

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УДК: 159.9:62

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ СУБЪЕКТА И ДИНАМИКА АКТУАЛИЗАЦИИ УСЛОВИЙ СРЕДЫ КАК РЕСУРСОВ¹

© 2023 г. В. А. Толочек

ФГБУН Институт психологии РАН;

129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13, корп. 1, Россия.

Доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории труда,
инженерной психологии и эргономики.

E-mail: tolochekva@mail.ru

Поступила 26.02.2023

Аннотация. Цель исследования — изучение связей динамики профессионального становления субъекта на протяжении трудовой жизни и условий социальной среды, актуализируемых как ресурсы. Гипотезы: 1. Условия социальной среды, актуализируемые как ресурсы на разных этапах профессионального становления субъекта, могут изменять силу влияния и валентность (знак). 2. В разных профессиональных сферах условия среды как ресурсы субъекта различаются. 3. У лиц с разной успешностью “вертикальной карьеры” условия среды как ресурсы субъекта различаются. 4. Различаются связи динамики становления и актуализируемых ресурсов у представителей сфер деятельности с “высокой” и “плоской” иерархией должностного продвижения. Использовалась авторская методика “Динамика стиля профессиональной жизни”. Респонденты оценивали в баллах (от 0 до 8) условия социальной среды как “факторы профессионализма”, динамику своего профессионализма от 20 до 65 лет (ретроспективно и проспективно), фиксировались их социально-демографические и служебно-должностные характеристики. Опрошено 567 человек — 306 мужчин и 261 женщины в возрасте 30–50 лет — 132 государственных служащих, 221 менеджер, 129 инженеров и руководителей подразделений промышленных предприятий, 85 учителей. Анализировались особенности актуализации условий социальной среды как интересубъектных и внесубъектных ресурсов; использовалась описательная статистика, *t*-сравнение для независимых групп и множественный регрессионный анализ (МРА), метод Forward (прямой). Представители четырех групп (госслужащие, инженеры, менеджеры, учителя) были сходными по их социально-демографическим характеристикам — по возрасту ($M = 40.7$, $SD = 9.8$), стажу работы ($M = 19.8$, $SD = 10.1$), стажу управленческой деятельности ($M = 7.7$, $SD = 8.7$), 424 человека состояли в браке (75%), среднее число детей — 1.3; они занимали должности от рядового специалиста до заместителя министра (в баллах анкеты — от 3 до 8; $M = 3.7$, $SD = 1.5$); сходными были и особенности их родительской семьи; оценки ими субъективной значимости условий среды как “факторов профессионализма” находились в интервале от 0 до 8 по большей части анализируемых переменных. Динамика профессионального становления субъекта (ПСС) характеризовалась повышением уровня профессионализма до 50 лет и последующим его понижением при умеренной межиндивидуальной вариативности, различающимся у представителей разных профессиональных групп. Более выраженно различались актуализируемые ими условия среды как ресурсы от 20 до 65 лет. Выводы: 1. На протяжении трудовой жизни человека условия социальной среды избирательно актуализируются как ресурсы, на разных этапах становления профессионализма изменяют силу влияния и валентность (знак). 2. Избирательное (а не суммарное) воздействие условий среды как ресурсов различается у представителей разных профессиональных сфер, разных социальных групп. 3. У представителей сфер деятельности с “высокой иерархией” — большого числа позиций должностного продвижения (государственных служащих, инженеров промышленных предприятий, менеджеров коммерческих организаций) и “плоской иерархией” — ограниченного числа позиций (учителей) различаются связи динамики их профессионального становления и актуализируемых условий среды как ресурсов; такие связи также различаются у лиц с разной успешностью “вертикальной карьеры” (специалистов и руководителей).

Ключевые слова: профессиональное становление, динамика, актуализация, ресурсы, среда, условия, эффективность деятельности, успешность субъекта.

DOI: 10.31857/S020595920029009-5

¹ Исследование выполнено в соответствии с Государственным заданием № 0138-2021-0010 “Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов”.

ВВЕДЕНИЕ

Ресурсы — один из широко изучаемых феноменов в последние десятилетия в зарубежной и отечественной психологии. За этим понятием закрепилось множество смысловых контекстов, косвенно отраженных в определениях, предложенных разными учеными. Оно используется как для описания и объяснения успешности и/или неуспешности людей в профессионально-трудовой деятельности, выбора профессии и самореализации в ней, выбора стратегий поведения в стрессовых ситуациях, в семьях с приемными детьми, с детьми-инвалидами, в состоянии безработицы, ситуаций обучения детей с ОВЗ, освоения ими профессии и др. [1; 2; 6; 9; 17].

В процессе изучения феномена “ресурсы” в психологии выделились два основных подхода. Представители первого рассматривают ресурсы как нечто, уже имеющееся у человека, у его окружения, нечто потенциально доступное человеку и что он достаточно легко и гибко может использовать для достижения своих целей; ресурсы есть нечто рядоположенное компонентам функциональной системы человека; включение и использование новых, дополнительных ресурсов есть акты приращения, прибавления, количественного усиления системы [1; 7–9; 17–25]. Согласно данной точке зрения в объем понятия “ресурсы” входят: 1) индивидуальные особенности человека, его свойства (индивидуальные и личностные); 2) умения, навыки, знания, стратегии, стили, сформированные в процессе овладения социальным опытом; 3) сложившиеся социальные сети, в которые человек включен (отношения с близкими людьми, возможность использования социальных институтов и т.п.). Соответственно, в представленном многообразии различаются три основные группы: интрасубъектные ресурсы, интерсубъектные и внесубъектные [11; 14; 15; 26]. Особенности второго подхода: ресурсы выступают в качестве “внутренних условий” человека и/или внешних условий, которые могут им ситуативно актуализироваться и использоваться, увеличивая его возможности в решении актуальных задач. Ресурсы способствуют поддержанию функционального состояния систем на требуемом уровне и/или переходу человека на новый уровень социального функционирования. Согласно второй точке зрения ресурсы проявляются как процессы, формирующие и/или поддерживающие требуемые функциональные состояния субъекта; они выступают в роли катализаторов преобразований, способствующих качественным перестройкам функциональных систем [11; 13; 16].

Согласно первому подходу ресурсы есть некоторые инварианты, которые продолжительное время сохраняют и/или восстанавливают свою значимость “подпитки” возможностей человека — возможностей его функциональных систем и жизнеспособности в целом; разные ресурсы бесконфликтно интегрируются между собой, легко конвертируются для решения разных социальных задач (для описания таких метаморфоз привлекают понятия “накопление”, “интеграция”, “усиление” ресурсов); разные ресурсы универсальны и равно пригодны для всех людей, находящихся в разных ситуациях, решающих разные задачи; разные ресурсы дают сходные социальные эффекты, обеспечивают успешность решения разных задач; высказывается предположение о том, что сочетание, суммирование разных ресурсов обеспечивают большие количественные изменения и эффекты (в деятельности, в совладании со сложными жизненными ситуациями и пр.).

Согласно второму подходу ресурсы как уникальные явления действуют или, вернее, проявляются эпизодически как процессы, быстро начинающиеся и завершающиеся, происходящие с той или иной степенью вероятности и интенсивности. Ресурсы вызывают специфические эффекты “здесь и теперь” лишь у конкретных людей, в определенных ситуациях их жизнедеятельности; ресурсы есть нечто, порождающее некоторый импульс, приводящий к изменениям функциональной системы. Решающую роль при этом играют “моменты” сочетаемости структур функциональных систем человека и условий среды — сочетаемости, при которой некоторые из условий внутренней и/или внешней среды проявляются, актуализируются как ресурсы. В логике второго подхода ученые рассматривают ресурсы прежде всего как особую организацию психических свойств, как структуры их связей, согласованные со структурами социальной среды, в том числе с особенностями поведения и деятельности других людей (“учитель — метод — ученик” [5], “тренер — спортсмен — стиль деятельности” [14], “вышестоящий руководитель — руководитель — нижестоящий руководитель (подчиненный) — распределение функций управления” [15]; “тест — ученик — поведение экспериментатора” [4]).

Феномен ресурсов объясняется складывающейся своеобразной новой экологией взаимодействия внутреннего и внешнего, когда условия окружения по-новому “заявляют о себе”, по-новому воспринимаются человеком, открываются им в их новом значении, что приводит к соответствующим перестройкам внутреннего; актуализированные

условия среды становятся ресурсами, ситуативно выступают в своем дополнительном качестве; по психологическим механизмам ресурсы есть нечто, сходное с феноменом “инсайта” по Я.А. Пономареву, с феноменом “распредмечивания” человеком смыслового содержания фрагментов социальной действительности по А.В. Петровскому.

При широких исследованиях феномена в зарубежной и отечественной психологии остаются открытые вопросы, среди которых назовем несколько. Феномен ресурсов изучается преимущественно в отношении социальной успешности человека, но не эффективности его профессионально-трудовой деятельности (связей динамики профессионального становления субъекта и актуализируемых ресурсов на протяжении жизни; динамики и связей в разных сферах деятельности; динамики становления профессионализма и карьерного роста; связей динамики становления и актуализируемых ресурсов у представителей сфер деятельности с “высокой” и “плоской” иерархией должностного продвижения; изучаются колебания, точнее, лишь срывы социальной успешности ординарного специалиста, а не профессионала высокого класса). Ряд этих вопросов определял цель и рабочие гипотезы (во многом являющиеся продолжением цикла наших исследований [11–13; 16]), методы и группы обследуемых.

МЕТОДИКА

Различия людей в их восприятии социального окружения стало характерным предметом в зарубежной и отечественной психологии [3; 7; 9; 10]. В нашем исследовании анализировались особенности видения человеком динамики изменений составляющих его профессионализма.

Цель исследования — изучение связей динамики профессионального становления субъекта на протяжении трудовой жизни и условий социальной среды, актуализируемых как ресурсов.

Гипотезы:

1. Условия социальной среды, актуализируемые как ресурсы на разных этапах профессионального становления субъекта, могут изменять силу влияния и валентность (знак).
2. В разных профессиональных сферах условия среды как ресурсы субъекта различаются.
3. У лиц с разной успешностью “вертикальной карьеры” условия среды как ресурсы субъекта различаются.
4. Различаются связи динамики становления и актуализируемых ресурсов у представителей

сфер деятельности с “высокой” и “плоской” иерархией должностного продвижения.

Участники исследования. В ситуациях платных форм профессионального обучения (получение второго высшего образования, на семинарах, тренингах) было опрошено 567 человек (306 мужчин и 261 женщина в возрасте 30–50 лет — 132 государственных служащих, 221 менеджер, 129 инженеров и руководителей подразделений промышленных предприятий, 85 учителей).

Дизайн исследования. В настоящем цикле НИР анализировались особенности актуализации условий социальной среды как интересубъектных и внесубъектных ресурсов. Использовалась авторская методика “Динамика стиля профессиональной жизни” [12; 13]. Респондентам как экспертам предлагалось оценить субъективную значимость для них условий социальной среды как “факторов профессионализма”, динамику изменений своего профессионализма и его составляющих в 9-балльной шкале — от 0 до 8 баллов в разные возрастные периоды ретроспективно и проспективно — как пройденные, прожитые, т.е. от 20 лет до актуального возраста, так и прогнозируемые, ожидаемые изменения в будущем — до 65 лет и старше; нами также учитывались социально-демографические и служебно-должностные характеристики обследуемых.

Основным методом параметрической статистики избраны описательная статистика, t -сравнение для независимых групп, множественный регрессионный анализ (МРА) — метод Forward (прямой). Избранный прием позволял пошагово включать переменные (анализируемые условия среды как предикторы) с проверкой на значимость (не ниже $p = 0.95$) их корреляции с критерием (уровнем профессионализма в 20 лет, 25, 30 и т.д.) последовательно в порядке возрастания p -уровня. Коэффициент множественной корреляции r отражал меру связи совокупности отобранных независимых переменных и зависимой переменной; r^2 или R — меру детерминации (в табл. 2 они нами не приводятся и не обсуждаются); стандартные коэффициенты при переменных — относительную степень влияния каждого из предикторов на зависимую переменную.

Наличный эмпирический материал позволял многократно делить общую выборку (567 человек) на группы (пол, должность, профессиональная сфера, возраст, стаж, полнота самореализации в семье и др.). Основанием для принятия/отклонения гипотез выступали изменения: а) меры связи между переменными; б) коэффициентов при

переменных; в) коэффициентов множественной регрессии.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Согласно описательной статистике, возраст обследуемых был в интервале 30–50 лет ($M = 40.7$, $SD = 9.8$), стаж работы ($M = 19.8$, $SD = 10.1$), стаж управленческой деятельности ($M = 7.7$, $SD = 8.7$), 424 человека состояли в браке (75%), среднее число детей — 1.3; они занимали должности от рядового специалиста до заместителя министра (в баллах анкеты — от 3 до 8; $M = 3.7$, $SD = 1.5$); оценки ими субъективной значимости условий среды как “факторов профессионализма” находились в интервале от 0 до 8 по большей части анализируемых переменных; уровень образования их родителей и занимаемые ими должности также находились в широком интервале. В целом по социально-демографическим и служебно-должностным характеристикам новая выборка была сходной с изучаемыми ранее [12; 13], но значительно больше по размеру; все четыре подвыборки (госслужащих, инженеров, менеджеров, учителей) также были сходными, что позволяло сопоставлять результаты всего цикла исследований.

В основном наши ожидания подтвердились. Все четыре подвыборки имели выраженные особенности в динамике ПСС, в субъективной значимости разных условий среды и связи последних с динамикой, в относительном “весе” разных условий как детерминант ПСС. Согласно статистикам, явно различались динамика и значимые условия среды у представителей профессиональной сферы

с “низкой иерархией” (учителя) и “высокой иерархией” (госслужащие, инженеры, менеджеры). Во всех подвыборках имели место высокая межиндивидуальная вариативность анализируемых переменных и широкий диапазон шкалы оценок, используемых респондентами. Средние и стандартные отклонения, асимметрия и эксцесс были в приемлемых границах, что позволяло как проверять, так и выдвигать гипотезы. В отношении частных результатов выделим общее и особенное.

Выборка учителей характеризовалась последовательным возрастанием уровня профессионализма до “рубежа” 50 лет и его последовательным понижением в последующем наряду с возрастанием межиндивидуальной вариативности от 50 до 65 лет (табл. 1). Минимум связей с актуальным социальным окружением, чаще — при негативной роли последних в динамике профессионализма (табл. 2). Более высокие коэффициенты корреляции и коэффициенты при предикторах — до 0.5; их общие закономерности: жесткие, тесные связи, что указывает на низкую социальную успешность людей. Должность и стаж управленческой деятельности и работы выступают как негативные факторы, т.е., даже у лучших учителей, выдвигаемых на должности завуча и директора, “сохранивших верность школе”, их семья (точнее, их дети) выступают условиями, понижающими динамику ПСС. В конце карьеры у учителей “отрицательные вклады” вносят и место жительства. Мегаполис с его огромными возможностями для роста и развития человека, скорее, утомляет учителей, чем создает благоприятные предпосылки для их восприятия себя как профессионала. Число значимых предикторов уменьшается к завершению карьеры, на всем

Таблица 1. Динамика изменений профессионализма государственных служащих, инженеров, менеджеров, учителей на протяжении профессиональной карьеры (20–65 лет)

Возраст, лет	<i>M1</i>	<i>SD1</i>	<i>M2</i>	<i>SD2</i>	<i>M3</i>	<i>SD3</i>	<i>M4</i>	<i>SD4</i>	<i>M5</i>	<i>SD5</i>	<i>M6</i>	<i>SD6</i>
20	1.4	0.8	2.3	1.4	1.7	1.1	2.1	1.5	1.9	1.4	1.9	1.2
25	3.1	1.0	3.8	1.4	3.5	1.3	3.3	1.5	3.4	1.4	3.6	1.3
30	4.4	1.0	5.2	1.5	4.8	1.3	4.5	1.5	4.8	1.5	5.0	1.3
35	5.5	1.1	6.1	1.3	5.7	1.5	5.3	1.4	5.6	1.4	6.0	1.2
40	6.5	1.0	6.7	1.1	6.3	1.5	6.0	1.4	6.3	1.3	6.7	1.0
45	7.1	0.8	7.1	0.9	6.7	1.3	6.7	1.1	6.8	1.1	7.2	0.9
50	7.4	0.8	7.3	0.9	7.0	1.2	7.3	0.8	7.1	1.0	7.5	0.7
55	7.2	0.9	7.1	0.9	7.0	1.1	7.3	0.8	7.0	1.1	7.5	0.7
60	6.6	1.2	6.7	1.0	6.8	1.3	6.7	1.0	6.5	1.2	7.0	0.9
65+	5.8	1.3	6.0	1.1	6.2	1.3	6.1	1.4	5.8	1.3	6.4	1.0
Профессиональные группы, человек	132	132	221	221	129	129	85	85	1	299	3	173

Примечание. 1 — государственные служащие; 2 — менеджеры; 3 — инженеры; 4 — учителя; 5 — специалисты; 6 — руководители *M* — средние, *SD* — стандартные отклонения; полужирным выделены переменные, имеющие статистически значимые различия не менее $p > 0.01$ (полужирным курсивом — не менее $p > 0.05$) между госслужащими и учителями; менеджерами и учителями; инженерами и учителями; специалистами и руководителями.

Таблица 2. Уравнения МРА: динамика изменений детерминант профессионализма государственных служащих, инженеров, менеджеров, учителей на протяжении профессиональной карьеры (20–65 лет) (внесубъектные ресурсы)

Уравнения МРА: государственные служащие	<i>r</i>
20 лет = 1.232 + 0.087 Роль мужчин + 0.104 Должность – 0.165 Образование матери – 0.055 Роль родственников	0.398
25 лет = 2.383 + 0.157 Должность + 0.068 Роль мужчин – 0.101 Роль родственников	0.359
30 лет = ни одна из переменных не включена в уравнение	–
35 лет = 4.917 + 0.103 Роль матери	0.359
40 лет = ни одна из переменных не включена в уравнение	–
45 лет = 7.482 + 0.094 Должность + 0.074 Роль женщин – 0.067 Роль религии – 0.078 Роль родственников – 0.139 Образование отца	0.370
50 лет = 7.027 + 0.128 Должность + 0.073 Роль женщин + 0.025 Стаж работы – 0.096 Роль родственников	0.424
55 лет = 6.099 + 0.173 Должность + 0.082 Роль женщин	0.506
60 лет = 5.077 + 0.361 Должность + 0.117 Роль женщин – 0.138 Роль религии	0.543
65 лет = 3.812 + 0.397 Должность + 0.131 Роль женщин – 0.106 Роль религии	0.578
Уравнения МРА: инженеры	<i>r</i>
20 лет = 0.606 + 0.200 Роль искусства + 0.182 Роль науки	0.446
25 лет = 2.153 + 0.244 Роль науки + 0.095 Роль матери	0.283
30 лет = 4.488 + 0.144 Роль отца	0.138
35 лет = 4.821 + 0.156 Должность отца + 0.118 Роль коллектива + 0.031 Стаж управления – 0.122 Роль супругов	0.414
40 лет = 6.781 + 0.180 Должность отца	0.272
45 лет = 6.306 + 0.100 Роль коллектива	0.207
50 лет = 6.540 + 0.102 Роль коллектива	0.203
55 лет = 6.704 + 0.097 Роль науки	0.217
60 лет = 6.279 + 0.109 Роль коллектива + 0.122 Роль науки – 0.283 Должность матери	0.375
65 лет = 3.177 + 0.123 Роль коллектива + 0.135 Роль науки + 0.249 Образование отца – 0.281 должность матери	0.529
Уравнения МРА: менеджеры	<i>r</i>
20 лет = 0.409 + 0.101 Роль обстоятельств + 0.205 Рабочий стаж	0.266
25 лет = 2.732 + 0.397 Место рождения + 0.129 Роль религии	0.294
30 лет = 2.730 + 0.266 Место рождения + 0.125 Роль религии	0.313
35 лет = 4.329 + 0.111 Должность + 0.068 Роль обстоятельств + 0.119 Роль коллектива + 0.233 Место рождения	0.382
40 лет = 8.183 + 0.048 Стаж управления	0.269
45 лет = 6.706 + 0.180 Должность + 0.185 Место рождения + 0.059 Роль детей	0.415
50 лет = 7.074 + 0.212 Должность + 0.053 Роль матери	0.389
55 лет = 6.081 + 0.194 Должность + 0.060 Роль матери	0.354
60 лет = 5.978 + 0.209 Должность – 0.062 Роль братьев/сестер	0.375
65 лет = 7.074 + 0.212 Должность + 0.053 Роль матери + 0.266 Место рождения + 0.125 Роль + 0.123 Роль коллектива + 0.135 Роль науки + 0.249 Образование отца – 0.281 должность матери	0.404
Уравнения МРА: учителя	<i>r</i>
20 лет = 1.377 + 0.214 Должность отца + 0.133 Роль матери + 0.108 Роль руководителей – 0.234 Роль религии – 0.183 Место жительства	0.578
25 лет = 1.852 + 0.345 Должность отца + 0.126 Роль матери + 0.101 Роль руководителей – 0.252 Роль религии	0.527
30 лет = 3.877 + 0.371 Должность отца – 0.171 Роль религии	0.444
35 лет = 3.809 + 0.449 Образование матери – 0.126 Роль детей	0.427
40 лет = 4.311 + 0.566 Образование матери – 0.119 Роль искусства	0.457
45 лет = 7.003 + 0.195 Должность матери – 0.167 Роль мужчин – 0.025 Стаж работы	0.423
50 лет = 7.818 + 0.065 Роль женщин – 0.023 Стаж работы	0.344
55 лет = 7.351 – 0.097 Стаж управления	0.247
60 лет = 7.079 + 0.109 Роль родственников + 0.088 Роль обстоятельств – 0.400 Должность – 0.101 Место жительства	0.490
65 лет = 6.664 + 0.164 Роль обстоятельств – 0.466 Должность – 0.145 Место жительства	0.458

Примечание. Столбец слева — первая величина в уравнении множественной регрессии — константа; вторые и последующие — коэффициенты, отражающие относительную степень влияния предикторов на зависимую переменную (уровень профессионализма в возрасте 20, 25, ..., 65 лет); столбец справа: *r* — коэффициенты множественной корреляции предикторов и зависимой переменной.

протяжении которой основными позитивными факторами выступают условия родительской семьи — должность и образование матери, отца; в начале карьеры — также и роль руководителей, влияние которых не отмечается уже к 30 годам педагогов. Условия мезосреды — искусство, религия, выступают со знаком “минус” в продолжении всей жизни учителя. (Заметим, что в этой выборке представлены только женщины, у которых с возрастом чаще религия становится важным фактором их профессионального становления [16].)

В выборке *государственных служащих* также имело место типичное для представителей разных сфер монотонное возрастание уровня профессионализма до “рубежа” 50 лет с его последовательным понижением; сравнительно высокая межиндивидуальная вариативность оценок от 20 до 35 лет и последующая “стабилизация” типичной динамики (см. табл. 1); умеренно тесные значения коэффициенты множественной корреляции и коэффициентов при предикторах — чаще в пределах 0.1–0.2. У госслужащих отмечены слабые связи ПСС с условиями родительской семьи, с их негативными “вкладами” в середине и в завершении карьеры. Напротив, возрастает позитивная роль актуального окружения; основной стимул — должностное продвижение на протяжении всей карьеры с 20 до 65 лет и более. Иначе, в “высоких иерархиях” фактор перспективы карьерного продвижения — реальной или иллюзорной — выступает постоянно действующим позитивным фактором на протяжении всей жизни госслужащих. В этой группе с возрастом число внешних детерминат несколько сокращается (вероятно, более важную роль начинают играть внутренние условия субъекта).

Особенное в выборке *инженеров*: медленное сравнительно с другими возрастание уровня профессионализма до 55 лет и его незначительное понижение в 60 и 65 лет, сравнительно высокая межиндивидуальная вариативность в продолжении всей карьеры (см. табл. 1). Оптимум факторов ПСС — условия родительской семьи, рабочих групп и мезосреды. Умеренно тесные значения коэффициентов множественной корреляции и коэффициентов при предикторах — чаще в пределах 0.1–0.2. Управленческий стаж и должность имеют умеренно позитивное воздействие. Инженерам, как и госслужащим, присущ прагматизм — статус религии отрицательно коррелирует с динамикой ПСС.

Выборка *менеджеров*: типичное возрастание уровня профессионализма до 50 лет с последующим понижением; высокая межиндивидуальная вариативности от 20 до 35 лет (см. табл. 1); оптимум “факторов профессионализма” — условия

родительской семьи, рабочих групп, мезосреды; умеренно тесные значения коэффициентов множественной корреляции и коэффициентов при предикторах (0.1–0.3). Управленческий стаж и должность имеют умеренно позитивное воздействие, как и роль обстоятельств; в молодые годы еще и субъективная значимость религии (напомним, у госслужащих, напротив, высокие оценки значимости для человека религии отрицательно коррелируют с темпами прироста профессионализма). Важную роль в ПСС играет и место рождения (следовательно, часто и проживания) — чем крупнее город, тем у менеджеров отмечаются большие приращения профессионализма на протяжении всей жизни, что объяснимо: большой город предоставляет больше возможностей для развития и функционирования коммерческих компаний и их сотрудников.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Сопоставление больших выборок представителей разных социальных групп и циклы статистических расчетов позволили получить ожидаемые аргументы для подтверждения/отклонения рабочих гипотез, выделяя при этом и множества частных фактов, отслеживая связи полученных эмпирик с разными стратегиями исследования.

Во-первых, если в небольших по размеру выборках (например, 36 бухгалтеров, 68 менеджеров, 43 частных предпринимателя) нами были получены “рельефные” статистики — большая доля коэффициентов множественной корреляции находилась в интервале от $r = 0.300$ до $r = 0.675$, а коэффициенты при предикторах — от 0.300 до 0.885 [13], то в выборках кратно больших по размеру (в данном случае — 129 инженеров, 132 госслужащих, 221 менеджер и 85 учителей) все коэффициенты оказались кратно меньшими (см. табл. 2). Этот эффект мы объясняем “размыванием статистикой” действительных причинно-следственных отношений между изучаемыми явлениями. Следовательно, едва ли может считаться наилучшей стратегия получения “больших данных” в изучении ресурсов (обследование сотен людей, привлечение каскада психодиагностических методик, последующее выделение десятков факторов как ресурсов, общий анализ данных без выделения специфических подгрупп). В понимании этого феномена номотетический подход имеет явные ограничения и должен дополняться идеографическим, а методический арсенал — ситуативным комбинированием с учетом социальных контекстов, особенностей изучаемых групп и конкретных людей.

Во-вторых, в объяснении феномена “ресурсы” принципиальное значение имеют социальные контексты. Ожидаемо, что как динамика ПСС, так и условия среды как ресурсы различаются у представителей разных профессий и более широко — у представителей разных социальных групп (мужчин и женщин, руководителей и специалистов, лиц с быстрой и медленной карьерой и пр. [16]). Принципиально важным оказался и фактор “высоты иерархии”: у представителей сферы с “плоской иерархией” (учителей) условия окружения и их влияние на ПСС радикально отличаются от таковых у представителей профессий с “высокой иерархией” (госслужащих, инженеров, менеджеров), т.е. таких, где в организациях выстроены дифференцированные должностные позиции последовательного роста человека от специалиста до генерального директора организации, до руководящего работника министерства.

В-третьих, на протяжении профессиональной жизни человека изменяется роль разных условий окружения как возможных ресурсов. В молодости одни условия содействуют росту профессионализма, в зрелости и позднем возрасте — другие.

В-четвертых, во всех профессиональных сферах прирост профессионализма отмечается до 45–55 лет, он более продолжителен в более сложных профессиях [12; 13], а также у руководителей, сравнительно со специалистами (см. табл. 1). При этом карьерный рост людей нередко продолжается до их последних стадий трудовой жизни. Другими словами, динамика ПСС и динамика профессиональной карьеры не есть одно и то же, “горизонтальная карьера” и “вертикальная карьера” человека есть различные феномены как по содержанию, так и по их эволюции. Если первоначально следствием активности субъекта в его узкопрофессиональном росте, как правило, становится его карьерное продвижение, но на поздних стадиях трудовой жизни причинно-следственные отношения двух разных явлений могут изменяться — успешная карьера содействует и профессиональному развитию. Образно говоря, в начале пути ПСС ведет за собой карьерное продвижение, в середине и в завершении адекватная карьера поддерживает позитивную динамику ПСС.

Рассмотрим особенности актуализации условий среды как ресурсов у представителей разных сфер деятельности. Принимая во внимание разный размер наших подвыборок (инженеров и госслужащих в 1.5 раза больше, чем учителей, менеджеров — в 2.6) и сопряженные с этим статистические эффекты и необходимые “поправки” к нашим обобщениям, будем обсуждать принципиально важные

вопросы, следующие из рабочих гипотез и ранее полученных результатов.

Вероятно, “плоские иерархии” — небольшое число должностных позиций, которые реально могут занимать люди в продолжении их трудовой жизни (учителя, врачи, медицинские сестры, частные охранники и др.), не способствуют росту и активному развитию субъекта во второй половине карьеры, равно как и однообразные и стабильные условия работы. Согласно самооценкам, своего “пика” учителя достигают в возрасте 50–55 лет, после 20–35 лет работы в школе. Следовательно, большая часть учащихся недополучает того, что могли бы получать у более опытных учителей. Ключевыми ресурсами для учителей выступают условия их родительской семьи (должность и уровень образования матери и отца), но не условия актуального окружения (своей семьи, рабочих групп). Парадоксально, но даже скромное выдвижение учителя на должность завуча и директора школы выступают для них “минусом”, замедляющим темпы прироста профессионализма, равно как и жизнь в большом городе, имеющем “тысячи миров”. Ожидаемые и востребованные обществом качества “открытости миру”, готовности учителя с каждым новым классом быть “современным”, вероятно, в отношении большинства из них остаются неподкрепленными упованиями.

Сделанное обобщение — не следствие системной ошибки методики. В трех других профессиональных выборках мы получили ожидаемые “реалистичные” результаты. В сферах с “высокой иерархией” — у госслужащих и менеджеров — занимаемая должность и перспективы продвижения выступают фактором профессионального роста на протяжении всей трудовой жизни, тогда как условия родительской семьи (должность и образование отца и матери, роль родственников) чаще выступают с “отрицательным знаком”. В подвыборке инженеров позитивными условиями в начале и в завершении карьеры остаются “наука” и “искусство”, с 35 лет — “роль коллектива” как очевидно позитивного фактора конструктивных взаимодействий коллег, тогда как условия родительской семьи амбивалентны и не довлеют над ними.

В цикле наших НИР регулярно подтверждаются факты более высоких темпов прироста профессионализма у тех, кто со временем становится руководителями низового, среднего и высшего звена (см. табл. 1), большее число условий окружения, выступающих для них “факторами профессионализма”, периодическая смена доминирующих условий среды как ресурсов [13]. Также регулярно подтверждается и то, что доля и роль позитивных условий

не должны быть чрезмерными, как нежелательно и то, чтобы некоторые из них были жестко “сцеплены” между собой, проявляясь как тесные корреляции, как завершённые и “замкнутые” плеяды. В подборке учителей — субъектов сферы с “плоской иерархией” — мы видим ограниченный и не меняющийся со временем “арсенал” условий социального окружения как “факторов профессионализма”, их устойчиво тесные корреляции с динамикой изменений профессионального становления субъекта. Еще раз выделим ряд неоднозначных фактов — негативные “вклады” стажа работы, управленческой деятельности, роли мужчин у учителей. Зададим вопрос: как роли мужчин, в какой степени социальный статус родителей могут выступать важными факторами для их 45-летних детей? Почему в мегаполисе темпы прироста профессионализма учителей меньше, чем в регионах? Почему с приобретением жизненного опыта, с годами не возрастают открытость к окружению, гибкость в поведении учителя?

Если, размышляя о возможности оптимизации динамики ПСС в разных сферах деятельности, выделять несколько ключевых условий (сложность профессии, “высота иерархии”, оплата труда, социальный статус профессии и пр.), то согласимся, что наиболее доступным средством для управления карьерой людей выступает мера дифференциации должностных позиций профессионала. Добавим, что именно такие тенденции наблюдаются в сферах, где крайне важен профессионализм человека на каждой должностной позиции. Так, например, в российской, затем в советской армии и в военно-морском флоте в XX в. число воинских званий и должностных позиций возросло в 1.3–1.5 раза сравнительно с таковыми в XIX в.² Возможно, что

подкрепленные должностными “координатами” самооценки человека своего статуса в профессии и в организации в его субъективном видении играют “заглавные роли” в его жизни, тогда как оплата труда и социальный статус профессии могут “уходить на второй план”. Также добавим, что у лиц с разной успешностью “вертикальной карьеры” — у специалистов и руководителей — различаются актуализируемые ими условия среды как ресурсы по типам и величине, по последовательности их “подключения” в динамике ПСС [12; 13]. Эти факты переводят проблему управления карьерой людей в новую “плоскость”, но в настоящей статье они не обсуждаются.

ВЫВОДЫ

1. На протяжении трудовой жизни человека условия социальной среды избирательно актуализируются как ресурсы, которые на разных этапах становления профессионализма изменяют силу влияния и валентность (знак).

2. Избирательное (а не суммарное) воздействие условий среды как ресурсов различается у представителей разных профессиональных сфер, разных социальных групп.

3. У представителей сфер деятельности с “высокой иерархией” — большого числа позиций должностного продвижения (государственных служащих, инженеров промышленных предприятий, менеджеров коммерческих организаций) и с “плоской иерархией” — ограниченного числа позиций (учителей) различаются связи динамики их профессионального становления и актуализируемых условий среды как ресурсов; такие связи также различаются у лиц с разной успешностью “вертикальной карьеры” (специалистов и руководителей).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Водопьянова Н.Е.* Профилактика и коррекция синдрома выгорания. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2011. 189 с.
2. *Бонкало Т.И., Цыганкова М.Н.* Актуализация личностного и профессионального самоопределения обучающихся с ОВЗ в условиях инклюзивного образования. М.: Изд-во РГСУ, 2015. 215 с.
3. *Гришина Н.В.* Психология жизненного пути // Психологический журнал. 2007. Т. 28. № 5. С. 81–88.
4. *Дружинин В.Н.* Психология способностей. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2007. 541 с.

² Очевидно, проявляется историческая тенденция увеличения должностных позиций в “высоких иерархиях” на протяжении XX в., в том числе в силовых структурах, что должно быть признано верным управленческим решением, отражающим как возрастающую сложность деятельности людей, так и их восприятие себя как профессионала. Так, в ВМФ России в XIX в. последовательность офицерских званий была такова: лейтенант — капитан-лейтенант — капитан 2-го ранга — капитан 1-го ранга — контр-адмирал — вице-адмирал — адмирал. В середине XX в. в СССР она несколько возросла: младший лейтенант — лейтенант — старший лейтенант — капитан-лейтенант — капитан 3-го ранга — капитан 2-го ранга — капитан 1-го ранга — контр-адмирал — вице-адмирал — адмирал — адмирал флота — адмирал флота Советского Союза (два последних соответствовали званию маршала рода войск и маршала Советского Союза в сухопутных войсках). Аналогичные тенденции имели место во многих армиях. Так, первое и единственное звание после рядового — унтер-офицер (сержант) — удовлетворяло требованиям европейских армий около пяти столетий. В XX в. в этой линейке воинские звания также заметно дифференцировались (ефрейтор — младший сержант — сержант — старший сержант — старшина; в 1970-х годах введено звание прапорщика, в 1980-х годах — старшего прапорщика).

5. *Кабардов М.К.* Языковые способности: психология, психофизиология, педагогика. М.: Смысл, 2013. 400 с.
6. *Кибальченко И.А., Эксакусто Т.В.* Психология креативности, одаренногениальности. Танрог: Изд-во Южного федерального университета, 2021. 237 с.
7. *Лактионова А.И.* Жизнеспособность и социальная адаптация подростков. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2017. 396 с.
8. *Леонтьев Д.А.* Личностный потенциал как объект изучения // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 5–11.
9. *Махнач А.В.* Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2016. 459 с.
10. *Росс Л., Нисбетт Р.* Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии. М.: Аспект Пресс, 1999.
11. *Толочек В.А.* Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 6. № 3. С. 27–61.
12. *Толочек В.А., Денисова В.Г.* Динамика профессионального становления в представлениях субъектов: самооценки как самодостаточные эмпирические данные // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 6. С. 26–39.
13. *Толочек В.А., Журавлева Н.И.* Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры // Психологический журнал. 2015. Т. 36. № 1. С. 91–107.
14. *Толочек В.А.* Типовые стили спортивной деятельности как психологический феномен: ресурсы эффективности // Психологический журнал. 2016. Т. 37. № 6. С. 70–82.
15. *Толочек В.А.* Психология труда. СПб.: Питер, 2021. 496 с.
16. *Толочек В.А.* Условия социальной среды, ресурсы, социальная успешность субъектов: открытые вопросы // Психологический журнал. 2022. Т. 43. № 3. С. 36–47.
17. *Хазова С.А., Дорьева Е.А.* Ресурсы субъекта: теория и практика исследования. Кострома: Изд-во: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2012. 238 с.
18. *Bronfenbrenner U.* The ecology of human development. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1979. 352 p.
19. *Cicchetti D., Rogosch F.A.* The role of self-organization in the promotion of resilience in maltreated children // Development and Psychopathology. 1997. V. 9. № 4. P. 799–817.
20. *Diener E., Fujita F.* Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. V. 68. № 5. P. 926–935.
21. *Kovas Y., Haworth C.M.A., Dale P.S., Plomin R.* The genetic and environmental origins of learning abilities and disabilities in the early school years. Monographs of the Society for Research in Child Development, 2007. 158 p.
22. *Masten A.S., Obradović J.* Competence and resilience in development // Annals of the New York Academy of Sciences. 2006. V. 1094. P. 13–27.
23. *Matheny K.B., Ayccock D.W., Curlette W.L., Junker G.N.* The coping resources inventory for stress: A measure of perceived resourcefulness // Journal of Clinical Psychology. 1993. V. 49. № 6. P. 815–830.
24. *Quinn R.E., Rohrbaugh J.A.* A spatial model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis // Management Science. 1983. V. 29. № 3. P. 363–377.
25. *Thoits P.A.* Stress, coping and social support processes: Where are we? (What next?) // Journal of Health and Behavior. 1995. V. 36. P. 53–79.
26. *Taylor Sh.E.* Health Psychology. N.Y.: McGraw Hills, Inc., 2018. 444 p.

PROFESSIONAL FORMATION OF THE SUBJECT AND DYNAMICS OF UPDATING ENVIRONMENTAL CONDITIONS AS RESOURCES³

V. A. Tolochek

*Institute of Psychology of RAS;
129366, Moscow, Yaroslavskaya str., 13, bld. 1, Russia.
*ScD (Psychology), Professor, Chief Researcher of the Laboratory of Labour,
Engineering Psychology and Ergonomics.
E-mail: tolochekva@mail.ru*

Received 26.02.2023

Abstract. The purpose of the study: to study the links between the dynamics of the subject's professional development throughout the working life and the conditions of the social environment, which are updated as resources. Hypotheses: 1. The conditions of the social environment, updated as resources at different stages of the subject's professional development, can change the strength of influence and valency (sign). 2. In different professional fields, environmental conditions as resources of the subject differ. 3. Individuals with different success of the "vertical career" have different environmental conditions as the resources of the subject. 4) The connections between the dynamics of formation and updated resources are different for representatives of fields of activity with a "high" and "flat hierarchy" of job promotion. The author's technique "Dynamics of professional life style" was used. Respondents assessed in points — from 0 to 8 — the conditions of the social environment as "professionalism factors", the dynamics of their professionalism from 20 to 65 years (retrospectively and prospectively), recorded their socio-demographic and service-official characteristics. 567 people were interviewed — 306 men and 261 women aged 30–50 years — 132 civil servants, 221 managers, 129 engineers and heads of departments of industrial enterprises, 85 teachers holding positions from an ordinary specialist to a deputy minister). The features of the actualization of the conditions of the social environment as intersubjective and extrasubjective resources were analyzed; descriptive statistics, t-comparison for independent groups and multiple regression analysis (MRA), Forward method (direct) were used. Results. Representatives of the four groups (civil servants, engineers, managers, teachers) were similar in terms of their socio-demographic characteristics — by age ($M = 40.7$, $SD = 9.8$), work experience ($M = 19.8$, $SD = 10.1$), management experience ($M = 7.7$, $SD = 8.7$), 424 people. were married (75%), the average number of children was 1.3; they held positions from an ordinary specialist to a deputy minister (in the questionnaire scores — from 3 to 8; $M = 3.7$, $SD = 1.5$); the characteristics of their parental family were also similar; their assessments of the subjective significance of environmental conditions as "professionalism factors" ranged from 0 to 8 for most of the analyzed variables. The dynamics of the professional development of the subject (PSS) was characterized by an increase in the level of professionalism up to 50 years and its subsequent decrease with moderate inter-individual variability, which differed among representatives of different professional groups. The environmental conditions updated by them differed more pronouncedly as resources from 20 to 65 years. Conclusions: 1. During the working life of a person, the conditions of the social environment are selectively updated as resources, at different stages of the formation of professionalism, they change the strength of influence and valence (sign). 2. The selective (and not total) impact of environmental conditions as resources differs among representatives of different professional fields, different social groups. 3. Representatives of fields of activity with a "high hierarchy" — a large number of positions of promotion (civil servants, engineers of industrial enterprises, managers of commercial organizations) and a "flat hierarchy" — a limited number of positions (teachers) have different connections between the dynamics of their professional development and the updated conditions environment as resources; such connections also differ among individuals with different success in the "vertical career" (specialists and managers).

Keywords: professional development, dynamics, actualization, resources, environment, conditions, performance efficiency, success of the subject.

REFERENCES

³ The study was carried out in accordance with the State Task No. 0138-2021-0010 "Regulation of professional interaction in the context of organizational and technological challenges".

1. Vodop'yanova N.Ye. Profilaktika i korrektsiya sindroma vygoraniya. Saint Petersburg: Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 2011. 189 p. (In Russian)

2. *Bonkalo T.I., Tsygankova M.N.* Aktualizatsiya lichnostnogo i professional'nogo samoopredeleniya obuchayushchikhsya s OVZ v usloviyakh inklyuzivnogo obrazovaniya. Moscow: Izd-tvo RGSU, 2015. 215 p. (In Russian)
3. *Grishina N.V.* Psikhologiya zhiznennogo puti. Psikhologicheskii zhurnal. 2007. V. 28. № 5. P. 81–88. (In Russian)
4. *Druzhinin V.N.* Psikhologiya sposobnostey. Moscow: Izd-vo "Institut psikhologii RAN", 2007. 541 p. (In Russian)
5. *Kabardov M.K.* Yazykovyye sposobnosti: psikhologiya, psikhofiziologiya, pedagogika. Moscow: Smysl, 2013. 400 p. (In Russian)
6. *Kibal'chenko I.A., Eksakusto T.V.* Psikhologiya kreativnosti, odarennosti i genial'nosti. Taganrog: Izd-vo Yuzhnogo federal'nogo universiteta, 2021. 237 p. (In Russian)
7. *Laktionova A.I.* Zhiznesposobnost' i sotsial'naya adaptatsiya podrostkov. Moscow: Izd-vo "Institut psikhologii RAN", 2017. 396 p. (In Russian)
8. *Leont'yev D.A.* Lichnostnyy potentsial kak ob'yekt izucheniya. V kn. Lichnostnyy potentsial: struktura i diagnostika. Ed. D.A. Leont'yev. Moscow: Smysl, 2011. P. 5–11. (In Russian)
9. *Makhnach A.V.* Zhiznesposobnost' cheloveka i sem'i: sotsial'no-psikhologicheskaya paradigma. Moscow: Institut psikhologii. (In Russian)
10. *Ross L., Nisbett R.* Chelovek i situatsiya. Perspektivy sotsial'noy psikhologii. Moscow: Aspekt Press, 1999. 459 p. (In Russian)
11. *Tolochek V.A.* Professional'naya uspehnost': ot sposobnostey k resursam (dopolnyayushchiye paradigmy). Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki, 2009. V. 6. № 3. P. 27–61. (In Russian)
12. *Tolochek V.A., Denisova V.G.* Dinamika professional'nogo stanovleniya v predstavleniyakh sub'yektov: samootsenki kak samodostatochnyye empiricheskiye dannyye. Psikhologicheskii zhurnal. 2013. V. 34. № 6. P. 26–39. (In Russian)
13. *Tolochek V.A., Zhuravleva N.I.* Dinamika aktualizatsii resursov sub'yekta na protyazhenii professional'noy kar'yery. Psikhologicheskii zhurnal. 2015. V. 36. № 1. P. 91–107. (In Russian)
14. *Tolochek V.A.* Tipovyye stili sportivnoy deyatel'nosti kak psikhologicheskii fenomen: resursy effektivnosti. Psikhologicheskii zhurnal. 2016, V. 37. № 6. P. 70–82. (In Russian)
15. *Tolochek V.A.* Psikhologiya truda. Saint Petersburg: Piter, 2021. 496 p. (In Russian)
16. *Tolochek V.A.* Usloviya sotsial'noy sredy, resursy, sotsial'naya uspehnost' sub'yektov: otkrytyye voprosy. Psikhologicheskii zhurnal. 2022. V. 43. № 3. P. 36–47. (In Russian)
17. *Khazova S.A., Dor'yeva Ye.A.* Resursy sub'yekta: teoriya i praktika issledovaniya. Kostroma: Izd-vo: KGU im. N.A. Nekrasova, 2012. 238 p. (In Russian)
18. *Bronfenbrenner U.* The ecology of human development. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1979. 352 p.
19. *Cicchetti D., Rogosch F.A.* The role of self-organization in the promotion of resilience in maltreated children. Development and Psychopathology. 1997. V. 9. № 4. P. 799–817.
20. *Diener E., Fujita F.* Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. Journal of Personality and Social Psychology. 1995. V. 68. № 5. P. 926–935.
21. *Kovas Y., Haworth C.M.A., Dale P.S., Plomin R.* The genetic and environmental origins of learning abilities and disabilities in the early school years. Monographs of the Society for Research in Child Development, 2007. 158 p.
22. *Masten A.S., Obradović J.* Competence and resilience in development. Annals of the New York Academy of Sciences, 2006, V. 1094. P. 13–27.
23. *Matheny K.B., Aycock D.W., Currence W.L., Junker G.N.* The coping resources inventory for stress: A measure of perceived resourcefulness. Journal of Clinical Psychology. 1993. V. 49. № 6. P. 815–830.
24. *Quinn R.E., Rohrbaugh J.A.* A special model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. Management Science. 1983. V. 29. № 3. P. 363–377.
25. *Thoits P.A.* Stress, coping and social support processes: Where are we? (What next?). Journal of Health and Behavior. 1995. V. 36. P. 53–79.
26. *Taylor Sh.E.* Health Psychology. New York: McGraw Hills, Inc., 2018. 444 p.