

УДК 159.9

Приводятся материалы анализа литературных источников по проблеме «темпоральные характеристики профессиональной карьеры» (ТХПК). Выдвигаются гипотезы: 1) имеют место неоднократные циклы (само)организации адаптационных механизмов на протяжении профессиональной карьеры субъекта (или – микроциклы); 2) нарушения типичной цикличности – незавершенные микроциклы, редуцированные, равно как и затянутые будут негативно отражаться на профессиональной успешности субъекта; 3) накопление разных нарушений микроциклов будет приводить к профессиональным деструкциям и заболеваниям. Выделяются 10 критериев успешности субъекта («вертикальная» карьера, «горизонтальная», «быстрота карьеры» и др.). Предлагается система понятий, обеспечивающая операциональную разработку проблемы ТХПК.

Ключевые слова: акме; субъект; успешность; ресурсы; процессы.

Are given the materials of the analysis of literary sources on the problem “temporal characteristics of professional career” (TKHPK). The hypotheses are advanced: 1) occur the repeated cycles (auto) of the organization of adaptive mechanisms for the elongation of the professional career of subject (or - micro-cycles); 2) the disturbances of typical cyclic recurrence - the incomplete micro-cycles, reduced, just as tightened it will be negatively reflected in the professional success of subject; 3) they will lead the accumulation of the different disturbances of micro-cycles to the professional destructions and the diseases. Are separated 10 criteria of the success of subject (“vertical” career, “horizontal”, “the rapidity of career” and other). Is proposed the system of concepts, which ensures operational resolving of problem TKHPK.

Key words: acme; subject; success; resources; processes.

В. А. Толочек

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

Л. В. Винокуров

*Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена
E-mail: leon_1205@mail.ru*

Н. И. Иоголевич

*Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)
E-mail: mirnnat@list.ru*

Е. В. Маркова

*Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова
E-mail: mark_ev@mail.ru*

Темпоральные характеристики профессиональной карьеры как объект и предмет психологического исследования

Научная статья

V. A. Tolochek

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

L. V. Vinokurov

*Russian state pedagogical university of Gertsena
E-mail: leon_1205@mail.ru*

© Толочек В. А., 2015
© Винокуров Л. В., 2015
© Иоголевич Н. И., 2015
© Маркова Е. В., 2015

N. I. Iogolevich

South Ural state university (national research university)

E-mail: mirnnat@list.ru

E. V. Markova

Yaroslavl state university of Demidova

E-mail: mark_ev@mail.ru

Temporal Characteristics of Professional Career as an Object and a Target of Psychological Experiment

Scientific article

Анализируя представления ведущих отечественных специалистов о профессиональном становлении субъекта, профессионализме и карьере – В. А. Бодрова, Н. Е. Водопьяновой, Л. Г. Дикой, Е. П. Ермолаевой, Э. Ф. Зеера, А. В. Карпова, Е. А. Климова, Л. М. Митиной, Ю. П. Поваренкова, Н. С. Пряжникова и др., – можно сделать следующие обобщения.

1. Собственно *профессиональная карьера* (ПК) как предмет исследования в отечественной психологии остается сравнительно малоизученной. В работах ведущих специалистов фиксируется сложная динамика профессионального становления субъекта (ПСС), отмечается необходимость включения в предмет исследования всей профессиональной жизни человека (как его активной трудовой деятельности, так и внерабочих форм активности, как начальных стадий ориентации и выбора профессии, так и становления – до последних фаз трудовой деятельности), но ПК как особый предмет и актуальная проблема не выделяется. В НИР последнего периода (конец XX – начало XXI ст.) акценты заметно смещаются к изучению субъективных характеристик профессионализма субъекта. Показано, что исторически расширяются субъективные критерии успешности работы [1], профессионализма [2; 3], что в процессе профессионального становления происходят периодические изменения структур ПВК [4; 5; 6]. В последние годы внимание ученых концентрируется на субъективном видении профессионалом своего развития, своей будущей карьеры, своего профессионального становления как целостной картины [7].

2. В последние 10–15 лет внимание ученых (психологов, социологов и др.) к проблеме ПК

заметно возросло. К научному анализу привлекается широкий спектр факторов социальной среды и характеристик человека как субъекта труда – ценности и смыслы, социальные роли на работе и вне ее, принятие особого образа жизни, образы будущей карьеры, корпоративная культура и «цена карьеры», роль гендера и возраста в карьерных ожиданиях и др. [8; 9; 10; 11].

3. Вместе с тем все обобщения даже ведущих специалистов, как правило, базируются на изучении представителей одной профессии [6; 12].

4. Общее направление НИР в 1990–2000 годах (психологические и социологические исследования) можно охарактеризовать как тенденцию становления дифференцированных подходов, оправдывающих научную новизну НИР (ПК женщин, ПК молодежи, ПК лиц в определенном регионе, ПК работников отдельной сферы и т. п.).

5. Авторы многих работ, как правило, приводят общие констатации: отсутствие единых методологических оснований НИР, общих методических подходов; отсутствие комплексных исследований – склоняются к типовому решению – выбору специфического фрагмента как отдельного предмета исследования. Констатируя типичные ограничения и недостатки предшественников, исследователи тем не менее также выбирают локальные задачи и методы, использование которых возможно в данных условиях.

6. Для многих работ характерен «анализи́зм». Глубоких современных работ, претендующих на обобщение разнообразного эмпирического и теоретического материала, мы не нашли. Типичный же подход исследователя к анализу проблемы ПК выглядит следующим образом: признается весомость позиций «классиков» (ведущих ученых

1950–1970 годов), приводятся большие обзоры НИР (чаще выполненных в рамках кандидатских диссертаций), даются собственные определения карьеры и ПК.

7. Обращаясь к *профессиональной карьере и темпоральным характеристикам профессиональной карьеры* (ТХПК) как возможным предметам исследования, выделим основные ограничения их косвенного освещения в научной литературе: а) игнорируются «Акме-события» («А-события») в жизни человека: если внимание ученых обращено к фактам жизни человека, то происходит абстрагирование от его карьеры, а если внимание акцентировано на карьере, то игнорируются «А-события» и социальная среда; в) все условия, которые могут влиять на ПК, исторически начинали изучаться в русле разных, независимых традиций (типичное ограничение, отмечаемое многими исследователями; также как и отсутствие комплексных подходов и интегральных оценок); с) динамика ПК и ТХПК как реальность современности редко попадает в центр внимания ученых.

8. Тема ТХПК как научная проблема, как предмет исследования еще недостаточно отрелексирована (так, в каталогах ГПБ РФ нет ни одного источника на русском языке, содержащего в названии ключевые понятия «ТХПК»). В целом *время* как категория и ТХПК как научная проблема в современной психологии обойдены вниманием, слабо освещены. Они не осознаются как важный фрагмент реальности. Поэтому научное изучение ТХПК может послужить «толчком» к последующей постановке проблемы в более широком контексте.

В наших исследованиях комплекс рассматриваемых выше вопросов акцентирован на триаде: *профессиональное становление субъекта, сопряженная профессиональная карьера и темпоральные характеристики профессиональной карьеры* [13; 14; 15]. Тема ТХПК может быть рассмотрена в нескольких аспектах согласно *гипотезам*: 1) имеют место неоднократные циклы (само)организации адаптационных механизмов на протяжении ПК субъекта (или – микроциклы); 2) нарушения типичной цикличности – незавершенные микроциклы, редуцированные, равно как и затянутые, будут негативно отражаться на профессиональной успешности субъекта; 3) накопление разных нарушений микроциклов будет

приводить к профессиональным деструкциям и заболеваниям.

Обобщая данные наших пилотажных исследований, можно уточнить и скорректировать ближайшие задачи НИР в обсуждаемой области. Это: 1) изучение ТХПК как целостного феномена; 2) разработка методик измерения ТХПК как целостного феномена (не только изучения, а именно *измерения*); вводя разного рода «нормирование», например на возраст, стаж и пр., вероятно, можно выделять временные структуры эволюции разных психологических систем); 3) проверка методик на надежность и валидность (сопоставление объективных данных и самооценок и др.); 4) изучение ТХПК субъектов в контексте разных условий социальной микро-, мезо- и макросреды; 5) выделение возрастных периодов (и стадий ПК) с разной динамичностью ТХПК (предполагается, что, выделяя временные структуры эволюции психологических систем, можно устанавливать возрастные стадии большей и меньшей «неустойчивости»).

Последовательный анализ состояния вопроса потребовал введения системы рабочих понятий, которые определялись нами в контексте задач НИР

1) *Становление профессионала, или профессиональное становление субъекта* – процесс изменений составляющих и структур профессионализма, которые происходят на протяжении активной профессиональной деятельности субъекта от начальных до завершающих периодов профессиональной деятельности. ПСС включает множество процессов и состояний, сопровождающих формальную (внешнюю, экстернальную) карьеру и субъективную (внутреннюю, интернальную), как множество свойств, формирующихся и проявляющихся на протяжении профессиональной карьеры;

2) *Профессионал* – субъект профессиональной деятельности, длительно специализирующийся в определенной трудовой сфере, успешно справляющийся с возложенными на него должностными функциями, имеющий соответствующую квалификацию, интегрированный в профессиональном сообществе (в контактных группах, в организации, в профессии);

3) *Профессионализм* – интегральная характеристика человека как субъекта квалифицированной деятельности, отражающая его способность успешно (то есть в соответствии с критериями

продуктивности, качества, надежности работы, с оптимальными психофизическими затратами) решать профессиональные задачи (в пределах своих должностных обязанностей);

4) *Профессиональная карьера* – характеристика человека как субъекта квалифицированной деятельности, отражающая динамику и уровни изменений его профессионализма («горизонтальная» карьера, изменения квалификации) и должностного продвижения («вертикальная» карьера) на протяжении его активной профессиональной деятельности. Под профессиональной карьерой (в широком смысле) понимается не только профессиональное развитие человека как субъекта, его продвижение по квалификационным и должностным позициям организационной иерархии как реализация человеком своих возможностей в активный период и в условиях профессиональной деятельности, но и процесс и полнота самореализации человека в разных сферах жизнедеятельности. При этом карьера, как внешняя (экстернальная), так и субъектная (интернальная), не является последовательным, монотонным линейным процессом. Она сопряжена со сложной динамикой подъемов и спадов, кризисов и восстановлений, с адекватной или чрезмерной «ценой» карьеры (социальной, личностной и психофизиологической);

5) *Ресурсы* – условия среды (внесубъектные ресурсы), процессы взаимодействия людей (интерсубъектные ресурсы) и индивидуальные особенности субъекта (интрасубъектные ресурсы), актуализация которых может приводить к становлению новых психических структур с особыми системными связями, повышающими успешность деятельности и в восприятии субъекта связанных с успешностью. Актуализация условий среды, процессов взаимодействия людей, индивидуальных особенностей субъекта может быть как его пассивной интеграцией с ними, активным поиском и их организацией, так и энергичной их мобилизацией. Эффекты, возникающие вследствие интеграции разных условий внешней и внутренней среды, можно понимать как «детерминанты», «факторы» или «условия» (по Б. Ф. Ломову), которые обеспечивают большую успешность субъекта, чем она могла бы быть без подобной интеграции;

6) *Эффекты* как внешние проявления интеграции множества актуализированных условий вне-

шней и внутренней среды субъекта – проявления процессов становления новых психических структур и возникновения новых возможностей субъекта, вследствие мобилизации систем на решение задачи, становления синергии в функционировании разных систем и др. Соответственно вышеприведенным суждениям, использование (присвоение, обогащение) *ресурсов субъектом* будет сопровождаться становлением у него особых *психических состояний*, возникающих в процессах актуализации новых условий и процессов внешней и внутренней среды, отражающих становление новых психических структур.

В результате анализа литературного материала определены *критерии выделения социальных групп, позволяющие измерять ТХПК – 6 критериев успешности субъектов (А) и 4 дифференцирующие субъектов по другим основаниям (В)*:

А. 1. «Вертикальная» карьера (занимаемые должности; должностное продвижение; доход; статус профессии, должности); 2. Быстрота карьеры («вертикальной» карьеры: скорость должностного продвижения); 3. «Горизонтальная» карьера (неформальный авторитет, отраженный в стаже управленческой деятельности, социометрический статус в группе, совокупность социальных ролей в группе, полнота самореализации в профессии и др.); 4. Профессиональная успешность/ «Цена» профессиональной успешности («психофизиологическая цена» успешности как минимизация профессиональных деструкций, заболеваний и жизненных кризисов сравнительно с типичными; мера выраженности деструкций и заболеваний во 2-й половине ПК); 5. Социальная успешность (как продвижение из «стартовой социальной ниши» к более высоким в сравнении с остающимися на «орбите родителей»); 6. Успешность самореализации в других сферах (в семье: состояние в браке, стаж семейной жизни, наличие детей и т. д.).

В. 7. Гендер; 8. Особенности профессии; 9. Особенности *социальной среды* (корпоративная культура организаций, «высота профессиональной иерархии», «высота организационной иерархии» и др. могут рассматриваться как важные параметры социальной мезосреды, способные дифференцировать группы людей); 10. Акме-события (разделяя группы субъектов с большим / меньшим числом А-событий, сравнительно с типичными, можно ожидать, что разные субъекты

в разной степени реагируют на изменения условий внешней и внутренней среды).

В качестве модели исследования будет выступать *триада социальных ситуаций профессионального становления субъекта*: 1) деятельность и жизнедеятельность субъектов с разными условиями социальной микро-, мезо- и макро-среды; 2) деятельность представителей разных профессий; 3) деятельность субъектов с разной успешностью (быстротой карьеры, «цены» ПК, социальной динамики, занимающих разную иерархическую позицию и др.).

Заключение. На основании ряда независимых исследований и анализа эмпирических данных мы констатируем, что ТХПК может рассматриваться как целостный феномен, а сам подход к его изучению – как *ритмология ПК. ТХПК как целостный феномен* характеризуется: а) комплексом устойчивых детерминант, имеющих общие и особенные аспекты; б) особыми системными свойствами (устойчивость, взаимная обусловленность разных циклов ПК, компенсаторные отношения между ними); в) исторической динамикой (ускорением – сокращением продолжительности разных циклов, увеличением их числа за ПК, появление «пауз» – периодов обучения, состояния как безработного, смены организаций, профессии, специализации); г) становлением типичной ПК для представителей каждой социальной группы (по профессии, гендеру, возрасту, состоянию в браке, должностной позиции).

Ссылки

1. Родина О. Н. О понятии «успешности трудовой деятельности» // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1996. № 3. С. 51–60.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М.: Академия, 2004. 304 с.
3. Маркова А. К. Психология профессионализма. М.: РАГС, 1996. 308 с.

4. Карпов А. В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 1999. 584 с.
5. Кашапов М. М. Формирование профессионального творческого мышления. Ярославль: ЯрГУ, 2013. 136 с.
6. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013. 258 с.
7. Митина Л. М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. М.: Нестор-история, 2014. 376 с.
8. Бадаян А. Н. Профессиональная карьера банковского работника: (на примере коммерческих банков Москвы): автореф. дис. ... канд. соц. наук. М., 2011. 24 с.
9. Запорожанова Е. Б. Профессиональная карьера женщин: социологический анализ состояния в условиях радикальных перемен: автореф. дис. ... канд. социол. наук. Н. Новгород, 2003. 24 с.
10. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Асимметричное профессиональное будущее современной молодежи // Педагогическое образование в России. 2013. № 4. С. 258–263.
11. Чернышев Я. А. Профессиональная позиция личности в карьере. Ульяновск: УлГУ, 2010. 385 с.
12. Пономаренко В. А. Психология духовности профессионала. М.: ПЕР СЭ, 2004. 256 с.
13. Толочек В. А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 2. С. 48–61.
14. Профессиональное становление субъекта: ресурсный подход / А. В. Толочек [и др.] // Вестник ЯрГУ им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2013. № 2 (24). С. 66–72.
15. Профессиональная карьера: подходы и исследования / А. В. Толочек [и др.] // Вестник ЯрГУ им. П. Г. Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2014. № 2 (28). С. 97–100.