

УДК 159.9

Выдвигаются рабочие гипотезы и анализируются материалы эмпирических исследований на гомогенных выборках представителей трех профессиональных сфер – государственных служащих, менеджеров и инженеров, специалистов и руководителей подразделений предприятий в возрасте 30 – 50 лет. Рабочие гипотезы получили подтверждение: представители разных профессий (сходных по социально-психологическим критериям) различаются составом, паттернами и динамикой актуализации разных условий среды как ресурсов, а также разной мерой детерминации ими социальной успешности человека. В процессе НИР подтверждено, что лучшие результаты дает комбинация методов параметрической статистики: проверяя рабочие гипотезы, мы можем параллельно формулировать новые задачи и выдвигать новые гипотезы.

Ключевые слова: ресурсы; социальные условия; макро-, мезо- микросреда; субъекты; карьера; успешность.

The author proposes working hypotheses and analyzes materials of empirical studies on homogeneous samples from three professional spheres – civil workers, managers and engineers, experts and heads of enterprises aged 30 – 50. Working hypotheses were proved: the representatives of different professions (similar by socio-psychological criteria) vary as to the composition, patterns, and the dynamics of updating various environmental conditions as the resources as well as determination of a different measure of personal social success. The research has proved a proposition that the best results are obtained by a combination of methods of parametric statistics: when checking working hypotheses, we can simultaneously formulate new tasks and propose new hypotheses.

Key words: resources; social conditions; macro-meso-micro-environment; subjects; career; success.

***В. А. Толочек***

*Институт психологии РАН  
E-mail: tolochek@psychol.ras.ru*

## **Профессиональная дифференциация субъектов и актуализация ресурсов среды\***

Научная статья

***V. A. Tolochek***

*Institute of psychology RAN  
E-mail: tolochek@psychol.ras.ru*

## **Professional Differentiation of Subjects and Actualization of Environmental Resources**

Scientific article

*Введение.* С 1980-х годов в гуманитарных науках, исследуя эффективность труда, сохранность профессионального здоровья и профессионального долголетия, т. е. в широком смысле успешность адаптации человека к новой социальной среде, специалисты обращаются к понятиям «ресурсы», «потенциал», «потенциалы». Если «потенциал» связывают прежде всего с собственными возможностями человека как индивида, субъекта, личности [1; 2], то в понятие «ресурсы»

включают разнообразный спектр условий социальной среды – институты социальной поддержки, финансовые возможности семьи и др., а также физическое здоровье, образование, качества человека как личности и как субъекта деятельности, в частности особенности саморегуляции, стратегии совладания и пр. Социальную успешность человека – полноту его самореализации в разных сферах жизнедеятельности, объясняют его обращением к новым для него дополнительным

---

\* (Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда (проект № 14-28-00087).

возможностям. Условия среды при этом приобретают качество «ресурсов» лишь при их своеобразной актуализации как *внесубъектных ресурсов* [3–12].

Наиболее противоречиво в литературных источниках представлены именно описания и характеристики *условий социальной среды* как возможных ресурсов, актуализация которых могла бы способствовать повышению эффективности труда, сохранению профессионального здоровья и долголетия, полноте самореализации человека в разных сферах. В описаниях разных факторов, определяющих социальную успешность, мы различаем четыре группы: 1) *индивидуальные ресурсы человека*: способности, умения, знания, навыки, мотивация и т. п.; 2) *ресурсы физической среды*: пространство, время, информация, энергия; 3) *ресурсы социальной среды*: знания, технологии, социальные институты, социальные нормы и т. п.; 4) *ресурсы взаимодействия людей* [6; 7]. Сходную типологию ресурсов ранее предложила С. Тейлор [12].

Обращение к феномену «ресурсов» позволяет проводить и более глубокий анализ давно изучаемых в психологии явлений, в частности проблему *профессионального становления субъекта* (ПСС) [5; 6; 8; 13]. В истории вопроса можно выделить несколько этапов. В начале XX ст. в качестве критериев профессиональной пригодности *работника* признавались *отдельные качества*, определяющие успешность решения отдельных задач – «профессионально значимые качества» (позже – «профессионально важные качества»). Далее (назовем это вторым этапом), в середине XX столетия, соответствие *индивида* требованиям профессии в целом стало рассматриваться как соответствие его качеств *психограмме* профессии. С 1970-х годов в отечественной психологии труда утверждается понятие «*субъект*» с вполне определенным содержанием. На третьем этапе субъект понимается как специалист, успешно прошедший все должные стадии своего становления в качестве *профессионала*. В 1980–1990-х годах при обращении к отдельному человеку как к *субъекту и личности* внимание ученых сместилось к его *профессиональному развитию* в ее позитивных и негативных аспектах (что можно рассматривать как четвертый этап). С 1990-х годов описание ПСС уже немислимо без обращения к понятию «*карьера*», т. е., целостному и завер-

шенному описанию *профессиональной эволюции* человека, сопряженной с неизбежными изменениями его физических, психических, социальных качеств, с неизбежными изменениями содержания, уровня развития и структур его качеств как субъекта деятельности и личности (это смещение научных приоритетов определим как пятый этап). Шестым этапом в изучении ПСС можно считать исследование факторов успешности человека в широком смысле – как *социальной успешности* (т. е. внимание к полноте самореализации в разных сферах жизнедеятельности, к психофизиологической «цене» результативности труда и т. п.). В русле нового видения проблемы ПСС рассматриваются условия и возможности интеграции человека с новыми динамично изменяющимися обстоятельствами труда и жизни, его способность использовать разные интра- и внесубъектные условия как *ресурсы*. Обозначая возможную перспективу дальнейших исследований, седьмым этапом можно считать направленность анализа ученых на *мета-субъектные* явления профессиональной деятельности человека, раскрывающиеся через *роль человека как субъекта, личности и индивидуальности в его воздействии на профессиональное становление других людей* (как участие в обучении и подготовке молодежи, как продуктивное наставничество, как эффективное руководство, как становление и продолжение профессиональных династий и т. п.), роль в изменениях и *развитии самой профессиональной сферы* (как реорганизации производства, как инициирование и внедрение новых технологий деятельности, как развитие специализаций, как появление смежных профессиональных сфер и т. п.).

Вернемся к задачам шестого этапа в исследованиях ПСС. Особенности нашего подхода к пониманию природы ресурсов: 1) в качестве ресурсов могут выступать как «внутренние условия» субъекта (по С. Л. Рубинштейну), так и «внешние условия» (или условия среды): а) *интрасубъектные* ресурсы – эффекты, возникающие вследствие становления новых психических структур, обеспечивающих возможность инструментального использования ранее не актуализированных субъектом своих особенностей; б) *интерсубъектные* ресурсы – эффекты взаимодействия субъектов совместной деятельности; в) *внесубъектные* ресурсы – эффекты взаимодействия индивидуальности человека с условиями социальной

среды (например, с типичными условиями родительской семьи, своей семьи, рабочей микросреды, с условиями социальной мезо- и макросреды; 2) в качестве ресурсов выступают не сами по себе индивидуальные особенности субъекта (свойства личности, интеллекта, стратегии совладания, стили и пр.), не составляющие социальной среды (социальные институты и др.), а «*другие*» неактуализированные «внутренние условия» или «внешние», ранее не вовлеченные в функциональные системы субъекта.

Феномен «ресурсов» проявляется в процессах функционирования психологических (физиологических, биомеханических и пр.) образований, выступающих в качестве *функциональных систем* (по В. Д. Шадрикову) и приводящих к *становлению новых более сложных систем*, позволяющих повышать эффективность деятельности и соответственно обеспечивать большую социальную успешность субъекта. Механизмами становления новых систем мы считаем *акты активного взаимодействия субъекта со средой* (окружением), в ходе которого условия внешней и внутренней среды, первоначально не отраженные в составе функциональных систем субъекта, отражаются, что и приводит к становлению новых систем. *Феномен ресурсов* следует описывать именно как *порождение, становление и функционирование новых психологических систем в процессах взаимодействия человека с новыми фрагментами среды* (как «внутренней», так и «внешней»), как феномены, сопряженные с *процессами адаптации человека в среде*, а не только лишь с адаптацией к среде.

*Объект, предмет, задачи, методы исследования. Задачи:* 1) выявить условия социальной среды, актуализируемые представителями разных профессиональных групп в качестве ресурсов; 2) оценить относительную значимость («вес») разных условий социальной среды как ресурсов для представителей разных групп; 3) выявить структуры условий среды как ресурсов; 4) описать динамику актуализации условий среды на протяжении профессиональной карьеры.

*Гипотеза:* представители разных профессий (даже сходных по социально-психологическим критериям) различаются как составом, паттернами, так и динамикой актуализации разных условий среды как ресурсов их социальной успешности (профессиональной в частности).

*Организация исследования.* Для выделения условий социальной среды, актуализируемых как ресурсы профессионального становления субъекта (ПСС), изучались *представления субъектов* о динамике их профессионализма в периоде от 20 до 65 лет; также учитывались условия родительской и собственной семьи, профессиональные достижения и др. Мы исходили из того, что условия среды сравнительно нейтральны и могут становиться ресурсами или актуализироваться в качестве ресурсов лишь при определенных обстоятельствах. Выбор условий социальной микро-, мезо- и макросреды был сделан на основе анализа литературных источников [1–3; 10–12; 14–18]. В 2010–2015 гг. в ситуациях платных форм профессионального обучения (получение второго высшего образования, на семинарах, тренингах) обследовались государственные служащие и менеджеры в возрасте 30–50 лет.

*Методика.* Для решения задач исследования использовалась авторская методика – анкета «Динамика профессионального становления субъекта» (Динамика ПСС) [6]. Анкета включала (наряду с фиксированием пола, возраста, состояния в браке, числа детей, семейного и рабочего стажа, характеристик родительской семьи) оценки: 1) профессионализма; 2) «факторов профессионализма» (признание роли внешних условий в становлении своего профессионализма) и оценки состояния еще 19 функциональных систем, поддерживающих профессионализм субъекта (памяти, обучаемости, физической и интеллектуальной работоспособности и др.). Испытуемые оценивали изменения в уровне собственного профессионализма и его поддерживающих систем на протяжении профессиональной карьеры по 9-балльной шкале – от 0 до 8 баллов в пятилетних интервалах в разные периоды карьеры (как прожитые годы, т. е. от 20 лет до *актуального возраста* субъектов, так и прогнозируемые, ожидаемые изменения в будущем, т. е. до 65 лет). Соответственно, мы имели дело с *социальными представлениями*, которые *сопоставлялись с реальными обстоятельствами прошлой и настоящей жизни*. Посредством комплекса методов параметрической статистики выявлялись связи между составляющими ПСС и выделяемыми субъектами значимыми условиями среды. Валидность и надежность анкеты была подтверждена в цикле работ [8; 13].

*База исследования.* Привлекались эмпирические данные трех выборок профессионалов (групп субъектов, работающих в определенной профессиональной сфере): 1) государственных служащих (118 чел.); 2) инженеров и руководителей подразделений научных и производственных предприятий (121 чел.); 3) менеджеров коммерческих компаний (214 чел.). Три профессиональные сферы были сходны по таким интегральным характеристикам, как «социальный статус профессии», «профессиональная иерархия» (количество квалификационных и должностных позиций в карьере от рядового специалиста до первого руководителя отрасли) и «свобода профессионала» (как возможности выбора трудовых функций, задач, объема и характера деятельности, как известность профессионала за пределами организации). Если ожидаемо фиксируются различия между представителями профессий разных типов [8; 13], то анализ данных представителей сходных профессий позволяет акцентировать и «заострить» ряд важных вопросов, способствующих пониманию феномена «ресурсы» и социально-психологических механизмов их использования.

*Стратегия исследования.* Для решения поставленных задач комбинировались методы параметрической статистики: описательная, t-сравнения, корреляционный анализ (КА) и множественный регрессионный анализ (МРА). Ввиду того, что разные аспекты ПСС «схватываются» разными методами, такая комбинация позволяла выделять типичные состав и «профили» актуализируемых условий, их организацию – структуры, порождающие системные эффекты, и последовательность актуализации условий на протяжении профессиональной карьеры.

*Результаты исследования.* Согласно описательной статистике данные всех анализируемых переменных нормально распределены, асимметрия и эксцесс не превышают величины [1,00], что позволяет как выдвигать и обосновывать, так и проверять гипотезы исследования.

Сопоставление данных, полученных в разных профессиональных выборках (t-сравнение для независимых групп), выявило множество различий, часто достигаемых уровня статистической значимости. Так, из 21 переменной, отражающей разные условия социальной макро-, мезо- и микро-среды, при попарном сопоставлении констатируются 34 случая значимых различий (иначе, каждая

переменная, отражающая данные каждой из трех выборок, при ее двукратном сопоставлении с аналогичными отличалась в 54 % случаях). При этом госслужащие и менеджеры сравнительно лучше активизировали условия среды как ресурсы профессионализма (в среднем – 3,1 балла из 8,0 возможных), в меньшей степени – инженеры и руководители промышленных подразделений предприятий и НИИ (2,6 балла). Можно выделять и более значимые условия для каждой группы: а) у госслужащих: воспитание в полной семье, роль отца и матери, братьев/сестер и родственников, друзей, мужчин и женщин, руководителей и рабочих групп, роль обстоятельств; в) у представителей профессий «человек – техника»: роль мужчин, руководителей, рабочих групп и науки; с) у менеджеров: место рождения, образование и должность отца, образование и должность матери, роль мужчин, руководителей и рабочих групп, роль обстоятельств.

Отвечая на вопрос о независимости/ взаимосвязи разных условий среды, в своих комбинациях способных создавать «системные эффекты», нужно признать, что достаточно четко прослеживаются и разные типы связей между рассматриваемыми условиями среды. Так, у госслужащих выделяются следующие группы условий: «роль отца – руководителей», «роль друзей – женщин – мужчин – рабочих групп – науки – искусства», «роль руководителей – друзей – мужчин – женщин»; у представителей профессий «человек – техника»: «роль мужчин – руководителей – рабочих групп – науки»; у менеджеров: «место рождения – образование отца – должность отца – образование матери – должность матери – роль мужчин – руководителей – рабочих групп – обстоятельств». Другими словами, и комбинации взаимосвязанных условий у изучаемых профессионалов также заметно отличаются.

Ответы на два последних вопроса – об относительной роли («весе», значимости) разных условий и их временной актуализации – следуют из полученных уравнений множественного регрессионного анализа (МРА). Результаты МРА также свидетельствуют о заметных различиях в последовательности актуализации субъектами разных условий среды и их разной роли (согласно коэффициентам) в динамике профессионализма на протяжении их профессиональной карьеры.



*Обсуждение результатов.* По совокупности результатов, полученных посредством описательной статистики, **t-сравнения, корреляционного** и множественного регрессионного анализа, можно констатировать следующее: 1. Решающее значение имеют не отдельные условия социальной среды, а их комбинации, порождающие, с одной стороны, уникальные социальные ситуации жизнедеятельности людей, с другой – «социальные эффекты» в их поведении и деятельности; 2. Совокупность условий среды выступает основанием как выбора человеком той или иной профессии, так и меры его успешности в ней, меры его самореализации в разных сферах жизнедеятельности (в том числе, в семейной); 3. По совокупности актуализированных условий различаются даже представители близких профессий, имеющих сходные социально-психологические критерии (например, такие как «профессиональная иерархия», «статус профессии» и «свобода профессионала»); 4. Множество специализаций в каждой профессии создает своеобразные и уникальные *профессиональные сферы* (как совокупности специализаций в профессии и ее обслуживающих видов деятельности) и *профессиональные пространства*, включающие не только технологии и организацию труда, но и типичный для данных профессионалов образ жизни (в том числе особенности родительской и собственной семьи, отношения с друзьями и родственниками, отношения к науке, искусству, религии и т. п.); 5. В профессиях, «по умолчанию» предполагающих карьерное продвижение субъекта (в органах государственной службы, коммерческих компаниях) желательные социальные эффекты (успешная карьера, самореализация в семье) создаются благодаря комбинациям таких условий среды, как воспитание в полной семье, высокие авторитет и роль отца и матери, роль мужчин, руководителей и рабочих групп, а также благоприятные обстоятельства. Эти комбинации имеют место при наличии и других желательных условий (позитивных отношений с родственниками, друзьями, супругами); 6. В целом по выборкам полнота актуализации людьми условий социальной макро-, мезо- и микросреды и их использование в качестве ресурсов профессионализма невысока (2,6 – 3,1 балла из 8,0 возможных, или порядка 33–39 % от потенциально возможного); 7. В профессиях, в меньшей степени требующих разви-

тых социальных компетенций (у представителей профессий «человек – техника»), спектр необходимых условий заметно уже и ограничивается «ролью мужчин, руководителей, рабочих групп и науки»; 8. В выборке госслужащих отмечаются более сцепленные факторы, *темпорально и пространственно организованные условия микросреды*: авторитет отца и матери, признание их роли в профессиональном становлении, далее «эстафету» благоприятных условий принимают руководители и рабочие группы, а также служебные, деловые и неформальные отношения с друзьями, мужчинами и женщинами. В большей степени, чем у представителей других профессиональных групп, динамика профессионализма госслужащих согласована с их взаимодействиями со своей командой, организацией, кругом общения; 9. В выборке менеджеров акценты несколько смещаются к *мезоусловиям социальной среды*, формируемым образованием и занимаемой должностью отцом и матерью, благоприятными обстоятельствами и *условиями микросреды*, определяемыми отношениями с руководителями и рабочими группами. В отличие от госслужащих, у менеджеров не отмечается монотонное возрастание позитивного влияния условий среды на динамику профессионализма; 10. У «технарей» благоприятные условия как детерминанты более *сфокусированы и ограничены в диапазоне* «роль мужчин – руководителей – рабочих групп – науки»; 11. Многие условия социальной микро-, мезо- и макросреды (точнее, группы, паттерны условий) актуализируются как ресурсы последовательно на протяжении профессиональной карьеры; 12. Рассматриваемые условия среды положительно коррелируют. Следовательно, все они могут выступать как ресурсы (а не антиресурсы). Вместе с тем слишком продолжительная «эксплуатация» отдельных ресурсов часто приводит к нежелательным следствиям (несостоявшаяся «карьера», быстрая инволюция субъекта как профессионала и т. п.) [8; 13]; 13. У представителей разных профессий как состав актуализируемых условий, так и их последовательность и мера влияния на динамику профессионализма (согласно коэффициентам в уравнениях МРА и величине общей детерминации) заметно различаются. Важное значение для динамики профессионализма госслужащих имеют отношения с мужчинами и женщинами, а также должность, отражающая успешную карьеру: у представи-

телей профессий «человек – техника» – «место рождения», «должность отца» и «роль рабочих групп»; у менеджеров коммерческих компаний – «место жительства» и занимаемая должность, отражающая успешную карьеру; 14. Общая картина динамики актуализации условий среды как ресурсов такова: периодические изменения как состава, так и меры влияния всех условий; более важна роль условий среды как ресурсов в начале карьеры – в 20–35 лет и в завершающих фазах – в 55–65 лет и старше. В середине карьеры (35–55 лет) степень влияния разных условий на динамику профессионализма заметно ослабевает (согласно коэффициентам детерминации, объясняющими от 0 до 18 % дисперсии). Вероятно, в середине карьеры формируются собственно профессиональные детерминанты профессионализма, поддерживающие его уровень и динамику в приемлемых границах; 15. Специфическими особенностями актуализации условий среды как ресурсов у представителей разных профессий можно считать: разную меру детерминации динамики профессионализма на протяжении всей карьеры; большую или меньшую представленность условий микро-, мезо- или макросреды, большую стабильность одних и вариативность других условий; 16. Сопоставляя обсуждаемые выше данные с ранее полученными на меньших по размеру выборках (соответственно, более однородных) [4; 8; 13], можно предполагать, что весьма заметное влияние оказывают актуально действующие условия жизнедеятельности людей (корпоративная культура организаций, доминирующий стиль руководства; социальные возможности, определяемые занимаемой должностью; отношения в семье и пр.). Вследствие этого при анализе данных небольших и специфичных выборок профессионалов (мужчин/ женщин, руководителей/ специалистов и т. п.) мы получаем большие доли дисперсии, объясняемой ролью анализируемых условий (до 54–62 %), тогда как в больших гетерогенных выборках (более 100 чел.) доля объясняемой дисперсии меньше (до 18 %).

*Заключение.* Все рабочие гипотезы получили подтверждение. Представители разных профессий (сходных по социально-психологическим критериям) различаются составом, паттернами, динамикой актуализации разных условий среды как ресурсов, а также разной мерой детерминации ими социальной успешности человека. Нами

обстоятельно анализировались составляющие не только профессиональной успешности (динамика и уровень профессионализма, быстрота карьеры, наличие управленческого опыта), но и социальной (самореализация в семье: состояние в браке, стаж семейной жизни, число детей, которые находятся в такой же связи с условиями среды, как и рассматриваемые нами на примере динамики профессионализма на протяжении профессиональной карьеры). В процессе НИР подтверждено, что лучшие результаты дает комбинация методов параметрической статистики: проверяя рабочие гипотезы, мы можем параллельно формулировать новые задачи и выдвигать новые гипотезы.

### Ссылки

1. Волочков А. А. Активность субъекта бытия: интегративный подход. Пермь: Перм. гос. пед. ун-т, 2007. 375 с.
2. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д. А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. 680 с.
3. Водопьянова Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий): автореф. дис. ... докт. психол. наук. СПб., 2014. 48 с.
4. Маркова Е. В. Возрастные и стажевые изменения стилевых характеристики процесса принятия управленческих решений // Системогенез учебной и профессиональной деятельности. Ч. I: Методология системогенетического подхода. Конструктивные и деструктивные тенденции профессионального становления и реализации личности: материалы VII Международной научно-практической конференции, 20–22 октября 2015 г., г. Ярославль / под ред. проф. Ю. П. Поваренкова. Ярославль: Агентство Литера, 2015. С. 234–236.
5. Толочек В. А. Адаптация субъекта к социальной среде: парадоксы, парадигмы, психологические механизмы // Мир психологии, 2006, № 4. С. 131–146.
6. Толочек В. А. Профессиональная успешность субъекта: психологические и социальные контексты // Методы исследования психологических структур и их динамики / под ред. Т. Н. Савченко и Г. М. Головиной. М.: Изд-во ИП РАН, 2007. С. 69–81.

7. Толочек В. А. Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 6, № 3. С. 27–61.
8. Толочек В. А., Денисова В. Г., Журавлева Н. И. Динамика и условия становления субъекта в социономических профессиях // Психологический журнал. 2011. Т. 32, № 6. С. 41–48.
9. Хазова С. А., Дорьева Е. А. Ресурсы субъекта: теория и практика исследования. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2012. 250 с.
10. Baumeister R. F., Schmeichel B. J., Vohs K. D. Self-regulation and executive function: Self as controlling agent // *Social psychology: Handbook of basic principles* / Ed. by A. W. Knogianski, E. T. Higgins. N. Y.: Guilford Press, 2007. P. 516–539.
11. Diener E., Fujita F. **Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach** // *Journal of Social Psychology*. 1995. Vol. 68, № 5. P. 926–935.
12. Taylor Sh. E. *Health psychology*. Boston: McGraw Hills, Inc., 1995. 276 p.
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. Карпов А. В. Рефлексивная детерминация деятельности и личности. М.: РАО, 2012. 476 с.
15. Кашапов М. М. Стадии творческого мышления профессионала. Ярославль: Ремдер, 2003. 183 с.
16. Крюкова Т. Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни. Кострома: КГУ им. Н. А. Некрасова, 2010. 376 с.
17. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013. 258 с.
18. Слепко Ю. Н. Теоретическая и эмпирическая структура отношения учащихся к учителю // *Ярославский педагогический вестник*. 2012. № 4, т. 2. С. 252–256.