическое выгорание; 2) деформации личностных и профессиональных отношений и черт; 3) тяга к смене места работы; 4) стремление к смене специализации, профессии, вида трудовой занятости; 5) склонность к смене образа жизни (вплоть до тотального дауншифтинга); 6) суицид руководителя вследствие развала управляемой им организации (в том числе из-за коррупции и ее последствий).

Некоторые управленцы подвергают себя социально-психологической изоляции (самоизоляции) разными формами: 1) надомная работа, в том числе в контексте цифрового кочевничества и фриланса; 2) попытка тотальной изоляции в форме переселения на необитаемые территории, отказ от благ цивилизации и т. д. Напротив, знания и опыт (в том числе опыт негативный, кризисный, проблемный), будучи изученными и отрефлексированными, становятся полезными. Они могут использоваться для внесения корректив в рамках разработки, реализации и совершенствования карьерограммы специалиста, а также в процессе отбора, создания, применения и коррекции иных технологий управления карьерой. Кроме того, отрефлексированные знания и опыт могут быть применены для реализации модели аптишифтинга – системы отношений руководителя и членов организации, при которой их жизненные цели и формы бытия поддерживают друг друга, суммируясь в миссии организации, осознании и осуществлении ею своего предназначения как общественного института. Этот момент отмечают как отечественные [11], так и зарубежные [12; 13] исследователи и менеджеры.

При низкой профессиональной культуре, несформированной профессионально-трудовой идентичности (непрофессионализме, квазипрофессионализме) специалист выступает обычно как представитель маргинализированного люмпен-пролетариата. К этой группе относятся руководители, которые случайным или внепрофессиональным путем временно получили возможности карьерного и / или профессионального развития. Некоторые из них могут изначально выступать как члены организованной мафиозной (антисоциальной / асоциальной) группировки – патократического сообщества, инсценирующего профессионально-трудовую активность и поддерживающего своих членов в общей борьбе за власть и ресурсы с другими мафиозными объединениями и с профессионалами. Эту особенность можно выявить благодаря анализу современных документов, посвященных форсайтам в сфере бизнеса и смежных сферах. Мафия, как известно из советской теории коллектива (параметрическая концепция Л. И. Уманского и стратометрическая концепция А. В. Петровского), – аналог коллектива, в котором ценностно-ориентационное единство заменяется корпоративностью и иерархичностью как основами сплоченности членов [14–16]. Патократия как власть социопатов представляет собой объединение, членство в котором связано с реализацией значимых для всех участников группы асоциальных целей, абсолютно не соотносящихся с характером той профессионально-трудовой деятельности, которая используется для инсценировки социальности и представляет собой предмет труда организации [17]. Именно поэтому власть руководителей-социопатов приводит к неизбежному краху организаций: банкротству, развалу и т. д. Коррупция – лишь одна из сторон этой проблемы, более значимым является потеря организацией ее предметного поля, цели и миссии. Руководитель же такой организации имеет два пути реализации: 1) путь зицпредседательства, на котором коррупция и иные преступления управленца становятся широко известными и подвергаются социальному порицанию и преследованию (менее вероятный); 2) путь, на котором руководитель, успешно развалivший организацию, переводится с повышением на следующую должность в другую организацию, еще не успевшую развалиться (более вероятный).

Итак, мафия определяется как любая сплоченная группа с высокой опосредованностью отношений антиобщественной деятельностью[3]. Ее членов, а также их эквивалентов («шайка», «банда») характеризует принадлежность к социальным низам – низкосоциализированным или десоциализированным субъектам, уже не силой обстоятельств, а с помощью осознанных, стратегических, активных усилий и при поддержке неких «теневых» акторов (кураторов, предикторов как «предуказателей» цели) и их агентов, занявших места, предназначенные для социальной элиты. Для этой группы специалистов характерны готовность и стремление переключиться с собственно профессионально-трудового роста, формирования и совершенствования профессиональной компетентности, с самоактуализации на достижение некоего желательного для его кураторов, него самого, его семьи и окружения (членов мафиозной структуры) социального и профессионального статуса. Ради этого он может

[3] Коллектива концепция стратометрическая // Немов Р. С. Психологический словарь. М.: Владос, 2007. С. 174.

ВЕСТНИК
Кемеровского государственного университета
политические, социологические и экономические науки
https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-4-482-495

полностью отказаться от профессионализации и достоинства профессионала, партнера, личности. Данная система управления держится на нескольких «опорах», включая регуляцию доступа к компетенциям; компетенции управления (существование тайных и скрываемых знаний, умений и т. д.); конспирацию; тандемный принцип управления и применение технологий психологической манипуляции сознанием трудящихся[4]. В современном мире ограниченных компетенций, нормативов и разрушенных звеньев среднего и высшего российского образования формирование и развитие специалиста предполагает покупку документов о наличии крайне ограниченного набора квазипрофессиональных знаний и умений, а также формирование собственного варианта реализации идей модели поливариативной карьеры.

В XX в. в карьерах людей ведущую роль выполнял императив *одна жизнь – одна карьера* (*one life – one career*), позволявший человеку и организации выстраивать простую линейную траекторию карьеры и профессии, определять связанные с этим гарантии социального типа и т. д. Человеку было понятно, что для успешного осуществления карьеры в ходе реализации профессионально-трудовой активности достаточно формирования и развития какой-то одной группы компетенций как нескольких конкретных знаний и умений [8; 18–21]. При этом чем более компетентным был человек в этой области и / или ряде смежных областей, тем выше он ценился как профессионал и тем выше мог подняться по карьерной лестнице. Однако на уровне, когда руководитель достигает потолка своей компетентности, его развитие как профессионала (а иногда и как партнера и человека) нередко останавливается: он уже не является компетентным и не может расти. Останавливает развитие и сам человек, убедившийся в своей компетентности и ее достаточности, и среда, которая не предъявляет к нему требований, способных стимулировать рост.

В модели поливариативной карьеры все сложнее. *Поливариативность* – не проявление успеха и достижение, а последствие негативных тенденций современного рынка труда: это – итог текучести кадров и депрофессионализации, а также их стимуляции прекаризацией и аутсорсингом. В результате этих процессов человек в погоне за индивидуальным успехом может ограничить свое развитие немногочисленными попытками следовать сиюминутным запросам рынка труда и желанием продать те немногие знания и умения, которые он приобрел прямым или косвенным путем. Он может так и не стать профессионалом ни в одной области, включая управление, поскольку изменчивая среда, в которой он формируется и развивается, его к этому не побуждает, а сам он, будучи воспитан в логике интеллектуального развращения постмодерна, полагает себя знатоком всего, к чему когда-либо имел отношение. При этом, понимая, что доступ к управлению или во власть открыт не каждому, он должен демонстрировать готовность и способность предать свои таланты и сущность ради социального (в том числе карьерно-статусного) успеха.

Такого рода деформации развернуто охарактеризовал Б. Беттельгейм, сравнивая типы заключенных концлагеря [22]. Он отмечал, что ни один из предателей других заключенных, ни один из перешагнувших через самого себя и свои принципы, не стал счастливым человеком, в том числе любящим свой труд и совершенствующимся профессионалом. Отказ от самоактуализации приводит к деформации самореализации: торгуя собой, своими компетенциями, человек достигает состояния духовной смерти. В этом состоянии его охватывает безразличие, лишающее даже страха смерти. Он ищет реальной или символической смерти и находит ее, хотя часто попутно: борясь с внутренним желанием самоуничтожения, калечит судьбы и уносит с собой жизни других людей. Это феномен профессионального потолка, при котором человек в порыве удовлетворения растущих желаний достигает карьерной позиции, которую должен занимать профессионал и к которой он психологически, духовно-нравственно и социально не готов и не способен. Это в итоге разрушает как человека, так и организацию.

Ступени депрофессионализации и карьерной демотивации в случае, если должность руководителя занимает профессионал, образуют единую спираль, представленную следующими стадиями: 1) растерянность перед вызовами, с которыми не готов или не хочет справляться человек; 2) оборона; 3) надежда; 4) разочарование (невоплощенная в результате обороны надежда, поворотный пункт); 5) потеря готовности; 6) финальное разочарование. Эти стадии также часто накладываются на другие, имеющие внутренние и внешние источники и формы карьерного движения типа ротаций, карьерного и профессионального роста в форме понижения / повышения в должности.

Если же должность руководителя занимает человек, не имеющий претензий и ориентаций на профессионализм, то его активность, как правило, носит собственно коррупционный характер: вместо дезориентации и разочарования в себе и профессии наблюдается период ориентации, выстраивания и перестраивания того фрагмента вертикали власти, который был дан руководителю его куратором. Типичным в такой ситуации становится «административный восторг» или «синдром вахтера»: компенсаторное упоение властью, потерявшей или не имеющей никакого функционального смысла, развившейся до уровня тотального, легитимного произвола / открытого насилия. Распространенность коррупции в той или иной сфере, регионе или стране является главным индикатором

[4] Зазнобин В. М. Концептуальная власть: миф или реальность? // Молодая гвардия. 1990. № 2. С. 183–188; Шило С. П. Кто такой «глобальный предиктор»? // Youtube.com. Нестор (Шило). 13.03.2021. Режим доступа: https://www.youtube.com/watch?v=G7pscVeJHpI (дата обращения: 10.10.2021).

непрофессионализма / депрофессионализации руководства подавляющего числа государственных и негосударственных организаций и предприятий. Патократия или мафия способствовали тому, что бюрократия, тратящая все силы на поддерживание тотальной защищенности и активное размножение, погибла не сразу. Патократия предполагает трайбализацию как взаимную ингрупповую поддержку (групповой фаворитизм), «скрепляемый» переживаниями и представлениями о тотальном превосходстве представителей бюрократии («элиты») и их потомков по сравнению с тем люмпен-пролетариатом, из которого они когда-то вышли (в случае концлагеря – с заключенными лагеря, не имеющими привилегий и надежд на жизнь). Организация / страна превращается в лагерь, переходящий ради «устойчивого развития» (беспрепятственной и бесконтрольной власти-коррупции) на «чрезвычайное положение» [23; 24].

Как показал Б. Беттельгейм, по мере продвижения «господ» и «рабов» к состоянию «идеального заключенного» и «идеального начальника» усиливается амнезия и ослабевают когнитивные (метакогнитивные) способности: происходит масштабная потеря понимания всего выходящего за рамки постановлений, колючей проволоки, т. е. всего связанного с автономной, свободной волей и внутренними ценностями человека. Этот распад индивида как личности (а до него – распад человека как партнера и профессионала) есть потеря, забвение себя: мир за пределами симуляций лагеря (концлагеря) нереален. Хотя человек осознает, что с ним происходит что-то ужасное, неправильное, но само понимание и ужас разрушительны для его способности сопротивляться. Разрушение неостановимо без радикальнейшей трансформации, на которую человек, предавший себя и других, ставший социопатом как социальным каннибалом, не способен [25]. Аналогичное происходит и при физическом каннибализме.

Руководитель, менеджер, человек, который берет на себя риск принимать решения за других людей, оказывается в крайне опасной ситуации – ситуации искушения властью, с которой он, как правило, как любой человек может справиться, только будучи честным и мужественным перед лицом реальности, ее осознания и принятия, порядочным и ответственным, прежде всего – искренним и опирающимся на нравственные ценности в отношениях с самим собой как личностью, партнером и профессионалом. Однако такой человек редко претендует на место «наверху»: полностью сознавая угрозы расчеловечивания (насильственного или добровольного лишения статуса человека), их последствия. Социопат как человек, изначально живущий вне нравственных норм, порядочности, достоинства, не стремится стать профессионалом, но стремится к власти и статусу, не ощущая при этом такой угрозы [17]. Он либо открыто идет навстречу расчеловечиванию, превознося различия «черни» («быдла») и «элиты»[5], либо, совершая бесчестные, вредящие самому себе и иным людям, организации и производству поступки, быстро привыкает считать их не только абсолютно нормальными, но и функциональными, полезными для себя и управляемых.

Многие руководители-коррупционеры среднего звена не столько лицемерят, сколько искренне верят в то, что жестоко расправляясь с «неугодными» / «лишними», «ленивыми», «приносящими беспокойство» и т. д., они заботятся о своих подчиненных и «деле». Занимая пост руководителя, такой человек, не имеющий ресурсов и достижений, которые хоть как-то могли обосновать его пребывание в должности, активно берется за «расчистку»: пространство и время его жизни выстраиваются как альтернатива пространству и времени того, кого удалось «подсидеть», вытеснить. Как продолжение стремления соответствовать требованиям куратора: его задача – не столько стать лучшим «хозяином» вверенных ему «рабов», сколько стать лучшим «рабом» взявшего его в свою группу куратора. «Новая метла по-новому метет», – эта старая русская поговорка вполне отражает судорожные и часто безуспешные попытки манифестации уникальности, демонстрируемого и реализуемого стремления к расправам и реструктуризации, обуславливающие прогрессирующую деиндивидуализацию и десубъективизацию таких людей. Эта вера однако является препятствием на пути в более «высшие эшелоны власти»: здесь места наивности и иллюзиям не остается. Входящий в этот мир однозначно понимает, что возврата назад нет: варианты выхода / ухода варьируют между тюремным заключением, физической или психической смертью. Поэтому он готов идти до конца, в том числе «по трупам» своих коллег, оппонентов и всех, кого прикажут уничтожить вышестоящие в вертикали власти кураторы. Здесь поэтому действительно уместно понятие мафии или банды: руководящая организацией группа функционирует как собственно криминальная группировка.

Современная понерология и советская теория коллектива описывают мафию как конгломерат разнотипных социопатов, организованный для борьбы с «нормотипичными» [17]. Именно поэтому «проштрафившийся» руководитель высокого уровня, как правило, «переводится» на должность с еще более высоким уровнем: туда, где дотянувшиеся до высот ранее, помешать его преступлениями уже не смогут. Вариант с потерей работы и увольнением обычно возможен лишь в одном случае: как результат чрезмерных по интенсивности и размаху коррупционных усилий, а также в виде временного состояния на пути к первым трем вариантам: социопаты не расстаются со «своими», если обнаруживают собственную преступность в отношениях с «типичными».

[5] Бурьяк А. В. Теория быдла // Бурьяк. Режим доступа: http://bouriac.narod.ru/Bydlo.htm (дата обращения: 10.10.2021).

ВЕСТНИК
Кемеровского государственного университета
политические, социологические и экономические науки
https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-4-482-495

Проблемы отношений социопатов возникают только в ситуациях переделов собственности и особенно власти. При этом важной чертой социопата является низкий профессионализм или отсутствие профессионализма как такового: социопата нельзя не только социально, психологически, нравственно «исправить», но нельзя и просто научить чему-либо, что он считает не важным для единственно значимых для него отношений – власти. Для социопатов типична имитация профессионализма и трудовой активности – практически единственной формы его существования. Поэтому агрегация социопатов приводит к тому, что в управлении организацией, когда удается выжить всех «чужих», места заняты непрофессионалами [17]. Естественным образом последнее ведет к коллапсу организации и перемещению мафии на новое поле, например, в результате кадровых перестановок и оптимизации учреждений и фирм. Это хорошо видно на примере работы предприятий и холдингов, действующих в различных сферах российского производства. Последние 30 лет Россия активно движется к состоянию страны, которая ничего не производит. Форсайт-проекты типа «Россия-2045», «Образование-2030» и разрабатываемые для их осуществления законы и программы закрепляют эти тенденции документально[6]. При этом ниши товарного производства заняты производителями Китая и некоторых иных стран, в которых жесткая стратификация и эскалация власти в высших эшелонах руководства сочетаются с сознательной заботой о том, чтобы готовить и продвигать в средние и низкие звенья управления профессионалов, полноценно используя именно профессиональный труд.

При высокоразвитой профессиональной культуре (сформированных профессиональных компетенциях) индивид начинает поиск инновационных направлений и методик труда. Он ищет пути развития и осуществления себя и трудовой деятельности в новых для него (подчас и для организации и самой профессии) карьерном и профессиональном направлениях. В частности, он может сформулировать запрос на профессиональный труд, предполагающий возможность совмещения карьерно-статусного и профессионально-трудового роста. Для этого ему нужно найти и переместиться в ситуацию или организацию / подразделение организации, которые дадут ему такую возможность. Этот момент присутствует и в концепции поливариативной карьеры (protean career) Д. Холла [21; 26] и в концепции трудового коллектива (с его ценностно-ориентационным единством) в психологии и социологии существенна отлична от интерпретации у непрофессионалов и представителей люмпен-пролетариата: в рамках данного уровня профессионально-трудового и карьерно-статусного становления и развития *поливариативная карьера* превращается в *неограниченную карьеру* (boundaryless). Для человека здесь важны стремления и умения самоуправления, ориентация на собственные, но общественно значимые и развивающие ценности и цели (самоактуализация). Такая ситуация приводит к неограниченной карьере, ее модусы – трансценденция и трансгрессия – предполагают активное пересечение любых границ, норм, шаблонов. Человек движется к уникальности своих компетенций и позиций, суперпрофессионализму или сверхпрофессионализму. Он формирует и развивает систему знаний и умений, которых нет больше ни у кого, т. е. становится уникальным и незаменимым.

Часто суперпрофессионалы создают венчурные предприятия и стартапы – организации, в которых они могут быть должностными лицами сразу в нескольких сферах, могут влиять на корпоративную культуру, включая уровень нулевой коррупции, могут как наставники и изобретатели передавать свой опыт. Эта тенденция нередко реализуется как *аптишифтинг* (противоположный дауншифтингу) – построение человеком и трудовым коллективом или организацией отношений взаимного роста и сотрудничества; создание компанией и каждым ее субъектом коллегиального, интерсубъективного, прямого руководства-самоуправления.

В акмеологии создана и развивается концепция целостного / холистического становления и развития профессионала. Нам представляется, что данная концепция более реалистична и результативна [7; 27; 28]. Акмеология предполагает осмысление карьеры руководителя как изменчивое, гибкое прохождение серии карьерных и профессиональных стадий / циклов. Каждый цикл образован системой подстадий: вхождение – освоение – достижение мастерства – уход. Он может перемежаться с краткосрочными и интенсивными стадиями переподготовки, повышения квалификации, персональными или интерперсональными инициациями, кризисами и т. д. Однако сейчас эта модель не работает: она оказывается противоположной внедряемой менеджериалисткой (бюрократической) модели карьерного становления и управления организацией в целом. Модель, подкрепленная высокой коррупцией в управлении организацией, почти полностью отменяет заключения акмеологического подхода, предполагающего у руководителя наличие особых качеств, отражающих его пребывание в состоянии *акме* – высшей точке его профессионально-трудовой, межличностной и личностной зрелости. В системе управления

[6] Лукша П., Песков Д. Будущее образования: глобальная повестка. М.: CC BY RF Group, 2010–2013. 56 с. Режим доступа: https://vbudushee.ru/upload/iblock/f47/f47425d3a3eeae0b4d37ce157f622aea.pdf (дата обращения: 21.09.2021); Радченко А. Ф., Попов С. В. Дорожная карта «Детство 2030». Презентация итогов форсайт-проекта «Детство». М.: Благотворительный фонд поддержки молодежных инициатив «Мое Поколение», Международная Методологическая Ассоциация, 2010. 40 с. Режим доступа: https://ppt-online.org/8124,%20u (дата обращения: 04.09.2021); Проекты стратегического общественного движения «Россия 2045» // Россия 2045. Режим доступа: http://www.2045.ru/project/bodyb (дата обращения: 04.09.2021).

современной России и многих стран бывшего СССР руководящие позиции массово занимают субъекты, находящиеся в состоянии *ката*: на это указывает характер распространенных сейчас должностных инициаций или обращений. Проблематика управленческих инициаций и в рамках исследований менеджериализма, и в рамках иных направлений изучена слабо, однако она вполне может быть описана в рамках исследований инициаций в традиционных сообществах / культурах. Само движение общества, описываемое в рамках постмодерна, характеризуется как движение к племенной раздробленности или трайбализации (neo-tribes), лоскутизации сознания и ценностей, примитивизации, замене профессиональных способов понимания и действия магическими, управления – насилием и т. д. [29]. Такие инициации предполагают, что любая ступень вверх по карьерной лестнице должна быть оплачена ступенью вниз по лестнице человеческого (личностного и межличностного) развития. Тандемность / сцепленность / круговая порука как компонент сплоченности в мафиозных / патократических структурах – результат таких индивидуальных и корпоративных инициаций. Неслучайна здесь такая технология, как *корпоратив* – организационные мероприятия обязательного пребывания, предназначенные для сплочения сотрудников (не имеющих ценностно-целевого / ориентационного единства), опосредующего совместную деятельность; ставящие своей целью нормализацию уровня личностного, межличностного и профессионального развития персонала до необходимого руководителю.

В норме, чтобы избежать психосоциальных и профессионально-трудовых травм, срывов и проблем, напряженности, гонений и травли в отношении одних людей другими, в профессионально-трудовой деятельности у руководителя организации должны быть выражены оба рода карьеры, его ориентация на профессионализм должна обеспечивать ориентацию на карьерный рост. Диспропорция может стимулировать не только деформации личности, но и деформации государственно-правовых отношений, как это и произошло в России и иных странах бывшего СССР. Здесь целесообразна трактовка власти в ключе нормальности или управления: данное понятие отражает преимущественно контролирующие и манипулирующие функции управленцев. Так, многие государственные структуры в странах бывшего СССР, декларируя «социальный характер» государства, чтобы смягчить переход от социалистической к капиталистической форме отношений, на деле полностью отстранились от забот о населении, от забот о чем-либо, кроме инстинктов власти, богатства, размножения. Их взаимодействие с социумами во многом свелось к исполнению роли запугивателей и сборщиков налогов («полицейские государства», «надзорный капитализм»). Попытки только «надзирать и наказывать» (М. Фуко) привели к тому, что социальные отношения в странах были разрушены настолько, что нравственные законы вошли в противоречие с юридическими [30].

Инстинктивные ориентиры, будучи главными в поведении и ценностях менеджеров в этих странах, нивелируют роль культуры и профессионализма не только в «верхах», но и повсюду. В частности, для людей с низким социальным статусом существование сводится к процессам защиты своей жизни, ресурсов и потомства, т. е. к выживанию. У людей с высоким – к сражениям за неограниченное размножение, благополучие (обогащение и т. д.), власть, утверждение и закрепление прав и возможностей жить (накапливать ресурсы, размножаться и управлять обстоятельствами). При этом взлет той или иной мафиозной группировки отнимает права у людей с более низким статусом. Это хорошо заметно на примерах сверхэкстремального социального расслоения, ведущего к обнищанию и вымиранию большой части населения. Этот процесс со временем становится не просто феноменологически, но и статистически заметным и дискуссионным. Так, по официальным данным Федеральной службы государственной статистики (Росстата) сокращение населения России за прошлые десятилетия относительно невелико – со 148,3 до 146,7 млн человек. Однако этот подсчет не учитывает «добавки» в виде населения Крыма и еще ряда присоединенных к России территорий. Не очень велик, но заметен прирост числа людей, живущих за чертой бедности: на середину 2020 г. в стране зарегистрировано 20,0 млн нищих. Из 146,7 млн населения, насчитанных Росстатом, нищие составляют 13,5 % населения, а из рассчитанной самостоятельными исследователями цифры в 35–40 млн современных россиян нищие составляют уже 57 %[7]. При этом очевидно, что нищие жители страны представлены главным образом сельскими жителями и жителями небольших поселков и городков, обнищание и вымирание которых до какого-то момента остается незаметным для жителей больших городов и мегаполисов. Однако свидетельства такого вымирания в виде брошенных сел, деревень, городов есть по всей стране, включая самую социально, психологически и экономически благополучную Московскую область. Приведенные данные при всей их спорности и недостаточной подтвержденности свидетельствуют о том, что сражение за власть приобрело в последние 30 лет черты сражения за жизнь: передел власти и ресурсов затрагивает глобальные проблемы существования.

[7] Численность населения с денежными доходами ниже величины прожиточного минимума и дефицит денежного дохода // Росстат. 06.08.2021. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2-3.doc (дата обращения: 10.03.2021); Численность постоянного населения в среднем за год // Росстат. Режим доступа: https://showdata.gks.ru/report/278930/ (дата обращения: 10.03.2021); Численность населения. Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/demo11(1).xls (дата обращения: 10.03.2021); Фолиант. На самом деле население России не 147 млн. // Яндекс.Дзен. 22.08.2018. Режим доступа: https://zen.yandex.ru/media/id/5b580b4e281b1200a897b99e/na-samom-dele-naselenie-rossii-ne-147-mln-5b7cad01c88f9700a9bb658a (дата обращения: 10.03.2021).

ВЕСТНИК
Кемеровского государственного университета
полититические, социологические и экономические науки
https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-4-482-495

Регулярность коррупционных скандалов в странах бывшего СССР также подтверждает это: зицпредседательством заканчивается все большее число историй управления на всех уровнях. На общем фоне нормализации коррупции такие скандалы означают лишь окончание притока ресурсов, в том числе и в результате «физического» и материального обнищания населения и, в целом, крушения мировой системы капиталистических отношений с ее имманентным менеджериализмом [31].

Истощение ресурсов приводит к необходимости активизации таких источников поддержки благосостояния элиты, как: 1) разработка новых способов (экономических / налоговых, юридических / правоохранительных и т. д.) изъятия ресурсов еще не находящегося в состоянии нищеты населения; 2) сражение мафиозных группировок («племен»), передел власти и собственности. Очевидно, что в данном контексте понятия карьерного и профессионального роста носят весьма условный характер: менеджеры этого типа заняты инсценировками руководства производством и т. д., но на деле руководят они совершенно иными процессами («откатами», «распилами» и аналогичными процедурами). Такое руководство существенно отличается от того, что описывает традиционная наука менеджмента, социология и психология управления.

Менеджмент как интердисциплинарная научная область только подбирается к решению проблем управления разными типами организаций / групп: например, проблемы управления мафией мало изучены, поскольку данная сфера даже при наличии ее государственной легализации остается криминальной, закрытой для изучения. Тайна, скрепляющая участников мафиозной группировки, выступающая как ее смысловое ядро, не предполагает рассекречивания. Поэтому рассмотрение данного вопроса в понерологии, в теории игры (Й. Хёйзинга), в концепции диалога (А. У. Хараш) и т. д. – только начало открытий, которые может принести исследование данного феномена.

В целом традиционный подход, включающий модель восходящей по professional path карьерной лестницы (career path), в современных условиях мало распространен. Он обычно порождает у начинающих специалистов неадекватные ожидания, в том числе немедленного и неминуемого подтверждения его профессионализма и нужности организации. Начинающие трудовой и карьерный путь профессионалы иногда полагают, что высокий профессионализм напрямую связан с карьерным ростом. Однако в век менеджериализма и коррупции это далеко не так: пробиться наверх для запуска процессов профессиональной и личностной деформации невозможно только путем профессионализации.

Карьера современного менеджера, по замечанию Д. Т. Холла и Ф. Х. Мирвиса, во многом идиосикразична, неповторима (career fingerprint) [21; 26]. В концепции поливариативной карьеры, типичной для кризисных этапов развития социума, отмечается, что вариативный, непростой характер карьерного и профессионального пути менеджера интегрирует в себе подъемы и спады, временные возвраты на предыдущие уровни профессионального мастерства и должностные позиции, а также смену одного вида деятельности и приоритетов деятельности (жизнедеятельности) на другие, в разной мере относящиеся к актуальной трудовой и карьерной нише. Поливариативная карьера руководителя фирмы – совокупность или система ситуаций, осуществленных или проигнорированных индивидом и его окружением выборов, задающих направленность и определяющих результативность (эффективность и продуктивность) труда человека, его профессиональных и карьерных передвижений. Поливариантивность означает, как правило, существование некоего психологического контракта на карьеру менеджера. Контракт включает в себя совокупность взаимных ожиданий потенциального или реального руководителя и работодателя. Эти ожидания носят чаще всего имплицитный, не декларируемый характер [32]. Но в современном мире, когда коррупция стала нормой управленческого труда, эта система ожиданий может становиться вполне эксплицитной, начиная с покупки должности и заканчивая системой инициаций, которые проходит будущий менеджер, чтобы ее получить и чтобы на ней оставаться.

Таким образом, в высоко коррумпированных организациях психологический контракт на карьеру практически не связан с декларируемыми целями организации, что часто вводит в заблуждение подчиненных, ожидающих от руководителя выполнения его трудовых обязанностей, а не коррупционных махинаций («откатов», «распилов» и т. д.), связывающих его с другими руководителями в целостную коррупционную систему. В итоге прогрессирует текучесть кадров и иные проявления организационных и личностных деструкций, растет общее неблагополучие и неудовлетворенность сотрудников своим трудом и даже жизнью, нарастает и становится повседневным и общим состояние неисполненности [33; 34]. В концепции поливариативной карьеры подчеркивается уникальность карьерного и профессионального пути для каждого специалиста, если организациями, в которых он работает, управляют не полностью коррумпированные управленческие структуры. Если управление полностью коррумпировано, то успешность карьерного развития зависит только от степени включения / принадлежности к мафиозной группировке и ресурсов на приобретение того или иного места в ее иерархии.

Поэтому от человека, стремящегося к достижению профессионализма и к построению карьеры руководителя организации (или ее подразделения), требуются метазнания и метаумения, в том числе готовность и способность гибко, оперативно, многоуровнево и многоаспектно адаптироваться к часто меняющимся условиям организационной среды, общественным изменениям и изменениям в технологиях (цифровых, биологических и т. д.). От него требуется самообучение (хьютагогика)

и обучение в процессе супервизии и наставничества [35–37]. Кроме того, требуется умение отказываться от планов / ожиданий и технологий прямого карьерного продвижения, предлагаемых патократическими структурами в обмен на отказ от самореализации и человечности. Большое значение имеет освоение позиций аутсайдеров и неформальных «звезд» организации: неформальная структура может длительное время и в достаточно большом объеме компенсировать деструктивные влияния менеджериализма, а позиция аутсайдера создает необходимые для сохранения психического, социального и нравственного здоровья членов организации перспективы осмысления и осуществления себя как личности, партнера и профессионала.

В целом отечественная теория коллектива может предложить современному специалисту-профессионалу несколько вариантов осмысления и преобразования ситуации, однако в ней нет специальных разработок, посвященных преобразованию патократической системы в трудовой коллектив: мафия и аналогичные ей структуры, а также этапы групповой динамики не являлись предметом многоаспектного и многоуровневого анализа [38; 39]. Основной модус работ по теории коллектива был связан с развитием групповой сплоченности, психологического климата и антикризисного управления в психологически, нравственно и социально здоровых организациях. Аналогичные моменты отмечены нами и в зарубежных исследованиях патократии [17]. Работы по психологии преобразования и столкновения мафии / патократии с другими типами сообществ и индивидов малочисленны. Помимо названных можно привести исследования тоталитаризма и тоталитарного сознания и личности, фашизма и насилия. Отметим работу Б. Беттельгейма об отношениях в концлагерях [22], работы Б. Ф. Поршнева и Б. А. Диденко о каннибализме и истории человека как совокупности видов[8]. При всем внешнем различии понятий и концепций эти исследования фокусируются на одном и том же вопросе: каким образом, за счет чего совершается развитие человека? Как разные люди представляют и осуществляют путь «наверх», выбирая между стремлениями самореализации и самоактуализации или гармонизируя их либо отказываясь от себя и человеческого в себе?

Профессионал – итог предшествующего становления человека как личности и партнера. Он всегда связан с миром социальных, в том числе нравственных смыслов, утверждает и транслирует их. Человек, строящий карьеру, может не быть профессионалом. В одних условиях и ситуациях (например, при менеджериализме) наличие профессиональных, а также межличностных и личностных компетенций может помешать карьере; в других (в частности в рамках акмеологической модели) – являться необходимым условием становления и развития руководителя.

Заключение

Рассогласованность карьерно-статусного и профессионально-трудового становления и развития специалиста как менеджера порождает вопросы создания, апробации и коррекции путей и технологий управления карьерой и профессиональным развитием руководителя. В перечне самых значимых и важных технологий управления карьерой и профессионализмом даже в период агрессивного менеджериализма важное место занимают социально-психологические технологии. Эти технологии направлены на соотнесение требований и специфики профессионально-трудовой деятельности и компетентности человека с потребностями и миссией организации. Они также связаны с желаниями, нуждами и целями самого менеджера (как личности и как партнера) и связанных с ним менеджериалистских группировок. Такого рода соотнесение обычно означает необходимость многоуровневого и многокомпонентного диалога руководителя и подчиненных. Диалог предполагает развернутые во времени и пространстве фирмы синхронические и диахронические интеракции, взаимное развитие менеджера и подчиненных. Этот диалог, несомненно, имеет выраженный педагогический, воспитательный, а также преобразовательный смысл для всех субъектов организации и для всего сообщества, в котором организация функционирует. В случае, если менеджериалистские группировки высококоррумпированны и диалог прерывается, вертикаль власти сознательно блокирует горизонталь, возникают тайны, умолчания и преступная активность, маскируемая благопожеланиями заботы об организации и ее сотрудниках. В настоящее время развивается проблема сохранения и восстановления профессионализма управленцев и, соотвественно, восстановления работы руководимых ими организаций. Менеджериализм привел к краху множества предприятий и сфер человеческих отношений и, если человечество хочет продолжить существование, у него нет иного варианта решения проблемы, как вернуться к исходной, профессиональной модели карьерного роста. Многие современные технологии управления карьерой могут использоваться для того, чтобы поддержать специалиста на пути его самосовершенствования, но вне смены модели управления их возможности невелики. Более того, многие из них могут использоваться в деструктивных целях.

[8] Диденко Б. А. Цивилизация каннибалов: человечество как оно есть. М.: Китеж, 1996. 156 с.; Лифтон Р. Д. Технология «промывки мозгов»: психология тоталитаризма / пер. с англ. Е. Волкова и др. СПб.: Прайм-Еврознак; М.: Олма-Пресс, 2004. 576 с.; Поршнев Б. Ф. Загадка «снежного человека»: современное состояние вопроса о реликтовых гоминоидах. М.: Эксмо; Алгоритм, 2012. 560 с.; Психология господства и подчинения: хрестоматия / под ред. А. Г. Чернявской. Минск: Харвест, 1998. 300 с.

Конфликт интересов: Авторы заявили об отсутствии потенциальных конфликтов интересов в отношении исследования, авторства и / или публикации данной статьи.

Критерии авторства: Авторы в равной степени участвовали в подготовке и написании статьи.

Литература

1. Панов В. И., Капцов А. В. Структура стадий становления субъектности обучающихся: связность, целостность, формализация // Психологическая наука и образование. 2021. Т. 26. № 4. С. 91–103. http://doi.org/10.17759/pse.2021260408
2. Dvorakova Z., Makarchenko M. A. Management career development // Экономика и экологический менеджмент. 2012. № 2. С. 549–555.
3. Good L., Prad J. M. La. Educational attainment as an economic driver for states, regions and communities. Michigan: Michigan State University, 2013. 50 p.
4. Türk K. Performance management of academic staff and its effectiveness to teaching and research – based on the example of Estonian Universities // Trames. 2016. Vol. 20. № 1. P. 17–36. http://doi.org/10.3176/tr.2016.1.02
5. Tuzikov A. R., Zinurova R. I. Human and social capital knowledge and skills in MS program majored in industrial engineering // Управление устойчивым развитием. 2017. № 1. С. 86–98.
6. Брайцева С. В., Арпентьева М. Р. Проблемы и модели управления карьерой // Миллионщиков-2019: мат-лы II Всерос. науч.-практ. конф. (Грозный, 30–31 мая 2019 г.) Грозный: Типография Спектр (ИП Алматова З. С.), 2019. Т. II. С. 16–24.
7. Арпентьева М. Р. Социально-психологические технологии управления карьерой // Профессиональная ориентация. 2017. № 2. С. 146–158.
8. Аширов Д. А., Егоров А. С. Управление карьерой в организации. М.: Московский международный институт эконометрики, информатики, финансов и права, 2002. 163 с.
9. Березин С. В., Лисецкий К. С., Ушмудина О. А. Само-Проектирование профессиональной карьеры. Практический курс. Самара: Универс-групп, 2005. 64 с.
10. Джанерьян С. Т. Профессиональные Я-концепции мужчин и женщин со стабильным типом карьер // Изв. вузов. Сев.-Кавк. регион. Обществ. науки. 2005. № 3. С. 80–83.
11. Грейнер Л. Е. Эволюция и революция в процессе роста организаций // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2002. № 4. С. 76–92.
12. McDaniels C., Gysbers N. C. Counseling for career development: theories, resources, and practice. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1992. 463 p.
13. Ott-Holland C. J., Huang J. L., Ryan A. M., Elizondo F., Wadlington P. L. Culture and vocational interests: the moderating role of collectivism and gender egalitarianism // Journal of Counseling Psychology. 2013. Vol. 60. № 4. P. 569–581. http://doi.org10.1037/a0033587
14. Петровский А. В. Психология и время. СПб.: Питер, 2007. 447 с.
15. Психологическая теория коллектива / под ред. А. В. Петровского. М.: Педагогика, 1979. 240 с.
16. Уманский Л. И. Поэтапное развитие группы как коллектива // Коллектив и личность / под ред. Е. В. Шороховой, К. К. Платонова, О. И. Зотовой, Н. В. Кучевской. М.: Наука, 1975. С. 77–87.
17. Łobaczewski A. M. Politieke ponerologie: een wetenschap over de aard van voor politieke doeleinden aangewend kwaad. Castelsarrasin: Les Editions Pilule Rouge, 2017. 793 p.
18. Зайцев Г. Г., Черкасская Г. В. Управление деловой карьерой. М.: Академия, 2007. 256 с.
19. Лотова И. П. Профессиональная карьера государственных служащих. М.: МГСУ, 2000. 240 с.
20. Ситёва С. С., Гаврин А. С. Подходы к карьере и планирование карьеры // Академический вестник. 2011. № 3. С. 78–82.
21. Hall D. T., Mirvis P. H. The new career contract: developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol. 47. № 3. P. 269–289. http://doi.org/10.1006/JVBE.1995.0004
22. Беттельгейм Б. О психологической привлекательности тоталитаризм // Образовательная политика. 2015. № 2. С. 111–116.
23. Агамбен Д. Homo sacer. Суверенная власть и голая жизнь / пер. с итал. М. Велижева, О. Дубицкой, С. Козлова, И. Левиной, П. Соколова. М.: Европа, 2011. 256 с.
24. Стоян А. А. Идеология «чрезвычайного положения» как константа реальности «государства-лагеря» Джорджо Агамбена // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 2. Режим доступа: https://web.snauka.ru/issues/2016/02/63049 (дата обращения: 10.10.2021).
25. Sutton N. Bettelheim: a life and a legacy. New York, London: Westview Press, 1997. 640 p.
26. Hall D. T. The protean career: a quarter-century journey // Journal of Vocational Behavior. 2004. Vol. 65. № 1. P. 1–13. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006

27. Деркач А. А., Кузьмина Н. В. Акмеология: пути достижения вершин профессионализма. М.: РАУ, 1993. 231 с.
28. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности. М.: РАГС, 2007. 352 с.
29. Maffesoli M., Felski R., Megill A., Rose M. G. The return of the tragic in postmodern societies // New Literary History. 2004. Vol. 35. № 1. P. 133–149. https://doi.org/10.1353/nlh.2004.0022
30. Фуко М. Надзирать и наказывать. Рождение тюрьмы. М.: Ad Marginem, 1999. 480 с.
31. MacBeath J., Dempster N., Frost D., Johnson Gr., Swaffield S. The policy challenge. Strengthening the connections between leadership and learning: challenges to policy, school and classroom practice. New York: Routledge, 2018. 186 p.
32. Арпентьева М. Р., Горелова И. В. Социально-психологические технологии управления карьерой руководителя организации // Вестник Института экономики и управления НовГУ. 2018. № 4. С. 7–16.
33. Киселева Е. В. Планирование и развитие карьеры. Вологда: Легия, 2010. 332 с.
34. Кокурина И. Г. Методика изучения трудовой мотивации. М.: Изд-во МГУ, 1990. 56 с.
35. Рыбалкина Л. Г., Новикова С. С., Сидорова Е. Г. и др. Основы планирования профессиональной деятельности / под ред. Г. В. Галевского. Новокузнецк: СибГИУ, 2002. 143 с.
36. Минигалиева М. Р. Психологические технологии управления карьерой и организационным развитием. Калуга: КГУ им. К. Э. Циолковского, 2012. 308 с.
37. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2016. 352 с.
38. Гайдар К. М., Третьякова В. Э. Основные вехи становления субъектного подхода к группе в российской социальной психологии: предпосылки, история, современное состояние // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2016. Т. 5. № 6А. С. 40–55.
39. Уманский Л. И., Френкель И. А., Лутошкин А. Н., Спирин Л. Ф., Чернышев А. С., Полонский И. С., Крикунов А. С., Шапиро С. И., Свидерская Л. Н., Шанин Е. А., Акатов Л. И., Тимощук Е. И., Подорога В. Я., Дымов Е. И. Критерии диагностики общественной активности группы как коллектива // Вопросы психологии коллектива школьников и студентов. Курск: Изд-во КГПИ, 1972. С. 5–19.

original article

Career and Professional Development of the Head of the Organization

Elena Yu. Shpakovskaya
Nosov Magnitogorsk State Technical University, Russia, Magnitogorsk

Oksana V. Tokar
Nosov Magnitogorsk State Technical University, Russia, Magnitogorsk

Renata R. Gasanova
Lomonosov Moscow State University, Russia, Moscow

Tatyana L. Khudyakova
Voronezh State Pedagogical University, Russia, Voronezh

Olga P. Stepanova
Nosov Magnitogorsk State Technical University, Russia, Magnitogorsk

Mariam R. Arpentieva
Center for psychological, pedagogical, medical and social assistance "Assistance", Russia, Kaluga; https://orcid.org/0000-0003-3249-4941; mariam_rav@mail.ru

Received 17 Oct 2021. Accepted after peer review 15 Nov 2021. Accepted for publication 15 Nov 2021.

Abstract: The present research featured the career and professional development of the head of a modern organization. The status and career development of specialists and managers often come into dissonance. Managerialism, corruption, and other deformations create contradictions that require targeted and large-scale efforts, e.g. innovative career management technologies. The research objective was to analyze modern problems of managing the career and professional development of CEO personnel. The career and professional path of a CEO is a cultural phenomenon. They are closely related to one's development as a personality, a partner, and a specialist, which forms a system of competencies. These competencies also reflect and generate changes in the area of intrapersonal and interpersonal improvement. Personal development depends on the accumulation and processing of life and career experience. As a rule, this experience is neither purposeful nor reflexive. As a result, it gives little large-scale effect. The study and reflection should prevent and correct violations of professional-labor and social-career development, including careerograms, customized work trajectories, psychotechnologies of career management, etc. Performance of a manager is a multilevel system of interconnected individual components. Managerial performance can be improved as a systemic correlation of the existing and emerging qualities of a manager with the peculiarities of the organization, i.e. corporate culture, socio-psychological climate, internal education and mutual

© 2021. The Author(s). This article is distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International License

assistance, a system of selection and support, a system of professionally important qualities of an effective leader, ergo design of staff, psychophysiological harmony, etc.
Keywords: socio-psychological technologies, management, career, manager, developmental deformations, managerialism, corruption, multivariate career, acmeologic model, careerogram

Citation: Shpakovskaya E. Yu., Tokar O. V., Gasanova R. R., Khudyakova T. L., Stepanova O. P., Arpentieva M. R. Career and Professional Development of the Head of the Organization. *Vestnik Kemerovskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriia: Politicheskie, sotsiologicheskie i ekonomicheskie nauki*, 2021, 6(4): 482–495. (In Russ.) https://doi.org/10.21603/2500-3372-2021-6-4-482-495

Conflicting interests: The authors declared no potential conflicts of interests regarding the research, authorship, and / or publication of this article.
Contribution: All the authors contributed equally to the study and bear equal responsibility for information published in this article.

References

1. Panov V. I., Kaptsov A. V. Structure of agency formation stages in students: consistency, integrity, formalization. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie,* 2021, 26(4): 91–103. (In Russ.) http://doi.org/10.17759 / pse.202126040
2. Dvorakova Z., Makarchenko M. A. Management career development. *Ekonomika i ekologicheskii menedzhment*, 2012, (2): 549–555.
3. Good L., Prad J. M. La. *Educational attainment as an economic driver for states, regions and communities*. Michigan: Michigan State University, 2013, 50.
4. Türk K. Performance Management of academic staff and its effectiveness to teaching and research – based on the example of Estonian Universities. *TRAMES*, 2016, 20(1): 17–36. http://doi.org/10.3176/tr.2016.1.02
5. Tuzikov A. R., Zinurova R. I. Human and social capital knowledge and skills in MS program majored in industrial engineering. *Upravlenie ustoichivym razvitiem*, 2017, (1): 86–98.
6. Braitseva S. V., Arpentieva M. R. Problems and models of career management. *Millionshchikov-2019*: Proc. II All-Russian Sci.-Prac. Conf., Grozny, 30–31 May 2019. Grozny: Tipografiia Spektr (IP Almatova Z. S.), 2019, vol. II, 16–24. (In Russ.)
7. Arpentieva M. R. Social-psychological technologies of career management. *Professionalnaia orientatsiia*, 2017, (2): 146–158. (In Russ.)
8. Ashirov D. A., Egorov A. S. *Career management in the organization*. Moscow: Moskovskii mezhdunarodnyi institut ekonometriki, informatiki, finansov i prava, 2002, 163. (In Russ.)
9. Berezin S. V., Lisecky K. S., Ushmudina O. A. *Self-designing a professional career. Practical course*. Samara: Univers-grupp, 2005, 64. (In Russ.)
10. Dzhaneryan S. T. Professional self-concepts of men and women with a stable type of career. *Izv. vuzov. Sev.-Kavk. region. Obshchestv. nauki*, 2005, (3): 80–83. (In Russ.)
11. Greiner L. E. Evolution and revolution in the process of the growth of organizations. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Menedzhment*, 2002, (4): 76–92. (In Russ.)
12. McDaniels C., Gysbers N. C. *Counseling for career development: theories, resources, and practice*, 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1992, 463.
13. Ott-Holland C. J., Huang J. L., Ryan A. M., Elizondo F., Wadlington P. L. Culture and vocational interests: the moderating role of collectivism and gender egalitarianism. *Journal of Counseling Psychology*, 2013, 60(4): 569–581. http://doi.org10.1037/a0033587
14. Petrovskii A. V. *Psychology and time.* St. Petersburg: Piter, 2007, 447. (In Russ.)
15. *Psychological theory of the collective*, ed. Petrovskii A. V. Moscow: Pedagogika, 1979, 240. (In Russ.)
16. Umanskii L. I. Phased development of the group as a collective. *Collective and personality*, eds. Shorokhova E. V., Platonov K. K., Zotova O. I., Kuchevskaia N. V. Moscow: Nauka, 1975, 77–87. (In Russ.)
17. Łobaczewski A. M. *Politieke ponerologie: een wetenschap over de aard van voor politieke doeleinden aangewend kwaad.* Castelsarrasin: Les Editions Pilule Rouge, 2017, 793. (In Dutch)
18. Zaitsev G. G., Cherkasskaia G. V. *Business career management.* Moscow: Akademiia, 2007, 256. (In Russ.)
19. Lotova I. P. *Professional career of civil servants.* Moscow: MGSU, 2000, 240. (In Russ.)
20. Siteva S. S., Gavrin A. S. Career approaches and career planning. *Akademicheskii vestnik*, 2011, (3): 78–82. (In Russ.)
21. Hall D. T., Mirvis P. H. The new career contract: developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 1995, 47(3): 269–289. http://doi.org/10.1006/JVBE.1995.0004
22. Bettelheim B. Psychological attractiveness of totalitarianism. *Educational Policy*, 2015, (2): 111–116. (In Russ.)

23. Agamben G. *Homo sacer. Il potere sovrano e la nuda vita*, tr. Velizhev M., Dubitskaia O., Kozlov S., Levina I., Sokolov P. Moscow: Evropa, 2011, 256. (In Russ.)
24. Stoyan A. A. State of emergency ideology as a constant of Jiorgio Agamben's "camp-state" reality. *Sovremennye nauchnye issledovaniia i innovatsii*, 2016, (2). Available at: https://web.snauka.ru/issues/2016/02/63049 (accessed 10 Oct 2021). (In Russ.)
25. Sutton N. *Bettelheim: a life and a legacy*. N. Y., London: Westview Press, 1997, 640.
26. Hall D. T. The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 2004, 65(1): 1–13. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006
27. Derkach A. A., Kuzmina N. V. *Acmeology: ways to achieve the heights of professionalism*. Moscow: RAU, 1993, 231. (In Russ.)
28. Moskalenko O. V. *Acmeology of professional career personality*. Moscow: RAGS, 2007, 352. (In Russ.)
29. Maffesoli M., Felski R., Megill A., Rose M. G. The return of the tragic in postmodern societies. *New Literary History,* 2004, 35(1): 133–149. https://doi.org/10.1353/nlh.2004.0022
30. Foucault M. *Discipline and Punish. The birth of the prison*. Moscow: Ad Marginem, 1999, 480. (In Russ.)
31. MacBeath J., Dempster N., Frost D., Johnson Gr., Swaffield S. *The policy challenge. Strengthening the connections between leadership and learning: challenges to policy, school and classroom practice.* N. Y.: Routledge, 2018, 186.
32. Arpentieva M. R., Gorelova I. V. Socio-psychological technologies of the management of the organization head's career. *Vestnik Instituta ekonomiki i upravleniia NovGU,* 2018, (4): 7–16. (In Russ.)
33. Kiseleva E. V. *Career planning and development*. Vologda: Legiia, 2010, 332. (In Russ.)
34. Kokurina I. G. *Methodology for the study of labor motivation*. Moscow: Izd-vo MGU, 1990, 56. (In Russ.)
35. Rybalkina L. G., Novikova S. S., Sidorova E. G. and others. *Fundamentals of professional planning*, ed. Galevskii G. V. Novokuznetsk: SibGIU, 2002, 143. (In Russ.)
36. Minigalieva M. R. *Psychological technologies of career management and organizational developmen*t. Kaluga: KGU im. K. E. Tsiolkovskogo, 2012, 308. (In Russ.)
37. Moll E. G. *Management career manage*r. St. Petersburg: Piter, 2016, 352. (In Russ.)
38. Gaidar K. M., Tretiakova V. E. Main milestones in the development of the subject approach to the group in Russian social psychology: background, history, current state. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskiye obzory i sovremennye issledovaniya,* 2016, 5(6A): 40–55. (In Russ.)
39. Umanskiy L. I., Frenkel I. A., Lutoshkin A. N., Spirin L. F., Chernyshev A. S., Polonskiy I. S., Krikunov A. S., Shapiro S. I., Sviderskaya L. N., Shanin E. A., Akatov L. I., Timoshchuk E. I., Podoroga V. Ya., Dymov E. I. Criteria for diagnosing social activity of a group as a collective. Questions of pychology of the collectiv of schoolchilgren and students. Kursk: Izd-vo KGPI, 1971, 5–19. (In Russ.)