
**ПСИХОЛОГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**ДИНАМИКА И УСЛОВИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СУБЪЕКТА
В СОЦИОНОМИЧЕСКИХ ПРОФЕССИЯХ¹**

© 2011 г. В. А. Толочек*, В. Г. Денисова**, Н. И. Журавлева***

**Доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник
Учреждения Российской академии наук Института психологии РАН, Москва;
e-mail: tolochekva@mail.ru*

***Консультант, Академический центр новых знаний и технологий, Москва;
e-mail: veronikadeny@gmail.com*

****Директор по персоналу, ЗАО “Фодд”, Москва;
e-mail: n.zhuravleva2009@yandex.ru*

Рассматривается проблема профессионального становления субъекта (ПСС) в социономических профессиях на моделях государственных служащих, менеджеров коммерческих компаний, частных охранников. Изучаются феномены, закономерности и механизмы интеграции биологического, психического и социального в человеке. Выделены темпоральные характеристики как сущностные свойства феноменов ПСС, его макро-, мезо- и микроциклы. Анализируются особенности социальной среды (макро-, мезо- и микросреды) как условия ПСС. Исходными положениями подхода являются: выбор в качестве единицы анализа не отдельного субъекта, а субъекта, развивающегося и функционирующего в специфической профессиональной и социальной среде; выделение детерминант карьеры и “карьерных циклов”; введение в предмет исследования (наряду с собственными свойствами субъекта) актуальных составляющих социальной макро-, мезо- и микросреды.

Ключевые слова: профессиональная карьера, профессиональное становление, эволюция, субъект, социальная среда (микро-, мезо-, макросреда).

Профессиональное становление субъекта (ПСС) может рассматриваться как специфическая социализация человека, ее особая форма: “Во-первых, профессиональное становление необходимо понимать как форму социализации и индивидуализации личности, во-вторых, как специфическую форму научения и развития, в-третьих, как специфическую форму проявления активности, в четвертых, как часть жизненного пути...” [14, с. 12]. Становление такого понимания предворяется работами И.С. Кона, Е.С. Кузьмина, Б.Ф. Ломова, Б.Д. Парыгина и др. [7–9, 13]. ПСС можно рассматривать и как одно из специфических проявлений интеграции “внешних условий”, условий социальной среды и “внутренних условий” человека, его актуализированных особенностей как индивида, субъекта, личности.

Интеграция биологического, психического и социального в человеке периодически привлекает

к себе внимание ученых. Это один из тех “вечных вопросов”, на которые призваны отвечать представители гуманитарных дисциплин. Так, согласно современной акмеологии, профессиональное и личностное развитие, достижение человеком его вершины (“акме”), его гармоничная жизнь и полнота самореализации в разных жизненных сферах, словом, все позитивные линии онтогенеза возможны лишь при определенном сочетании внешних, социальных и субъектных, собственно психологических условий, при определенных их взаимодействиях и отношениях. Основными факторами, обеспечивающими идеальную интеграцию “внешнего” и “внутреннего”, являются квалифицированный труд, особое отношение к нему, высокий профессионализм, достижения человека как субъекта труда, его успешная самореализация в разных сферах жизнедеятельности [2, 4, 6, 10]. Заметим, однако, что понимание ключевой роли труда в становлении зрелой личности было выражено намного раньше, в 1930-х гг.: “...человек определяется прежде всего ...отношением к

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ (грант № 11-06-0081).

туду. ...Это сознательное, общественное отношение к труду является *стержнем*, на котором перестраивается вся психология личности ...” (выделено нами) [16, с. 640]. Акмеологи постулируют, что достижение *акме* может происходить где-то в середине жизненного пути человека, в процессах его становления как профессионала и как активного субъекта своей жизнедеятельности. Однако ни психологические механизмы, ни хронологические границы никем нигде и никогда не упоминаются. Обсуждение феномена “акме” ограничивается постулированием существования разных акмеусловий, которые при определенных обстоятельствах могут становиться акмефакторами, т.е. детерминантами личностного и профессионального развития человека.

На рубеже XX и XXI вв. диспозиции личности, альтернативные тенденции развития, конфликты, кризисы, согласно новой методологии, понимаются учеными уже не как однажды и навсегда определяющие эволюцию человека, профессиональную в том числе, а как перманентный процесс, в котором периодически возникают неустойчивые состояния системы, когда дальнейшая эволюция равновероятно может пойти как по одному, так и по другому пути, по иному сценарию; как параллельно разворачивающиеся тенденции. Профессиональное становление человека как субъекта и личности в последние два-три десятилетия в зарубежной психологии чаще понимается как индивидуально своеобразный процесс самодетерминации, активное взаимодействие человека и условий социальной среды [23–29 и др.]. Однако динамика, условия и собственно темпоральные характеристики ПСС изучены сравнительно слабо.

Принимая, что “...изучение внутренних психологических закономерностей, обуславливающих психический эффект внешних воздействий, составляет фундаментальную задачу психологи-

ческого исследования” [17, с. 209], интеграцию биологического, психического и социального в человеке более адекватно и корректно рассматривать в процессах ПСС, наиболее концентрированно проявляющихся в контексте его профессиональной карьеры, выделяя ее макро-, мезо- и микроциклы. Наиболее концентрированно множество отношений биологического, психического и социального проявляется в социэкономических профессиях [19–21].

Цель исследования – изучение феноменов, закономерностей и механизмов интеграции биологического, психического и социального в человеке. *Задача* – изучение хронологии, условий и сопряженных эффектов профессионального становления субъекта. *Предмет* – эффекты интеграции биологического, психического и социального на протяжении профессиональной карьеры субъекта. *Базовый метод* – квазиизмерения [18, 22].

МЕТОДИКА

Участники исследования: представители социэкономических профессий (государственные служащие, менеджеры, частные охранники, врачи, учителя), всего – более 500 чел. (см. табл. 1). Это были “средние” во многих отношениях индивиды – мужчины и женщины преимущественно в возрасте от 30 до 60 лет, занимавшие разные должностные позиции в служебной иерархии, чаще социально благополучные, имевшие стабильно работу, семью и детей. При анализе данных применялись разные методы параметрической статистики (пакет *SPSS 17*) [11].

Исследование проводилось на примере трех профессиональных сфер, трех моделей деятельности, в которых внешние критерии профессионализма четко дифференцируются: а) государственные служащие (228 чел., $M = 30–65$ лет); б) менеджеры частных компаний (111 чел.,

Таблица 1. Социально-демографические характеристики сотрудников коммерческих компаний

Социально-демографические характеристики	Подгруппы в целом			Концентрированные подгруппы	
	топ-менеджеры	руководители	менеджеры	топ-менеджеры	менеджеры
Пол (% муж.)	51	55	33	53	36
Возраст (лет)	40.1	41.2	34.2*	43.1	38.8*
Состоят в браке	0.84	0.79	0.46*	0.86	0.59*
Семейный стаж (лет)	15.2	15.1	6.9*	17.4	9.58*
Дети (кол-во)	1.5	1.1	0.8*	1.6	1.0*

Примечание. *Различия статистически значимы на уровне $p = 0.01$.

$M = 24-62$ года); в) частные охранники (65 чел., $M = 24-58$ лет). В каждой профессиональной группе различались подвыборки лиц, занимающих более высокие, рубежные, элитные должности и соответственно более высокие профессиональные и социальные позиции, а также те, кто занимает низовые должности, своего рода “массовые профессии”. В выборке государственных служащих различались “высокие руководители” (16 чел. – заместители министра и начальники департаментов и управлений), “руководители” (40 чел., занимающих должности заместителя и начальника отдела) и “специалисты” (171 чел. – специалисты, ведущие и главные специалисты); в выборке менеджеров – “топ-менеджеры” (39 чел. – директора и генеральные директора), “руководители” (29 чел. – руководители подразделений и групп) и “специалисты” (43 чел., занимающие низовые должности в формальной структуре организаций); в выборке частных охранников – “профессиональная элита” (33 чел., специализирующиеся в престижной и высокооплачиваемой “охране физических лиц”, т.е. “телохранители”) и “профессиональная база” (32 чел., работающие в основной и массовой “физической охране объектов”, т.е. обычные охранники на объектах). В выборках госслужащих и менеджеров также различались подвыборки лиц с успешной социализацией (состоящие в браке, имеющие детей) и неполной социализацией (не состоящие в браке, не имеющие детей).

Испытуемые привлекались в качестве экспертов динамики составляющих профессионализма своих коллег (а) и своей биологической, психической и профессиональной эволюции (б). Они оценивали состояние здоровья, психологические качества (способности, индивидуальные стили деятельности, стили руководства, профессионализм в целом и др.), условно названные *сложные психологические системы*, в 5-летних интервалах от 20 до 65 лет (с). Динамика эволюции систем до их актуального возраста оценивалась экспертами как ретроспектива, последующая динамика – как перспектива, прогноз (д). Нами была сделана попытка уточнить содержание вопросов, поднятых в исследованиях Б.Г. Ананьева 1960-х гг., моделируя лонгитюдные исследования.

Для уточнения квазиданных и более обстоятельного изучения выявленных фактов нами применялись стандартные методики (MMPI, 16PF, УСК и др.), опросы, интервью. В исследовании использовался методический прием “концентрация”: наряду с анализом данных выборок и подвыборок в целом анализировались данные лиц,

близких по возрасту (среднее ± 1 ст. отклонение). Концентрация позволяла: а) рассматривать взаимосвязи переменных у лиц, формировавшихся в сходных исторических и социальных условиях; б) исключать разных “протеже”, тех, кто достиг нетипичной, быстрой карьеры; в) исключать нетипичных субъектов, в зрелом возрасте занимающих низовые должностные позиции, что не характерно для изучаемых сфер деятельности и корпоративной культуры организации.

РЕЗУЛЬТАТЫ

Согласно среднестатистическим показателям, динамика становления составляющих профессионализма субъекта, условно названных “сложные психологические системы” (метакогнитивные способности, профессиональные знания и умения, компетентность, индивидуальные стили деятельности, стили руководства и др.), имеет три “классические” части – это *эволюция*, “*плато*”, *инволюция систем*. Кривая динамики имеет слабо выраженную вершину на рубеже 35–45 лет с двумя пологими восходящей и нисходящей ветвями; слабо выраженное промежуточное и сравнительно непродолжительное “плато” длительно 10–15 лет, первая половина которого еще может трактоваться как незначительное монотонное приращение выраженности систем, вторая – как начало их инволюции. Третью часть эволюции ПСС можно выделять лишь условно – как более интенсивное угасание систем, чем это наблюдалось на стадии “плато” (с учетом сравнительно небольших количественных изменений и гетерохронности развития разных систем). Если на стадии эволюции систем их прирост за каждые 5 лет составлял около 1–2 баллов по 9-балльной шкале (т.е. порядка 10–25% ее интервала), а к стадии “плато” условно можно относить хронологические периоды с положительной эволюцией систем около 0.1–0.5 балла (1–7%) и такой же “отрицательной эволюцией”, или инволюцией, то начало более выраженного угасания систем (0.6–1.5 балла, или более 8%) можно было интерпретировать как начало их инволюции (см. табл. 2).

Стандартные отклонения отражают ту же динамику: уменьшаются до минимума к 35–45 годам по всем составляющим, а затем возрастают к завершению карьеры (табл. 2). На основании изменений стандартных отклонений также можно выделять три стадии ПСС, но дифференцированно для разных систем. Диапазоны субъективных оценок (минимальные–максимальные) также уменьшаются к середине профессиональной карьеры.

Таблица 2. Зависимость между должностной позицией и оценками менеджеров коммерческих компаний динамики их профессионального становления (средние)

Уровень профессионализма в разном возрасте (лет)	Подгруппы в целом			Концентрированные подгруппы	
	топ-менеджеры	руководители	менеджеры	топ-менеджеры	менеджеры
20	2.8	2.7	2.5	2.9	2.5
25	4.4	3.7	3.7	4.5	3.6
30	5.6	4.8	5.0	5.7	4.7*
35	6.2	5.7	5.8	6.4	5.5*
40	6.8	6.2	6.6	7.0	6.3*
45	7.2	6.7	6.8*	7.3	6.6*
50	7.5	6.8	6.8*	7.5	6.8*
55	7.5	6.8	6.7*	7.5	6.7*
60	7.0	6.7	6.1*	7.0	5.9*
65 и >	6.6	6.5	5.4*	6.5	5.2*
Среднее:	6.2	5.7	5.5	6.2	5.4

Примечание. *Различия статистически значимы на уровне $p = 0.01$.

Для изучения процессов ПСС нами использовались еще два критерия, основанные на производных статистиках, получаемых из описательных: 1) “дельта генеза” – различия в интенсивности и направлении динамики развития субъекта на оцениваемом возрастном этапе в сравнении с предыдущим этапом; 2) “синхронизация систем” – число и теснота корреляций состояния рассматриваемых психологических систем в каждом возрастном интервале (от 20 до 65 лет). Посредством производных статистик, не подверженных субъективным искажениям экспертов, можно было уточнить и подтвердить выявленные закономерности ПСС. Во всех выборках “дельта генеза” приближается к нулю к 35–45 годам и далее становится отрицательной, т.е. отмечаются процессы инволюции. Наиболее тесные корреляции ($r = 0.33–0.70$), которые можно интерпретировать как эффекты синхронизации разных систем, также отмечены в возрастном диапазоне 35–45 лет. Они возрастают последовательно количественно и по тесноте связей от начала карьеры к ее возрастному “пику”, затем монотонно убывают [19, 20].

Согласно всем пяти критериям, в начале и середине профессиональной карьеры людей происходят процессы своеобразной их профессиональной “стандартизации”: стабилизации навыков, качеств, сформированных психологических систем адаптации. Затем общие для всех закономерности и тенденции генеза “расстраиваются”, детерминанты утрачивают свою силу, подавляясь новыми условиями, становятся более подвластными регулированию субъектом с большим или меньшим эффектом. Другими словами, если до “пика зрелости” преобладают общие для всех

закономерности эволюции людей, то после 35–45 лет динамика индивидуального развития субъектов разделяется, “расщепляется”: у одних продолжают процессы развития, у других они стабилизируются, у третьих инволюционируют.

При дифференцированном подходе, т.е. анализе данных в разных подгруппах: а) специалистов и руководителей (лиц, занимающих разные должностные позиции); б) лиц с успешной социальной реализацией и лиц, не состоящих в браке, не имеющих детей; в) лиц, различающихся по социальному статусу, специализации и уровню профессионализма; г) мужчин и женщин, д) лиц, работающих в более и менее престижных специализациях, – выделены большие или меньшие различия по всем пяти используемым нами статистическим критериям (средним, стандартным отклонениям, диапазонам оценок, дельта генеза, синхронизации систем). Выделены эффекты ПСС: разные возрастные пики синхронизации систем у мужчин и женщин, у руководителей и специалистов, у представителей разных специализаций; гетерохронность развития разных по сложности систем; смещение пиков эволюции сложных психологических систем к более позднему возрасту на 5–10 лет у руководителей сравнительно со специалистами; смещение пиков эволюции сложных психологических систем к более позднему возрасту на 5–10 лет у профессиональной элиты (например, у “телохранителей” сравнительно с обычными охранниками на объектах); двойные пики у специалистов и женщин (наличие выраженных профессиональных спадов и кризисов в начале и в середине профессиональной карьеры); более оптимальная и монотонная эво-

люция ПСС у социально реализованных (имеющих семью и детей) [19, 21].

Рассмотрим более обстоятельно результаты исследования на примере данных профессиональной эволюции менеджеров частных компаний (111 чел., $M = 24-62$ года), в том числе топ-менеджеров – директоров и генеральных директоров (43 чел.), “руководителей” – руководителей подразделений и небольших организаций (29 чел.) и “специалистов”, занимающих низовые должности в формальной структуре организаций (39 чел.). Сравнивая средние значения трех выделенных групп: 1-й – “топов”, 2-й – “руководителей”, 3-й – “специалистов”, – можно видеть чаще *ступенчатое понижение значимости факторов социальной среды в профессиональном становлении субъекта* (табл. 3). Большая часть предъявленных экспертам “условий становления профессионализма” была более весома для лиц, занимающих более высокие должностные позиции. В отношении вышеназванных детерминант отмечается большая индивидуальная вариативность, но дисперсия у рядовых менеджеров чаще намного больше (в 13 случаях из 15), чем у “топов”. Корреляция основных детерминант профессионализма выявила два типа плеяд, различа-

ющихся по составу и величинам связей между переменными.

Полнота интеграции человеком факторов среды логично воплощается в качестве и быстроте его профессиональной карьеры (см. табл. 2). Обратим внимание: на “старте” профессиональной карьеры различий между 20-летними представителями в будущем разных подгрупп практически нет, они появляются позже – к 35 годам – и монотонно возрастают уже до конца профессионального пути. Сопоставление среднего семейного стажа представителей трех подгрупп (15.2 – 15.2 – 6.9 года) со средним возрастом 40.8 – 41.2 – 34.3 года соответственно обнаруживает сравнительно более продолжительное пребывание в браке “топов”, чем менеджеров, занимающих более низкие должности. Другими словами, соотношение “холостой” жизни у представителей трех групп таково: 25.6 – 25.8 – 27.5 года при среднем количестве детей: 1.5 – 1.1 – 0.8. Состав по половому признаку: мужчины в трех группах составляют соответственно 51% – 55% – 33% (см. табл. 1). При анализе данных в концентрированных подгруппах – лиц в возрастном диапазоне от 33 до 49 лет (за основу взят средний возраст “топов” ± 1 сигма) –

Таблица 3. Зависимость между должностной позицией и оценками менеджеров коммерческих компаний роли разных факторов социальной среды в их профессиональном становлении (средние)

Факторы социальной среды	Подгруппы в целом			Концентрированные подгруппы	
	топ-менеджеры ($N = 39$)	руководители ($N = 29$)	менеджеры ($N = 43$)	топ-менеджеры ($N = 32$)	менеджеры ($N = 36$)
Отец	4.8	4.6	4.3	5.3	4.5
Мать	5.3	5.0	5.4	5.5	5.8
Братья и сестры	2.1	1.8	1.2	2.1	0.9*
Родственники	2.9	1.4	1.4*	3.0	1.1*
Друзья	3.4	2.5	3.0	3.5	3.4
Женщины	2.6	2.3	2.7	2.8	2.5
Мужчины	4.1	3.1	3.0	4.3	2.7*
Супруги	3.8	3.1	2.1*	3.7	2.3
Дети	2.2	1.9	1.7	2.1	2.1
Руководители	4.8	4.7	3.7*	4.9	3.3*
Профессиональные группы	4.1	4.7	3.8	4.3	3.6
Ситуации (акме-события)	4.2	3.7	4.1	4.0	4.4
Наука	3.5	3.6	2.5	3.3	2.8
Искусство	2.5	2.2	2.0	2.3	1.9
Религия	2.35	2.3	1.3*	2.1	1.4
В среднем:	3.5	3.1	2.9	3.5	3.0

Примечание. *Различия статистически значимы на уровне $p = 0.01$.

выявленные различия проявляются более рельефно (см. табл. 2 и 3).

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Выявленные эффекты своеобразной профессиональной “стандартизации” разных людей к середине карьеры подтверждаются выводами специалистов [12, 14, 15 и др.]. Эффекты гетерохронности в развитии физиологических и психических функций, эмпирически зафиксированные в исследованиях под руководством Б.Г. Ананьева [3], в последующем неоднократно подтверждались другими авторами. Согласно нашим рабочим гипотезам, за выделенными количественными различиями в ПСС стоит мера детерминации психологических феноменов средовыми факторами: “внешние причины действуют через внутренние условия” (по С.Л. Рубинштейну). Различная организация “внутренних условий” субъекта и соответственно разные чувствительность и реактивность человека на средовые факторы проявляются как активность в эволюции своей профессиональной карьеры (это подтверждают данные корреляционного и факторного анализа). Более выраженные межгрупповые различия и меньшая индивидуальная вариативность, выявленная в концентрированных подгруппах, а также меньшая дисперсия у топ-менеджеров (в сравнении с другими) подтверждают статус выделенных условий среды как детерминанты ПСС (табл. 2 и 3).

Роль сложности и “интеллектуальной” составляющей профессии как фактора эволюции психических функций в 1960-х гг. отмечал Б.Г. Ананьев [3]. В наших исследованиях внимание было сосредоточено на детерминантах ПСС: интрапрофессиональных (“внутри” профессии) и интергрупповых (со стороны контактных профессиональных групп и “значимых других”) – как отношения, состояния, процесса и эффекта взаимодействия субъектов совместной деятельности. Согласно полученным данным, можно выделять позитивно влияющие на ПСС факторы объективной сложности профессии, ее социального статуса, социальной ответственности человека. Так, например, если у обычных охранников на объектах “пик” профессионализма приходится на 35–40 лет, “телохранителей” – на 40–45, госслужащих-“специалистов” – на 40–50, то у госслужащих-“руководителей” – на 50–55 лет. Отметим, что в контексте нашего исследования обсуждается тема не более раннего “вызревания” (это не так в силу разной сложности профессий и специализаций, разного образовательного уровня людей и др.), а более раннего “угасания”, инволюции че-

ловека как субъекта, его более короткого профессионального пути.

Понятно, что детерминантами ПСС выступают не сами по себе факторы среды (скорее, их можно понимать как относительно нейтральные), а особенные взаимодействия “внешних” и “внутренних” условий человека, его восприимчивость к средовым факторам, чуткость, “чувствительность” к ним. Социальная *сензитивность* человека как бы “транслируется” в динамику ПСС и его профессиональную успешность. Меньшая индивидуальная вариативность ПСС в концентрированной группе руководителей высшего звена, начиная с 25-летнего возраста, подтверждает наши выводы (см. табл. 2).

Согласно полученным данным, успешность в первой части карьеры предопределяет ее успешность в целом. При этом успешность “вертикальной” карьеры отражается, поддерживается, обогащается полнотой социализации – состояние в браке у “топов” и “рядовых” соотносится как 1.83 : 1; количество детей – 1.83 : 1; продолжительность среднего семейного стажа в отношении к возрасту у “топов” – 0.38 против 0.20 – у “рядовых”. По трем приведенным критериям наблюдаются почти двукратные различия между субъектами, занимающими высшие и низшие должностные позиции. Надо принимать во внимание, что среди рядовых менеджеров больше женщин (67%) по сравнению с группами руководителей (49 и 45%), а в нашей культуре они в среднем раньше вступают в брак, чем их ровесники-мужчины. При этом благополучной для страны демографической тенденцией признается семья, имеющая в среднем более двух детей, а потому подобная картина социализации людей в семейной сфере может пониматься как серьезная деформация, сопряженная с драматичными близкими и отдаленными демографическими следствиями. Динамика ПСС и успешная карьера человека “резонируют” со множеством социальных феноменов. Косвенные для нас данные исследований отражают чрезвычайно важные социальные следствия более или менее полноценной интеграции биологического, психического и социального в человеке, точнее – их интеграцию человеком как активным субъектом своей жизнедеятельности [1, 5, 16, 17].

Корреляция основных детерминант профессионализма выявила два типа плеяд, или структур: “гибкие” (оптимальное количество слабых и средних корреляций между большей частью переменных) и “фрагментарные” (сравнительно небольшое число слабых и средних связей между разными частями переменных). Первые присущи подгруппе “топов” (7 средних связей, т.е. $r > 0.50$ между переменными, и 14 слабых, т.е. $r > 0.33$ и <

0.50) и “руководителям” (3 и 15 соответственно); второй тип – “рядовым” (4 и 10 соответственно). Выявленные структуры отражают в первом случае множества “много-многозначных” отношений (по В.С. Мерлину) между потенциальными детерминантами ПСС, предполагающие возможности их “цепных реакций”, взаимной компенсации относительной слабости других и пр.; во втором – некоторую актуализированность лишь части возможностей среды, жесткость и локализацию потенциальных детерминант, когда ориентация на одни условия среды сопряжена с однозначным влиянием других и отвержением третьих, нечувствительностью человека к ним. Аналогичные плеяды детерминант профессионализма были получены нами в выборке государственных служащих, различающихся по занимаемым ими должностным позициям (руководители управлений и департаментов, начальники отделов, специалисты).

И последнее: квазиданные понимаются нами как относительные, ориентированные на описание динамики эволюции сложных систем [19, 21]. В предварительных исследованиях экспертами были получены сопоставимые и тесно коррелирующие оценки эволюции своих систем и составляющих профессионализма коллег. Это дает основание считать данные добротными в научном плане, психометрически надежными и валидными. Средние по совокупности значимых условий среды и эволюции профессионализма субъектов в подгруппах (см. табл. 2 и 3) также подтверждают, что проблема не в “валентности поля” (К. Левин), не в интенционной силе отдельных “внешних” условий самих по себе. Ключом к разгадке выступают психологические механизмы взаимодействия “внешнего” и “внутреннего”, составляющие фундаментальную задачу психологии – перспективу наших дальнейших исследований.

ВЫВОДЫ

1. Значимыми для профессионального становления субъекта (ПСС) могут выступать разные условия социальной среды (микро-, мезо- и макроусловия): роль отца, матери, родственников, друзей, руководителей, рабочих коллективов, особые ситуации и др.

2. В профессиональной деятельности менеджеров коммерческих компаний и государственных служащих субъективная значимость факторов социальной среды сопряжена с успешностью “вертикальной” профессиональной карьеры субъекта.

3. Сензитивность, открытость, чуткость, чувствительность человека к разным условиям социальной среды связана, вероятно, с широким

спектром эффектов социализации. Субъективная значимость факторов социальной среды и успешность “вертикальной” профессиональной карьеры субъекта сопряжены с успешностью его самореализации в семье (состоянием в браке, продолжительностью семейного стажа, наличием и количеством детей).

4. В профессиональных подгруппах, различающихся по должностным позициям (руководители высшего, среднего и низового звена, специалисты), отмечается ступенчатое понижение значимости факторов социальной среды в профессиональном становлении субъекта. Различия не ограничиваются лишь количественной выраженностью состава условий, но также связаны с их организацией как субъективно значимых. Корреляционные плеяды значимых условий у лиц, занимающих должности руководителей разного уровня как в государственной службе, так и в коммерческих компаниях, можно характеризовать как “гибкие” структуры, а у специалистов, исполнителей – как “фрагментарные”.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.
2. *Акмеология* / Под общ. ред. А.А. Деркача. М.: РАГС, 2002.
3. *Ананьев Б.Г.* О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977.
4. *Бодаев А.А.* Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Наука, 1998.
5. *Брушлинский А.В.* Психология субъекта / Отв. ред. В.В. Знаков. М.: Изд-во ИП РАН, 2003.
6. *Деркач А.А., Зазыкин В.Г.* Акмеология. СПб.: Питер, 2003.
7. *Кон И.С.* Социология личности. М.: Политиздат, 1967.
8. *Кузьмин Е.С.* Основы социальной психологии. Л.: Изд-во ЛГУ, 1967.
9. *Ломов Б.Ф.* Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.
10. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: РАГС, 1996.
11. *Наследова А.Д.* SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. СПб.: Питер, 2007.
12. *Орел В.Е.* Проблема профессиональных деструкций в свете системогенетического подхода // Ярославский психологический вестник. Вып. 25. М.–Ярославль: Изд-во РПО, 2009. С. 56–60.
13. *Парыгин Б.Д.* Основы социально-психологической теории. М.: Мысль, 1971.
14. *Поваренков Ю.П.* Введение в психологию труда. Киров: Изд-во ВятГГУ, 2006.

15. Поваренков Ю.П. Психологическая характеристика содержания профессионального развития и его основных видов // Ярославский психологический вестник. М.–Ярославль: Изд-во РПО, 2009. Вып. 25. С. 61–69.
16. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. СПб.: Питер, 1999.
17. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир. СПб.: Питер, 2003.
18. Толочек В.А. Квазиизмерения в изучении профессиональных способностей // Материалы итоговой научной конференции ИП РАН 2008 г. / Под ред. А.Л. Журавлева. М.: ИП РАН, 2008. С. 203–217.
19. Толочек В.А. Профессиональное становление субъекта в соционимических профессиях: специфика феномена или новые грани психологии? // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия “Психология”. 2009. № 1. С. 116–124.
20. Толочек В.А. Социализация в квадрате: гетерохронность и нелинейная динамика профессионального становления субъекта в соционимических профессиях // Психология человека в современном мире. Т. 3. Материалы Всероссийской юбилейной научной конференции, посвященной 120-летию со дня рождения С.Л. Рубинштейна, 15–16 октября 2009. М.: ИП РАН, 2009. С. 182–191.
21. Толочек В.А. Профессиональные способности, потенциал и успешность субъекта: критический анализ проблемы и модели объяснения // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. Вып. 2. М.: Изд-во ИП РАН, 2011. С. 320–346.
22. Толочек В.А., Денисова В.Г. Квазиизмерения в психологии: содержание, потенциал, перспективы // Математическая психология: школа В.Ю. Крылова / Под ред. А.Л. Журавлева, Т.Н. Савченко, Г.М. Головиной. М.: ИП РАН, 2010. С. 234–241.
23. Adams G.R., Marshall S. A developmental social psychology of identity: Understanding the person in context // Journ. of Adolescence. 1996. № 19. P. 1–14.
24. Hall D. T. The new “career contract”: Wrong on both counts. Boston: Executive Developmental Roundtable, Boston Universiting School of management, 1993.
25. Hall D.T., Mirvis P.H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // Journ. of Vocational Behavior. 1995. V. 35. P. 64–75.
26. Hiltrop J. M. A framework for diagnosing human resource management practices // European management. Oxford, 1996. V. 14. № 3. P. 243–254.
27. Kurtines W.M., Berman S.L., Ittel A., Williamson S. Moral development: a constructive perspective // Moral development: an introduction / Eds. W.M. Kurtines, J.L. Gewirtz. N.Y.: Wiley, 1995. P. 337–376.
28. Mitchell A.M., Jones G.B., Krumboltz J.D. Social learning theory and career decision making. Cranston, 1979.
29. Noe R.A., Noe A.W., Bachuber J.A. An investigation of the correlates of career motivation // Journ. of Vocational Behavior. 1990. V. 37. № 3. P. 340–356.

DYNAMICS AND CONDITIONS OF SUBJECT’S PROFESSIONAL FORMATION IN SOCIONOMIC PROFESSIONS

V. A. Tolochek*, V. G. Denysova**, N. I. Zhuravleva***

*Sc.D. (psychology), professor, leading research assistant, the Establishment of the Russian Academy of Sciences, Institute of Psychology RAS, Moscow;

**Consultant, Academic Center for New Knowledge and Technology, Moscow;

***Personnel Director, close corporation “Fodd”, Moscow

The problem of subject’s professional formation (SPF) in socionomic professions on the model of state employees, managers of commercial companies, private security officers is considered. Phenomena, laws, and mechanisms of integration of biological, psychological and social in a man are studied. Temporal characteristics as essential qualities of SPF phenomena its macro-, mezo-, and micro cycles are specified. Peculiarities of social environment (macro-, mezo- and micro environment) as conditions for subject’s professional formation are analyzed. Initial statements of the approach are: subject’s choice for developing and functioning in specific professional and social environment, emphasis on career determinants and “career cycles”; inclusion (along with subject’s personal characteristics) actual components of social macro-, mezo- and micro environment in the object of study.

Key words: professional career, professional formation, evolution, subject, social environment (micro-, mezo-, macroenvironment).