
ПСИХОЛОГИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ДИНАМИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ
В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ СУБЪЕКТА: САМООЦЕНКИ
КАК САМОДОСТАТОЧНЫЕ ЭМПИРИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ¹

© 2013 г. В. А. Толочек*, В. Г. Денисова**

* Доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института психологии РАН, Москва;
e-mail: tolochekva@mail.ru

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

Рассмотрены вопросы информативности, самодостаточности и условий обеспечения адекватности самооценок динамики составляющих профессионального становления субъекта (ПСС). На материале эмпирического исследования установлено, что представления о динамике ПСС детерминируются социально-демографическими и профессиональными факторами. Определено, что динамика ПСС представляет собой колебательный процесс. Искажения, вносимые актуальным возрастом субъекта в оценки динамики его профессионального становления, сравнительно невелики. Установлено, что в возрастном диапазоне от 30 до 50 лет и в отношении возрастных интервалов от 25 до 55 лет самооценки ПСС могут рассматриваться как информативные, надежные, самодостаточные эмпирические данные.

Ключевые слова: динамика, профессиональное становление, составляющие профессионализма, субъект, оценки, самооценки.

В психологии давно обсуждаются вопросы информативности – прогностичности, валидности, надежности разных типов эмпирических данных: наблюдения, экспертных оценок, самооценок, аппаратурных данных. Традиционные подходы сводятся к *корреляции* разных типов данных. Как правило, исследователи констатируют их *согласованность* при их адресованности к разным аспектам поведения и деятельности человека, *дополнительность* разных типов оценок, необходимость комбинации разных методов и изучаемых параметров, целесообразность их *комплексного* использования [3, 4, 11, 19, 20 и др.]. Однако как отдельная серьезная проблема встают вопросы адекватного сведения к общим интегральным оценкам множества параметров психологических объектов, оцениваемых посредством разных методов [2, 7]. Другими словами, множество переменных (индикаторов, предикторов), представляющих комплексный подход в психологических исследованиях, также является серьезной методологической и методической проблемой.

В связи с этим возникает вопрос о *самодостаточности* каждого из типов эмпирических данных вследствие специфики научных и практических задач, изучаемых ситуаций и классов психологических объектов, доступности для измерения разных сторон действительности. Под самодостаточностью подразумевается совокупность характеристик эмпирических данных, позволяющих их рассматривать как референтные, адекватно отражающие соответствующую реальность, отвечающие психометрическим требованиям (валидности, надежности, прогностичности), обеспечивающие целостность и завершенность описания объекта исследования.

Можно выделить ряд задач инженерной психологии, в решении которых крайне сложна реализация комплексного подхода (трудоемкая, дорогостоящая, не охватывает все аспекты рассматриваемого явления, определенные ситуации профессиональной деятельности недоступны непосредственному изучению, есть этические требования и др.). Есть ситуации, в понимании которых возможно опираться исключительно на самооценочные суждения испытуемых: 1) профессиональное становление субъекта (ПСС) на

¹ Работа выполнена при финансовой поддержке РФНФ (грант № 11-06-0081).

протяжении всей карьеры; 2) оценки прошлого состояния психологических систем (стилей деятельности, профессионально важных качеств, компетенций и т.п.); 3) прогноз будущего состояния систем; 4) выделение вероятных кризисных периодов; 5) изучение профессиональной картины мира субъекта и т.п. Как пример решения сложных научно-практических задач и изучения сложных психологических объектов можно привести аварийные ситуации в авиации, иногда заканчивающихся благополучно вследствие высокого профессионализма летчиков и благоприятного стечения обстоятельств. Предложенный Дж. Фланаганом метод “критических инцидентов” состоял в отставленном по времени описании летчиками ситуаций, с которыми им удалось справиться, последующем анализе учеными и специалистами таких описаний, их классификации и пр. Психолог не был и не мог быть непосредственным участником подобных “инцидентов”. Тем не менее эффективность метода опосредствованного и отставленного по времени анализа оказалась высокой.

В широком методологическом аспекте остаются актуальными вопросы *согласованности методов и критериев научности сциентистской (академической) и гуманитарной традиции в психологии* [6, 13], в методическом – вопросы предсказательности, валидности, надежности самооценок субъекта [1, 8]. Сопряженными здесь выступают и вопросы классов психологических объектов, подлежащих изучению. Вероятно, что не все они выступают как “универсальные” или “индифферентные” для их изучения посредством разных методов. Другими словами, это вопрос и о *классах объектов*, изучение которых может быть адекватным с опорой на суждения самих испытуемых, рассматриваемых как *самодостаточные эмпирические данные*, а также методических условий обеспечения адекватности такого изучения.

В цикле пилотажных исследований в качестве объектов, для изучения которых предположительно можно было использовать суждения самих испытуемых, методически организованных как своеобразная экспертиза (аутоэкспертиза, квазиизмерения), были выделены изменяющиеся в процессе *профессионального становления субъекта* (ПСС) характеристики профессионализм в целом и его составляющие – профессионально важные качества и отдельные способности, профессиональные знания, интуиция, компетентность, индивидуальные стили деятельности (ИСД), стили руководства (СР), системы саморегуляции и др. [14–17].

В цикле предваряющих расчетов, рассматривая оценки субъектов как экспертов (квазиданные) как “независимые” переменные, а ряд биологических и социальных факторов – как “зависимые” (пол, должность, профессиональная квалификация, семейное положение, стаж семейной жизни, наличие детей и др.), используя разные статистические процедуры (корреляционный, факторный, дискриминантный анализ, *t*-сравнение), мы констатировали, с одной стороны, высокую согласованность оценок представителей определенных социальных групп, с другой – их отличие от оценок представителей других групп: руководителей/специалистов, субъектов с высокой профессиональной квалификацией / ординарных, реализованных в семейной сфере / не имеющих детей и не состоящих в браке, мужчин/женщин [16, 17].

Еще один “открытый вопрос” – мера адекватности суждений субъектов (квазиданных) в отношении *прошлого и будущего* состояния оцениваемых ими психологических объектов (психологических систем: составляющих профессионализма и др.). В плане психометрики это формулируется как мера согласованности (сходства) оценок динамики ПСС лицами разного возраста. Иначе, возможно ли и правомерно ли сопоставлять оценки, например, 30-летних и 50-летних субъектов, рассматривая их как сопоставимые, анализируя их в целом. Поэтому триединые задачи состояли: 1) в уточнении статуса, “веса” фактора *актуального возраста экспертов* среди других факторов, влияющих на их оценки как субъектов; 2) в “детализации”, сравнительной оценке меры *искажения оценок актуальным возрастом экспертов*; 3) в определении влияния разных факторов на *оценки настоящего, прошлого и предполагаемого (будущего)* состояния психологических систем.

Целью данного исследования являлось изучение самооценочных суждений субъектов как экспертов динамики своего профессионального становления. *Объект*: профессиональное становление субъекта (ПСС) в социэкономических профессиях. *Предмет*: представления субъектов о динамике и ресурсах профессиональном становлении на протяжении профессиональной карьеры.

Гипотеза: самооценки субъектов, успешных профессионалов, лиц среднего возраста (30–50 лет), выступающих в качестве экспертов динамики своего профессионального становления, могут рассматриваться как информативные и надежные эмпирические данные.

Задачи исследования включали: 1) оценку “веса” фактора актуального возраста экспертов

среди других факторов, влияющих на оценки субъектов составляющих ПСС; 2) оценку меры согласованности и устойчивости самооценок субъектов разного возраста (в интервале 30–50 лет); 3) определение меры адекватности оценок экспертов (к-данных) в отношении прошлого и будущего состояния оцениваемых психологических систем.

МЕТОДИКА

Участники исследования. Основную выборку составили 228 государственных служащих в возрасте от 29 до 54 лет ($M = 40.4$; $SD = 5.72$), имеющие рабочий стаж от 1 до 37 лет ($M = 18.2$; $SD = 18.24$), занимающие должности от специалиста до начальника департамента (управления); состоящие и не состоящие в браке, имеющие и не имеющие детей ($M = 1.57$; $SD = 0.77$); из них 132 мужчины в возрасте от 30 до 54 лет ($M = 40.9$; $SD = 6.00$) и 96 женщин в возрасте от 29 до 52 лет ($M = 39.8$; $SD = 5.30$).

Методика и процедура исследования. Базовый метод исследования был определен как *квазиизмерения*; получаемые данные – как *квазиданные* (к-данные). Методические особенности использованного метода включали:

1. “Естественный отбор” экспертов (в качестве экспертов выступали люди, по собственной инициативе включенные в образовательные программы получения второго высшего образования, профессиональной переподготовки, профессионально состоятельные, со стажем 9–12 лет и более, в возрасте от 30 до 50 лет, имеющие достаточный профессиональный и жизненный опыт, позволяющий человеку видеть и оценивать разные фрагменты в контексте “целого”, заинтересованные в профессиональном и должностном росте).

2. Предварительное формирование “контекста”: общего понятийного пространства, сходного тезауруса, инвариантов базовых знаний о содержании обсуждаемых явлений; определенных отношений психолога и эксперта, определение задач и “правил” их взаимодействий (предваряющие учебные занятия, предварительное достижение взаимопонимания, согласия и принятие задач исследования, “раппорт”, “контракт”, использование 9-балльной биполярной шкалы).

3. Использование всех форм активизации рефлексии субъектов.

4. Пилотаж и предварительный отбор психологических объектов, подлежащих оценке, перед

основным исследованием. Объекты, подлежащие оценке, были согласованы с экспертами в отношении их содержания и определения как научных понятий. В разных программах оценивались знания, интуиция, компетентность, метакогнитивные способности, профессионально важные качества, стили деятельности и др., изменяющиеся на протяжении профессиональной карьеры в 5-летних интервалах от 25 до 55 лет.

5. Динамика изменений до актуального возраста экспертов оценивалась как *ретроспектива*, последующая динамика – как *перспектива* и прогноз профессиональной эволюции.

Эвристический потенциал *квазидиагностики* определяется тем, что профессионально и социально зрелые люди могут привлекаться не только в качестве “испытуемых”, но и в качестве экспертов динамики составляющих профессионализма своих коллег и принципиально важно – своей биологической, психической и профессиональной эволюции. Согласно предварительным исследованиям, у государственных служащих достаточно рано (в 18–19 лет у женщин, в 19–21 год у мужчин) формируется ответственное отношение к своей будущей профессиональной карьере в широком смысле. К 30-летнему возрасту у служащих органов государственной власти достаточно выражено проявляется их профессионализм, профессиональный потенциал, его особенности и ограничения (вероятно, сходно понимаемый как самим субъектом, так и его коллегами и руководителями). Предполагалось, что представления субъектов о динамике профессионального становления на протяжении профессиональной карьеры есть целостный синдром, что “опорными” и самодостаточными могут быть суждения самих субъектов о динамике профессионализма как в целом, так и о его составляющих (профессиональной картины мира, стилей, регуляторных систем и др.).

В циклах независимых исследований на выборках представителей разных профессий (частных охранников, государственных служащих, менеджеров, преподавателей вузов и др.) было установлено, что: 1) самооценки испытуемых динамики своего профессионализма и его составляющих сходны с их оценками как экспертов динамики профессионализма и его составляющих у коллег; 2) самооценки и экспертные оценки не являются прямой проекцией друг друга; 3) в разных профессиональных и социальных группах (мужчин/женщин, руководителей/специалистов и др.) динамика ПСС имеет как общие, так и отличные черты (т.е. квазиданные харак-

теризуются высокой дискриминантной валидностью); 4) в разных профессиональных и социальных группах внутренняя согласованность оценок выше межгрупповой (при выработке дискриминантных правил представители разных групп достаточно точно относятся к “своим” группам – с точностью 75–100%) [14, 15]. Тест-ретестовые проверки (1–2 недели; 1.5–2 года) давали удовлетворительные результаты ($r = 0.40–0.80$) [14, 16, 17]. Ввиду особенностей предмета можно было проводить только косвенную валидизацию: сопоставление наших эмпирических данных с литературными; сравнение результатов анализа “сырых оценок” и вычислений относительных долей и др. Сопоставление экспертных оценок, самооценок и объективных показателей отдельных фрагментов деятельности подтверждало их высокую согласованность ($r = 0.45–0.85$).

Математическая оценка полученных результатов проводилась с использованием таких методов статистического анализа данных, как *t*-сравнение для независимых групп, корреляционный, факторный, дискриминантный, множественный регрессионный анализ. В качестве переменных выступали оценка субъектами уровня своего профессионализма, пол, возраст, должностная позиция, семейный стаж, число детей.

РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Социально-демографические и профессионально-должностные характеристики субъектов как факторы, влияющие на представления о динамике своего профессионального становления.

Для уточнения сравнительного “веса” различных факторов, влияющих на представления субъектов о динамике их профессионального становления, наряду с другими использовался множественный регрессионный анализ (МРА). В процедурах МРА нами использовался метод *Forward* (прямой метод), предполагающий пошаговое включение переменных с проверкой на значимость их частной корреляции с критерием. В результате в уравнение множественной регрессии включаются только те переменные, которые имеют значимую частную корреляцию с переменной-критерием. Последовательное включение переменных для анализа производилось в порядке возрастания *p*-уровня их связей с критерием [12]. Таким образом, можно было оценить сравнительное влияние на оценки субъектов разных по природе факторов. В качестве критерия (зависимой переменной) нами рассматривалась оценка

субъектами уровня своего профессионализма в 25, 30, 35, 40, 45, 50 и 55 лет. В качестве предикторов (независимых переменных) выступали пол, возраст, должностная позиция, семейный стаж, число детей.

Согласно процедуре метода *Forward* при анализе вклада разных предикторов в итоговое уравнение исключались те из них, которые слабо коррелировали с критерием и не оказывали заметного влияния на оценку экспертов.

Согласно полученным уравнениям МРА, актуальный возраст эксперта крайне слабо влияет на его оценки уровня профессионализма в разные возрастные периоды (как пройденные, так и в будущем). Коэффициенты актуального возраста в уравнениях множественной регрессии были крайне малы и не превышали величины 0.049, а линейные корреляции предиктора с критерием находились в интервале $r = 0.149–0.237$. Например, в оценках “профессионализма 25 лет” коэффициент возраста (0.043) относится к коэффициенту должности (0.238) как 1:5.5; в оценках профессионализма 30 лет коэффициент возраста (0.049) относится к коэффициенту пола (0.498) как 1:10.2. Незначительной по величине была роль фактора актуального возраста экспертов сравнительно с другими вышеназванными “зависимыми переменными” и в том случае, когда в качестве предиктора (“независимой”) переменной выступали креативность, ИСД, СР.

2. Возраст как фактор, влияющий на представления о динамике своего профессионального становления.

Для решения второй поставленной задачи проводилось три поэтапных анализа: *общий* (на материалах выборки в целом), *дифференцированный* (априорно выделялись определенные группы на основании одного критерия) и *акцентированный* (выделялись группы на основании трех критериев, эмпирически выявленных в процессе исследования). Исходным моментом дифференцированного анализа оставался вопрос о возможности сравнивать суждения субъектов, различающихся по возрасту. Проверялось предположение о том, что представления субъектов о настоящем и будущем состоянии составляющих профессионализма (иначе, более молодых людей – 31–40 лет) сходны с представлениями людей старшего возраста (41–50 лет) о прошлом и настоящем состоянии составляющих профессионализма. Более радикальными были следующие предположения: 1. Оценки экспертов (квазиданные) равно прогностичны как относительно прошлого, так и будущего состояния систем. 2.

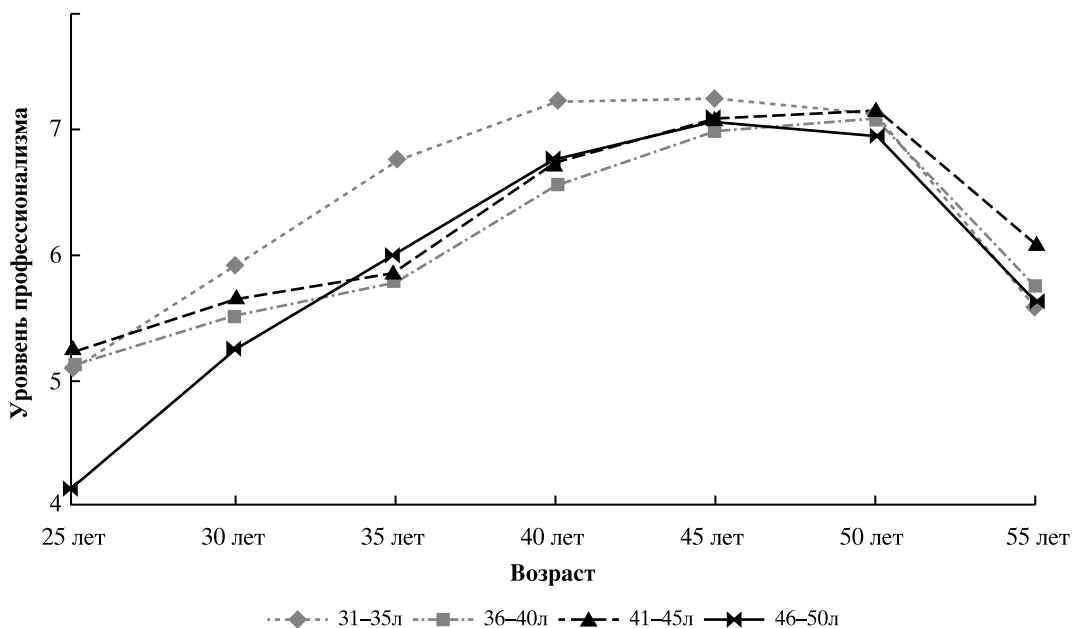


Рис. 1. Динамика профессионализма госслужащих (четырёх возрастных групп).

Представления и оценки субъектов о динамике профессионального становления (квазиданные) представляют собой целостный синдром, они есть некоторое “целое”, в котором согласованы временные, пространственные, энергетические и информационные характеристики.

Согласно задачам дифференцированного анализа, сравнение оценок госслужащих проводилось в четырех представительных возрастных группах (выделенных из общей выборки в 228 чел.): 31–35 (47 чел.), 36–40 (62 чел.), 41–45 (58 чел.), 46–50 (50 чел.), исключая семь человек старше 50 лет (51–54), одного 29-летнего и пять 30-летних (в силу малочисленности лиц этого возраста в выборке). Для анализа использовалось *t*-сравнение для независимых групп.

На следующем этапе акцентированного анализа рассматривались тенденции изменений меры согласованности оценок при повышении гомогенности групп – при раздельном анализе данных мужчин-специалистов, различающихся по возрасту, и данных женщин-специалистов (ввиду сравнительной малочисленности подгруппы мужчин-руководителей (26 чел.) и женщин-руководителей (15 чел.) сравнение оценок лиц разного возраста в этих подгруппах не проводилось). В отношении связи меры согласованности оценок и социальных факторов, влияющих на них, более интересным и показательным может быть сравнение оценок лиц, наиболее различающихся по возрасту. Рассмотрим эти эффекты на примере двух психологических систем – ИСД и

профессионализма в целом (рис. 1 и 2; табл. 1–6, в таблицах представлены данные трех из четырех возрастных групп).

А. Основные результаты общего анализа полученных данных.

1. Статистические различия в представлениях субъектов разного возраста (от 29 до 54 лет) имеют место лишь по отдельным переменным в отношении лишь отдельных возрастных этапов. Различия не превышают 0.9 – 1.1 балла 9-балльной шкалы (или 10–12% диапазона шкалы). В целом по выборке “погрешность” в представлениях субъектов разного возраста не превышает 10–12%, чаще всего она находится в пределах 3–7% диапазона шкалы (или 0.3 – 0.6 балла).

2. Согласно корреляциям, отдельные статистически значимые различия ($p \leq 0.001$) в представлениях субъектов разного возраста (от 29 до 54 лет) были чаще и более выраженными в оценках начальных этапов профессиональной карьеры, реже в срединных (до 35–45 лет) и лишь по отдельным переменным. Значимых различий в отношении оценок уровня составляющих профессионализма во второй половине карьеры – после 35–40 лет, как правило, нет. Согласно коэффициентам двусторонней статистической значимости, величина статистической значимости различий чаще приближается к 1.00, а не к 0.05 (т.е. к первому пороговому уровню при $p = 0.05$, дающему основания констатировать существование различий). Другими словами, в оценках отсутствуют выражен-

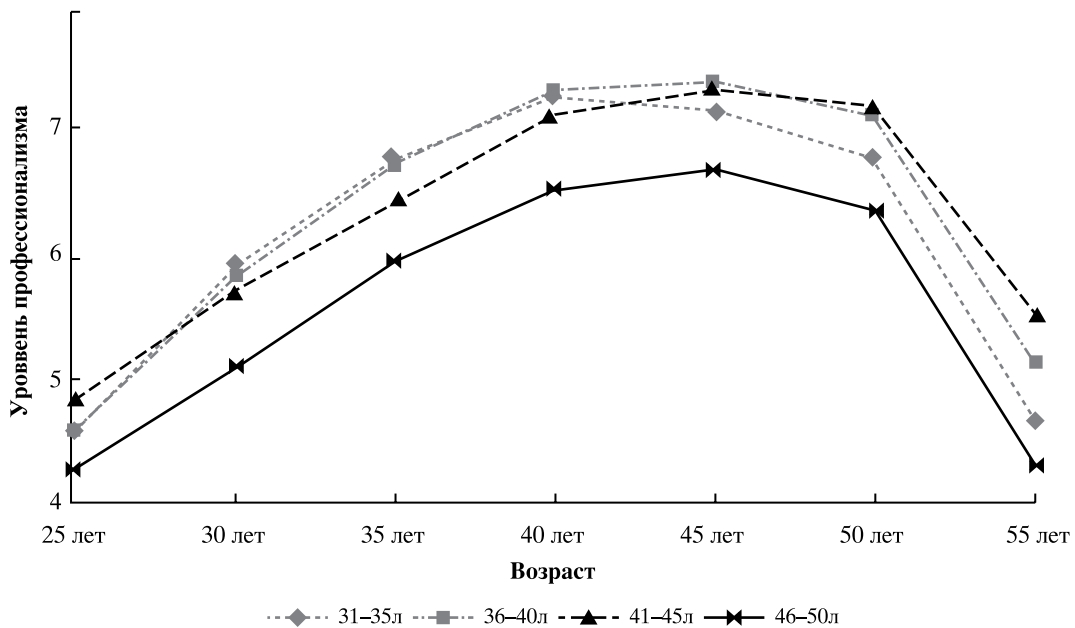


Рис. 2. Динамика становления ИСД госслужащих (четырёх возрастных групп).

ные актуальным возрастом людей детерминации представлений о динамике их профессионализма в целом и его составляющих в будущем, настоящем и в прошлом.

3. Имеют место возрастные тенденции некоторого искажения оценок: более молодые (31–35 лет) несколько завышают уровень развития составляющих профессионализма в первой половине карьеры в сравнении с лицами более старшего возраста (а также в сравнении с лицами, занимающими более высокие должностные позиции). Однако величина таких искажений остается сравнительно небольшой, а уровень различий не всегда достигает уровня статистической значимости (Рис. 1 и 2; табл. 1 и 2). Так, оценки лиц в возрасте 31–35 лет уровня своего профессионализма в 25 лет составляют 5.00, в 30 лет – 5.94, в 35 лет – 6.74, в 40 лет – 7.23 балла, тогда как оценки 46–50-летних ниже и составляют, соответственно, 4.16, 5.26, 5.98 и 6.76 балла (табл. 1).

В оценках профессионализма в 45–55 лет у представителей двух крайних возрастных групп (31–35 и 46–50 лет) различия намного уменьшаются. Но при сравнении оценок профессионализма между 31–35-летними и 41–45-летними статистически значимые различия имеют место лишь в оценках уровня профессионализма в 35 и 50 лет (табл. 1). Аналогичные зависимости имеют место и в оценках уровня развития индивидуального стиля деятельности (ИСД). Если различия между оценками наиболее молодых и наиболее зрелых

(между 31–35-летними и 46–50-летними) достигают статистической значимости в отношении четырех возрастных периодов – 30, 35, 40 и 45 лет, то различия между оценками 31–35-летних и 41–45-летних статистически значимы лишь в отношении двух возрастных периодов – 50 и 55 лет (табл. 2).

4. Все характерные изменения динамики ПСС (“точки перегиба”, зоны активного возрастания и снижения) остаются сходными в представлениях субъектов разного возраста в анализируемом возрастном интервале, т.е. у лиц от 31 до 50 лет.

В. Основные результаты дифференцированного анализа полученных данных.

1. При сравнениях, проводимых с разделением выборки на группы лиц, различающихся по возрасту, была выявлена более тесная согласованность их оценок.

2. Меньшая согласованность имела место в оценках наиболее отдаленных по возрасту групп субъектов (31–35 и 46–50 лет), наибольшая – в близких по возрасту (36–40 и 41–45; 41–45 и 46–50; 36–40 и 46–50).

3. Наибольшая согласованность оценок имела место в отношении динамики ПСС в срединных и предпенсионных возрастных этапах (35–45 и 50–55 лет), наименьшая – начальных (25–30 лет).

С. Основные результаты акцентированного анализа полученных данных.

Таблица 1. Динамика изменений уровня профессионализма в представлениях государственных служащих

Профессионализм в возрасте:	Группы:	<i>M</i>	<i>SD</i>	2зн	Группы:	<i>M</i>	<i>SD</i>	2зн	Группы:	<i>M</i>	<i>SD</i>	2зн
25 лет	1	5.09	1.599	0.002	1	5.09	1.599	0.679	2	5.16	1.495	0
	4	4.16	1.315	0.003	3	5.22	1.787	0.675	4	4.16	1.315	0
30 лет	1	5.94	1.594	0.021	1	5.94	1.594	0.358	2	5.52	1.576	0.35
	4	5.26	1.242	0.023	3	5.66	1.517	0.361	4	5.26	1.242	0.338
35 лет	1	6.74	1.132	0.002	1	6.74	1.132	0.002	2	5.79	1.484	0.473
	4	5.98	1.253	0.002	3	5.88	1.511	0.001	4	5.98	1.253	0.465
40 лет	1	7.23	0.89	0.015	1	7.23	0.89	0.026	2	6.56	1.14	0.339
	4	6.76	0.981	0.014	3	6.74	1.264	0.021	4	6.76	0.981	0.332
45 лет	1	7.26	0.896	0.399	1	7.26	0.896	0.435	2	7.02	1.048	0.656
	4	7.1	0.909	0.399	3	7.1	1.054	0.427	4	7.1	0.909	0.651
50 лет	1	7.11	1.255	0.517	1	7.11	1.255	0.99	2	7.1	1.02	0.468
	4	6.96	0.947	0.52	3	7.1	1.224	0.99	4	6.96	0.947	0.464
55 лет	1	5.57	1.5	0.872	1	5.57	1.5	0.07	2	5.74	1.599	0.662
	4	5.62	1.276	0.873	3	6.12	1.534	0.069	4	5.62	1.276	0.654

Примечание. 1 группа: возраст 31–35 лет; 2 группа: возраст 36–40 лет; 3 группа: возраст 41–45 лет; 4 группа: возраст 46–50 лет.

Таблица 2. Динамика изменений уровня индивидуального стиля деятельности (ИСД) в представлениях государственных служащих

ИСД в возрасте	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	2зн	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	2зн	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	2зн
25 лет	1	4.53	1.381	0.293	1	4.53	1.381	0.349	2	4.56	1.771	0.278
	4	4.22	1.516	0.292	3	4.83	1.759	0.337	4	4.22	1.516	0.27
30 лет	1	5.89	1.323	0.005	1	5.89	1.323	0.463	2	5.79	1.527	0.012
	4	5.06	1.49	0.004	3	5.67	1.679	0.452	4	5.06	1.49	0.012
35 лет	1	6.72	1.192	0.004	1	6.72	1.192	0.291	2	6.74	1.241	0.002
	4	5.92	1.441	0.003	3	6.45	1.416	0.282	4	5.92	1.441	0.002
40 лет	1	7.28	0.902	0.001	1	7.28	0.902	0.434	2	7.29	0.982	0
	4	6.5	1.282	0.001	3	7.12	1.093	0.425	4	6.5	1.282	0.001
45 лет	1	7.15	0.932	0.039	1	7.15	0.932	0.195	2	7.39	0.856	0.001
	4	6.66	1.319	0.037	3	7.36	0.742	0.206	4	6.66	1.319	0.001
50 лет	1	6.77	1.088	0.107	1	6.77	1.088	0.046	2	7.11	1.103	0.002
	4	6.34	1.451	0.104	3	7.19	1.051	0.047	4	6.34	1.451	0.003
55 лет	1	4.62	2.261	0.417	1	4.62	2.261	0.033	2	5.1	2.062	0.034
	4	4.26	2.048	0.418	3	5.5	1.931	0.036	4	4.26	2.048	0.034

Примечание. 1 группа: возраст 31–35 лет; 2 группа: возраст 36–40 лет; 3 группа: возраст 41–45 лет; 4 группа: возраст 46–50 лет.

1. Сравнения представлений о ПСС *мужчин-специалистов* (рассматриваемых отдельно от мужчин-руководителей) разного возраста выявило сближение их оценок, сравнительно с данными *дифференцированного анализа*, т.е. проводимого

без выделения должностных и половых различий (табл. 3).

2. Как среди мужчин, так и среди женщин несколько контрастировала группа самых молодых (31–35 лет) сравнительно с представлениями дру-

Таблица 3. Динамика изменений уровня профессионализма в представлениях государственных служащих-мужчин (занимающих должности специалистов)

Профессионализм	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i> (2-стор.)	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i> (2-стор.)	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i> (2-стор.)
25 лет	1	5.13	1.335	.003	1	5.13	1.335	.765	2	4.88	1.409	.023
	4	4.11	1.369	.003	3	5.00	1.922	.771	4	4.11	1.369	.023
30 лет	1	6.03	1.224	.057	1	6.03	1.224	.931	2	5.74	1.286	.318
	4	5.42	1.360	.056	3	6.00	1.593	.932	4	5.42	1.360	.317
35 лет	1	6.87	.957	.010	1	6.87	.957	.025	2	5.91	1.485	.555
	4	6.11	1.326	.009	3	6.19	1.302	.029	4	6.11	1.326	.556
40 лет	1	7.13	.922	.165	1	7.13	.922	.283	2	6.32	1.065	.084
	4	6.78	1.098	.159	3	6.85	1.027	.287	4	6.78	1.098	.084
45 лет	1	7.26	.773	.224	1	7.26	.773	.860	2	6.91	.965	.697
	4	7.00	.926	.218	3	7.30	.869	.861	4	7.00	.926	.698
50 лет	1	7.03	1.169	.270	1	7.03	1.169	.474	2	7.24	1.046	.042
	4	6.75	.906	.280	3	7.26	1.228	.476	4	6.75	.906	.042
55 лет	1	5.94	1.237	.338	1	5.94	1.237	.112	2	5.53	1.522	.744
	4	5.64	1.268	.337	3	6.48	1.341	.115	4	5.64	1.268	.746

гих лиц. Так, оценки мужчин в возрасте 31–35 лет уровня своего профессионализма в 25 лет составляют 5.13, в 30 лет – 6.03, в 35 лет – 6.87 балла, тогда как оценки 46–50-летних составляют 4.11, 5.42, 6.11 балла; оценки других возрастных этапов сближаются и уже не достигают уровня статистической значимости (табл. 3). При сравнении оценок профессионализма между 31–35-летними и 41–45-летними различия достигают статистической значимости лишь в одном случае – в оценках профессионализма в 35 лет (табл. 3). Аналогичные зависимости имеют место и в оценках уровня развития индивидуального стиля деятельности (ИСД). Представления субъектов всех остальных возрастных групп были более согласованы.

3. Сравнение самооценок *мужчин-специалистов* динамики *индивидуального стиля деятельности (ИСД)* показало, что различия в оценках лиц разного возраста также сглаживаются. Также меньшая согласованность оценок имела место в отдаленных возрастных группах (30–35 и 41–45 / 46–50-летних мужчин) и большая – в суждениях лиц, близких по возрасту. Так, при сравнении оценок 31–35-летних и 46–50-летних мужчин различия значимы в отношении трех периодов – 30, 35 и 40 лет; при сопоставлении оценок 31–35-летних и 41–45-летних – только двух периодов – 35 и 55 лет (табл. 4).

4. Сравнение самооценок *женщин-специалистов* динамики *профессионализма* показало

меньшее снижение различий среднегрупповых оценок лиц разного возраста, чем у мужчин, меньшее снижение, а порою даже возрастание межиндивидуальных различий (ст. отклонения), но при этом заметное уменьшение межгрупповых различий, согласно двустороннему критерию – до $p = 0.200–0.800$ (табл. 5). Другими словами, оценки женщин-специалистов также сближались при сохранении их межиндивидуальной вариативности.

5. Меньшая согласованность оценок имела место в отдаленных возрастных группах (30–35 и 41–45 / 46–50-летних). Так, если средние оценки женщин в возрасте 31–35 лет уровня своего профессионализма в 25 лет составляли 5.05, в 30 лет – 5.69, в 35 лет – 6.32 балла, тогда как оценки 46–50-летних равнялись, соответственно, 4.36, 4.73 и 5.55 балла, то оценки 41–45-летних женщин были более сходными с оценками самых молодых – 5.92, 5.58 и 5.42 балла (табл. 5).

6. Сравнение самооценок *женщин-специалистов* динамики *индивидуального стиля деятельности (ИСД)* показало такие же умеренные снижения различий у представителей разных возрастов. У женщин имели место даже некоторые возрастания различий у лиц более близкого возраста. Так, если между оценками ИСД женщин в возрасте 31–35 лет и 46–50 лет не было выраженных различий, то между оценками 31–35 и 41–45-летними женщинами статистические раз-

Таблица 4. Динамика изменений уровня индивидуального стиля деятельности (ИСД) в представлениях государственных служащих-мужчин (занимающих должности специалистов)

ИСД в возрасте	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i> (2-стор.)	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i> (2-стор.)	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i> (2-стор.)
25 лет	1	4.55	1.150	.162	1	4.55	1.150	.937	2	4.15	1.540	.810
	4	4.06	1.620	.152	3	4.52	1.695	.939	4	4.06	1.620	.809
30 лет	1	5.87	.991	.005	1	5.87	.991	.054	2	5.29	1.488	.286
	4	4.89	1.652	.004	3	5.22	1.502	.063	4	4.89	1.652	.284
35 лет	1	6.81	.946	.003	1	6.81	.946	.039	2	6.26	1.310	.170
	4	5.78	1.606	.002	3	6.15	1.406	.045	4	5.78	1.606	.168
40 лет	1	7.19	.833	.004	1	7.19	.833	.400	2	7.03	1.029	.022
	4	6.36	1.334	.003	3	6.96	1.224	.413	4	6.36	1.334	.022
45 лет	1	7.13	.991	.074	1	7.13	.991	.704	2	7.12	.913	.064
	4	6.61	1.293	.069	3	7.22	.847	.701	4	6.61	1.293	.062
50 лет	1	6.97	1.080	.074	1	6.97	1.080	.709	2	6.85	1.209	.162
	4	6.42	1.360	.069	3	7.07	1.072	.709	4	6.42	1.360	.160
55 лет	1	4.48	2.031	.651	1	4.48	2.031	.003	2	5.32	1.965	.033
	4	4.25	2.156	.649	3	6.07	1.880	.003	4	4.25	2.156	.033

Таблица 5. Динамика изменений уровня профессионализма в представлениях государственных служащих-женщин (занимающих должности специалистов)

Профессионализм	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i> (2-стор.)	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i> (2-стор.)	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i> (2-стор.)
25 лет	1	5.05	1.747	.271	1	5.05	1.747	.083	2	5.60	1.708	.042
	4	4.36	1.362	.241	3	5.92	1.442	.091	4	4.36	1.362	.030
30 лет	1	5.68	2.029	.147	1	5.68	2.029	.852	2	5.12	1.900	.516
	4	4.73	.786	.079	3	5.58	1.501	.857	4	4.73	.786	.387
35 лет	1	6.32	1.336	.119	1	6.32	1.336	.073	2	5.80	1.607	.638
	4	5.55	1.128	.105	3	5.42	1.767	.065	4	5.55	1.128	.591
40 лет	1	7.16	1.068	.157	1	7.16	1.068	.204	2	7.00	1.118	.326
	4	6.64	.674	.113	3	6.63	1.527	.186	4	6.64	.674	.238
45 лет	1	7.00	1.247	.532	1	7.00	1.247	.526	2	7.40	.957	.711
	4	7.27	.905	.496	3	6.75	1.294	.525	4	7.27	.905	.706
50 лет	1	7.00	1.491	.371	1	7.00	1.491	.428	2	7.16	.850	.359
	4	7.45	.934	.314	3	6.67	1.239	.439	4	7.45	.934	.383
55 лет	1	4.84	1.834	.591	1	4.84	1.834	.044	2	5.60	1.803	.491
	4	5.18	1.250	.553	3	5.96	1.681	.047	4	5.18	1.250	.430

личия имели место в отношении трех возрастных этапов – 25, 45 и 50 лет (табл. 6).

7. Сопоставление представлений субъектов в группах с разными социальными характеристиками – *мужчин-специалистов и мужчин-руководителей, женщин-специалистов и женщин-*

руководителей – показало возрастание различий оценок экспертов одного пола, занимающих разные должностные позиции. У мужчин по одному-трем возрастным периодам (25, 30 и 55 лет) различия в оценках составляющих профессионализма достигают уровня статистической значимо-

Таблица 6. Динамика изменений уровня индивидуального стиля деятельности в представлениях государственных служащих-женщин (занимающих должности специалистов)

ИсД в возрасте	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i> (2-стор.)	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i> (2-стор.)	Группы	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>p</i> (2-стор.)
25 лет	1	4.53	1.504	.472	1	4.53	1.504	.014	2	5.28	1.948	.562
	4	4.91	1.136	.438	3	5.67	1.404	.015	4	4.91	1.136	.480
30 лет	1	6.00	1.764	.532	1	6.00	1.764	.244	2	6.52	1.388	.063
	4	5.64	.924	.465	3	6.58	1.472	.255	4	5.64	.924	.033
35 лет	1	6.53	1.467	.744	1	6.53	1.467	.113	2	7.36	.907	.005
	4	6.36	.924	.713	3	7.17	1.129	.126	4	6.36	.924	.007
40 лет	1	7.11	1.049	.506	1	7.11	1.049	.074	2	7.76	.723	.007
	4	6.82	1.250	.529	3	7.58	.654	.093	4	6.82	1.250	.036
45 лет	1	6.89	.994	.330	1	6.89	.994	.003	2	7.76	.663	.001
	4	6.45	1.440	.383	3	7.63	.495	.007	4	6.45	1.440	.014
50 лет	1	6.47	1.219	.114	1	6.47	1.219	.035	2	7.44	.917	.000
	4	5.64	1.567	.145	3	7.25	1.113	.038	4	5.64	1.567	.003
55 лет	1	4.26	2.600	.398	1	4.26	2.600	.540	2	4.96	2.071	.043
	4	3.55	1.214	.314	3	4.67	1.659	.561	4	3.55	1.214	.016

сти ($p < 0.05$, $p < 0.01$, $p < 0.001$); у женщин – по двум-пяти возрастным периодам (25, 30, 35, 40, 50 и 55 лет; $p < 0.01$, $p < 0.001$).

8. В целом переход к акцентированному анализу, т.е. к предварительному достижению большей гомогенности выборки, ее выравниванию по *двум критериям* (полу и должности) привел к большей согласованности оценок экспертов: различия средних оценок уменьшаются вдвое (в сравнении с *общим анализом* по выборке в целом и дифференцированным – данных отдельных подгрупп, выделенных по *одному критерию* – полу или должности), межгрупповая вариация оценок (согласно ст. отклонениям) снижалась на 15–30%, также уменьшалось число возрастных этапов, в которых констатировались статистически значимые различия между группами.

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Именно *актуальный возраст* субъектов, вступающих в качестве экспертов, привлекал наше наибольшее внимание, с одной стороны, как вероятный фактор искажения, с другой – как определяющий потенциал метода *квазиизмерений* (возможности сопоставлений, совместного анализа данных лиц разного возраста, возможности оценок прошлого и будущего состояния систем и др.). Именно для определения меры искажений оценок субъектов вследствие их *актуально-*

го возраста проводились циклы исследований, использовались разные методы математической статистики.

В цикле предваряющих расчетов, рассматривая оценки субъектов как экспертов (квазиданные) как “независимые” переменные, а ряд социальных и биологических факторов – как “зависимые” (пол, должность, профессиональная квалификация, семейное положение, наличие детей), используя разные статистические процедуры (корреляционный, факторный, дискриминантный, множественный регрессионный анализ, *t*-сравнение) мы констатировали, с одной стороны, высокую согласованность оценок представителей определенных социальных групп, с другой – их отличие от оценок представителей других групп: руководителей / специалистов, субъектов с высокой профессиональной квалификацией / ординарных, реализованных в семейной сфере / не имеющих детей и не состоящих в браке, а также мужчин / женщин. В сравнении с этими факторами *актуальный возраст* субъектов оказывал наименьшее влияние на их оценки как экспертов. Так, например, согласно уравнениям множественного регрессионного анализа, коэффициенты возраста в 4–10 раз меньше коэффициентов, полученных при оценке социальных факторов (должность, стаж состояния в браке и др.) [16]. *В разные возрастные периоды актуализируются разные социальные факторы, влияющие на оценки субъек-*

тов, тогда как их актуальный возраст остается сравнительно слабо искажающим фактором. Следовательно, подтверждаются наши предположения о том, что полученные эмпирические данные (оценки прошлого, настоящего и оценки будущего, имеющие разные временные шаги у разных по возрасту экспертов) можно рассматривать как фрагмент общей профессиональной картины мира (ПКМ) субъекта. В оценках последнего этапа карьеры – будущего состояния ПСС – у большинства экспертов различия были минимальны. Другими словами, в возрастном периоде 30–50 лет у успешных профессионалов сформированы и сохраняются устойчивые представления о динамике их профессионального становления на протяжении 25–55 лет.

Вероятно, представления о динамике профессионального становления формируются у людей не в конце их профессиональной карьеры, а намного раньше. Согласно результатам исследования, уже в возрасте 30–35 лет и старше у субъектов сформированы сходные представления о динамике составляющих их профессионализма. Динамика ПСС (в представлениях субъекта) есть целостный синдром, основания которого формируются (закладываются) сравнительно рано, даже при небольшом опыте профессиональной деятельности (до 30–35 лет), и едва ли эти представления могут быть индифферентными в отношении реальных процессов ПСС.

В складывающейся ПКМ субъекта, пожалуй, наиболее интересным является рассмотрение особенностей оценок представителей разных возрастных групп. При последовательном проведении *общего* (в целом по выборке) – *дифференцированного* (в подгруппах мужчин и женщин, руководителей и специалистов) – *акцентированного анализа* (в подгруппах мужчин-специалистов и женщин-специалистов) имело место поэтапное уменьшение различий в оценках экспертов. Сравнение самооценок мужчин-специалистов динамики профессионализма показало, что в целом различия по среднегрупповым оценкам уменьшаются почти в два раза, дисперсия (ст. отклонения) – на 10–30%; снижается и мера различия до $p = 0.300–0.700$, согласно двустороннему критерию. Объяснимо несколько меньшая согласованность оценок имела место в отдаленных возрастных группах (30–35 и 41–45 / 46–50-летних). Эта закономерность может быть объяснена тем, что в силу множества факторов у людей формируется определенная ПКМ, в том числе и представления о динамике ПСС, которые не могут быть едиными для всех индивидов, представителей разных когорт,

лиц с разным жизненным и профессиональным опытом.

Проведенный анализ дал ожидаемые результаты, согласно рабочим гипотезам и задачам. Имела место выраженная тенденция повышения согласованности оценок у представителей более гомогенных групп – в подгруппах мужчин и в подгруппах женщин, а также в подгруппах лиц, близких по возрасту. Еще большую согласованность мы констатировали при дальнейшем повышении гомогенности выборки – при отдельном анализе оценок мужчин-специалистов и женщин-специалистов, различающихся по возрасту, сравнительно с средневыборочными оценками и выделением групп лишь по одному критерию (по полу, должности, возрасту).

Меньшее сближение оценок в группах *женщин-специалистов* можно объяснить фактами *реального несовпадения у разных женщин возраста прерывания ими своей карьеры* (рождение детей, продолжительность ухода за ребенком и др.), фактами несовпадения периодов с большей включенностью в семейную сферу в ущерб профессиональной, что прямо и косвенно отражалось на их оценках динамики своего профессионализма и его составляющих. Иначе, замеченные артефакты в виде некоторого “несоответствия” эмпирических данных в группах женщин общим тенденциям, по существу, могут служить косвенным позитивным подтверждением в пользу информативности самооценок, адекватности метода квазиизмерений, позволяющей его использовать и как инструмент идиографического изучения человека.

Наибольшие различия в оценках между представителями контрастных групп (руководители/специалисты), как у мужчин, так и у женщин, приходятся на периоды начала (25–30 лет) и завершения профессиональной карьеры (50–55 лет.). Меньшую согласованность оценок в отдаленных возрастных группах (30–35 и 41–45 / 46–50-летних) можно объяснять не только различием представлений разновозрастных субъектов как экспертов, но влиянием: 1) хронологической отдаленности оцениваемых состояний систем как более близких к актуальному возрасту или более отдаленных; 2) эффектом “критического возраста” – возраста выхода в отставку. Основаниями к последнему объяснению служат и более выраженные различия в подгруппах женщин, чем мужчин (для женщин возрастные границы 50 и 55 лет являются более “критическими”, вследствие официального 55-летнего рубежа выхода на пенсию).

Менее однообразное снижение различий в подгруппах женщин в их оценках составляющих профессионализма в разных возрастах (25–35 лет) можно объяснить очевидной индивидуальной вариативностью профессиональной биографии в репродуктивный период – различием периодов прерывания карьеры вследствие отпусков по рождению и воспитанию детей.

Наличие незначительных по величине, но статистически значимых различий между субъектами разных возрастных групп (отличающихся по возрасту на 5–10 лет) отражает некоторое влияние возраста, а точнее – стажа работы, на оценки уровня развития составляющих профессионализма в период 35–45 лет. Скорее всего, в этом сказываются не столько возрастные, сколько “карьерные” эффекты профессионального опыта (например, некоторое занижение оценок уровня профессионализма в 35 лет субъектами возрастных групп 36–40 и 41–45 лет). Скорее, такие занижения отражают типовые (“середины жизни”, карьерных ожиданий, семейные и др.) и индивидуальные кризисы в этот возрастной период [5, 9, 10, 17 и др.]. Вероятно, эти кризисы еще не превосходятся молодыми, а их переживания лицами старшего возраста уже сглажены. Такое же занижение оценок своей креативности в 30 лет субъектами в возрасте 31–35 лет имело место, вероятно, в связи с первыми профессиональными кризисами, изменениями образа жизни, рождением детей и др. [14]. Следовательно, *экстраординарные возрастные изменения типовой динамики ПСС могут выступать референтом остроты переживания кризиса.*

Обобщая, можно констатировать, что: 1) на оценки динамики ПСС, отражающие фрагменты *профессиональной картины мира (ПКМ)* субъекта, влияют разные факторы внешней и внутренней среды субъекта; 2) разные факторы имеют больший или меньший вес в оценках уровня профессионализма в разном возрасте; 3) эти факторы влияют как прямо (проявляясь как эффекты самореализации в профессиональной сфере – успешность карьеры, своевременное занятие должностных позиций и т.п., в семейной – состояние в браке, его стабильность и продолжительность, рождение детей т.п.), так и косвенно (как социальные представления о мере профессионализма, успешности представителей разных групп людей, рефлекслируемые субъектами задолго до реального окончания своей профессиональной карьеры); 4) сравнительно рано формирующиеся представления о динамике ПСС (к 30 годам) могут оказывать влияние на реальную динамику ПСС в последующие годы.

Подводя итоги работы, *первым вопросом* дальнейшего изучения можно ставить проблему *самодостаточности* самооценок субъектов (выступающих в качестве экспертов динамики своего профессионального становления) как эмпирических данных, при решении в должном объеме методологических и методических вопросов процедуры диагностики. Часть методических условий квазиизмерений сложились спонтанно (см. описание метода в начале статьи). Другие могут быть заимствованы из классической психометрики. В совокупности они должны составить основу методических требований и ограничений квазиизмерений как метода. Очевидно, что при большей методической проработанности можно ожидать и большую информативность оценок субъектов как экспертов.

Второй – о полноте учета всех значимых “независимых переменных”, влияющих на “зависимую”. Большая часть из учтенных нами (пол, занимаемая должность, стаж работы, стаж управленческой деятельности, состояние в браке и его стаж, количество детей) оказывают весомое влияние на представления о ПСС. Очевидно, что перечень этих детерминант может быть расширен и ранжирован. За пределами проведенных расчетов остается изучение влияния факторов самореализации человека в профессии, в сфере семьи (состояние в браке, наличие детей) в силу сравнительно небольшой выборки лиц, не состоящих в браке, не имеющих детей, а также изучение содержания выделенных факторов – удовлетворенности жизнью, браком и др.

Третий вопрос – о выделении классов психологических объектов, подлежащих оценке. В рамках ПСС имела место достаточная согласованность суждений экспертов в отношении почти всех изучаемых нами характеристик (профессионализм в целом, профессионально важные качества, стили, системы саморегуляции и др.). Не очевидно, что ряд таких объектов бесконечен, ничем не ограничен. Вероятно, наиболее эффективно *квазиизмерения могут использоваться в комплексе с другими методами, как дополняющие методически более проработанный психологический инструментарий.*

Четвертый вопрос – о роли индивидуально-психологических особенностей экспертов (черт личности, самооценок как личности, как профессионала и др.).

Пятый вопрос – о спектре научных и практических задач, для решения которых можно использовать квазиизмерения (самооценочные суждения). Вероятно, это будет ограниченный класс задач, в

которых квазиизмерения могут рассматриваться как средство активного и интерактивного обучения, средство “проблематизации” и т.п.; менее вероятно – для задач оценки персонала (отбора, аттестации).

В данной работе не сопоставляются и не обсуждаются отдельные статистики (эти обсуждения сделаны в наших других работах). В настоящей работе обсуждается принципиальный вопрос о психометрическом статусе самооценочных суждений субъектов (квазиданных) и условиях получения квазиданных как корректных и надежных эмпирических данных. В русле логики последовательного, поэтапного анализа (*общего – дифференцированного – акцентированного*) показано, что по мере повышения гомогенности выборки, согласно социально-демографическим и профессиональным критериям, повышается и согласованность представлений лиц разного возраста. Сходство оценок динамики ПСС у лиц разного возраста и различие оценок у лиц с разным социальным статусом дает основание предполагать, что: а) такие представления формируются не только вследствие реального опыта и возраста, но и под влиянием других факторов; б) сформированные представления в молодом возрасте оказывают влияние на реальную динамику ПСС в будущем; в) изменение социального статуса, изменение представлений человека о себе, профессиональной картине мира (ПМК), могут приводить к реальному изменению динамики ПСС; г) представления о ПСС обеспечивают функцию адаптации, согласования целей, ценностей, смыслов труда и профессиональной деятельности, физических и психических ресурсов человека со временем его жизни, с историческим временем, конкретными социальными условиями, актуальными особенностями профессиональной деятельности.

Следовательно, можно дать положительный ответ на ключевой “открытый вопрос” меры адекватности к-данных в отношении прошлого и будущего состояния оцениваемых психологических систем, меры согласованности (сходства) оценок динамики ПСС лицами разного возраста, правомерности сопоставления оценок лицами разного возраста, анализируя их в целом. Обобщая, можно говорить о высоком психометрическом статусе самооценок экспертов (к-данных) как эмпирических данных, которые могут использоваться в психологических исследованиях.

Частными аспектами, подлежащими дальнейшему изучению, здесь выступают вопросы временных интервалов – возраста, стажа; профес-

сиональной квалификации лиц, привлекаемых как экспертов; интервалов оценки прошлого и будущего; типов психологических объектов, подлежащих оценке, роли индивидуально-психологических особенностей. Возрастающее сходство оценок субъектов при дифференцированном и акцентированном анализе переводит проблему в другую плоскость: почему суждения людей, представителей одной профессии и социальной группы (*не являющихся членами контактных групп*) могут быть так сходны? Каков механизм влияния на становление оценок выделенных социальных условий? Что определяет прямо и латентно становление ПКМ субъектов? Какое место в ней занимают представления о ПСС?

ВЫВОДЫ

1. Представления субъектов о динамике их профессионального становления детерминируются социально-демографическими (возраст, пол, семейное положение, стаж семейной жизни, наличие детей) и профессиональными (стаж работы, стаж управленческой деятельности и т.п.) факторами.

2. В возрасте 30–50 лет у субъектов сформированы сходные представления о динамике их профессионализма и его составляющих. Вероятно, представления субъектов о “прошлом” и “будущем” (т.е. о динамике уже пройденного и предстоящего профессионального пути) рассматриваются ими как целостный синдром. Согласно представлениям субъектов, динамика ПСС есть не неизменность, не монотонность изменений систем от начала до конца карьеры, а колебательный процесс.

3. Искажения, вносимые актуальным возрастом субъекта в оценки динамики его профессионального становления, сравнительно невелики. Они в 4–10 раз меньше, чем искажения вследствие других факторов (пола, занимаемой должности, семейного стажа и др.). Разные факторы социальной среды оказывают определенное ситуативное, незначительное по величине, влияние на представления субъекта о динамике своего профессионального становления.

4. В определенном возрастном диапазоне (от 30 до 50 лет), в отношении определенных возрастных интервалов профессионального становления (от 25 до 55 лет), при соблюдении определенных методических условий самооценки субъектов как экспертов своего ПСС могут рассматриваться как информативные, надежные, самодостаточные эмпирические данные.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бреслав Г.М.* Основы психологического исследования. М.: Смысл, 2010.
2. *Голиков Ю.Я.* Методология психологических проблем проектирования техники. М.: ПЕР СЭ, 2003.
3. *Гуцыкова С.В.* Метод экспертных оценок: теория и практика. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2012.
4. *Занковский А.Н., Занковская Т.Ю.* Ассесмент-Центр. М.: Литера, 2006.
5. *Зеер Е.Ф., Сыманюк Э.Э.* Психология профессиональных деструкций. М.: Академический проект, 2005.
6. *Квале С.* Исследовательское интервью. М.: Смысл, 2003.
7. *Костин А.Н.* Методологические основания комплексного анализа сложной профессиональной деятельности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 1. / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2009. С. 171–189.
8. *Крокер Л., Джеймс А.* Введение в классическую и современную теорию тестов. М.: Логос, 2010.
9. *Марков В.Н.* Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: РАГС, 2001.
10. *Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: РАГС, 1996.
11. *Мучински П.* Психология. Профессия. Карьера. СПб.: Питерпринт, 2004.
12. *Наследов А.Д.* SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. СПб.: Питер, 2007.
13. *Равен Дж.* Социальная компетентность. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2006.
14. *Толочек В.А.* Квазиизмерения в изучении профессиональных способностей // Материалы итоговой научной конференции ИП РАН 2008 г. / Под ред. А.Л. Журавлева. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2008. С. 203–217.
15. *Толочек В.А., Денисова В.Г.* Квази-измерения в психологии: содержание, потенциал, перспективы // Математическая психология: Современное состояние, перспективы / Под ред. А.Л. Журавлева, Т.Н. Савченко, Г.М. Головиной. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2010. С. 234–241.
16. *Толочек В.А., Денисова В.Г., Журавлева Н.И.* Динамика и условия профессионального становления субъекта в социономических профессиях // Психологический журнал. 2011. Т. 32. № 6. С. 41–48.
17. *Толочек В.А., Денисова В.Г., Журавлева Н.И.* Квази-измерения в решении научных и прикладных задач психологии управления, организационной психологии и психологии труда / Психология управления в современной России: материалы Международной научно-практической конференции. Тверь: Твер. гос. ун-т, 2012. С. 18–22.
18. *Харитоновна Е.В.* Социально-профессиональная востребованность личности на этапах жизненного и профессионального пути. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, Парабеллум, 2011.
19. *Franks D., Fergasson E., Rolls S., Henderson F.* Self-assessments in HBМ: An example from an assessment centre // *Personel Review*. 1998. V. 28. P. 124–133.
20. *Vance R.J., MacCallum R.C., Coovert M.D., Hedger J.W.* Construct validity of multiple job performance measures using confirmatory factor analysis // *Journal of Applied Psychology*. 1988. V. 73. P. 74–80.

DYNAMICS OF PROFESSIONAL FORMATION IN SUBJECT'S OPINION: SELF-ASSESSMENTS AS SELF-SUFFICIENT EMPIRIC DATA

V. A. Tolochek*, V. G. Denysova**

* *Sc.D. (psychology), leading research assistant, Federal State-financed Establishment of Science, Institute of Psychology RAS, Moscow;*

** *Consultant, Academic Center for New Knowledge and Technologies, Moscow*

The problems of informativity, self-sufficiency and conditions for adequacy of self-assessments in dynamics of subject's professional formation (PFS) components ensuring are considered. Opinion about PFS's dynamics is proved empirically to be determined by socio-demographic and professional factors. PFS's dynamics is shown to be an oscillatory process, while distortions in assessments of subject's professional formation dynamics due to his/her actual age are comparatively little. It was revealed that self-assessments of his/her own PFS can be considered as informative, reliable, self-sufficient empiric data for age interval between 30 and 50 and between 25 and 55 as well.

Key words: dynamics, professional formation, components of professionalism, subject, assessments, self-assessments.