**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ учреждение НАУКИ ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ РАН**

*На правах рукописи*

**ЖУРАВЛЕВА Наталия Ирековна**

**РОЛЬ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ВНЕСУБЪЕКТНЫХ И ИНТРАСУБЪЕКТНЫХ РЕСУРСАХ В СТАНОВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛА**

Специальность 19.00.03 – Психология труда, инженерная психология, эргономика (психологические науки)

Диссертация на соискание учёной степени

кандидата психологических наук

Научный руководитель – доктор психологических наук,

профессор В.А.Толочек

Москва 2014

Содержание

[*Введение* 4](#_Toc400355137)

[*1 глава. Профессиональное становление субъекта.* 14](#_Toc400355138)

[1.1. Профессиональное становление субъекта как феномен. 14](#_Toc400355139)

[1.2. Профессиональное становление субъекта: ресурсы, динамика. 27](#_Toc400355140)

[1.3. Профессиональная карьера, социальная, личностная и психофизиологическая «цена» карьеры. 40](#_Toc400355141)

[1.4. Корпоративная культура как среда профессионального становления субъекта. 44](#_Toc400355142)

[1.5. Измерения в психологии: задачи, парадигмы, эволюция психологических объектов. 49](#_Toc400355143)

[1.6. Модель динамики профессионализма субъекта. 56](#_Toc400355144)

[Выводы по первой главе 61](#_Toc400355145)

[*2 глава. Программа эмпирического исследования.* 64](#_Toc400355146)

[2.1. Объект, предмет, гипотезы и задачи исследования. 64](#_Toc400355147)

[2.2. Объекты квази-измерений. 65](#_Toc400355148)

[2.3. Надежность и валидность квази-данных. 69](#_Toc400355149)

[2.4. Условия адекватности квази-измерений. 85](#_Toc400355150)

[2.5. Детерминация оценки объектов социально-демографическими, служебными и личностными особенностями субъекта. 87](#_Toc400355151)

[Выводы по второй главе 94](#_Toc400355152)

[*3 глава. Профессиональное становление субъекта: изучение динамики и ресурсов.* 97](#_Toc400355153)

[3.1. Стратегии научно-исследовательской работы в изучении профессионального становления субъекта. 97](#_Toc400355154)

[3.2. Профессиональное становление субъекта: профессиональные предопределения, динамика и деструкции у представителей разных сфер профессиональной деятельности. 110](#_Toc400355155)

[3.3. Профессиональное становление субъекта: профессиональные предопределения, динамика и деструкции у лиц с разной административной карьерой. 118](#_Toc400355156)

[3.4. Половой диморфизм в профессиональном становлении субъекта: профессиональные предопределения, динамка и деструкции у представителей разных сфер профессиональной деятельности. 123](#_Toc400355157)

[3.5. Профессиональное становление субъекта: профессиональные предопределения, динамика и деструкции у лиц с разной самореализацией в сфере семьи. 126](#_Toc400355158)

[Выводы по третьей главе 127](#_Toc400355159)

[*4 глава. Профессиональное становление субъекта: динамика, ресурсы, сопряженные эффекты.* 130](#_Toc400355160)

[4.1. Стратегии научно-исследовательской работы и феномены профессионального становления субъекта. 130](#_Toc400355161)

[4.2. Профессионально-деятельностная детерминация становления субъекта. 132](#_Toc400355162)

[4.3. Карьерная детерминация становления субъекта. 137](#_Toc400355163)

[4.4. Детерминация профессионального становления субъекта фактором пола («мужская» и «женская» карьера). 142](#_Toc400355164)

[4.5. Самореализация человека в сфере семьи как детерминанта процессов профессионального становления субъекта. 143](#_Toc400355165)

[4.6. Ресурсы становления субъекта: профессионально-деятельностная детерминация. 146](#_Toc400355166)

[4.6.1. Ресурсы профессионально-деятельностного становления частных предпринимателей. 149](#_Toc400355167)

[4.6.2. Ресурсы профессионально-деятельностного становления менеджеров. 151](#_Toc400355168)

[4.6.3. Ресурсы профессионально-деятельностного становления бухгалтеров. 154](#_Toc400355169)

[4.6.4. Социальные контексты профессионального становления субъекта. 157](#_Toc400355170)

[4.7. Ресурсы успешности профессионального становления субъекта. 159](#_Toc400355171)

[4.7.1. Ресурсы успешности профессионального становления руководителей. 160](#_Toc400355172)

[4.7.2. Ресурсы успешности профессионального становления специалистов. 163](#_Toc400355173)

[4.7.3. Ресурсы успешности профессионального становления наставников. 164](#_Toc400355174)

[4.7.4. Ресурсы успешности профессионального становления у не имеющих управленческого опыта. 165](#_Toc400355175)

[4.7.5. Ресурсы успешности профессионального становления реализованных в семье. 167](#_Toc400355176)

[4.7.6. Ресурсы успешности профессионального становления не реализованных в семье. 168](#_Toc400355177)

[4.8. Модель успешного субъекта. Модель динамики профессионализма субъекта. 170](#_Toc400355178)

[4.8.1. Модель успешного субъекта. 170](#_Toc400355179)

[4.8.2. Модель динамики профессионализма субъекта (МДПС). 176](#_Toc400355180)

[4.8.3. Эмпирическая проверка эвристических возможностей модель динамики профессионализма субъекта. 178](#_Toc400355181)

[4.8.3.1. Эмпирическая проверка эвристических возможностей модели динамики профессионализма субъектов, имеющих управленческий опыт / не имеющих опыта. 180](#_Toc400355182)

[4.8.3.2. Эмпирическая проверка эвристических возможностей модели динамики профессионализма субъектов, более реализованных в семье / менее реализованных. 181](#_Toc400355183)

[4.8.3.3. Эмпирическая проверка эвристических возможностей модели динамики профессионализма субъектов, различающих по занимаемой должности. 182](#_Toc400355184)

[4.8.4. Ресурсы профессионального становления субъекта: вопросы и ответы. 182](#_Toc400355185)

[4.9. Потенциал и ограничения квази-измерений как метода исследования. 191](#_Toc400355186)

[Выводы по четвертой главе 195](#_Toc400355187)

[*Общие выводы* 199](#_Toc400355188)

[*Список используемой литературы:* 202](#_Toc400355189)

[Приложение 1 230](#_Toc400355190)

[Приложение 2 243](#_Toc400355191)

[Приложение 3 246](#_Toc400355192)

[Приложение 4 249](#_Toc400355193)

[Приложение 5 264](#_Toc400355194)

# *Введение*

***Актуальность исследования***. Проблема *профессионального становления субъекта* (ПСС) стала актуальной во второй половине ХХ столетия. Она будет оставаться актуальной вследствие процессов глобализации, возрастающей миграции представителей разных социальных групп, многовершинной профессиональной карьеры для многих и др. Эволюция социальных объектов (институтов, групп и индивидов, групповых норм, доминирующих ценностей, социальных ролей), сопряженная с изменением внешних и внутренних условий человека, делают проблемы ПСС перманентно актуальной.

Тесно «сплетенными» с темой ПСС, соседствуют вопросы внешних и внутренних ресурсов субъекта, которые влияют или даже обеспечивают успешность его деятельности, обеспечивают полноту самореализации в разных сферах жизнедеятельности (Дикая Л.Г., Леонтьев Д.А., Марков В.Н., Хазова С.А., Diener Е., Fujita F., Matheny K.B. u.a., Quinn R.E., Rohrbaugh J.A.; Taylor S.; Thoits P.A. и др.). Индивидуальные, собственные особенности человека как наиболее признанные, чаще других рассматриваются в качестве «ресурсов», а именно, интрасубъектных ресурсов. Также достаточно изучены условия физической и социальной среды, выступающие для человека как внесубъектные ресурсы. Наименее изученными остаются интерсубъектные ресурсы. Рассматриваемые в данной работе *ресурсы* понимаются нами как интрасубъектные (присущие субъекту) и внесубъектные условия (то есть внешние, средовые), определяющие успешность профессиональной деятельности субъекта (по своему «статусу», по силе воздействия выступающие в роли детерминант, факторов или условий, по Б.Ф.Ломову). Взаимодействия людей в их совместной профессиональной деятельности могут создавать одни и одновременно разрушать другие ресурсы, вследствие производственных и личностных конфликтов, моббинга и др. (Анцупов А.Я., Гришина Н.В., Колодей К. и др.). Показательно, что и само взаимодействие людей в последние десятилетия рассматривается как неоднозначное в процессах и в результатах (Асмолов А.Г., Лефевр В.А., Поддьяков А.Н., Смирнов С.Д. и др.). Также более последовательно и в разных научных традициях разрабатываются вопросы эффектов разнообразных социальных взаимодействий людей - в конфликтных ситуациях, в актах руководства, в деловых взаимодействиях партнеров и пр., в более частных и целенаправленных действиях - принятия решения, решения творческих задач, формирования управленческих команд и др. (Грязева-Добшинская В.Г., Поздняков В.П., Пономарев Я.А., Синягин Ю.В. и др.). Вместе с тем, хронически менее изученными остаются гендерные и возрастные, профессиональные и статусные особенности использования ресурсов разных видов, динамики привлечения разных ресурсов на разных этапах на протяжении профессиональной карьеры.

Актуальность обсуждаемых вопросов определяется еще и тем, что радикальные изменения вековых традиций (профессия на всю жизнь, отношения в семье и др.), бурное становление как массовых ценностей самореализации в профессии и др., приводят к спонтанным и намеренным многократным изменениям человеком места работы, вида деятельности на протяжении его трудовой жизни. В связи с этим становятся весьма актуальными вопросы профессиональной и личностной эволюции человека в возрастной стадии взрослости, активно обсуждаемые в современной акмеологии (Бодалев А.А., Деркач А.А., Зазыкин В.Г., Марков В.Н., Маркова А.К., Москаленко О.В., Синягин Ю.В. и др.), в хронологии профессионального становления (Бодров В.А., Климов Е.А., Осипов С., Сьюпер Д. и др.).

По причине отсутствия в российских исследованиях профессионального становления субъекта эмпирических данных об используемых субъектом ресурсах на всем протяжении профессиональной карьеры, вышеназванные вопросы актуальны. В настоящем исследовании поставлена задача рассмотреть использование ресурсов разной природы (согласно представлениям субъектов) и динамику профессионального становления субъектов (ПСС) в профессиях разных типов (на примере предпринимателей, менеджеров частных компаний, бухгалтеров).

Наши определения системы рабочих понятий: *Становление профессионала, или профессиональное становление* *субъекта* (ПСС) – процесс изменений составляющих и структур профессионализма, которые происходят на протяжении активной профессиональной деятельности субъекта, включающий все периоды профессиональной деятельности – от начальных до завершающих. *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). *Ресурсы* – условия социальной среды (внесубъектные ресурсы), а также присущие субъекту свойства (*интрасубъектные ресурсы*), которые влияют на успешность или в опыте субъекта связываются с позитивным эффектом деятельности и поведения, выступающие в роли «детерминант», «факторов» или «условий» (по Б.Ф.Ломову). *Роль* – мера влияния какого-либо явления (свойства, объекта, процесса), его значение в изменениях другого явления (свойства, объекта, процесса).

Изучение ресурсов ПСС предполагает решение вопроса методологической и методической интеграции разных подходов, что остается предметом острой дискуссии методологов в последние годы (Аллахвердов В.М., Кольцова В.А., Мазилов В.А., Юревич А.В. и др.). Среди наиболее острых остаются вопросы общности понятийного аппарата, методологических принципов, интеграции методов в комплексных исследованиях (Голиков Ю.Я., Костин А.Н., Мазилов В.М., Юревич А.В. и др.). Из последних выделим вопросы «вертикальной», «диагональной» и «горизонтальной» интеграции методов исследования (по А.В.Юревичу), вопросы обобщения эмпирических данных, получаемых посредством разных методов, выделившихся в разных научных традициях (Голиков Ю.Я., Костин А.Н. и др.), вопросы дополнительности методов сциентисткой и гуманистической психологии (Дружинин В.Н., Квале Ст., Равен Дж. и др.).

В диссертационной работе решение вышеназванных вопросов обеспечивается при посредстве квази-измерений в их сочетании с «истинными» измерениями (Денисова В.Г., Журавлева Н.И, Толочек В.А.) на примере изучения профессионального становления субъекта (на моделях деятельности менеджеров коммерческих компаний, частных предпринимателей, бухгалтеров).

*Объект, предмет, цель, гипотезы и задачи исследования.*

***Цель*** состояла в изучении связей ресурсов и динамики профессионального становления, отраженных в представлениях субъектов*.*

***Предмет исследования* –** ресурсы профессионального становления на протяжении профессиональной карьеры (в представлениях субъектов).

***Объект исследования*** – профессиональное становление субъекта в профессиях разных типов.

***Теоретическая гипотеза исследования***: Ресурсы, актуализируемые на разных этапах профессионального становления субъекта, могут изменять силу влияния и валентность (знак).

***Эмпирические гипотезы*:** 1. Динамика профессионального становления субъекта зависит от определенных факторов социальной среды (внесубъектных ресурсов), которые в разные возрастные периоды могут иметь разное влияние. 2. Динамика профессионального становления субъекта зависит от его внутренних условий (интрасубъектных ресурсов), детерминирующее влияние которых изменчиво. 3. Особенности профессии и должностной позиции более выражено проявляются во второй половине профессиональной карьеры субъекта. 4. Динамика профессионального становления субъекта зависит от успешности самореализации в разных сферах жизнедеятельности (в профессиональной, в семейной сфере).

***Задачи исследования*:**

1. Изучить состояние в современной психологии вопроса о ресурсах профессионального становления на протяжении профессиональной карьеры (20 – 65 лет).

2. Апробировать исследовательскую методику (квази-измерений) изучения ресурсов профессионального становления субъектов.

3. Изучить представления о ресурсах профессионального становления у субъектов в профессиях разных типов.

4. Провести анализ и обобщить особенности ресурсов профессионального становления профессионалов, представителей разных социальных групп (в представлениях субъектов).

***Теоретико-методологической* *основой*** исследования выступили основные положения субъектно-деятельностного подхода (Рубинштейн С.Л., Абульханова-Славская К.А., Анциферова Л.И., Брушлинский А.В., Знаков В.В., Климов Е.А., Сергиенко Е.С.). Исследования проводились согласно базовым методологическим принципам отечественной психологии (детерминизма, развития, системности, единства сознания и деятельности). Опорными теоретическими положениями выступили принципы единства теории, эксперимента и практики (Б.Ф.Ломов), представления о системности, многоуровневости и гетерохронности развития психических функций и систем (Ананьев Б.Г., Акинщикова Г.И., Розе Н.А., Рыбалко Е.Ф. и др.), представления о ресурсах успешности субъекта (Дружинин В.Н., Толочек В.А., Холодная М.А. и др.), представления методологов о возможностях и путях интеграции разных подходов в современной психологии (Кольцова В.А., Корнилова Т.В., Мазилов В.А., Смирнов С.Д., Юревич А.В.), представления ученых о диагностике сложных психологических феноменов (Дружинин В.Н., Квале Ст., Равен Дж. и др.).

***Методы исследования.*** Для обеспечения достижения цели и решения задач исследования использовались следующие методы: методолого-теоретические (методологический анализ и обобщение литературного материала, разработка концепции исследования); эмпирические: методы наблюдения, беседы, опроса, психодиагностики (использовались стандартные методики: 16 PF Р.Б.Кеттелла, УСК, методика К.Томаса, методика оценки общих и специальных технических способностей Дж.Фланагана, методика изучения организационной культуры Д.Денисона); исследовательская методика «Динамика профессионального становления субъекта» («Динамика ПСС»).

Обработка результатов исследования проводилась посредством пакета статистических программ SPSS (for Windows 12.0): t-критерий для независимых и зависимых групп, корреляционный, факторный, дискриминантный анализ.

*Эмпирической базой исследования выступили*: Академический центр новых знаний и технологий (АЦНЗиТ), а также ряд частных коммерческих организаций г. Москвы. В разных программах диссертационного исследования обследовано 111 менеджеров частных компаний, 58 частных предпринимателей, 54 бухгалтера, 112 практических психологов и преподавателей психологии; менеджеров и преподавателей в процессе тест-ретестовых испытаний – 25 чел., 5 чел. – идеографический анализ, также опрошено 5 экспертов – организационных консультантов и 7 экспертов – руководителей подразделений; всего – 370 представителей разных профессий в возрасте от 30 до 62 лет.

*Достоверность и надежность* обеспечивается последовательным теоретическим анализом и методологической проработанностью проблемы, адекватностью методического инструментария целям и задачам исследования, репрезентативностью выборок, адекватностью методов, проверкой полученных эмпирических данных на надежность и валидность (содержательную, конструктную, дискриминантную), сочетанием количественного и качественного анализа эмпирических данных, использованием адекватных методов статистической обработки (описательной статистики, корреляционного, факторного, множественного регрессионного, дискриминантного анализа, t-сравнения).

***Основные положения, выносимые на защиту:***

1. Изучение представлений профессионалов показало, что ресурсами профессионального становления выступают избирательно актуализируемые условия внешней и внутренней среды субъекта, изменяющие силу влияния и валентность (знак) на протяжении профессиональной карьеры.

2. Из анализа представлений профессионалов следует, что разные ресурсы определяют разные виды социальной успешности субъекта (профессиональную, полноту самореализации в семье).

3. Решающее значение в динамике профессионального становления субъекта имеют мера выраженности отдельных ресурсов (условий родительской и собственной семьи, признание в своем становлении как важной роли родителей, друзей, руководителей, рабочих коллективов и др.).

4. У представителей разных социальных групп динамика профессионального становления различна. Она более продолжительное время характеризуется как позитивная динамика у субъектов, занимающих более высокие должностные позиции, имеющих управленческий опыт.

5. Группы субъектов, более реализованных в разных сферах жизнедеятельности (с более успешной административной карьерой, имеющих управленческий опыт, состоящие в браке, имеющие детей и др.) более гомогенны по совокупности изучаемых признаков, чем группы субъектов, в меньшей степени реализованных в разных сферах жизнедеятельности.

***Научная новизна.*** Впервые проведено эмпирическое изучение представлений субъектов о динамике и ресурсах их профессионального становления в интервале 20 – 60 лет. Показано, что методики, в основание которых положены квази-измерения динамики профессионального становления субъектов (ПСС), отвечают основным психометрическим требованиям к методикам, используемым в психологии. Установлена роль интарсубъектных факторов (возраста, пола, состояния в браке, семейного стажа, наличия детей, должностной позиции) и внесубъектных факторов (роли родителей, родственников, друзей, руководителей, рабочих коллективов и др.) в формировании представлений субъектов о динамике и ресурсах их профессионального становления. Описаны темпоральные характеристики и ресурсы профессионального становления субъекта в рассматриваемых типах профессий (в деятельности менеджеров коммерческих компаний, частных предпринимателей, бухгалтеров).

***Теоретическая значимость*** исследования заключается в том, что результаты проведенного исследования способствуют развитию знаний о биологических (возрастных, гендерных) и социальных (самореализация в профессиональной и семейной сфере), социально-деятельностных (должностных, квалификационных, профессионально-специфических) факторах профессионального становления человека на протяжении его карьеры – с 20 до 60 лет. Результаты проведенного исследования способствуют уточнению понимания ресурсов (интрасубъектных, внесубъектных) и закономерностей изменений психологических систем в процессах профессионального становления субъекта.

***Практическая значимость исследования*.** Результаты проведенных исследований могут быть использованы в сфере профессионального отбора, обучения, переподготовки, профессиональной реабилитации персонала организаций, в психологическом консультировании. Материалы диссертации могут быть использованы в работе консалтинговых компаний. Данные диссертационного исследования будут ценны при подготовке учебных курсов дисциплин «Психология труда», «Психология организационного развития», «Управление персоналом», «Акмеология».

***Апробация исследования.*** Теоретические положения и эмпирические результаты исследования обсуждались на: ежегодной научной сессии Института психологии РАН (15.02.2007), 10-й Всероссийской научной конференции «Состояние и проблемы измерений» (15.02.2008), Всероссийской научной конференции «Математическая психология: история, состояние, перспективы» (21.02.2008), 2-й Всероссийской конференции «Психология индивидуальности» (13.11.2008), совместном заседании лабораторий психологии способностей им. В.Н.Дружинина и психологии труда ИП РАН (01.12.2008), Всероссийской научной юбилейной конференции «Психология человека в современном мире» (16.10.2009), Международной конференции «Психология общения ХХI век: 10 лет развития» (09.10.2009), Международной научной конференции «Ананьевские чтения: Современная психология: методология, парадигмы, теории» (21.10.2009); YI Межрегиональной научно-практической конференции «Психологическая диагностика и оценка персонала: Инструменты раскрытия внутреннего потенциала» (29.10.2009); на совместном заседании лабораторий психологии труда, инженерной психологии и эргономики, психологии способностей и ментальных ресурсов (11.03.2010), Второй межрегиональной научно-практической конференции «Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России» (12.11.2010), 3-й Всероссийской конференции «Психология индивидуальности» (01.12. 2010); Всероссийской юбилейной научной конференции: «Психология в системе комплексного человекознания: история, современное состояние и перспективы развития». Институт психологии РАН (13 ноября 2012 г.); Международной конференции, посвященной 80-летию А.В.Брушлинского: «Человек, субъект, личность в современной психологии», Москва (11 октября 2013); Международной научно-практической конференции, посвященной 20-летию факультета психологии и социальной работы: «Психология труда и управления в современной России: организация, руководство и предпринимательство», Тверь (30.05.2014).

***Структура и объем диссертации.*** Работа состоит из введения, четырех глав, выводов, заключения, библиографического списка, приложения. Список литературы включает 340 источников, из них 49 на иностранных языках. Объем основного текста составляет 269 страниц (в т.ч. приложения 40 страниц).

# *1 глава. Профессиональное становление субъекта.*

*1.1. Профессиональное становление субъекта как феномен.*

*1.2. Профессиональное становление субъекта: ресурсы, динамика.*

*1.3. Профессиональная карьера, социальная, личностная и психофизиологическая «цена» карьеры*.

*1.4. Корпоративная культура как среда профессионального становления субъекта.*

*1.5. Измерения в психологии: задачи, парадигмы, эволюция психологических объектов.*

*1.6. Модель динамики профессионализма субъекта.*

## 1.1. Профессиональное становление субъекта как феномен.

Первое развернутое комплексное изучение эволюции человека в отечественной психологии было проведено под руководством Б.Г.Ананьева в середине 1960-х годов (1968, 1977). Областью изучения динамики в зрелости человека был возраст 18 – 35 лет (Акинщикова, 1969, 1977; Возрастные … , 1974; Развитие…, 1972; Розе, 1970; Рыбалко, 2002). В последующем под руководством Б.Г.Ананьева, а затем его учеников и сподвижников, возрастные фазы, которые подлежали внимательному анализу, были расширены до рубежа 45 – 46 лет (Акинщикова, 1977; Возрастные … , 1984;; Рыбалко, 2002). В программу комплексных исследований входило изучение психофизиологических, личностных и интеллектуальных особенностей людей, занятых интеллектуальным трудом (студенты вузов) и ручным, механизированным трудов (водители, монтажницы, рабочие-станочники и др.). В число обследуемых вошли десятки и сотни людей одного возраста, занятых разной деятельностью. Однако выборки чаще не были гомогенны по всем ключевым критериям.

Вместе с тем, четкая стратегия, обоснованная методология, широкий набор методических средств, строгость множества измерений сделали этот проект уникальным и несопоставимым с другими. Но более характерной практикой отечественных исследований были и остаются небольшие по числу (до 20 – 30 - 40 чел.) *гетерогенные* (по возрасту, по полу) занятых различной деятельностью выборки людей, особенности которых чаще не учитывались исследователем (например: Асмолов, 2010; Братусь, 1988; Леонтьев, 2011; Петровский, 1996 и др.). Изучение динамики свойств, качеств человека как личности и как субъекта деятельности затрудняет описание его профессионального становления в виде целостной, завершенной картины, как целостного процесса из-за преобладания работ с выраженной фрагментарностью задач, методов, ограниченными выборками.

Последовательное изучение «*интегральной индивидуальности»,* сходное с работами группы Б.Г.Ананьева по методическому арсеналу, позже было начато в пермской школе под руководством В.С.Мерлина, затем продолжено под руководством Б.А.Вяткина. Эти исследования были ориентированы на выявление феноменов «интегральной индивидуальности», закономерностей ее становления, феноменов индивидуального стиля, мета-индивидуальности и др. Некоторые научно-исследовательские работы включали кратковременные лонгитюдные исследования (2 – 3 – 4 г.), которые чаще всего проводились на выборках школьников среднего и старшего возраста (Волочков, 2007; Рослякова, 2010; и др.). Но многостороннее изучение динамики развития человека в пермской школе было ориентировано на другие научные цели. При множестве отдельных независимых исследований, в целом, они также оставались *фрагментарными*, не рассматривающими жизненную и профессиональную эволюцию человека едино. Чаще *гетерогенные* выборки (по полу, возрасту) формировались по единственному виду профессиональной деятельности - учителя средней школы, воспитателя детского сада. Другой моделью была учебная деятельность школьника и студента (Волочков, 2007; Вяткин, 2000; Щукин, 1994 и др.), что также не располагало к надежной экстраполяции результатов множества отдельных исследований. Во второй половине 1990-х годов задачи изучения профессиональной эволюции человека также чаще проводились на материале изучения деятельности учителя и студента (Волочков, 2007; Поваренков, 2008, 2012, 2013а, 2013б, 2013в; Рослякова, 2010), что еще более сужает возможности широких обобщений.

В отечественной психологии до настоящего времени задачи интеграции научного материала разных научных школ не ставились (сопоставления эмпирических данных, сведения их в общие возрастные, профессиональные и др. группы; в научных публикациях, как правило, вообще отсутствует описательная статистика данных рассматриваемых испытуемых). Принимая во внимание проблему биологической и социальной эволюции человека в 1960 – 2000-х годах, имеющей выраженный исторических характер, нужно признать сложность обобщения эмпирического материала, полученного в разное время, на разных выборках, в разных научных школах.

К сожалению, исследования по программе комплексного изучения человека, которые были начаты под руководством Б.Г.Ананьева в 1960-х годах, во второй половине 1980-х годов были свернуты, охватив лишь возрастной период от 18 до 46 лет. Тем не менее, последовательное изучение возрастной эволюции основных психических функций, психомоторных, сенсомоторных у лиц, занятых разным трудом привело к открытию ряда фундаментальных фактов. Была выявлена и описана общая динамика эволюции физиологических, психофизиологических, психических, сенсорных, психомоторных функций и систем в период зрелости; были описаны фазы и кризисы эволюции; описаны и получили объяснение основные закономерности - гетерогенности в развитии разных функций и систем, особенности их инволюции в связи с условиями профессиональной деятельности, уровня образования, пола и возраста. Эти работы по праву стали классическими в отечественной психологии.

Работы сотрудников ленинградского университета в 1960 - 1980-х годах стимулировали в отечественной психологии последовательную разработку разных аспектов проблемы биологической, психической, социальной эволюции человека, в том числе, вопросы его профессионального становления как субъекта трудовой деятельности.

*Первый аспект*. В качестве важного фактора эволюции человека на протяжении жизни в отечественной психологии традиционно выделяется труд, профессиональная деятельность. Продолжая линию статьи К.Д.Ушинского (1861) о принципах обучения взрослых в воскресных школах, Н.А.Рыбников (1928) предложил акцентировать внимание на этапе взрослости, называя эту часть психологии акмеологией. Позже Б.Г.Ананьев (1957) возвращается к этой теме, обсуждая проблему целостного изучения человека. Результатом теоретического и эмпирического изучения проблемы становится выделение Б.Г.Ананьевым (1968, 1977) *периода взрослости* как одного из важнейших в психологии развития.

Выделенные им акценты в обсуждаемых результатах способствовали становлению новых подходов и частей психологии. С начала 1990-х гг. активно развивается отрасль психологии, называемая *акмеологией*. Согласно довольно сходным по содержанию определениям, под *акмеологией* понимается комплексная наука, ориентированная на изучение феноменологии и закономерностей развития человека. Человек в акмеологии рассматривается как активный субъект своей жизнедеятельности и изучается на ступени его личностной и профессиональной зрелости. Зрелость понимается как достижение человеком высокого уровня личностного и профессионального развития, как движение к пониманию и принятию смысла своего существования, как продуктивное проявление в жизни всех сущностных сил индивида. Считается, что в стадии «акме» имеют место разные формы активной интеграции физического, психического и духовного состояния человека, его высокая продуктивность и эффективность как субъекта труда, как профессионала; что человек в среднем возрасте находится в фазе наивысшей духовной зрелости, что он подчиняет себе и организует свои физические и психические функции (Акмеология,2000; Абульханова-Славская К.А., 1990; Бодалев А.А., 1998; Деркач А.А., 2006., Зазыкин В.Г., 2005; Маркова А.К., 1996; Марков В.Н., 2001 и др.).

*Второй аспект*. Одним из ключевых в психологии становится понятие «профессионализма» (Бодров, 2001, 2007; Зеер, 2000; Деркач, Зазыкин, 2005; Кузьмина, 1998; Маркова, 1996 и др.). Н.В. Кузьмина характеризует *профессионализм* как «качественную характеристику субъекта деятельности…, которая определяется мерой владения … современным содержанием и современными средствами решения профессиональных задач, *продуктивными способами ее осуществления»* (Кузьмина Н.В., 1998 с. 11). Принимается многими, что уровень овладения людьми своей профессией бывает разным - высоким, средним и низким. В.Г. Зазыкин (1999), Ю.В.Синягин (1997), В.Н.Марков (2001) и др. предлагают рассматривать профессионализм широко - как деятельностные и личностные проявления; как единство профессионализма деятельности и профессионализма личности. В работах акмеологов различаются «акмеологические условия» и «акмеологические факторы». *Акмеологические факторы -* это основные причины, ….обусловливающие достижение высокого профессионализма деятельности, …главные детерминанты профессионализма. *Акмеологические условия* - это значимые обстоятельства …достижения высокого профессионализма деятельности» (Деркач, 2000; с. 302). По мнению В.Г.Зазыкина, акмеологические факторы и условия на разных этапах развития человека играют разную роль в достижении профессионализма. «Акмеологические условия по отношению к человеку как субъекту труда имеют в большинстве своем объективный характер, акмеологические факторы - скорее субъективны» (1999, с. 10). В качестве значимых акмеологических условий выделялись задатки, общие и специальные способности, условия семейного воспитания, воспитание в начальных, средних и старших классах, качество образования, полученного в учебном заведении как предстартовый период профессионализма, особенности собственной семьи и др. (Бодалев, 1998; Деркач, 2000; Зазыкин, 1999; Климов, 1995, 1996; Кузьмина,1986; Марков, 2001; Синягин, 1997 и др.).

Акмеологический подход к пониманию профессионализма декларирует рассмотрение человека как активного субъекта своей жизнедеятельности; как тесной взаимосвязи всех «составляющих» человека (индивид – субъект – личность – индивидуальность); как взаимосвязи всех сфер его жизнедеятельности (профессиональной, учебной, семейной, гражданской); как взаимосвязи процессов личностного и профессионального развития на протяжении всей активной социальной жизни человека; как становление индивидуальности человека, его индивидуального стиля (Зазыкин, 1999; Климов, 1995, 1996; Кузьмина,1986; Марков, 2001; Синягин, 1997; Манухина, 2010б).

*Третий.* На рубеже тысячелетий важной научной темой становится тема *зрелости* человека (как личности, как активного субъекта своей жизнедеятельности). К этой теме обращаются представители разных научных школ (Абульханова-Славская,1991, 2010; Анциферова, 2006; Волочков, 2009; Леонтьев, 2011; Пономаренко, 2004; «Феномен зрелости», 2006; Эммонс, 2005 и др.). Достаточно продолжительный период зрелости, от среднего возраста до глубокой старости, т.е., несколько десятилетий, характеризуется как сложный, достаточно динамичный процесс изменения физиологических, психофизиологических, психических функций, как процесс, в котором определяющая и «руководящая» роль принадлежит высшим личностным образованиям человека. При обеспечении такого управления биологической и психической эволюцией со стороны личности, при «наличии» отношения человека к себе как активного субъекта своей жизнедеятельности, биологическая и психическая эволюция оптимизируется, изменения функций становятся выражено гетерохронными, а сам этот период жизни может быть социально активным, творчески плодотворным (Абульханова-Славская, 1991, 2010; Анциферова, 2006; Феномен зрелости, 2006).

*Четвертый*. Работы Б.Г.Ананьева инициировали изучение проблемы *индивидуальности* в отечественной психологии, которая в постановке проблемы человека как предмета познания Б.Г.Ананьевым (1968) занимает центральное место. В индивидуальности, по Б.Г.Ананьеву, интегрируются другие проявления человека - как индивида, как личности, как субъекта. Индивидуальность человека, таким образом, понимается как триединство индивида, личности и субъекта деятельности.

Целостную, качественную характеристику индивидуальных свойств человека, становление которой происходит в онтогенезе, В.С.Мерлин обозначил понятием *«интегральная индивидуальность»* (ИИ). Он рассматривал ее как объект междисциплинарного исследования (1986, с.10). Теория ИИ возникла в русле дифференциальной психофизиологии – области проявлений психического, активно изучаемой в 1950 – 1970-х годах, что и предопределило особенности понимания индивидуальности. Согласно теории, ИИ есть частный случай саморазвивающихся и самоорганизующихся систем, состоящих из относительно замкнутых подсистем метасистемы «человек – общество». ИИ – это не совокупность особых качеств и свойств человека, это особый, индивидуально своеобразный характер связи между всеми свойствами человека, т.е., это целостная характеристика его индивидуальности. Согласно методологии системного подхода, ИИ выступает как проявление новых, системных свойств нового психического образования, не сводимого к свойствам исходных составляющих, отдельных нейродинамических, психодинамических свойств, свойств личности.

ИИ – это динамическая система активной адаптации человека к конкретным условиям среды, в ней он выступает как активный субъект. ИИ содержит ряд иерархических уровней свойств человека: биохимических, физиологических, психологических, личностных, социально-психологических, находящихся между собой в особой зависимости, организованных в подсистемы и структурированных по иерархическому принципу. При этом каждый уровень интеграции свойств конкретного человека определяется уникальным сочетанием его свойств выше- и нижележащего уровней в силу разнообразных связей между ними. В свойствах разных уровней проявляются разные этапы развития материи.

В становлении индивидуальности человека, согласно теории, выделяются два основных феномена – *интегральная индивидуальность* как своеобразное объединение всех его свойств в процессе развития и функционирования человека, и *индивидуальный стиль деятельности* (ИСД) как своеобразие активной адаптации человека к среде (условиям профессиональной деятельности, специфике контактных социальных групп и общества в целом). Становление ИИ и ИСД взаимосвязано, при этом ИСД рассматривается как психологическая система, опосредствующая взаимодействия индивидуальности человека и внешних условий его жизнедеятельности (Мерлин В.С., 1984; Интегральная индивидуальность, 1999). Иначе говоря, взаимодействие человека зрелого возраста, состоявшегося как субъект квалифицированного труда, всегда опосредовано психологическими системами разного уровня, разной общности, разной меры интеграции с фрагментами социальной среды.

*Пятый.* В становлении человека как субъекта своей жизнедеятельности (профессиональной в том числе) одним из актуальных является вопрос *активности* человека (Абульханова-Славская, 1981 – 2001; Анцыферова, 1981, 2006; Брушлинский, 2003; Волочков, 2006; Джидарьян, 1988;Знаков, 2005; Поваренков, 2013в; Рубинштейн, 1976 – 2003; Сергиенко, 2006).

Как уже отмечалось, в отечественной психологии доминирующей активностью («деятельностью») человека признан труд. «…Человек определяется прежде всего … отношением к труду.… Это сознательное, общественное отношение к труду является стержнем, на котором перестраивается вся психология личности …» (Рубинштейн, 1999, c. 640). В работах Б.Г.Ананьева, К.А.Абульхановой-Славской, А.Г.Асмолова, А.В.Брушлинского, Ш.Бюллер, И.А.Джидарьян, А.В.Петровского, В.А.Петровского, С.Л.Рубинштейна выделяются такие сопряженные моменты становления человека как субъекта, как особенные *образ жизни, жизненный путь, жизненная позиция* человека как *активного субъекта*, как *личности*. В означенных взглядах также можно выделять каскад интеграций человека, его «внешних и внутренних условий» в процессах становления и воплощения активного отношения к действительности.

Если, по В.С.Мерлину, в качестве основного звена, опосредствующего взаимосвязи разноуровневых индивидуальных свойств, рассматривается индивидуальный стиль, то Б.А.Вяткин и А.А.Волочков выделяют новое опосредствующее звено — *активность* субъекта, опираясь на разработку вопроса К.А.Абульхановой-Славской (1981 - 2000), Э.А.Голубевой (1990), И.А.Джидарьян (1980). Новый подход в познании условий развития интегральной индивидуальности показал, что человек сам начинает искать наиболее эффективные приемы и способы деятельности и общения лишь в тех случаях, когда изменяются (повышаются) требования деятельности, т.е., когда он сам проявляет определенную активность.

Современное представление об активности исходит из понимания ее как меры взаимодействия субъекта с окружающей действительностью, «как такого способа самовыражения и самосуществования личности в жизни, при котором достигается (или нет) ею качество как целостного, самостоятельного и саморазвивающегося субъекта» (Абульханова-Славская, 1981, с.18). И.А.Джидарьян отмечает, что «активность не является абсолютной и исходной характеристикой психического, а приобретает свой реальный смысл лишь в сопоставлении со своей противоположностью — пассивностью. По параметру активность-пассивность достигается более качественная характеристика психических явлений... С понятием пассивности связываются в них не просто представления об отсутствии какой-либо активности или об ее меньшей интенсивности, а идея о качественно другом, более низком уровне функционирования психического» (Джидарьян, 1980, с.87). Свою транзитивную функцию (создание новых связей и отношений между разноуровневыми индивидуальными свойствами) деятельность приобретает только тогда, когда она осуществляется на более высоком уровне активности.

*Шестым* магистральным путем можно считать исследования жизни человека в качестве активного субъекта структурирования им своей жизненной среды (Bronfenbrener, 1979 и др.). Если в зарубежной психологии 1950 – 1970 человек - дисциплинированный и законопослушный, рассматривался как типичный для своей социальной группы, общества в целом и исторического времени, как человек, послушно следующий некоторым жестким социальным нормам, как человек, изменяющийся согласно исторической и биологической хронологии, то в работах 1980 – 2000 годов – D.T.Holl, Р.Н.Marvis, D.T. Holl, I.MacNein,, А.М.Mitchell, G.B.Jones, J.D.Krumboltz, R.Noe, A.W.Noe, J.A.Bachuber и др., жизненная эволюция человека чаще понимается как уникальное становление каждого индивида как субъекта и как личности, как выражено индивидуальный процесс подобного становления, как возникающие «моменты» самодетерминации, взаимодействия и активное влияние друг на друга индивида и социальной среды - как двусторонний процесс, как возможность повторения каждым отдельных циклов своего развития. В качестве примера можно привести *«Модель экологических систем»* У.Бронфонбреннера. Развитие человека понимается как динамический процесс, проходящий в двух взаимосвязанных и постоянно взаимодействующих, взаимноопределяющих направлениях – от индивида и от окружения. В своем становлении индивид *активно реконструирует* свою многоуровневую *жизненную среду* и *в то же время сам испытывает воздействие среды* – как ее отдельных элементов, так и взаимосвязей между ними. Среда жизнедеятельности многоуровневая. Эти отношения можно условно описывать как отношения четырех вложенных друг в друга систем (*микросистемы, мезосистемы, экзосистемы*  – от первого уровня условий родительской семьи до третьего, отражающего сегменты широкой социальной среды) (Bronfenbrener, 1979).

*Седьмой* линией исследования можно считать проблематику образа (стиля) жизни как уникальных систем идентификации и приспособления личности к социальной среде внутри больших и малых социальных групп, начиная с работ А.Адлера, М.Вебера, Т.Верлена, В.Уотермента и др. В новом свете приспособление к среде и ее приспособление субъектом к своей индивидуальности рассматривается как уникальное структурирование человеком разных видов деятельности, как темпоральное структурирование, как формирование разных психологических механизмов согласования личности с социальной средой (Абульхановой-Славская, 1981 – 2001; Анциферовой, 1981, 2006; Тодоров, 1979 и др.). Уникальная в каждом случае интеграция интра- и интерсубъектных ресурсов, порождаемых взаимодействиями людей, понимается как особенность таких систем.

Завершая обзор, отметим следующее. Исследования под руководством Б.Г.Ананьева были первым масштабным опытом, который во многом повлиял на последующее развитие отечественной психологии. В то же время, в цикле этих исследований имели место некоторые несогласованности естественнонаучной и гуманитарной парадигм, несогласованности методических подходов к изучению разных функций и систем (например, при анализе проводилась четыре этапа агрегирования эмпирических данных и др.). Анализируя основные положения концепции Б.Г.Ананьева, можно выделить несколько *открытых вопросов* проблемы эволюции человека на протяжении жизненного пути*.*

*Первый вопрос –* о типе полученных данных и их интерпретации. Б.Г.Ананьев не однократно подчеркивал, что наиболее ценные и корректные данные дают лонгитюдные исследования (1968, 1977). Однако чаще и масштабнее им использовался материал «срезов». В двух монографиях есть разделы, названные «индивидуальное развитие», но ни разу не приводятся все отражающие индивидуальную вариативность статистики (средние, размах вариации признака, средние квадратические отклонения). Авторы цикла работ оперируют преимущественно коэффициентами корреляции, «факториальными» структурами; в ряде сборников иногда приводятся отдельные, трижды агрегированные «средние» статистики (Возрастные…, 1974, 1984; Развитие…, 1972). Половые различия, будучи базовыми индивидными особенностями человека, не всегда выделяются и акцентируются даже при иллюстрации «средними». При организации исследования и, соответственно, интерпретации полученных данных, не учитывается проблема «когорт» (не-тождества и даже «разрыва» социально-экономических условий в жизни обследуемых групп людей, биологическое и социальное созревание которых проходило в разное историческое время).

*Второй вопрос* – о факторах социальной среды, пространствах профессиональной деятельности, роли образования человека. В литературном обзоре Б.Г.Ананьевым приводятся данные о фактическом *историческом смещении* на 5 лет всех фаз развития к более позднему возрасту за последнее столетие (1860 – 1960), данные почти двукратном с 1913 года увеличении продолжительности жизни за последующие 40 – 50 лет (там же, с. 83). Но эти темы не находят конструктивного отражения в концепции эволюции психических функций. Проблема связи эволюции, уровня образования и характера профессиональной деятельности людей чаще обсуждается на основании обследования групп с неполным средним образованием, образованием, полученным в вечерних школах, неполном и законченном высшем. В исследованиях чаще рассматриваются данные студентов и представителей отдельных рабочих профессий, связанных с ручным и частично автоматизированным трудом. Очевидно, что спустя полвека человек как субъект труда и сам труд могли стать другими. Характеристики типичных социальных групп изменились.

*Третий вопрос* – о полноте и достаточности базы исследования для формулирования сделанных выводов. Программа *«экспериментальной акмеологии»* была разработана в 1957 г., а реализована в 1965 – 1970 годах, т.е. почти десятилетие спустя, в двух экспериментальных планах - лонгитюдном и возрастных «срезах» (Ананьев, 2002, с. 237 – 238). Лонгитюд – это 350 студентов, обследуемых на протяжении пяти лет обучения, т.е., в основном, это лица в возрасте от 17 до 25 лет. «Срезы» – около 1800 человек: 18 возрастных групп по 50 мужчин и 50 женщин по каждому возрасту от 18 до 35 лет. Из них только около 400 человек прошли «углубленное дифференциально-психологическое исследование» (там же, с. 238). Иными словами, не всегда ученые располагали достаточным эмпирическим материалом.

Сопряженным с рассматриваемыми остается и вопрос о временной перспективе развития человека. Исследование планировалось, осуществлялось и завершалось периодом ранней взрослости – 35-летним возрастом. Последующее продвижение в 1970 – 1980-х годах ограничилось возрастом 45 – 46 лет. Но что происходит в последующем? Предстоящая отставка и выход на пенсию никак не отражаются на монотонно ослабевающих функциях? Несостоявшаяся карьера? Ожидания счастливой семейной жизни? Легкость решения жилищных вопросов?

*Четвертый открытый вопрос* - о нетождестве «психических функций» и «психологических систем». Под руководством Б.Г.Ананьева изучались «основные интеллектуальные функции» (различные формы восприятия, мышления, памяти, внимания), физиологические, психофизиологические, сенсорные и психомоторные функции. Распространяются ли сделанные выводы о их закономерностях на закономерности сложных психологических систем, не очевидно.

Спустя полвека можно задать много обоснованных вопросов. Однако, оценивая научное значение исследований, выполненных под руководством Б.Г.Ананьева, нужно признать, что до настоящего времени они остаются наиболее глубокими и последовательными в отечественной психологии. Продолжая логику этих работ, отметим следующее. Исторически изменчивы все социальные феномены - социальные объекты и их свойства (человек как субъект труда, точки его старта в трудовую жизнь, уровень образования людей, социальные ситуации развития личности, изменяющийся на протяжении жизни ее социальный статус, социальный престиж профессии и многое другое). За минувшие почти полстолетия коренным образом могли измениться едва ли не все «координаты измерения», в рамах которых в 1960-х годах строилось исследование Б.Г.Ананьева. Едва ли не во всех изучаемых феноменах выделены новые параметры, по которым их можно оценивать.

## 1.2. Профессиональное становление субъекта: ресурсы, динамика.

В постановке проблемы *«современного человекознания»* Б.Г.Ананьевым, в описании результатов исследования просматривается, что многие социальные феномены середины 1960-х годов (типичные социальные группы, уровень образования людей и др.) по своим характеристикам заметно отличаются от обретенных десятилетиями позже; многие феномены перешли к другой стадии развития, изменилась и социальная структура общества в целом. Отметим некоторые черты исторической *эволюции социальных объектов* (человека, институтов, условий социальной среды).

Нашу современность характеризует высокая вероятность неоднократных изменений условий жизни человека на протяжении его трудовой деятельности, что нередко происходит под влиянием внешних факторов (миграции, резкие и значительные изменения социального, профессионального, семейного статуса и пр.). Профессиональная деятельность многих сопряжена с расширением спектра социальных ролей (участие в различных качествах в разных профессиональных, культурных, семейных проектах и программах). Появляется тенденция увеличения продолжительности социально активного периода жизни, который предполагает необходимость его психологически полноценного проживания.

Изменяются структуры времени взрослого человека (времени работы и досуга), в том числе, времяпрепровождения в семье (к слову, в 2011г. в РФ более 50% семей имели не более 1 ребенка; среднее число детей на одну брачную пару – 0,7). Изменяются ценности семьи в течение жизни даже одного поколения. Даже в сравнительно стабильной сфере труда происходят кардинальные исторические сдвиги. Увеличивается продолжительность периода ученичества (времени профессионального обучения). Изменяются содержание и смыслы труда человека на протяжение его профессиональной жизни. Стали «нормой» неоднократные смены характера профессиональной деятельности (По данным Министерства образования РФ в 2000-х гг. по специальности работали не более 10 - 15% выпускников вузов).

Содержание профессионализма становится более многогранным, «многофакторным», каждое «измерение» которого неоднозначно, но принципиально возможно. Согласно работам ведущих специалистов профессионализм есть: а) интегральная характеристика определенной фазы профессиональной эволюции субъекта (Зеер, 2003; Климов, 1999, 2000; Марков, 2001; Маркова, 1996; Манухина, 2010; Манухина, Карманов, 2010; Поваренков, 2008, 2013б); б) формирующаяся на определенных ступенях его профессионального становления при определенном отношении к деятельности, при наличии у человека определенных ценностей как личности, при определенной полноте и гармоничности его интеграции с профессией – становлении профессиональной идентичности, принятии групповых норм и др. (Климов, 1999, 2000; Маркова, 1996; Эриксон, 2000; Super, 1957 - 1983 и др.); в) профессионализм есть феномен, в котором одновременно и параллельно перманентно развиваются как позитивные процессы профессионального развития, так и негативные, деструктивные процессы (Дикая, 2006; Ермолаева, 2008; Обознов, 2006; Орел, 2008; Поваренков, 2006; Maslach C., Jackson, 1984, 1998 и др.); г) в эти процессы вовлечены множество разных «внутренних» условий - «акмеологических условий» (Бодвалев, 1998;, Деркач, Зазыкин, 2005; Маркова, 1996 и др.), разных психологических новообразований – «акмеологических инвариантов профессионализма» (Деркач, Зазыкин, 2005; Маркова, 1996), «высших компетентностей» - наборов обобщенных компетентностей разного рода (Равен, 2001, 2004), «метакогнитивных способностей» (Карпов, 2004; Холодная, 2000 и др.), «внепрофессиональных потенциалов» (Завалишина, 2005), «профессионально-личностных» и «личностно-профессиональных потенциалов» (Марков, 2001; Синягин, 2007 и др.), духовность (Пономаренко, 2004, Эммонс, 2004 и др.) и др.; д) профессионализм определяется составляющими разной природы, в том числе, разными условиями социальной среды – условиями родительской и собственной семьи, условиями допрофессионального развития человека, его активностью и самореализацией в других сферах жизнедеятельности (Марков, 2001; Синягин, 1997; Толочек, 2000 - 2011 и др.).

Предмет нашего исследования включает вопросы *динамики и ресурсов профессионального становления субъекта.* Во многих преимущественно теоретических и реже эмпирических работах подчеркивается более или менее выраженная *этапность* становления человека как профессионала, не редко переживание им переходов на следующий этап развития как выраженный кризис (Бодалев, 1998; Маркова, 1996; Манухина, 20100; Манухина и др., 2014; Стамбулова.1999; Сыманюк, 2005; Buller, 1960; Super, 1951, 1953 и др.). Но в изучении темпоральных характеристик, как правило, внимание ограничивалось сравнительно короткими периодами деятельности – рабочая смена, рабочая неделя, месяц, год (Якимович, Городецкий, 2012 и др.). Изучение динамики целой профессиональной жизни остаются исключениями из «правила».

В исследованиях В.Г.Денисовой (2011), О.Е.Илгуновой (2004), О.В.Онищенко (2003), изучавших профессиональное развитие представителей разных профессий (государственных служащих, менеджеров, частных охранников) было показано, что динамика эволюции разных составляющих профессионализма субъектов (стилей, отдельных профессионально важных качеств и способностей) неравномерна, гетерохронна, что пик развития приходится на середину профессиональной карьеры (около 35 – 45 лет), что профессиональная эволюция мужчин и женщин, представителей сложных специализаций, руководителей и специалистов различна. Факторизация множества эмпирических данных приводила к выделению разных факторов, в частности, таких, как «профессиональное развитие в первой половине профессиональной карьеры» и «профессиональное развитие во второй половине профессиональной карьеры» (Денисовой, 2011; Илгуновой, 2004; Онищенко, 2003).

В исследованиях В.А.Толочка (2001 – 2008) на выборках врачей, сотрудников органов внутренних дел, государственных служащих и учителей отмечается, что особенности профессиональной эволюции субъекта в первой и во второй части профессиональной карьеры дают основание для их выделения как разных частей, что профессиональная успешность в начале и в завершении карьеры разнится, что после прохождения «пика» развития (35 – 45 лет) у людей могут актуализироваться проблемы с восстановлением работоспособности, сохранением семьи и др., что в силу разных социально-экономических факторов, корпоративной культуры организации и пр., динамика становления профессионализма субъектов в отдельные периоды может быть даже отрицательной.

В трех вышеприведенных работах констатируется, что профессионализм не есть монотонно, линейно, экстенсивно возрастающее образование, однородное в динамике его составляющих компонентов, с одинаковой и неизменной их структурой на протяжении всего профессионального пути человека. Напротив, профессионализм субъекта есть довольно динамичная система - как в выраженности ее компонентов, так и в их внутренних связях, или структурах; профессионализм есть система, проходящая периодические кризисные фазы развития. Если в начале карьеры эта система формируется во многом спонтанно, то позитивная ее динамика во второй части карьеры предполагает выраженную активность субъекта, им направляемое и направленное формирование, активную коррекцию и поддержание им своего профессионализма. Один из принципиально важных результатов трех независимых исследований: динамики и детерминанты профессионального становления субъекта в первой и во второй части профессиональной карьеры различны; второй важный вывод – возрастающая межиндивидуальная вариативность составляющих профессионализма людей во второй половине их профессиональной карьеры.

В исследованиях Е.В.Харитоновой (2011) на представительных выборках выявляется сложная динамика проявления составляющих «социально-профессиональной востребованности личности» у представителей всех возрастных групп – от учащейся молодежи до лиц пенсионного возраста. Феномен востребованности не является однородным и однозначным образованием не у представителей одного возраста – от молодого до пенсионного, ни одного пола, ни одной профессии. Феномен востребованности есть динамичное, интегральное образование, структура которого может изменяться непроизвольно, в силу внешних обстоятельств, или целенаправленно, вследствие активности субъекта.

В цикле работ Ю.П. Поваренкова прослеживается динамика становления профессионализма педагога – от студента 1 курса до мастера своего дела – изменения выраженности составляющих и их структурных отношений (2008 - 2013). Описываются разные формы проявления субъектности личности на разных этапах профессионального становления, с позиции системогенетического подхода выделяются характеристики и описываются особенности ведущей формы активности профессионала, анализируются особенности профессионального самоопределения на разных этапах профессионализации, обсуждаются общие вопросы управления человеческими ресурсами – «поведенческих проявлений» в «движении кадров», обстоятельно анализируются как сопряженные конструктивные и деструктивные тенденции в становлении профессионала и др.

Однако, экстраполяция результатов этих капитальных исследований (обследовано более 1000 студентов, более 800 учителей; рассматривался профессиональный путь человека на протяжении 15 лет – от начала обучения в вузе до десятого года самостоятельной работы в школе) так же темпорально ограничена. Проблема профессионального становления рассматривается: 1) на одной модели (студент педагогического вуза – учитель средней школы); 2) избранная модель специфична (для этой сферы не типична профессиональная миграция, высокая текучесть кадров, что является «знаком» современности); 3) специфическая корпоративная культура, «плоская» карьерная лестница, отсутствие «международной шкалы» профессионализма и других критериев оценки качества работы.

*Ресурсы профессионального становления субъекта.* На рубеже столетий внимание психологов привлекает феномен *«ресурсов»* («потенциала/ потенциалов») в адаптации человека к социальной среде, в его возможностях совладания со стрессами, решения интеллектуальных задач, в его профессиональной деятельности (Дружинин, 2008; Крюкова, 2006; Леонтьев, 2011; Марков, 2001; Холодная, 2007). К таким «ресурсам» относят довольно широкий спектр условий социальной среды, качеств человека как личности, как субъекта, а также особенности внутренних отношений внешних и внутренних условий человека. Содержательно состав ресурсов, их природа в понимании разных авторов сильно варьирует; количественные параметры ресурсов часто даже не рассматриваются. Скорее, тема «ресурсов» еще находится в стадии ее первоначального «опредмечивания», описания и осмысления, методологической и методической разработки.

К собственным, индивидуальным психическим ресурсам человека относят достаточно широкий набор психический реалий – от отдельных свойств личности, ценностей, целей, стратегий поведения, до сложных психологических механизмов саморегуляции, сложных и динамичных типов связей в системе «человек – мир» (Леонтьев, 2011; Манухина, 2010, 2014; Моросанова, 2011, Эммонст, 2004; Taylor, 1995; Gomen at al., 1997).

Так, в современной зарубежной психологии вместе с более изучаемыми индивидуальными ресурсами человека, выделяют внесубъектные ресурсы - макро- и мезосоциальную поддержку, финансовые возможности семьи, физическое здоровье человека и др. Решающее значение эти факторы имеют именно как актуализированные, как идентифицированные человеком ресурсы социальной среды (Matheny u. a., 1993; Quinn u.a., 1983; Thoits, 1995 и др.). Так, при ограничении социальной помощи люди переживают более сильный стресс, проявляют меньшую социальную активность, действуют менее успешно. Подобные эффекты объясняются влиянием внешних факторов и обобщенно называются *«социальным фондом».* Под ним подразумеваются социальные ресурсы, активирующие, побуждающие, направляющие, оптимизирующие используемые человеком стратегии совладания, в целом повышающие его самоэффективность (Thoits, 1995).

В отечественной психологии ресурсы также часто понимают широко. Так, Ю.Я. Голиковым и А.Н.Костиным рассматриваются эффекты *«потенциальности»* при управлении человеком сложными человеко-техническими комплексами (СЧТК). Проблема *«потенциальности»* определяется в аспекте оптимального разделения активности в регуляции деятельности со стороны техники и человека; как реализация принципа «активного оператора», выступающего в роли исследователя, способного быть адекватным в нестандартных, в непредвиденных ситуациях, решающего задачи поисково-аналитического характера. Соответственно, в частности, и подход к подготовке операторов должен стать социо-ориентированным, предполагающим радикальное изменение характера труда, роли и социального статуса оператора (Голиков, 2003; Голиков, Костин, 1996).

Е.П.Ермолаева представляет феномен ресурсов как возможные преобразования «социально-профессиональной идентичности» субъекта труда в системе «человек – профессия – общество». В таких преобразованиях могут различаться разные степени и уровни отношений человека – общества – профессии, разные степени их взаимного соответствия (Ермолаева, 2008). Интеграция процессуального, личностного, социально-коммуникативного, - выступает как система детерминант успешного профессионала как субъекта труда; исторические эпохи предопределяют разные потенциальные ресурсы. В современном мире в *субъектной активности профессионала* изменяются и возрастают его самостоятельность во взглядах, в поступках; происходит переосмысление норм, ценностей; усиливаются чувства независимости, ответственности за выбор профессии, места работы; возрастает потребность в повышении квалификации. В целом, на рубеже ХХ и ХIХ веков актуализируются новые социальные условия, которые могут выступать в качестве ресурсов самореализации профессионала (Ермолаева, 2008). Показываю, что «*система* *жизнеспособности»* людей слабо подкрепляется внешними, социальными ресурсами. Так, для молодых людей наиболее значимыми ресурсами являются взаимоотношения в семье и со сверстниками, национальные культура и традиции, наряду с личностными характеристиками образующие базовую структуру жизнеспособности человека (Лактионова, Махнач, 2010).

В широких контекстах проблем глобализации, в т.ч., стрессов глобализации, Л.Г.Дикая, выделяя факторы повышения «потенциала профессионала» отмечает, что совладание со стрессами поддерживается посредством «развития нравственных и духовных качеств, творческих способностей и стремления к самореализации»; «способности профессионала быть интегрированным в новую систему ценностей, которая зависит от характера … деятельности, типа профессии и … готовности к факту неизбежности глобализации и принятию ее ценностей» (Дикая, 2007, с. 39). В *модели субъектной активности* выделяются ресурсы: *профессионального пространства*, включающие профессию, субъекта, условия деятельности, взаимодействующие с окружающей средой; *субъектно-деятельностные*: когнитивные ресурсы, управленческие технологии, тренинги, профессиональное самоопределение, уровень интеллекта и образования и др.; *субъектно-личностные*: (оптимизация самооценок, уверенности, независимости, самоконтроля, ценностей, интернальности, самоактуализации, эмоциональнй саморегуляции и др.); *социально-психологические ресурсы как «социальный фонд»* (качество жизни, государственная и общественная поддержка, престижность и популярность профессии и др.); *социально-профессиональные* (государственное финансирование на стадии обучения, возможности повышения профессиональной квалификации и др.) (Дикая, 2007; Ермолаева, 2007).

Принимая за основу представление о *континууме условий среды*, В.А.Толочек (2009, 2010).выделяет два основания классификации ресурсов – континууму «субъект – объектные» и «субъект – субъектные» отношения и четыре группы ресурсов: 1. *Индивидуальные ресурсы человека*. К ним относятся способности, умения, знания, навыки, мотивация и т.п. 2. *Ресурсы физической среды:* пространство, время, информация, энергия. 3. *Ресурсы социальной среды (культура, социальные технологии) -*  опосредованные результаты деятельности других людей, запечатленные в культуре. 4. *Ресурсы взаимодействия людей -*  как процессы, или *отношения* (взаимозависимости, взаимовлияния) и как их результаты, или *эффекты.*

Через «призму» *концепции ресурсов* раскрываются взаимосвязи ресурсов разных групп, биполярность и амбивалентность свойств ресурсов, динамичность и неоднозначность эффектов, возникающих при обращении людей к ним: *1) Индивидуальные ресурсы* человека характеризуются их *актуальным состоянием, мерой представленности* и, соответственно, могут сравнительно легко и адекватно измеряться. Они *динамичны*: могут изменять, развиваться, угасать. *2) Ресурсы физической среды* выражено *динамичны*. Их сложно оценивать, они редко становятся предметом исследования в психологии (чаще в этнографии, психологии культуры). *3) Ресурсы социальной среды* (культуры) - *различием актуального и латентного*, *высокой ситуативной изменчивостью.* Они не всегда доступны субъекту и не всегда реализуемы им, когда доступны. Их сложно оценивать. Они редко становятся предметом исследования в должном объеме. *4) Ресурсы взаимодействия людей* *процессуальны и скоротечны*,  *избирательны, реактивны, имеют ближайшие и отсроченные множественные эффекты.* Их сложно оценивать (Толочек, 2009).

Сходство типологии ресурсов, предложенных С.Тейлор (Taylor, 1995) и В.А.Толочком (2009) дает основание рассматривать эти типы ресурсов как качественно разные, а взаимодействие человека с окружением, предпочтительное использование им разных типов ресурсов как определяющие жизненные стратегии.

В.Н.Марков (2001, 2004) выделяет пять уровней профессионального потенциала государственных служащих в контексте изучения акмеологических факторов становления их профессионализма. Представители пяти разных уровней профессионального «потенциала» различаются по ряду социально-демографических характеристик, по характеристикам родительской и своей семьи, по личностным свойствам, по доминирующим ценностям. В.Н.Марков выделяет границы количественных параметров, определяющих разный «потенциал» служащих, предлагает математические уравнения, позволяющие его оценивать и прогнозировать, а также вклады отдельных ресурсов в профессиональную успешность служащих, опираясь на фиксируемые эмпирические данные.

Выделяя феномен «ресурсы» как новый и еще не структурированный объект изучения в психологии, Д.А.Леонтьев размышляет о подходах, предшествующих и подготавливающих его современное понимание. Обобщая сложившиеся традиции, Д.А.Леонтьев (2011) констатирует, что феномен «ресурсы» предопределяет возможности адаптации человека к социальной среде, ее изменениям, адекватность и успешность поведения в стрессовых и экстремальных ситуациях. К ресурсам относятся психологические механизмы саморегуляции, способные значительно компенсировать природные психофизиологические и личностные дефициты. Сущность таких ресурсов саморегуляции отчасти определяется структурами системных связей во взаимодействиях человека с миром (Леонтьев, 2011).

В.Н.Дружининым (2007) «ресурсы» понимались как особая организация составляющих ментальной деятельности, как системы их связей, позволяющие человеку ограниченно/полно использовать подобные сети, организация сетей содержит в себе большие или меньшие возможности.

М.К.Кабардов изучение «*ресурсов* человека» (задатков, склонностей, возможностей освоения и накопление знаний, опыта и др.), предлагает рассматривать в широком функциональном контексте – *«учитель – метод – ученик»*. «Предлагаемая триада отражает взаимосвязь внешних (среда, условия, методы обучения) и внутренних (природные предпосылки) факторов развития и формирования индивидуальности. … эффективность деятельности в широком смысле – это благоприятное сочетание указанных в триаде факторов» (Кабардов, 2011, с. 24). Изучение индивидуальных различий и индивидуальности может и должно обеспечиваться в единстве трех уровней анализа: психофизиологического (природно обусловленных свойств), психологического (определение особенностей познавательных процессов, темперамента и личности), поведенческого (социально-психологических проявлений: особенностей межличностных отношений, взаимодействий с другими людьми, условия формирования соответствующих способностей и овладения социальными технологиями – методами обучения и др.). Они являют собой важные научные задачи; центральной практико-ориентированной - выступает помощь в «самореализации индивидуальности» в разных сферах жизнедеятельности (Кабардов, 2011).

В качестве важных ресурсов человека в последние годы рассматривается его *духовность*. (Завалишина, 2006; Ожиганова, 2010; Пономаренко, 2004; Марков, 2003; Эммонс, 2005 и др.). Так, Р.Эммонс (2005) полагает, что духовность, духовный интеллект органично включены в разнообразное поведение человека: «духовность … образует основу множества навыков решения проблем, релевантным повседневным жизненным ситуациям» (2005, с. 311). Духовность «повышает вероятность достижения целей. Духовные устремления влияют на то, каким способом люди создают свой мир, преследуют цели и регулируют свое поведение…» (там же). В духовный интеллект входят способности к трансценденции, возвышенные состояния сознания, сакрализация повседневного опыта, использование духовных ресурсов для решения повседневных задач.

Н.Нобл (Noble, 2000) расширяет состав духовности и духовного интеллекта, добавляя понимание человеком физической реальности как включенной в другие реальности, как стремление к психологическому здоровью, согласованного с активностью человека, ориентированного на общественное благополучие, как развитие тонкости и остроты восприятия своих чувств и состояний другого человека, способности к состраданию и эмпатии, осознаванию внутренних ресурсов и их использованию.

Д.Зохар и Я.Маршал (Zohar, Marshal, 2000) предлагают понятие и коэффициент «духовного интеллекта» (SQ – spiritual quotient), аналогичные раннее введенными в актив психологии IQ (intelligence quotient) и EQ (emotional quotient). Ими выделяются такие его составляющие, как умение быть гибким, адаптивным; высокий уровень самосознания; готовность к принятию и совладанию со страданием; высокое качество жизни, достигаемое ориентацией на высокие ценности, проницательностью; открытостью и готовностью искать ответы на фундаментальные вопросы бытия; способность видеть множественные связи между явлениями; умение брать на себя ответственность; быть честным с самим собой; высокий уровень личностной целостности, принятия личностных проблем и сложных черт своего характера; способность постоянно исследовать и учиться.

Ф.Воган (Vaughan, 2002) отмечает, что каждому человеку присущ врожденный, «базовый», универсальный характер духовных способностей, проявляющихся как мудрость, служение, любовь, сходных в разных культурах. В основе духовного интеллекта лежат способности к пониманию экзистенциальных вопросов, признание духа и духовности основой бытия, творческой силой эволюции, способности к проникновению в различные слои, уровни сознания. Формирующийся в процессах жизни человека духовный опыт лежит в основе его психологического роста, здоровья и благополучия; он выступает основой интеграции и трансформации личности.

Обобщая концепции духовности и духовных способностей Г.В.Ожиганова (2010) формулирует их «ключевые идеи»: интегративные функции духовного интеллекта в организации интрасубъектных ресурсов и поведения человека, универсальный и врожденный характер; обращение к категории «внутренний (духовный) опыт», активность в самопознании, саморегуляции, саморазвитии; открытость к экзистенциальным вопросам; связь с личностным развитием человека, его психологическим и физическим здоровьем; влияние «внутреннего опыта» на организацию бытийной жизни; зрелость личности; добродетельность, поведением на основе высоких моральных принципов; мудрость, дальновидность, ответственность, рефлексивность, креативность, открытость к действительности.

Чаще под ресурсами понимаются лишь интрасубъектные: ресурсы есть «инструментальные проявления индивидуальности» (Асмолов, 1996); «…Ресурсы – это психические свойства, которые устойчиво связываются в ментальном опыте субъекта с позитивным эффектом, наличием ощутимого преимущества и могут быть использованы для повышения эффективности жизнедеятельности» (Хазова, 2012, с. 62).

В обобщающих концепциях ресурсов человека даются обзоры и описания их разных видов (Водопьянова, 2011; Карпинский, 2013; Леонтьев, 2010; Хазова, 2009; Diener, Fujita, 1995; Matheny u. a., 1993; Quinn u.a., 1983; Taylor, 1995; Thoits, 1995 и др.). Согласно Э.Динер и Ф.Фуджиты, различаются физические ресурсы (здоровье, атлетичность и т.д.), материальные (деньги, собственность и т.п.), социальные (власть, поддержка семьи и т.п.), личностные (уверенность в себе, интеллект и др.) (Diener, Fujita, 1995). Выделяют внешние и внутренние, экстернальные и интернальные, средовые и личностные ресурсы (Александрова, 2011; Крюкова, 2010; Постылякова, 2005, 2010; Baumeister, Schmeichel, Vohs, 2007; Taylor, 1995). По К.В.Карпинскому (2012) как ресурсы различаются: 1) внешние условия жизни (природные и социальные обстоятельства); 2) индивидуальные возможности (широкий спектр материальных и нематериальных средств); 3) свойства личности (устойчивые индивидуально-психологические особенности); 4) операционально-технический потенциал индивидуальной жизнедеятельности (практикуемые виды деятельности).

Вместе с тем, нужно признать, вопросы взаимосвязи и взаимозависимости ресурсов разных видов, гендерные и возрастные особенности в предпочтениях, профессиональная специфика в использовании разных ресурсов, динамика привлечения разных ресурсов на протяжении профессиональной карьеры изучены меньше. В качестве рабочих концепций были избраны типологии ресурсов, предложенных С.Тейлор (Taylor, 1995) и Толочком (2007, 2008, 2009, 2013). Ввиду сложности феномена «ресурсы» в нашем исследовании предполагалось не их прямое выделение («Какие ресурсы вы используете…?»), а их косвенное оценивание (в «шапке» анкеты при описании респондентом условий родительской и собственной семьи, при выделении сравнительной роли разных людей и условий среды в их профессиональном становлении). Такой метод назван «квази-измерения» (Толочек, 2004 – 2013).

## 1.3. Профессиональная карьера, социальная, личностная и психофизиологическая «цена» карьеры.

Содержание понятия «карьера» исторически изменяется. Оно происходит от латинского слова carrus – повозка; от итальянского carriera – жизненный путь, поприще; от французского cariere – продвижение в какой-либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды (Словарь…, 1999, с. 267). В XIX веке понятие карьера определялось сравнительно однозначно как путь, жизненное поприще, служба, успехи и достижения, быстрое достижение чинов и наград. Во второй половине ХХ ст. карьера стала предметом исследований, породивших множество ее определений, акцентирующих внимание на разных аспектах характеристиках карьеры.

Зарубежные авторы предпочитают давать расширенные трактовки понятия, определяя карьеру как «разбитый на определенные промежутки жизненный путь человека, связанный с его работой» (Social…, 1989, p. 58), как «последовательности и комбинации ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни» (Super, 1957 p. 35).

В отечественных исследованиях чаще внимание акцентируется на динамических, процессуальных и социальных аспектах карьеры. Она понимается как «процесс, прохождение, последовательность состояний систем», «продвижения в какой – либо сфере деятельности» (Современный …, 1996, с. 391), как «обозначение рода занятий, профессии» (Большой…, 1999), как «… результат профессионального или должностного продвижения в жизни индивидуума» (Большой толковый…, 1999, с. 277), как социальное продвижение в течение жизни. Но чаще «карьера» ассоциируется с профессиональной деятельностью индивида (Лотова, 2003), связывается с трудом человека, его опытом и деятельностью на протяжении рабочей жизни, рассматривается как фактическая последовательность занимаемых ступеней (должностей, рабочих мест, положений) в коллективе, в организации, в отрасли, как «продвижение человека по ступеням производственной,…социальной лестницы» (Энциклопедический, 1995, с. 262), как «продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии» (Филиппов и др., 1989). Сущностной характеристикой карьеры чаще называется продвижение, движение вперед, занятие человеком более важной профессиональной и социальной позиции, а сама карьера определяется как процесс, представляющий собой изменение состояний человека. В последние десятилетия содержание «карьеры» различают в широком и узком смысле. В широком смысле под карьерой понимается общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой), когда карьера представляет собой динамику изменений социально-экономического положения, статусно - ролевых характеристик, форм социальной активности личности. В узком смысле «карьеру» связывают с динамикой изменений положения и активности человека только в трудовой деятельности (Манухина, 2010; Маркова, 1996; Социальное…, 1994 и др.).

В свою очередь, в узком понимании карьеры также различают ее собственно профессиональный аспект и административный. В первом случае карьера рассматривается как «профессиональное продвижение, профессиональный рост, переход от одних ступеней профессионализма к другим. Во втором случае карьера рассматривается как должностное продвижение, где на первый план выступает достижение определенного социального статуса, занятие определенной должности» (Маркова, 1996, с. 65). Аналогично трактуют карьеру многие исследователи (Служебная карьера, 1998; Филиппов и др., 1989; Шекшня, 1996 и др.).В трудовом и профессиональном аспекте карьеры также различают «внешнюю», или экстернальную (т.е., формальные составляющие должностных позиций, прав и обязанностей работника) и «внутреннюю», или интернальную карьеру (т.е., выделяемые и принимаемые человеком критерии его профессионального, личностного и социального продвижения, опирающиеся на субъективные критерии) (Лотова, 2003, Могилевкин, 1998 и др.).

Обобщая, можно говорить, что в последние десятилетия ученые чаще связывают карьеру не только непосредственно с профессиональной деятельностью, но с жизнью человека в целом. Нередко понимание содержания карьеры связывают с успешностью человека в жизни, полнотой его самореализации в разных сферах. С учетом прямых и косвенных эффектов карьерное продвижение человека можно понимать не только и не столько как его профессиональное развитие или продвижение по должностным ступенькам организационной иерархии, сколько как процесс реализации человеком себя, своих возможностей в условиях профессиональной деятельности. В выделении взаимосвязи разных сфер и полноты самореализации человека в разных сферах подчеркивается, что продвижение человека как субъекта труда в социальной среде не является последовательным, монотонным линейным процессом, а может быть сопряжено со сложной динамикой подъемов и спадов, кризисов и восстановлений, с адекватной или чрезмерной «ценой» карьеры.

Другими словами, помимо непосредственно «результативностных» аспектов (успешность, быстрота и т.п.) профессиональная карьера имеет не менее важные отдаленные по времени эффекты, среди которых можно выделить социальную, личностную и психофизиологическую «цену» карьеры человека и его профессионализма. Вопросы профессионального здоровья, гармоничных социальных связей, самореализации в разных сферах жизнедеятельности, совершенствования человека, повышение его качества жизни, психологического сопровождения после завершения активной карьеры стали предметом отдельной психологической дисциплины. (Психология здоровья, 2003). В частности, установлено, что у женщин самооценка здоровья выше по сравнению с мужчинами, у них выше терминальная ценность здоровья. Степень регулярности заботы человека о своем здоровье сопряжена с возрастом. Если до 30 лет она чаще зависит от воспитания и сформированной потребности в самосохранении, то после 30 лет – обусловлена фактическим состоянием здоровья; «рубеж, на котором происходит «скачок» в ухудшении состояния здоровья, - это примерно 35 лет…» (Психология здоровья, 2003, с.286.). Если с возрастом терминальная и инструментальная ценность здоровья возрастает, то реальная активность людей, способствующая поддержанию и сохранению здоровья, с возрастом даже снижается. «Под *профессиональным здоровьем* понимают интегральную характеристику функционального состояния организма человека по физическим и психическим показателям с целью оценки его способности к определенной профессиональной деятельности с заданными эффективностью и продолжительностью на протяжении заданного периода жизни, а также устойчивость к неблагоприятным факторам, сопровождающим эту деятельность. …главным показателем профес-сионального здоровья является работоспособность» (Шостак, 2003, с. 503).

Важным фактором состояния здоровья и активности по поддержанию профессионального здоровья является сфера профессиональной деятельности, организация труда, должностная позиция и социальный статус человека. Отмечается, что деятельность менеджеров и руководителей характеризуется частыми стрессами, связанных с необходимостью оперировать большим количеством информации. Им нужно принимать решения в ситуациях конфликта интересов, противоречивой информации, ее недостатка, дефицита времени и т.п. Управленческая деятельность связана с постоянной ответственностью за результаты работы групп людей, с конфликтами с подчиненными и вышестоящими руководителями, с ненормированным рабочим днем и др. Парадоксально, но и прекращение профессиональной деятельности – выход в отставку по состоянию здоровья или по возрасту, так же является критическим, переломным этапом в жизни человека и переживается как стресс (Здоровье личности, 2013; Психология здоровья, 2003; Психологическое обеспечение…2010 и др.).

Особым фактором, влияющим на состояние здоровья людей, выступает профессиональная карьера в совокупности ее социальных и личностных оценок, которые порождают переживания проблемы профессионального и социального статуса, ограниченные перспективы профессионального роста и продвижения по службе, конфликты баланса прав и обязанностей, резко обостряющиеся в ситуациях сокращения или преждевременного ухода на пенсию и др. (Никифоров, Августова, 2003). Профессиональные кризисы, связанные с неудовлетворенностью работой и карьерой, с межличностными отношениями, с изменениями ценностей и смысла работы, приводят к «профессиональному маргинализму» (Ермолаева, 2008), сопряжены с синдром профессионального выгорания (Водопьянова, 2011, 2013).

## 1.4. Корпоративная культура как среда профессионального становления субъекта.

Социальная среда всегда представлена для человека как специфическая микро-, мезо- и макросреда. Если первый «масштаб» преломлений социального принято понимать как взаимодействия в контактных группах близких людей, связанных особыми отношениями (семья, родительская семья, рабочие группы и т.п.); третий, самый крупный «масштаб» подразумевает обусловленность историческими, экономическими, этническими, конфессиональными факторами. Срединный пласт социальных детерминант – социальную *мезосреду* правомерно ассоциировать со специфической субсредой, порождаемой и поддерживаемой не столько прямыми отношениями и взаимодействиями людей, как это имеет место в масштабе микросреды, и не общими, довольно диффузными и чаще опосредованными влияниями социума, характерного для феномена «макросреда», но еще и их сплетением, наложением друг на друга, их интеграцией в определенных физических границах. Ярким примером социальной мезосреды выступает *корпоративная культура* организаций.

В исследованиях последних лет – G.R.Adams & S.Marshall, G.B.Jones, D.T.Holl, Р.Н.Marvis, D.T. Holl, А.М.Mitchell, J.D.Krumboltz, W.M.Kurtines u.a., R.Noe, A.W.Noe, J.A.Bachuber, профессиональное становление человека как субъекта и личности объясняется как индивидуально-своеобразный процесс, как процесссамодетерминации, как активное взаимодействие человека и социальной среды. Культура любого конкретного предприятия уникальны. Считается, нет плохого или хорошего типа культуры. Есть культуры, которые соответствуют или нет концепции организации. Только культура, наиболее полно учитывающая целевую систему и другие особенности организации, может быть эффективной. В содержательном плане ученые выделяют разные аспекты, в теории менеджмента представленные разными типологии корпоративной культуры (Виханский О.С., Наумов А.И., 1995; Манухина и др., 2014; Молл Е.Г., 1999, Рюттингер Р., 1992).

Одной из наиболее часто используемых является модель культуры, разработанная голландским организационным психологом и культурологом Г.Хофстедом (Hofstede, 1980). Она описывается небольшим числом показателей. Ее "культурные параметры" разработаны на основе факторизации ценностей, измеренных эмпирически в разных странах (в 43-х!) на значительных выборках респондентов. В основу модели положено четыре выделенных фактора: *дистанция власти, стремление к избеганию неопределенности, индивидуализм-коллективизм, мужественность-женственность.*

Конструктивность модели в том, что любой стереотип поведения человека в организации можно представить в координатах 4-х параметров. Во-первых, осуществление производственного процесса предполагает наличие определенных отношений между работниками "по горизонтали", а также между руководителями и подчиненными "по вертикали". Каждой организации присуща своя степень социально одобряемого неравенства статусов сотрудников при постановке задач, выборе средств их реализации и процедур согласования, разрешения конфликтов и т.п. Данный срез организационной культуры соотносится с параметром "дистанция власти". Во-вторых, жизнь организации ориентирована на оценку, вознаграждение и продвижение сотрудников, активность которых тесно коррелирует с конкретными результатами их деятельности. Эта особенность культуры связана с параметром "мужественность-женственность". В-третьих, постановка бизнес-процессов в различных организациях предполагает или четкое определение только целей деятельности без конкретного предписания путей и способов их достижения, или детальную регламентацию правилами и процедурами. Это проявляется в степени формализации деятельности. Этот срез соотносится с параметром "стремление к избеганию неопределенности". В-четвертых, трудовой процесс характеризуется предпочитаемым использованием индивидуального или коллективного труда и оценки его результатов, что проявляется в образцах поведения и культивируемых стилях управления, соотносимых с параметром "индивидуализм-коллективизм".

В другой известной концепции Д.Денисона (Denison, Mishra, 2006) также выделяются четыре генеральных фактора культуры организаций: 1) *Вовлеченность* как ориентация руководства компании делегировать функции и обязанности, предпочитать командную работу, делать упор на развитие персонала, повышение его вовлеченности в процесс принятия решений. 2) *Согласованность* как стиль руководства, обеспечивающий интеграцию и координацию работы подразделений, формирующий единые ценности и правила, считающий важным достижение консенсуса по ключевым вопросам. 3) *Адаптивность* – ориентацию компании на систематические изменения, на ориентацию на клиента, на оправданные риски, на необходимость учиться, в том числе, и на своих ошибках. 4) *Миссия* как определение и четкое формулирование предназначения деятельности компании, основных направлений ее развития, выделение главных целей и стратегических задач, формулирование долгосрочных планов.

При выраженности первого фактора – *вовлеченности,* нормой являются делегирование полномочий подчиненным, активное использование управленческих команд, весомые инвестиции в развитие персонала. Топ-менеджеры, руководители среднего звена и рядовые работники отличаются приверженностью организации. Сотрудники всех категорий чувствуют свою вовлеченность в процесс принятия решений, видят их результаты, осознают свою причастность к целям организации. Вовлеченность – важная характеристика современных эффективных компаний. Вторая характеристика современных эффективных компаний, имеющих «сильную» культуру - *согласованность*. Нормы поведения заложены в базовых ценностях, а лидеры и работники способны достигнуть консенсуса даже при значительных расхождениях во мнениях. Их работа эффективно координируется и интегрируется, что является основой устойчивости и внутренней целостности организации, основанной на общем «видении».

Третья характеристика – *адаптивность,* присуща компаниям, которые способны идти на риск, учиться на своих ошибках, способны к изменениям, «управляются клиентами» (то есть, внимательны к запросам потребителей и партнеров). Четвертая характеристика эффективных компаний - *миссия*. Ей свойственно открытое для внутренней и внешней среды четкое понимание своего предназначения и направления развития, периодическое определение новых целей и стратегических задач, разработка долгосрочных планов. Изменения миссии компании сопряжено с изменениями культуры в целом.

В большинстве своем, доходность компании наиболее связана с параметрами согласованности и миссии; вовлеченность и адаптивность - с инновационностью компании; адаптивность и миссия – с объемом продаж. Успешные компании с доходностью более 20% отличаются выраженностью всех четырех параметров, тогда как у слабых – все четыре показателя ниже средних. Сдвиг профиля корпоративной культуры в сторону «миссии» отличает предпринимательскую культуру, развитая «вовлеченность» и «интеграция» смещает корпоративную культуру компании в направлении субкультуры «семьи». (Denison, 2003; Denison, Mishra, 2006).

Ключевыми элементами вышеназванных концепций, как и других, можно считать сильное отражение в корпоративной культуре формальной структуры организации, властных, административных отношений сотрудников организации. Этот аспект корпоративной культуры, влияющий на представления о ПСС и на реальные процессы ПСС, мы называем *«высотой профессиональной иерархии»*. После пионерских исследований Э.Шейна (1983; 2002) принято различать и выделять разные уровни корпоративной культуры, ее измерения, векторы. В наших исследованиях проблема *профессионального становления субъектов (ПСС)* рассматривалась в плоскости, определяемой двумя координатными осями – *«Закрытая – открытая кадровая политика»* (в устоявшемся их понимании как отрытый/ закрытый тип организации, прозрачная/ непрозрачная кадровая политика и т.д.) и *«Высота профессиональной иерархии»* (как количество профессионально-квалификационных и должностных позиций, которые может занимать человек в процессе своего профессионального развития и продвижения). Под первым нами подразумевается мера свободы субъекта в его профессиональном росте – собственно профессиональном и административном; под вторым – число формальных ступеней, отражающих этот рост, вероятно, и его стимулирующих.

## 1.5. Измерения в психологии: задачи, парадигмы, эволюция психологических объектов.

*История и достижения.* Решение задач применения психологических знаний («психотехники») в социальной практике способствовало становлению и развитию академической психологии (Кольцова, 2008; Юревич, 2005 и др.). В академической психологии, в сциентистской традиции различают эмпирические данные как Т-данные, Е-данные, Q-данные - данные тестов, суждения экспертов, данные опросников (Бреслав, 2011; Крокер, Джеймс, 2010; Основы…, 1984 и др.). Основными, исторически сложившимися методами, стали: интроспекция, аппаратурная диагностика, опросники и тест-опросники, проективные тесты, шкалирование, метод экспертов. Но все же проблема измерений в психологии до настоящего времени остается открытой, во всяком случае, в поисках новых подходов, в разработке новых методов. В частности, согласно результатам независимых сравнений - *метаанализа* научной литературы по проблеме профессионального отбора специалистов, менеджеров и руководителей подразделений компаний, - валидность личностных и интеллектуальных тестов сравнительно невысока и находится на уровне r = [0,10 – 0,40]; в общей иерархии используемых методов оценки профессиональной пригодности они занимают далеко не первые позиции, уступая интервью (0,20 – 0,40), тестам достижений (0,10 – 0,35), ситуативным методам (0,20 – 0,30), суждениям коллег (0,30 – 0,50), биографическим методам (0,40 – 0,70), ассессмент-центру (0,40 – 0,75) (Дуракова*,* 1998; Купер и др., 2005; Маничев, 2000; Фулер, Хьюбер, 2002).

В ходе обсуждения темы ПСС отметим, что практика решения задач на оценку профессиональной пригодности и успешности специалистов с опорой на традиционные стандартные методики обычно дает невысокие коэффициенты корреляции, а статистически значимыми оказывается лишь часть шкал/ субтестов (Бодров, 2001; Марков, 2001; Пономаренко, 2004 и др.). На протяжении вековой истории прогноз профессиональной успешности, как правило, не превышает 70 – 75% от числа протестированных. Вместе с тем, около 1/3 испытуемых, получивших низкие оценки при тестировании в последующем оказываются успешными профессионалами (см.: Бодров, 2007; Милерян, 1987; Пономаренко, 2004 и др.). Другими словами, в независимых исследованиях стабильно более 30% людей оказываются «нетипичными», «проблемными», «неопределяемыми» для методов стандартной психодиагностики. Практика решения задач на оценку профессиональной пригодности и профессиональной успешности руководителей с опорой на традиционные стандартные методики также малоэффективна. Более эффективными подходами в решении этого класса задач являются совмещения разных типов оценок. Например, использование стандартных методик исследователями, игровых ситуаций, привлечение экспертов в процедурах типа Ассессмент-центра.

В качестве попытки разрешения своеобразного «парадокса измерения» качеств человека как субъекта деятельности, в конце ХХ столетия стала вырисовываться тенденция введения в состав «профессиональной успешности» высших личностных образований – «внепрофессиональные потенциалы», «духовность» и др. (Завалишина, 2006; Пономаренко, 2004; Шадриков, 2007 и др.). С другой стороны, в середине ХХ столетия в структуре личности стали выделять составляющие, непосредственно связанные с успешностью (самоактуализация, самоэффективность, локус контроля и т.п.). Иначе говоря, профессиональная успешность все более отождествляется с личностью в целом, а личность – с главным фактором социальной, профессиональной в том числе, успешностью.

В то же время, складывающаяся в последние десятилетия тенденция введения новых обобщающих понятий, отражающих успешность деятельности субъекта в настоящем и в будущем, не может считаться радикальным и окончательным решением. Число таких понятий со временем множится (способности, интеллект, ПВК, компетентность, компетенции, потенциал). Однако их содержание в разных дисциплинах и даже в рамках одной дисциплины сильно разнится. Их структура остается крайне неопределенной, а состав их компонентов тяготеет к бесконечности.

*Парадигмы и традиции.* Еще в период становления психологии как научной дисциплины принципиально встал вопрос о специфике гуманитарного знания, отличающих его от естественно-научного. Вопрос о специфике гуманитарного знания остро обсуждался в работах В.Вундта, В.Виндельбанда, Г.Риккерта, Ф.Шлеермахера, В.Дильтея, В.Штерна. Тема специфики гуманитарного знания, гуманитарной традиции и гуманитарной научной парадигмы не утратила своей актуальности и в наше время (Василюк, 2007, Кольцова, 2007; Розин, 2002; Юревич, 2006 и др.). В контексте предмета нашего исследования можно констатировать, что проблема измерений в психологии методически решалась исключительно в сциентисткой традиции, в рамках сциентистских научных парадигм.

*Квази-измерениия в структуре дисциплинарных исследований.* В психологии есть несколько более укорененных аналогов используемому в настоящей работе методу *квази-измерений.* Исторически первый *– квази-эксперимент* (Кемпбелл, 1980; Корнилова, 2004 и др.), метод, используемый как типовой компромисс, сопровождаемый научные изыскания. С одной стороны, психологу всегда необходимо строго соблюдать базовые требования эксперимента как основного метода научного исследования (обеспечение случайности в составе анализируемых выборок, параллельная диагностика в контрольных и экспериментальных группах, диагностика до- и после «Х»-воздействия, учет эффектов обучаемости при предварительном и последующем тестировании и пр.), с другой – ограниченность реальных возможностей ученого в реальных полевых исследованиях. *Квази-эксперимент* (по Д.Кемпбеллу, по Т.В.Корниловой) содержательно отражает такую организацию исследования, при которой – по-возможности, - более полно соблюдаются базовые принципы экспериментального метода, а там, где это невозможно, экстраполируются или предполагаются те эффекты, которые могли иметь место при абсолютно полном соблюдении требований экспериментального метода. Согласно Д.Кемпбеллу, согласно Т.В.Корниловой, *квази-эксперимент* может иметь несколько вариантов, несколько разновидностей, связанных с невозможностью строгого соблюдения тех или иных требований экспериментального метода (Кемпбелл, 1980; Корнилова, 2004). Другими словами, в интересах проведения научной работы в сложных условиях, с ограниченными по размеру выборками, со сложным контингентом испытуемых и пр., допустимы некоторые отклонения, некоторые несоблюдения строгих условий научных методов исследования, когда это способствует получению интересных и ценных научных фактов. Все «поправки на истинность» при этом делаются психологом-исследователем.

Еще одним аналогом можно считать предложенный Т.Ф.Базылевич метод *квази-диагностики* (Базылевич, 2006). На основании результатов многочисленных исследований психофизиологических особенностей человека с использованием аппаратурных методов ею сконструирован тест-опросник, позволяющий констатировать те или иные проявления психофизиологических особенностей человека, которые ранее выделялись на основании данных аппаратурных методов. В новых условиях, ввиду отсутствия возможности использования аппаратурных методов, испытуемому предлагается выступить в качестве эксперта и фиксировать посредством тест-опросника меру выраженности у него определенных индивидуальных особенностей. Как показано, данные, полученные посредством метода *квази-диагностики*, имеют удовлетворительную надежность и валидность (Базылевич, 2006).

Обобщая два вышеприведенных варианта методов организации и проведения полевых исследований, можно резюмировать, что некоторые несоблюдения жестких требований академической психологии допустимы, если их соблюдение в реальных условиях не может быть обеспечено, если при работе со специфическими или ограниченными выборками другие методы не могут эффективно использоваться. Все выше названные авторы отдают приоритет цели и задачам научного исследования, а не «соблюдению буквы научного метода».

В нашей работе используется метод *квази-измерений* и получаемые посредством его *квази-данные.*  Сущность *квази-измерений* в науке – конструирование «особой приборной ситуации» (В.С.Степин), пространственно выходящей за пределы одной географической точки (лаборатории с измерительными приборами) и одной системы измерительных координат (Степин 2000), единой и непрерывной цепи измерительных процедур (Корнилова, 1998), во времени – целостного фрагмента (Толочек, 2004, 2006). *Квази-измерения* позволяют изучать сложные «молярные» феномены при невозможности контролировать все исходные составляющие и условия (Корнилова, 1998).

Принципиальное отличие метода *квази-измерений* от более известных в психологии аналогов (*квази-эксперимента* и *квази-диагностики*) не в достижении своего рода компромисса между реальностью и желательными требованиями (соблюдением всех условий эксперимента, возможности использования аппаратуры и пр.), а в следующем: 1) в построении взаимодействий с испытуемым как с *активным субъектом своей жизнедеятельности;* 2) в *формировании общего пространства взаимодействия психолога и субъекта* (семантического, смыслового, ценностного), допускающего возможность консультирования, согласования, активизации рефлексии субъектом, выступающим в качестве эксперта своей жизнедеятельности; 3) в *создании возможности обращения* не только к актуальному или прошлому опыту человека (что используется в разного рода самооценочных шкалах), но и *к будущему опыту человека, актуализацияа процессов прогнозирования этого – возможного - опыта;* 4) в создании возможности аргументированного прогнозируемого поведения человека в других, в новых сферах жизнедеятельности (Толочек, 2005 – 2013).

Вместе с тем, метод *квази-измерений* ориентирован на изучение динамики процессов, относительных изменений состояния психологических систем, а не на изучение их содержательной наполенности, не на оценку или прогнозирование конкретных фактов биографии человека, как, например, *каузометрия* по А.А.Кронику и Р.А.Ахмерову (Кроник, Ахмеров, 2003).

Другой аспект сравнительного описания метода *квази-измерений* в следующем. Если условно принципиальную *структуру традиционных измерений* *(«истинных» измерений*) в психологии считать *одно-векторной*: *Активность S1 (психолога) х Пассивность S2* *(испытуемого) х Предмет исследования,* то альтернативные *«квази»-измерения* имеют *двух (трех, четырех)-векторную* структуру: *Активность S1 (психолога) х Активность S2 (субъекта = эксперта) х Предмет исследования х Время состояния систем (хронология) х Сферы жизнедеятельности человека* (Толочек, 2007)*.* Обобщая особенности рассматриваемого метода измерений, под *квази-измерениями (квазидиагностикой)* следует понимать «совокупность принципов, форм и методических приемов организации исследования и получения эмпирических данных (*квази-данных*), посредством выхода за границы вектора «психолог – метод – испытуемый (пассивный) – предмет исследования» в *пространство измерения: «психолог – метод – эксперт (активный испытуемый) - предмет исследования – время - сферы жизнедеятельности».* «*Квази-измерение* как методический подход позволяет выделять фрагменты действительности, представляющие особый научный интерес, выявлять .. проблемное поле научной дисциплины, охватывать в одном исследовании зарождение и эволюцию разных психологических систем, смещаться по вектору время в обоих направлениях (Прошлое – Настоящее – Будущее), на основании литературных и квази-данных обоснованно оценивать (принимать или отвергать) рабочие гипотезы, а также выделять новые актуальные научные проблемы» (Толочек, 2004, 2008).

Ориентируясь на объективную необходимость изучения и измерения целостных, сложных, «молярных» (по Т.В.Корниловой), динамично изменяющихся психологических объектов, можно обозначить некоторые перспективы использования квази-измерений в изучении профессиональных способностей и выделить некоторые практические и научные задачи. В русле задач изучения профессиональных способностей, пригодности, успешности, перспективности, динамики становления можно выделять: 1) Сканирование ресурсов разной природы (интра-, интер- и внесубъектных ресурсов), доступных человеку как субъекту в процессе его профессионального становления. 2) Преодоление «сопротивления» высококвалифицированных профессионалов, лиц имеющих высокий социальный статус при использовании методов традиционной диагностики. 3) Решение задач быстрого получения массивов эмпирических данных, обеспечивающих выделение специфических для данной профессии, для данной выборки критериев успешности. 4) Решение задач экстраполирования эмпирического материала, «компенсации и преодоления научных лакун», сбора части «необходимого и достаточного» материала, позволяющего использовать потенциал параметрической математической статистики для формулирования рабочих гипотез, предварительных заключений, прогнозов относительно малоизученных психологических объектов, в ситуациях неопределенности наличных результатов исследований.

Как теоретические аспекты использования квази-измерений в психологии В.А.Толочек выделяет следующие: «1) Моделирование комплексных исследований психических образований, сохраняющие целостность изучаемого предмета, реализующие «вертикальную», «диагональную» и «горизонтальную» интеграцию (по Юревичу А.В.). 2) Моделирование лонгитюдных исследований психического и психологического развития человека. 3) Разработка квази-имерения как системного подхода» (Толочек, 2007). Квази-измерения можно рассматривать как один из возможных методов изучения становления и развития психологических систем, механизмов их порождения, изменения, функционирования целого и его частей, как метод изучения психических явлений в единстве с условиями среды их порождения и развития, как «анализ интегральных психических образований, сохраняющих печать единства внутреннего мира человека» (Барабанщиков, 2005, с. 31). Принципиально квази-измерения отвечают «главному требованию к системному методу исследования психики: а) чувствительность к интегральным (системным) качествам изучаемой реальности; б) возможности внутреннего синтеза (сопряжения) выделяемого плана (измерения) с другими планами (измерениями) объекта познания» (Барабанщиков, 2005, с. 38).

Учитывая определившиеся тенденции *глобализации современного общества* (Дикая, 2007; Ермолаева, 2008), которые создают новые реалии, следовательно, ставят перед психологией новые задачи в новых условиях изучения психологических объектов, одними из ключевых требований в их измерении выступает адекватность методических инструментов изучаемым фрагментам реальности. При этом принимается, что такие инструменты должны соответствовать должным психометрическим требованиям (валидности, надежности, прогностичности), быть универсальными, гибкими в их модификациях и т.п.

## 1.6. Модель динамики профессионализма субъекта.

Для объяснения и дальнейшего изучения сложных отношений динамики профессионализма субъекта, используемых ресурсов, эволюции его психологических систем, их отражения в представлениях субъекта, В.А.Толочком была предложена *Модель динамики профессионализма субъекта (МДПС)* (Толочек, 2013а, 2013б)*.*

Исходя из того, что комплексное изучение человека, помимо организационных, сопряжено с необходимостью решения ряда сложных методологических и методических проблем – сложности «вертикальной», «горизонтальной» и «диагональной» интеграции (Юревич, 2005), сложности интеграции данных, полученных разными методами в комплексных исследованиях (Костин, Голиков, 2009) и др.; что вопросы о специфике гуманитарного знания в отличие от естественно-научного, активно обсуждавшиеся на рубеже ХIХ и ХХ ст., такими же дискуссивными они остаются и на рубеже ХХ и ХIХ ст.; что разные варианты *квази-измерений* (условных измерений, опирающихся на представления субъектов о психологических фактах, об организации и динамики психологических объектов) последовательно изучаются в психологии в последние 30 лет Р.А.Ахмеровым, А.А.Кроником, Ст.Квале, Дж.Стернбергом, Дж.Равеном и др., ключевым методом в изучении профессионального становления субъекта (ПСС) можно избрать именно *квази-измерения* (Толочек, 2006, 2009, 2011).

Структурными блоками МДПС и составляющими профессионализма являются: А. *Общие предпосылки (дееспособность)*: 1. Здоровье физическое. 2. Здоровье духовное. 3. Работоспособность физическая. 4. Работоспособность интеллектуальная. 5. Память непроизвольная. 6. Память произвольная. 7. Обучаемость. В. *Профессиональный опыт*: 1. Профессиональная компетентность. 2. Профессиональная интуиция. С. *Отношения:* 1. Деловые коммуникации. 2. Общительность (фасилятативное общение). 3. Широта интересов. 4. Цельность интересов. D. *Саморегуляция (мета-способности):* 1. Саморегуляция физического состояния. 2. Саморегуляция эмоционального состояния. 3. Саморегуляция интеллектуальной деятельности. E. *Негативные явления (деструктивные):* 1. Профессиональные деструкции. 2. Профессиональные заболевания. 3. Жизненные кризисы.

В МДПС включались содержательные аспекты наиболее часто используемых в литературе концептов: «образ субъекта» как один из психических регуляторов труда - «обобщенный Я-образ»: «Я в прошлом», «Я в настоящем», «Я в будущем» (Климов, 1992, 2004); «модель специалиста» (Маркова, 1996 и др.); «Я-концепция» (Агапов, 1990, Бернс, 19986 и др.). В тезаурусе МДПС исключались однополярные, «острые» понятия, которые могли вызывать сопротивления экспертов (мышление, интеллект, деформации личности и т.п.). Они заменялись эквивалентами и близкими понятиями (обучаемость, интуиция, широта интересов, жизненные кризисы и т.п.). Предпочтение отдавалось понятиям, имеющим «очевидную» содержательную валидность для эксперта; понятиям, которые могли входить в тезаурус руководителей программ семинаров профессиональной подготовки, могли входить в тезаурус экспертов-практиков, отражающих их *профессиональную картину мира*.

Основанием для МДПС служила концепция ИИВ-ресурсов (Толочек, 2009). К *внесубъектным ресурсам,* согласно модели, относятся: 1. Ресурсы родительской семьи. 2. Ресурсы своей семьи. 3. Условия социальной среды как потенциальные детерминанты социальной успешности. 4. Особенности социальной позиции человека (состояние в браке, наличие детей, занимаемая должность, доход и т.п.). Они инвариантны, актуализируются частично, оказывают большее или меньшее влияние на протяжении всей профессиональной жизни человека. К *интрасубъектным ресурсам,* согласно модели, относятся: 1. Свойства личности и интеллекта. 2. Психологические системы саморегуляции, мета-способности и т.п. 3. Отношения, ценности, смыслы, духовность и др. 4. Профессиональный опыт (косвенно проявляющийся, в частности, как стаж работы, стаж работы в организации, стаж управленческой деятельности). 5. Физические ресурсы (здоровье, работоспособность и т.п.). 6. Социальный опыт (стаж семейной жизни и т.п.). Эта группа ресурсов характеризуется стабильностью при возможном изменении валентности и веса на протяжении жизни. *Интерсубъектные ресурсы* предполагают тесные непосредственные взаимодействия людей и включают эффекты, возникающие в процессах взаимодействия людей. *Интерсубъектные ресурсы* динамичны и нестабильны (эта группа в психологии труда наименее изучена); он включают все, что связано с отношениями людей (в рабочих группах, в семье, в дружбе и т.п.).

Предложенная модель (МДПС) позволяет аргументировано объяснять и измерять множество феноменов ПСС, рассматривать как параллельные позитивные и негативные процессы, сопровождающие ПСС. Модель динамики профессионализма субъекта (МДПС) предложена с учетом некоторых *исторических тенденций и особенностей современности*, побуждающих к более активному использованию к-измерений в изучении психологических объектов: 1) Возрастающая плотность рабочей нагрузки людей, следовательно, сокращение возможности для использования развернутой диагностики. 2) Расширяющаяся система краткосрочных форм профессиональной подготовки и переподготовки, с одной стороны, допускающая возможность проведения НИР с использованием экспресс-методов, с другой – требующая комплексной оценки состояния систем субъекта. 3) Ускорение динамики изменений профессиональных характеристик людей. 4) Ускорение динамики изменения социального статуса человека в период зрелости. 5) Возрастающая частота смены человеком вида деятельности, должности, организации, региона, требующая оперативности в решении научных и практических задач. 6) Возрастающая актуальность изучения *профессионального становления субъекта (ПСС)* как целостного синдрома на протяжении его карьеры (Толочек, 2013).

В контексте МДПС выделены рабочие понятия, интегрирующие основные характеристики аналогичных понятий, представленных в работах ведущих специалистов (Бодров, 2000; Зеер, 2003; Ермолаева, 2008; Климов, 1999, 2000, 2004; Маркова, 1996; Могилевкин, 2007; Поваренков, 2013; Шадриков, 2013 и др.). В работах вышеназванных специалистов также используется ключевое для нас понятие - *«профессиональное становление»*, призванное подчеркнуть сложный, неоднозначный характер изменений составляющих и структур профессионализма, которые происходят с субъектом на протяжении активной профессиональной деятельности, акцентируется, что этот процесс изменений присущ всем фазам профессионализации и может охватывать все периоды профессиональной деятельности – от начальных до завершающих.

В заключение обзора литературы определим основные рабочие понятия: *Становление профессионала, или профессиональное становление* *субъекта* (ПСС) – процесс изменений составляющих и структур профессионализма, которые происходят на протяжении активной профессиональной деятельности субъекта, включающий все периоды профессиональной деятельности – от начальных до завершающих. ПСС включает как активные фазы профессиональной карьеры, характеризующие непосредственную деятельность, так и латентные, предшествующие активным фазам, сопровождающие ученичество, обучение и переподготовку. 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.

*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).

*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). *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, не только 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).

*Ресурсы* – условия социальной среды (внесубъектные ресурсы), а также присущие субъекту свойства (*интрасубъектные ресурсы*), которые влияют на успешность или в опыте субъекта связываются с позитивным эффектом деятельности и поведения, выступающие в роли «детерминант», «факторов» или «условий» (по Б.Ф.Ломову).

*Роль* – мера влияния какого-либо явления (свойства, объекта, процесса), его значение в изменениях другого явления (свойства, объекта, процесса). Под *ролью (от фр. role)* в настоящей работе понимается одно из трех его основных значений, а именно – «степень участия, мера влияния, значение в каком-либо предприятии, событии, процессе» (Большой словарь иностранных слов. – М.: Мартин, 2007, с. 508).

## Выводы по первой главе

1. Проблема профессионального становления субъекта (ПСС) актуальна в научном и в практическом аспекте. Вероятно, она будет оставаться актуальной для современной психологии, вследствие возрастающей миграции людей, процессов глобализации, многовершинной профессиональной карьеры. Активная эволюция социальных объектов (институтов, субъектов, групповых норм, доминирующих ценностей, социальных ролей), сопряженная с изменением внешних и внутренних условий человека, делают проблемы ПСС перманентно актуальной.

2. Профессиональное становление субъекта (ПСС) как процесс динамичен, вариативен, индивидуально своеобразен, различается в своих особенностях в первой и второй половине профессиональной карьеры. Многократные изменения человеком на протяжении его профессиональной карьеры места работы, организаций, вида деятельности, перманентность задач самореализации в профессии, профессиональной идентичности на протяжении всей профессиональной жизни, требуют научного изучения ресурсов разной природы, актуализируемых в этих процессах.

3. Проблема профессионального становления субъекта (ПСС) на протяжении всей профессиональной карьеры остается сравнительно слабо изученной в отечественной и в зарубежной психологии. Литературные данные об отдельных фрагментах ПСС характеризуют его как двуединый процесс. Вследствие активности субъекта и возможностей организации, с одной стороны, создаются и используются разные ресурсы, с другой - налагаются «формы» и ограничения на профессиональное становление субъекта. Материалы независимых исследований дают основание к отклонению простых гипотез о «естественно-возрастном» становлении профессионализма субъекта, о «переходе количества возраста и стажа» в «качество профессионала», о монотонных изменениях (возрастания, уменьшения) составляющих профессионализма. Чаще имеет место сложная картина профессионального становления субъекта, сопряженного с различными профессиональными деструкциями и деформациями личности.

4. Проблема измерений в психологии, успешно решенная в теоретическом аспекте, как практика решения задач на оценку профессиональной пригодности и профессиональной успешности специалистов остается актуальной на протяжении ХХ столетия. Учитывая определившиеся тенденции глобализации современного общества, создающие новые реалии, следовательно, ставящие перед психологией новые задачи в новых условиях изучения психологических объектов, одними из ключевых требований в их измерении выступает адекватность методических инструментов изучаемым фрагментам реальности.

5. С учетом прямых и косвенных эффектов карьеру человека можно понимать не только как его профессиональное развитие, как продвижение по квалификационным и должностным ступенькам организационной иерархии, но и как процесс и полноту самореализации человека в разных сферах жизнедеятельности, как реализацию человеком своих возможностей в условиях профессиональной деятельности. Карьера как профессиональное развитие человека 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).

6. Для объяснения сложных отношений динамики профессионализма субъекта, используемых ресурсов, эволюции его психологических систем, их отражения в представлениях субъекта может быть использована«Модель динамики профессионализма субъекта (МДПС)».

# *2 глава. Программа эмпирического исследования.*

*2.1. Объект, предмет, гипотезы и задачи исследования.*

*2.2. Объекты квази-измерений.*

*2.3. Надежность и валидность квази-данных.*

*2.4. Условия адекватности квази-измерений.*

*2.5. Детерминация оценки объектов социально-демографическими, служебными и личностными особенностями субъекта.*

## 2.1. Объект, предмет, гипотезы и задачи исследования.

*Объектом* нашего исследованиябыло *становление профессионала, или профессиональное становление субъекта (ПСС) в профессиях разных типов; предметом* –*представления субъектов* об их профессиональном становлении на протяжении профессиональной карьеры. Предполагалось, что ПСС есть *целостный феномен,* включающий как явные, актуализированные, так и скрытые, неактуализированные особенности, которые могут фиксироваться в динамике, как отдельные темпоральные характеристики, а также как ресурсы, сопряженные с процессами профессионального становления.

*Теоретическая гипотеза исследования*: Ресурсы, актуализируемые на разных этапах профессионального становления субъекта, могут изменять силу влияния и валентность (знак).

*Гипотезы второго уровня (эмпирические)*:1. Динамика профессионального становления субъекта зависит от определенных факторов социальной среды (внесубъектных ресурсов), которые в разные возрастные периоды могут иметь разное влияние. 2. Динамика профессионального становления субъекта зависит от его внутренних условий (интрасубъектных ресурсов), детерминирующее влияние которых изменчиво. 3. Особенности профессии и должностной позиции более выражено проявляются во второй половине профессиональной карьеры субъекта. 4. Динамика профессионального становления субъекта зависит от успешности самореализации в разных сферах жизнедеятельности (в профессиональной, в семейной сфере).

В настоящей главе рассматриваются вторая и третья *задачи исследования:* Апробировать исследовательскую методику (квази-измерений) изучения динамики и ресурсов профессионального становления субъектов в профессиях разных типов; изучить представления о ресурсах профессионального становления у субъектов в профессиях разных типов.

На разных этапах было обследовано 370 представителей разных профессий в возрасте от 30 до 62 лет, в том числе: 111 менеджеров частных компаний, 58 частных предпринимателей, 54 бухгалтера, 112 практических психологов и преподавателей психологии; менеджеров и преподавателей в процессе тест-ретестовых испытаний – 25 чел., 5 чел. – идеографический анализ, также опрошено 5 экспертов – организационных консультантов и 7 экспертов – руководителей подразделений.

## 2.2. Объекты квази-измерений.

Проблема изучения эволюции психологических систем понималась нами, прежде всего, как организация исследования, предполагающая возможность решения взаимосвязанных научных задач скромными научными ресурсами. Для получения отличающихся научной новизной данных посредством привлечения новых методов предполагалось моделировать сложные программы исследований (комплексных, лонгитюдных, срезовых), предполагалось разработать критерии, позволяющие разносторонне объяснять выявленные феномены. Все вместе рассматривалось как разработка системного метода познания психических явлений, способствующего «объединению психологического знания» и его «синтеза более высокого порядка» (Идея системности …, 2005; Мазилов, 2005; Юревич, 2005). Мы предполагали, что *квази-измерения (к-измерения)* могут применяться для изучения разных психологических объектов (субъектов, групп, психологических систем). Нами проверялась адекватность квази-измерений в отношении широкого спектра психологических (непроиз-вольной и произвольной памяти, обучаемости и др.) и непсихологических систем (здоровья, физической работоспособности и др. - Приложение 3.).

При этом часть стимулов выступала, скорее, в качестве средств «настройки» и подготовки эксперта к рефлексии своих психологических систем, в качестве средств восстановления и формирования пространства измерений, в качестве средств реконструкции профессиональной картины мира и поиска языка взаимодействия исследователя и эксперта.

Основными блоками переменных выступали оценки возрастной динамики на протяжении 20 – 60 лет и старше с интервалом в пять лет (20 – 25 – 30 – 35 – 40 – 45 – 50 – 55 - 60 – старше 60 лет, далее обозначаемой как 65+): А) профессионализма (в целом); В) социально-демографические характеристики и характеристики родительской семьи; С) «факторы профессионализма» и параметры двадцати психологических и физических систем, характеризующих: 1) непроизвольную память; 2) произвольную память; 3) обучаемость; 4) физическую работоспособность; 5) интеллектуальную работоспособность; 6) физическое здоровье; 7) здоровье духовное; 8) интуицию в профессиональной сфере; 9) эмоциональную саморегуляцию; 10) саморегуляцию интеллектуальную; 11) саморегуляцию физического состояния; 12) профессиональную компетентность; 13) деловую коммуникабельность; 14) общительность в межличностных взаимодействиях; 15) широту интересов (интерес к разным явлениям жизни); 16) цельность интересов (их взаимосвязи, их взаимозависимости); 17) выраженность профессиональных деструкций; 18) выраженность профессиональных заболеваний; 19) выраженность жизненных кризисов, а также 20) «годы наиболее важных событий жизни» (Приложение 3). Психологические объекты, рассматриваемые в исследовании, условно называются *психологические системы* (ПС) и *физические (физиологические) системы* (ФС). Так мы проверяли возможность *моделирования комплексного изучения человека* посредством *квази-измерений*.

Задачи комплексного изучения человека в отечественной психологии были поставлены Б.Г.Ананьевым. Под его руководством проводились *лонгитюдные* и *срезовые* исследования, сначала до возраста 35 лет включительно (Ананьев, 1980; Возрастные…, 1974), позже – до возраста 45 – 46 лет включительно (Возрастные…, 1984). После его ухода из жизни, в середине 1980-х годов такие исследования были свернуты; в таком же масштабе уже никем не повторялись. Таким образом, вопросы комплексного изучения человека остаются актуальными как в организационном, в методологическом, так и в методическом аспектах (Развитие…, 1972). В соответствии с нашими ожиданиями, некоторое продвижение в этом направлении могут обеспечить и в дальнейшем поддерживать *квази-измерения*. (Журавлева, 2010, 2011; Денисова, 2010, 2011; Толочек, 2006).

Среди *задач цикла исследований* были, в частности, проверки эвристических возможностей *квази-измерений*.

*Первой задачей предварительных исследований* был выбор профессиональных сфер, у представителей которых сопоставление эволюции могло бы послужить эвристичными *моделями исследования*. Ими стали деятельность бухгалтеров, менеджеров, частных предпринимателей; для сравнения привлечены данные выборки преподавателей вузов (собранных совместно с В.А.Толочком). Обращение к пяти авторитетным организационным консультантам и их опрос посредством методики Д.Денисона (Denison, Mishra, 2006) показало: 1) В разных организациях служба бухгалтерии всегда отличается своеобразной корпоративной культурой, некоторой закрытостью профессиональной группы, стабиль-ностью ее состава, своеобразием групповых норм. Согласно опроснику Д.Денисона, по мнению наших экспертов, выраженность компонентов корпоративной культуры находится в диапазоне: вовлеченность 18 – 32 ед.; согласованность – 20 – 55 ед.; адаптивность – 18 – 25 ед.; миссия – 40 – 55 ед.

2) Профессиональная деятельность менеджеров сильно отличается в разных организациях. Это могут быть торговые компании (опт и розница), работающие в сфере оказания услуг (чрезвычайно широкий профиль), финансовые (банки, фонды, страховые компании и т.п.), компании, которые обеспечивают технические средства связи и др. Деятельность в разных компаниях может описываться соотношениями основных составляяющих корпоративной культуры по Д.Денисону: вовлеченность 20 – 60 ед.; согласованность – 25 – 65 ед.; адаптивность – 20 – 65 ед.; миссия – 40 – 65 ед.

3) Частно-предпринимательская деятельность всегда представляется специфической, имеющей как общие характеристики, так и особенные, в зависимости от профиля бизнеса, законодательной базы, масштаба и стадии развития компании и др. В наших исследованиях участвовали представители мелкого и среднего бизнеса, к особенностям которого можно относить множество рисков, постоянную неопределенность перспектив дальнейшей работы, свободу проявлений предпринимателем свой активности, высокую динамичность формальных структур организации, чрезвычайно плотный режим работы, совмещенные обязанности, нередко – привлечение в качестве наемных работников родственников и друзей. К общим и объединяющим признакам условий деятельности наших испытуемых можно отнести нежелание и неумение работать в жестких иерархических организационных структурах, в организациях закрытого типа, с закрытой кадровой политикой, «под давлением» вышестоящих руководителей. Деятельность частных предпринимателей может описываться составляющими корпоративной культуры по Д.Денисону в таком диапазоне: вовлеченность 50 – 60 ед.; согласованность – 50 – 65 ед.; адаптивность – 50 – 65 ед.; миссия – 20 – 65 ед.

4) Деятельность преподавателей вузов, как правило, наиболее стандартна в ее содержательных и формальных проявлениях как в бюджетных, так и в небюджетных организациях. К профессиональным особенностям можно отнести преимущественную работу в аудитории, молодежный контингент обучающихся (чаще в интервале 17 – 25 лет), плотную аудиторную нагрузку, значительный объем учебно-методической работы, стабильность места работы и должности, должностных прав и обязанностей, невысокие нормы оплаты труда, совмещение с другими видами прямой и косвенной деятельности (редактирование журналов и сборников, работа в других вузах по совместительству, ведение коммерческих семинаров, сотрудничество с местными организациями – службами занятости и пр.). В срезе составляющих корпоративной культуры по Д.Денисону деятельность преподавателей вузов чаще характеризуется: вовлеченность 40 – 60 ед.; согласованность – 35 – 65 ед.; адаптивность – 40 – 65 ед.; миссия – 40 – 65 ед.

Итак, сопоставляя данные изучения представителей трех-четырех содержательно разных профессий, деятельность в которых протекает в условиях разных типов организационной культуры, имеет выраженные субъкультурные условия, мы предполагали выделить как общие, так и специфические особенности профессионального становления субъектов.

*Второй задачей предварительных исследований* стала проверка результатов на надежность и валидность (что обстоятельно рассматривается ниже). *Третей задачей* стало выделение общих и частных тенденций ПСС, их соответствия данным независимых исследований (Денисова, 2011; Илгунова, 2003; Онищенко, 2002), согласно результатом факторного анализа (обстоятельно рассматривается в главе 3).

## 2.3. Надежность и валидность квази-данных.

*Надежность квази-данных.* В последние десятилетия представители гуманистической парадигмы в психологии все более радикально и последовательно выступают с критикой критериев надежности и валидности, принятые в сциентиской парадигме. Новыми аргументами чаще выступают выделение критериев реальной деятельности людей в реальных социальных условиях, действительные требования к их качествам и компетенциям (Равен, 2001, 2004); выделение сложной организации высших личностных образований и, соответственно, введение более «мягких» критериев надежности и валидности таких измерений (Эммонс, 2005); акцентирование внимания на специфике некоторых видов взаимодействий и измерений, как например, в любых инициациях активности респондента (Квале, 2003).

Развернутое обсуждение данной темы не входит в задачи настоящего исследования. В нашем случае лишь отметим, что жесткие критерии надежности и валидности измерений, сформированные в академической психологии в рамках сциентисткой традиции не являются «абсолютными», а лишь соответствуют данной научной традиции. Они не всегда могут соблюдаться и выполняться в условиях, когда измерения проводятся при активном взаимодействии исследователя и респондента. Но так, как эти требования имеют свои основания, в наших исследованиях вопросы надежности и валидности тоже являются важными. В ряде независимых исследований, в которых, в частности, имело место обращение к квази-измерениям, проводились тест-ретестовые испытания, как правило, через сравнительно короткие промежутки времени – 7 – 14 дней (Денисова, 2011; Илгунова, 2003; Онищенко, 2002). Во всех случаях были получены достаточно обнадеживающие результаты. По большей части переменных корреляция между данными двух измерений была высока (r = 0,500 – 0,700); в крайне редких случаях она была сравнительно низкой (r = 0,250 – 0,300), все эти исключения получали соответствующее объяснение (Денисова, 2011; Илгунова, 2003; Онищенко, 2002).

Согласно задачам нашего исследования проводилась оценка *динамики изменений состояния психологических систем на протяжении больших временных интервалов* – ретроспективно до 20 – 30 лет и перспективно также до 20 – 30 лет. Соответственно, вопрос надежности таких измерений предполагал ретестовые испытания через более продолжительный период.

Повторные опросы группы менеджеров (14 чел.) и преподавателей вузов (11 чел.) через 1,5 – 2,0 года дали положительные результаты. Выраженного и однонаправленного изменения величин средних оценок и дисперсии не было (согласно t-критерию для зависимых групп) величины двусторонней значимости различий чаще находятся в интервале 0,400 – 0,800 (т.е., далеки от статистических порогов различий р = 0,05 – 0,001), а коэффициенты корреляции рядов оценок довольно высоки – от 0,444 до 0,960, чаще находятся в интервале 0,500 – 0,700 (приложение 1, табл. 6). Таким образом, результаты повторных исследований через 1,5 – 2,0 года можно считать сильными аргументами в пользу *надежности квази-данных*.

Можно утверждать, что надежность данных определяется не столько формальными требованиями, сколько соблюдением условий успешного взаимодействия субъектов измерения – исследователя и респондента (эксперта). Соблюдение этих условий (см. гл. 1, раздел 1.4.; гл. 2, раздел 2.4.) способствует получению согласованных оценок, отражающих динамику эволюции сложных психологических систем, выполненных данным субъектом, выступающим в качестве эксперта своего профессионального становления. В случае не возможности обеспечения таких условий, на выходе получается достаточно весомая доля «брака» (до 35 – 40%).

*Валидность квази-данных.* В отношении определения валидности квази-данных были использованы приемы, условно названные *«косвенная валидизация».* Валидность квази-данных определялась по пяти основаниям – соответствие нашего эмпирического материала: а) литературным данным; в) данным, полученным на выборке квалифицированных психологов; с) данным, полученным в серии срезовых и лонгитюдных исследований, проведенных под руководством Б.Г.Ананьева и его сотрудников; d) данным психодиагностики; e) данным обследования лиц, переживающих жизненный кризис; g) сопоставлением данных трех типов – объективных показателей деятельности, оценок внешних экспертов, самооценок; f) посредством проверки дискриминантной валидности.

*Валидность квази-данных по основанию А.* Имело место достаточно близкое соответствие полученного нами эмпирического материала при его сопоставлении с материалом, описанным В.Н.Марковым (2001, 2004), Ю.В.Синягиным (1997, 2006) на представительных выборках государственных служащих и менеджеров; с материалом изучения феномена социально-профессиональной востребованности личности – данными обследования лиц разного возраста, пола и семейного положения Е.В.Харитоновой (2011); связи успешности карьеры в зависимости от состояния в браке, стажа семейной жизни и наличия детей (Денисова, 2011; Илгунова, 2003; Марков, 2001; Онищенко, 2002; Харитонова, 2011; Чернышов, 2007 и др.); с типичной возрастной динамикой психических заболеваний, представленных в исследованиях врачей-психиатров: «пики» нервозоподобных заболеваний приходятся на возрастной период 45 – 55 лет, шизофрении – на 40 – 55 лет, сосудистых психозов – на 55 – 60 лет, циркулярной депрессии – на 45 – 65 лет, маниакально депрессивного психоза – на возраст 41 – 50 лет (21%), 51 – 60 лет (14%) и старше 60 лет (45%) (Возрастные особенности психических заболеваний, 1976).

Все вместе литературные данные, которые мы рассмотрели говорят о близком соответствии реальности эмпирических данных, полученных нами в процессе квази-измерений. Согласно полученным эмпирическим данным, именно в эти возрастные периоды (45 – 50 – 55 – 60 лет) имеет место усиление деструктивных тенденций (Приложение 1, табл. 4.).

*Валидность квази-данных по основанию В.* Нами были сопоставлены эмпирические данные, полученных в выборках изучаемых нами профессионалов с аналогичными данными, которые были получены на представительной выборке психологов. Это был второй вариант оценки валидности. Было выдвинуто предположение, что психологи могут рассматриваться в качестве «эталонной выборки», которую составили 19 практических психологов, работающих в службах занятости; 93 преподавателя психологии в вузах, из них 24 человека имели ученую степень доктора психологических наук и 69 – кандидата психологических наук.

Мы посчитали, что лица, компетентные в области психологии могут достаточно адекватно оценивать свои возрастные изменения, способны выступать как действительные эксперты возрастной динамики своих психологических систем. Сопоставление данных выборки психологов с данными представителей других профессий могли также служить весомыми аргументами в пользу валидности квази-данных. В связи с тем, что выборка психологов по возрасту несколько отличалась от представителей других выборок, сопоставление проводилось только в отношении данных лиц в возрасте от 31 до 47 лет (Приложение 1, табл. 1, 2 и 3).

Сопоставление данных *«эталонной выборки»* (профессиональных психологов) в отношении эволюции сложных психологических систем подтвердили наши предположения: 1) в целом, больших различий в оценке своей эволюции экспертами-непсихологами и экспертами-психологами, не было; 2) значимые различия имели место лишь в отношении отдельных систем в отдельные возрастные периоды (в возрастные периоды 50 – 65 лет, что можно объяснять сложившейся практикой продолжения экспертами-психологами преподавательской работы и после достижения пенсионного возраста, т.е., их активной трудовой деятельностью и в заключительной стадии карьеры); 3) имели место более выраженные различия между психологами и непсихологами не в отношении уровня развития основных психических функций и систем, а в отношении широты и цельности интересов (это объяснимо: специфика профессиональной деятельности и ей соответствующие личностные особенности), в уровне профессиональных заболеваний и жизненных кризисов после 40 – 45 лет (что также объясняется спецификой профессиональной деятельности).

Итак, выявленные различия в отношении отдельных систем в отдельные возрастные периоды, в том числе, достигающие уровня статистической значимости, соответствуют базовым положениям концепции Б.Г.Ананьева о роли активности человека как субъекта – его образовании, профессиональном труде, вовлеченности человека в сложную деятельность, благотворно влияющих на позитивную эволюцию основных психических функций и сложных психологических систем. Сопоставление данных психологов и бухгалтеров, показало, что в возрастные периоды 50, 55, 60 и 65+ уровень *произвольной памяти* у преподавателей высшей школы выше, чем у бухгалтеров; уровень *обучаемости* выше в возрастные периоды 45 – 65 лет (различия статистически значимы – Приложение 1, табл.3,4); но статистические различия в отношении *непроизвольной памяти* не выявлены, что связано с возрастной эволюцией человека, мало зависящей от особенностей трудовой деятельности.

Полученные результаты можно хорошо интерпретировать. Согласно Б.Г.Ананьеву, более сложная профессиональная деятельность преподавателей и ученых поддерживает позитивную эволюцию психических систем, причем в большей степени тех систем, которые более регулируются и управляются как «со стороны деятельности», так и субъекта, его личностными особенностями - его вовлеченностью, сложностью решаемых задач, временными перспективами и др. Именно поэтому более позитивная динамика у преподавателей вузов и ученых в отношении непроизвольной памяти не фиксируется как статистически значимые различия, тогда как более сложные и интегрированные психологические системы – *произвольная память и обучаемость*, различаются значимо, причем обучаемость – с более раннего возраста, с 45 лет (Приложение 1, табл. 3,4); профессиональная *интуиция* у преподавателей лучше развита (в интервале 50 – 65 лет различия статистически значимы). Средовой фактор, также детерминирующий различия в динамике – 55 лет, возраст выхода на пенсию женщин. В обеих выборках больше женщин. Но для бухгалтеров это «норма» социальной практики, тогда как преподаватели чаще работают до преклонного возраста.

Аналогично могут быть объяснены и выявленные различия с другими профессиональными группами. У предпринимателей несколько выше уровень *непроизвольной памяти*, в 20 лет статистически значимо, что, вероятно, объясняется особенностью профессиональной деятельности; но в отношении *произвольной памяти* предприниматели уступают преподавателям (в период 50 лет статистически значимо), так же как и в отношении *обучаемости* (здесь различия не значимы - Приложение 1, табл. 3,4). В отношении *интуиции* различия не значимы.

Сравнение динамики психологических систем преподавателей и менеджеров показало, что до 50 лет *непроизвольная память* первых лучше (в интервале 20 – 35 лет статистически значимо); *произвольная память* у преподавателей лучше с 25 до 65+ лет (в интервале 45 – 55 лет статистически значимо); *обучаемость* лучше на протяжении всей профессиональной карьеры (в интервале 30 - 65 лет статистически значимо - Приложение 1, табл.3,4). В отношении *интуиции* различия не значимы.

Анализ содержания выявленных различий между представителями трех рассматриваемых профессиональных сфер и «эталонной группой» в отношении широты и цельности интересов, общительности, профессиональных деструкций, жизненных кризисов также имеет достаточные позитивные объяснения (Приложение 1, табл. 3,4).

В целом, сравнение квази-данных по *основанию В* – сравнению данных представителей разных профессий с данными, полученными на выборке профессиональных психологов, можно считать сильным аргументом в пользу их *валидности*.

*Валидность квази-данных по основанию С.* В работах Б.Г.Ананьева и его соратников используется понятие «градиент», как коэффициент положительной или отрицательной возрастной динамики в отношении изучаемой функции или системы, где «знаменателем» выступает максимальный уровень выраженности системы в одном из возрастных периодов. Обратимся к этому же принципу сравнения. Понимая под *«градиентом»* частное от деления уровня развития функции в актуальном – анализируемом - возрасте в сравнении с уровнем развития в более молодом возрасте (чаще это возраст 20 и 25 лет; например: уровня развития функции в 30 лет/ уровня развития функции в 20 лет, 35 лет/30 лет и т.д.). Проведем сравнения возрастных «градиентов» наших эмпирических данных с литературным материалом.

Здесь, однако, необходимо отметить следующие ограничения и возможные системные ошибки: 1) В исследованиях под руководством Б.Г.Ананьева при анализе данных фактически трижды проводились интеграции (агрегации) исходных эмпирических данных: а) данных изучения одного параметра функции посредством разных методик; в) данных изучения разных параметров каждой из изучаемых функций; с) данных изучения разных функций для достижения соизмеримости при сопоставлении их возрастной динамики (Возрастные различия…, 1972). 2) В изучении эволюции человека в 1960 – 70-х годах использовались методики, часто не имеющие должных психометрических характеристик, не имеющих свои последних вариантов, которые были разработаны и приняты позже (в отношении диагностики типологических свойств высшей нервной деятельности, внимания и др.). 3) Ввиду разных научных задач, спектр измеряемых функций и систем был разным. 4) Критерии меры связи разных функций не были однозначны. В отношении одних зависимости, гетерохроннность и др., констатировались при низких значениях их статистической связи (например, отношения разных физиологических показателей в большинстве случаев не превосходили r = [0,150 – 0,200], отношения других – при ином уровне их взаимной зависимости (например, отношения разных проявлений психомоторики не редко достигали высокой тесноты, до r = [0,500 – 0,650]. (Акинщинкова, 1969, 1977; Возрастные…, 1974, 1984; Развитие…, 1972; Розе, 1970).

Таблица 2.1. Соотношение моментов развития в различные периоды зрелости: сравнение литературных данных и эмпирических (квази-данных).

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Функции и системы | Литературные данные - возрастные периоды: | | | |
| 20 – 30 лет | | 31 – 40 лет | 41 – 45 лет |
| Соотношение моментов развития разных функций в различные периоды зрелости (Ананьев, 1980) | Возрастание уровня 44 – 47% изучаемых функций; стабилизация – 20 – 21%; понижение - 33 – 36% \* | | В период 32 – 35 лет: Возрастание уровня 11% изучаемых функций; стабилизация – 33%; понижение - 56% \* | (нет данных) |
| Мышление (логическое) (Развитие…, 1972, с. 10) | 75% (от исходного уровня развития в 20 лет) | | 100% (от исходного уровня развития в 30 лет) | (нет данных) |
| Мышление (разные виды, в целом) (Развитие…, 1972, с. 14; Возрастные…, 1984, с. 30) | 94% (от исходного уровня развития в 20 лет) | | 94% (от исходного уровня развития в 30 лет) и 84% (от исходного уровня развития в 20 лет) | В 45 лет: 87% (от исходного уровня развития в 40 лет) \*\*\* |
| Память (разные виды, в целом) (Развитие…, 1972, с. 30; Возрастные…, 1984, с. 15) | 99% (от исходного уровня развития в 20 лет) | | 90% (от исходного уровня развития в 30 лет) и 89% (от исходного уровня развития в 20 лет) | В 45 лет: 90% (от исходного уровня развития в 40 лет) и 86% (от исходного уровня развития в 20 лет)\*\*\* |
| Здоровье (Психология здоровья, 2003) |  | | 30-34 г.: Хорошее – 37,9%, удовлетворительное – 41,4%:, плохое – 3,4%\*\*\*\* | 35-39 л.: Хорошее – 14,0%, удовлетворительное – 67,4%:, плохое – 7,0%\*\*\*\* |
| Квази-данные эволюции психологических систем | Эмпирические данные (квази-данные) - возрастные периоды: | | | |
| 20 – 30 лет | 31 – 40 лет | | 41 – 45 лет |
| Общая динамика эволюции памяти непроизвольной (ПН), произвольной (ПП) и обучаемости (Об) у бухгалтеров | ПН = 96%; ПП = 103%;  Об = 98% (от исходного уровня развития в 20 лет) | ПН = 91%; ПП = 93%;  Об = 99% (от исходного уровня развития в 30 лет) | | В 45 лет: ПН = 92%; ПП = 93%;  Об = 92% (от исходного уровня развития в 40 лет) и ПН = 78%; ПП = 87%; Об = 83% (от исходного уровня развития в 20 лет) |
| Общая динамика эволюции памяти непроизвольной (ПН), произвольной (ПП) и обучаемости (Об) у предпринимателей | ПН = 93%; ПП = 95%;  Об = 94% (от исходного уровня развития в 20 лет) | ПН = 91%; ПП = 94%;  Об = 98% (от исходного уровня развития в 30 лет) | | В 45 лет: ПН = 99%; ПП = 98%;  Об = 93% (от исходного уровня развития в 40 лет) и ПН = 84%; ПП = 87%; Об = 86% (от исходного уровня развития в 20 лет) |
| Общая динамика эволюции памяти непроизвольной (ПН), произвольной (ПП) и обучаемости (Об) у менеджеров | ПН = 98%; ПП = 99%;  Об = 100% (от исходного уровня развития в 20 лет) | ПН = 95%; ПП = 97%;  Об = 115% (от исходного уровня развития в 30 лет) | | В 45 лет: ПН = 97%; ПП = 97%;  Об = 83% (от исходного уровня развития в 40 лет) и ПН = 80%; ПП = 93%; Об = 95% (от исходного уровня развития в 20 лет) |
| Общая динамика эволюции памяти непроизвольной (ПН), произвольной (ПП) и обучаемости (Об) у преподавателей | ПН = 94%; ПП = 102%;  Об = 100% (от исходного уровня развития в 20 лет) | ПН = 91%; ПП = 99%;  Об = 95% (от исходного уровня развития в 30 лет) | | В 45 лет: ПН = 97%; ПП = 97%;  Об = 98% (от исходного уровня развития в 40 лет) и ПН = 83%; ПП = 97%; Об = 93% (от исходного уровня развития в 20 лет) |
| Здоровье: бухгалтера и менеджеры (мера выраженности здоровья от максимальной в %) | 20-30 л.: Бухгалтера – 85% - 85%; менеджеры – 89% - 84%. | 31-40 г.:  Бухгалтера – 85% - 87%; менеджеры – 89% - 84%. | | 41-45 л.:  Бухгалтера – 73% - 65%; менеджеры – 76% - 72%. |
| Профессиональные заболевания: бухгалтера и менеджеры (мера выраженности заболеваний от максимальной в %) | 20-30 л.: Бухгалтера – 11% - 24%; менеджеры – 18% - 35%. | 31-40 г.: Бухгалтера – 34% - 48%; менеджеры – 38% - 45%. | | 41-45 л.: Бухгалтера – 53%;  менеджеры – 48% |

*Примечание:* Литературные источники: \* Ананьев, 1980; \*\* Развитие …, Кн.1, Кн.2.,1972; \*\*\* Возрастные…, 1984; \*\*\*\* Психология здоровья, 2003

Еще раз отметим, что возможно лишь косвенное сопоставление полученных нами квази-данных и литературных аналогов, лишь *сравнение общих тенденций возрастной динамики* и ее относительных величин, или «градиентов». В целом, наши эмпирические данные, или квази-данные, сопоставимо отражают динамику эволюции психических функций, как и «истинные» данные, полученные в исследованиях под руководством Б.Г.Ананьева (табл. 2.1.).

Как отмечалось в 1 главе (раздел 1.2.), аналогичные по задачам и по масштабу исследования проводились Ю.П. Поваренковым. В этих исследованиях было изучено более 1000 студентов педагогических вузов и более 800 учителей. Несмотря на то, что исследовательская программа была несколько иной, что исследования проводились на материалах одной специфической профессии, основные результаты этого исследования сходны с нашими: 1) динамика профессионального станов-ления учителей вариативна; 2) психологические системы в процессах ПСС претерпевают существенные изменения в степени их выраженности; 3) на протяжении ПСС имеют место несколько структурных изменений связей между разными психологическими системами субъектов; 4) динамика ПСС зависит от профессиональной специализации субъекта (Поваренков, 2008, 2013).

*Валидность квази-данных по основанию D* (по данным психодиагностики). Наши ожидания подтвердились сопоставлением оценок экспертов (квази-данных) с их данными психодиагностики (по тестам Р.Б.Кеттелла, УСК, Томаса, методика Дж.Фланагана). На выборке 41 чел. (менеджеры по продажам) установлены сравнительно слабые влияния свойств личности и интеллекта на оценки экспертов, которые находились в диапазоне [r = 0,000 – 0,346], наиболее характерными были корреляции на уровне [r = 0,050 – 0,250] (Приложение 2, табл.13).

«Полюс оптимизма», или высокие оценки по факторам А, С, Е, F, H, N в отдельных случаях слабо положительно коррелируют с оценками экспертов динамики своей жизненной эволюции (r = 0,100 – 0, 250); «полюс пессимизма», напротив, сопряжен с некоторым занижением оценок. Факторы В, G, Q3, а также интернальность (общая, в области успехов, в области неудач и производственных отношений) по отдельным параметрам слабо отрицательно коррелирует с оценками экспертов, другими словами, более высокие значения вербального интеллекта, совестливости, самоконтроля эмоций и поведения, ответственности за свои поступки влияют не понижение некоторых оценок. Также на понижение оценок возраст, продолжительность семейного стажа, что отмечено и другими исследователями (Денисова, 2011; Илгунова, 2003; Онищенко, 2002). Фактор пола по-разному отражается в оценках. Чаще оценки женщин в начале карьеры (20 – 25 – 30 лет) могут быть выше, чем у мужчин; в завершающих фазах (50 – 65+ лет), наоборот, оценки мужчин несколько выше. Такие гендерные и возрастные особенности оценки своих качеств подтверждаются, в частности, в обследовании Е.В.Харитоновой (2011) более 800 чел. (работающих и безработных).

Выявленные слабые тенденции влияния (чаще далекие от уровня значимости различий) можно считать весомым аргументом в пользу *валидности квази-данных*.

*Валидность квази-данных по основанию Е.*  Обследование лиц в возрасте 30 - 40 лет, переживающих жизненный кризис в острой фазе (пять офицеров в возрасте 30 - 32 лет, увольняемых в запас; один – менеджер, руководитель отдела, увольняемый после назначения нового генерального директора; один менеджер, получивший серьезную бытовую травму и оставшийся без работы). Во всех случаях имело место следующее: 1) ограничение перспективы оценивания эволюции психологических систем актуальным возрастом эксперта (энергичное сопротивление обследуемых при побуждении сделать оценки перспектив своего развития); 2) значительное снижение ими оценок многих переменных на 1 – 2 балла от 20 лет до актуального возраста; 3) заметное понижение оценок уровня развития систем в предшествующие пять лет.

Все эти факты *идеографического анализа* находятся в соответствии с литературными. В психологической литературе неоднократно отмечается расстройство психических функций и психологических систем в ситуациях стресса (Бодров, 2001; Водопьянова, 2009 и др.), понижение уровня психологического функционирования в ситуациях внутриличностного и межличностного конфликтов (Анцупов, 1999; Гришина, 2000 и др.), изменения поведения, оценок и самой картины мира в ситуациях жизненных кризисов (Зеер, Сыманюк, 2005; Василюк, 1984; 2009).

*Валидность квази-данных по основанию G* (сопоставление данных трех типов – объективных показателей деятельности, оценок внешних экспертов, самооценок). На одном из этапов исследования была обследована группа менеджеров (n = 12 чел.) с *сопоставимыми условиями работы и оценками их труда*, достаточно *продолжительное время* (от 1,0 до 2,5 года) работавших в крупной торговой компании («Мегаполис»). Компания являлась дистрибьютором крупной зарубежной фирмы («АВС»). Менеджеры занимались оптовой торговлей – поставкой продукции фирмы «АВС» крупным торговым точкам в крупных городах России.

В процессе решения задач обучения персонала, участникам семинара была предложена небольшая анкета, в которой им предлагалось оценить некоторые характеристики своей деятельности (удовлетворенность некоторыми условиями, оценки перспектив работы в компании и др. – Таблица 12а, Приложение 2). Другими словами, менеджеры находились *в типичных условиях квази-измерений* (ситуация профессионального обучения, общение с преподавателем, актуализация мотивации профессионального развития и пр.).

Спустя некоторое время генеральному директору и двум руководителям подразделений, в котором обследуемые работали, также была предложена небольшая анкета, в которой им в качестве экспертов предлагалось оценить деятельность сотрудников компании (в том числе, и наших обследуемых) по ряду характеристик (отношение к компании, к работе, профессионально важные качества, потенциал работника и др. - Таблица 12в, Приложение 2). Кроме этого, с разрешения генерального директора были получены некоторые объективные показатели деятельности сотрудников компании за последние три месяца (в том числе, и наших обследуемых - Таблица 12с,Приложение 2), также включенных в наш анализ.

Таким образом, для задач НИР были получены эмпирические данные трех типов – *самооценки испытуемых* (или *квази-данные*), экспертные оценки их прямых руководителей, рассматриваемые нами как *типичные оценки внешних экспертов* и *объективные показатели успешности деятельности* обследуемых. Рассмотрим некоторые паттерны – симптомокомплексы, образованные данными трех типов. Так, *экспертные оценки* мотивации положительно коррелируют с *самооценками* успешности (r = 0,233), удовлетворенности ростом зарплаты (r = 0,236), работой (0,259), меры социализации, т.е., реализации в разных сферах (0,200), а также – с объективными показателями работы: длительности работы в компании (0,687), объемом сбыта (0,566), поиском и привлечением новых клиентов (0,258), инновациями, т.е., рационализацией своей деятельности (0,221) и соблюдением регламентов (0,890).

*Экспертные оценки* прилежания положительно коррелируют с *самооценками* успешности (r = 0,425), удовлетворенности ростом зарплаты (r = 0,339), работой (0,343), мерой социализации, т.е., реализации в разных сферах (0,305), а также – с объективными показателями работы: длительности работы в компании (0,630), объемом сбыта (0,555), поиском и привлечением новых клиентов (0,391) и соблюдением регламентов (0,911).

*Экспертные оценки* лояльности коррелируют с *самооценками* успешности (r = 0,203), удовлетворенности ростом зарплаты (r = 0,620), а также – с объективными показателями работы: длительности работы в компании (0,421), объемом сбыта (0,363), поиском и привлечением новых клиентов (0,221) и соблюдением регламентов (0,760). Важно обратить внимание на *тесные связи эквивалентных характеристик* поведения и деятельности менеджеров - «прилежания» и «лояльности» с «соблюдением регламентов» (0,911 и 0,711, соответственно – Приложение 2, табл. 11.).

Вполне логичными представляются *интеркорреляции оценок разных типов*. Так, *экспертные оценки* социального интеллекта связаны с его ожидаемыми проявлениями, согласно оценкам руководителей – с лояльностью руководству и компании (r = 0,766), прилежанием (r = 0,588), умениями быть посредником (0,533), оценками управленческого потенциала (0,234) и удовлетворенностью руководителей работой и поведением сотрудников (0,653). Также ожидаемо оценки руководителями социального интеллекта работников коррелируют с их *самооценками:* удовлетворенности ростом зарплаты (0,631); с *объективными показателями*: длительности работы в компании (0,232), объемом сбыта (0,543), средней отгрузкой на одного клиента (0,205), инновациями (0,262) и соблюдением регламентов (0,283).

Логичными следует признать и *меру тесноты корреляций* между разными оцениваемыми составляющими успешности. Видимо, социальный интеллект человека более проявляется в его «умении нравиться» руководителям, быть «приятным» в общении с ними и с коллегами, в умении «представлять себя в выгодном свете», создавать и поддерживать свой положительный имидж и т.п. Эти взаимосвязи и фиксируются средними и сильными корреляциями (Приложение 2, табл.11.). В то же время, вовсе не предполагается высокий социальный интеллект сотрудника, что он «горит на работе», безупречно делает все, что от него потребуют. Социальный интеллект человека предполагает то, что он избирательно относится к разным обстоятельствам, к разным должностным функциям. Именно поэтому *слабые корреляции социального интеллекта с объективными параметрами деятельности нам видится* более сильными аргументами, чем могли бы быть тесные корреляции. Показательно также, что социальный интеллект отрицательно коррелирует (-0, 131) с поиском и привлечением новых клиентов. Такая деятельность руководством компании поощряется недостаточно, тогда, как она является эмоционально напряженной, стрессогенной, «инородной» для типовых функций менеджера. Объяснимо, что лица с высоким социальным интеллектом предпочитают слаженную, хорошо прогнозируемую и контролируемую работу, нежели эмоционально негативные переживания, сопряженные с жесткими реакциями незнакомых людей - возможных клиентов (Приложение 2, табл.11.).

Итак, корреляция трех типов данных – усредненных оценок экспертов, объективных показателей деятельности и самооценок менеджеров, показала их высокую согласованность (Приложение 2, табл.11.). Используемые нами данные не были прямыми эквивалентами. Они относились к разным сторонам профессиональной деятельности менеджеров. Но все они отражали общее – меру вовлеченности в профессию, интеграции с компанией, ее корпоративной культурой, меру принятия стиля руководства директора и руководителей подразделения, меру профессиональной успешности и удовлетворенности своей работой, степень развития профессионально важных качеств и потенциал работника. Так, например, сравнительно продолжительная работа в компании при высокой общей текучести персонала косвенно отражала профессиональный потенциал менеджера.

Сопоставляемые данные трех типов – объективные показатели профессиональной деятельности, оценки внешних экспертов – руководителей и самооценок менеджеров, - не входили прямо и непосредственно в изучаемый предмет - *профессиональное становление субъекта* (ПСС). Но они отражали *типичное отношение* субъектов к типовым опросам, *типичное поведение* людей в ситуации обучения, *заинтересованность обучаемых в объективной экспертизе своей личности, деятельности и профессионально важных качеств (компетенций)*, что и выступало условиями адекватности квази-данных изучаемой реальности (Денисова, 2011; Журавлева, 2011; Толочек, 2008).

В связи с тем, что прямое сопоставление разных типов эмпирических данных, которые отражают профессиональное становление субъекта в прошлом, настоящем и в будущем, невозможно, по крайней мере, весьма сложным, проведенная нами косвенная валидизация, может служить сильным аргументом в пользу валидности квази-данных в качестве полноценных эмпирических данных, которые могут использоваться в психологических исследованиях.

*Валидность квази-данных по основанию F (дискриминантная валидность).* Важной составляющей психометрической проверки методики является ее различительные возможности. Использование процедур *t-сравнения* и *дискриминантного анализа* позволили констатировать высокую дискриминантную валидность исследовательской методики «Динамика профессионального становления субъекта» («Динамика ПСС»). С высокой точностью различаются квази-данные, полученные посредством исследовательской методики, в подгруппах *мужчин и женщин*, лиц, *реализованных в семье* (состоящих в браке и имеющих детей) и *нереализованных*, *руководителей и специалистов*, *представителей разных профессий*, *имеющих опыт руководства людьми* и не имеющих управленческого опыта, т.е. ,во всех группах, выделяемых нами для анализа.

Обобщая можно констатировать, что *во всех случаях, когда мы имели четкие внешние критерии для разделения выборки на разные социальные группы*, мы получали убедительные статистические различия между ними по многим параметрам, представленным в качестве *квази-данных*. Значит, квази-данные, или самооценки испытуемых, выступающих в качестве экспертов динамики своего профессионального становления, отвечают основным психометрическим требованиям к методам, используемым в психологии. (Обстоятельно эти аспекты рассматриваются в гл. 4 в разделах 4.2. – 4.5.).

## 2.4. Условия адекватности квази-измерений.

*Квази-измерение,* рассматриваемыекак *методический подход,* как ряд взаимосвязанных методических и методологических процедур, дают возможность обоснованно принимать или отвергать гипотезы исследования, выявлять актуальные аспекты научных поисков. Они дают возможность разрабатывать разные методики с учетом особенностей конкретных научных и практических задач, опираясь на основные положения подхода. Согласно подходу *квази-измерений* представители той или иной профессиональной сферы могут выступать в качестве *экспертов эволюции своих сложных психологических систем*. *Предметом* измерений могут выступать разные *аспекты социальной реальности*, разные психологические системы, обеспечивающие функционирование человека как субъекта труда, прежде всего (профессионально важные качества, способности, мета-способности, профессионализм в целом и др.), его отношение к условиям среды и др.

*Квази-измерения* строятся на нескольких *посылах:* 1) Лица зрелого возраста способны адекватно рефлексировать и оценивать содержание своей профессиональной деятельности. 2) На основании явного и неявного знания они способны создавать «имплицитные теории» своего поведения и деятельности, рефлексировать – восстанавливать и прогнозировать динамику эволюции разных физических и психологических функций. 3) В зрелом возрасте люди имеют необходимый опыт делового и межличностного взаимодействия с другими. 4) Психологические механизмы рефлексии интрасубъектных и внесубъектных объектов взаимосвязаны. 4) В деловые взаимодействия вовлечены лица с различными индивидуальными особенностями, разной профессиональной подготовленностью, что способствует формированию целостной *профессиональной картины мира* (Степин, 2000), которая выступает материалом для формирования индивидуальных «имплицитных теорий», включающей «деятельность», «субъекта», «окружение». 6) Субъективные представления людей как реальность есть *предмет психологии*. 7) Возможны измерения как *актуального состояния психического*, так и *прошлого,* и *будущего* состояния психологических систем.

Исходные положения квазидиагностики соответствуют основным положениям современной когнитивной психологии; имеют прототипы: «репертуарные решетки» Дж.Келли, каузометрия А.А.Кроника, «имплицитные теории интеллекта» Р.Стернберга, «социальная компетентность» по Дж.Равену и др.

*Условия адекватности к-измерений.*  На основании результатов проведенных исследований можно описать основные условия, обеспечивающие надежное, в плане психометрических требований, использование квази-измерений: 1) Предварительное инструктирование испытуемых, формулирование особенностей совместной деятельности исследователя и эксперта по анализу рассматриваемых объектов, по активизации рефлексии экспертов. 2) Поддержание психологического контакта исследователя и эксперта, поддержание позитивных эмоциональных отношений (обеспечение контакта, «раппорта», «присоединения», психологического «сопровождения»). 3) Принятие как объективных условий следующих ограничений: а) возраст экспертов: 30 – 65 лет; б) работа с лицами, позитивно относящимися к своей профессии; в) с лицами, имеющим успешный профессиональный опыт в должности не менее 1 года; г) временные интервалы диапазона диагностики систем: рефлексии процессов и состояний психологических систем до 30 – 35 лет (проспектива), будущего состояния систем - до 30 – 35 лет (перспектива) (Толочек В.А., 2006; Толочек В.А., Денисова В.Г., 2010; Толочек В.А., Денисова В.Г., Журавлева Н.И., 2011).

## 2.5. Детерминация оценки объектов социально-демографическими, служебными и личностными особенностями субъекта.

Принимая во внимание важную составляющую апробируемого метода квази-измерений, а именно, привлечение обследуемых в качестве активных субъектов – как экспертов своего профессионального становления лиц разного возраста, профессионального и жизненного опыта, важно было выявить меру влияния на самооценки, или квази-данные, разных индивидуальных особенностей людей. Ключевым моментом выступал *актуальный возраст* субъектов (в наших исследованиях – от 30 до 55 лет). Уточнение меры влияния на самооценки экспертов, или квази-данных, актуального возраста наряду с другими факторами, открывало или ограничивало возможности использования квази-измерений для решения заявленных научных задач.

Для проверки меры влияния на самооценки экспертов актуального возраста совместно с другими факторами, или меры искажений, использовался *множественный регрессионный анализ (МРА)*. В первой серии расчетов привлекались данные общей выборки (334 чел., представителей четырех профессиональных сфер – бухгалтеры, предприниматели, менеджеры, преподаватели вузов); включенными переменными выступали: особенности родительской семьи, пол, *актуальный возраст*, социально-демографические и некоторые профессиональные характеристики (см. Приложение 3). Названные переменные выступали как *аргументы*, оценки экспертами своего профессионализма в разном возрасте от 20 до 65+ лет – как *функция* уравнений множественной регрессии. Результаты статистических расчетов представлены ниже.

Профессионализм\_20л = +0,179Роль\_детей +0,153Роль \_матери – 0,127Роль\_мужчин +1,946

Профессионализм\_25л = +0,137Роль\_детей +0,019Роль \_матери – 0,119Роль\_мужчин +3,622

Профессионализм\_30л = + 0,041Управл\_стаж -0,025Возраст +0,101Роль\_детей -0,081Роль \_искусства +5,785

Профессионализм\_35л = – 0,162Образование +6,158

Профессионализм\_40л = -0,035Возраст +0,021Семейный\_стаж +7,578

Профессионализм\_45л = +0,696Роль\_супругов -0,015Возраст +0,093Должность\_матери -0,125Образование +6,446

Профессионализм\_50л = +0,076Роль\_родственников -0,015Возраст +0,079Должность +7,168

Профессионализм\_55л = +0,079Роль\_родственников +0,076Роль\_религии -0,177Дети + 0,088Должность +6,529

Профессионализм\_60л = +0,079Роль\_религии +0,173Образование -0,221Дети + 0,026Управленч.\_стаж + 0,065Роль\_братьев +6,009

Профессионализм\_65+л = +0,070Роль\_религии -0,264Дети + 0,031Управленч.\_стаж +0,088Роль\_науки -0,155Роль\_жженщин + 0,105Роль\_мужчин + 0,075Роль\_братьев +5,517

Теснота множественной корреляции (R) и объем объясняемой дисперсии (коэффициенты регрессии, квадраты корреляции (R2), приведены ниже, соответственно десяти расчетам – оценкам меры влияния анализируемых переменных на оценки профессионализма в возрасте от 20 до 65+ лет:

Профессионализм\_20л: R= 0,310; R2 = 0,087.

Профессионализм\_25л: R= 0,246; R2 = 0,052.

Профессионализм\_30л: R= 0,270; R2 = 0,061.

Профессионализм\_35л: R= 0,119; R2 = 0,011.

Профессионализм\_40л: R= 0,180; R2 = 0,026.

Профессионализм\_45л: R= 0,265; R2 = 0,061.

Профессионализм\_50л: R= 0,262; R2 = 0,060.

Профессионализм\_55л: R= 0,325; R2 = 0,095.

Профессионализм\_60л: R= 0,341; R2 = 0,112.

Профессионализм\_65+л: R= 0,424; R2 = 0,161.

Обсуждая полученные результаты проведенных статистических расчетов, можно выделить общие особенности, тенденции, закономерности, которые отражают *влияние индивидуальных особенностей субъектов на их оценки уровня своего профессионализма* до актуального возраста и прогнозируемой ими динамики:

1. Имеет место некоторое незначительное по величине возрастание объясняемой дисперсии (т.е., вклада в оценки уровня профессионализма со стороны анализируемых переменных) от начальных к завершающим фазам профессиональной карьеры (ПК). Если начало ПК – наименее детерминировано со стороны рассматриваемых особенностей субъекта, то завершающие фазы находятся в большей зависимости от ресурсов среды, прежде всего, от актуальных для человека, признаваемых в качестве «факторов профессионализма». Вероятно, это можно понимать как возрастающие с опытом и профессионализмом умения человека использовать разные ресурсы.

2. В гетерогенных профессиональных группах детерминация менее выражена, «размыта» (меньше, чем в гомогенных группах, согласно расчетам второй серии, проведенной на выборке менеджеров – см. ниже): доли объясняемой дисперсии незначительны - от 1 до 16%.

3. *Актуальный возраст* субъекта как возможный искажающий фактор среди других переменных – сопоставим с ними по величине, а чаще проявлял себя заметно слабее. (Например, в оценках Профессионализма\_50 лет вклады *актуального возраста* в 5 раз слабее влияния должности (т.е., занимаемой субъектом должностной позиции в организации) и признания роли родственников в своем профессиональном становлении; в оценках Профессионализма\_45 лет влияние *актуального возраста* в 6 раз слабее роли занимаемой матерью должности и в 46 раз слабее признания роли супругов.)

4. Ряд факторов (или анализируемых переменных) действует *полимодально*. Например, оценки уровня профессионализма в начале ПК «завышаются» наличием и числом детей, а в завершающих фазах ПК «занижаются». Уровень образования субъекта (одно, два высших образования, наличие ученой степени кандидата и доктора наук) связан с более скромными оценками своего профессионализма в начале и более высокими его оценками в завершение ПК. (Здесь мы видим еще один сильный довод в пользу содержательной валидности квази-данных).

5. *Отсутствует сильное, тотальное, «сквозное» влияние аргументов -* каких-либо определенных рассматриваемых факторов, на динамику оценок ПСС (оцениваемого уровня профессионализма, в частности). Имеют место лишь отдельные, сравнительно незначительные, «этапные» влияния отдельных факторов.

6. Содержательно детерминация со стороны анализируемых переменных хорошо интерпретируется (прямо, или косвенно, как следствие определенных отношений, ценностей, социальных навыков и т.п.). Например, более раннее вступление в брак и рождение детей, вероятно, способствуют большей социальной ответственности и активности человека, проявляемых им в разных сферах, в т.ч. и в профессиональной, что и отражается на более высоких оценках своего уровня профессионализма в начале карьеры. С другой стороны, стабильная семья и один-двое-трое взрослеющих детей могут рассматриваться человеком как «гаранты социального благополучия», не побуждающие к высокой активности, к «сверхкомпенсации» в сфере профессии. Также объяснимо, что некоторая неудовлетворенность мерой своего «стартового» профессионализма, возможно, и низкая самооценка, побуждающая человека к активному профессиональному росту, сопряженному с получением дополнительного образования и защиты диссертаций, по мере решения поставленных перед собой задач, открывает новые «горизонты», явно обозначая меру отличия от ординарных специалистов, в молодые годы не утруждающих себя активной профессионализацией. Объяснимо, что у лиц, имеющих два высших образования и ученые степени оценки своего профессионализма в период 50 – 65 лет заметно выше, чем у ординарных специалистов, к этому возрасту уже «подводящих итоги».

В психологических исследованиях, пожалуй, наибольший интерес представляет выявление меры влияния на самооценки субъектов их устойчивых *свойств личности* и *особенностей интеллекта*. Поэтому во второй серии расчетов привлекались данные выборки менеджеров (41 чел. – мужчины и женщины), которые наряду с заполнением ими анкеты «Динамика ПСС» диагностировались по стандартным личностным тест-опросникам (16PF Р.Б.Кеттелла, УСК, Томаса), а также по двум субтестам методики оценки общих и специальных технических способностей Дж.Фланагана – тесту «Умозаключения» и «Словарь» (Чикер, 2006).

Напомним, что в исследовании установлены сравнительно слабые влияния свойств личности и интеллекта на оценки экспертов. Расчеты корреляций показали, что коэффициенты меры связи находились в диапазоне [r = 0,000 – 0,346], наиболее частыми были корреляции на уровне [r = 0,050 – 0,250] (Приложение 2, табл.13). Для проверки меры влияния на самооценки экспертов актуального возраста наряду с разными другими факторами, или меры искажений, также использовался *множественный регрессионный анализ (МРА)*. Оценки экспертами своего профессионализма в разном возрасте от 20 до 65+ лет рассматривались как *функция* уравнений множественной регрессии, особенности родительской семьи, пол, *актуальный возраст*, социально-демографические, профессиональные характеристики, *личностные свойства и особенности интеллекта* - как *аргументы.* Результаты статистических расчетов представлены ниже.

Профессионализм\_20л = +0,276 Избегание – 0,087Возраст + 3,885

Профессионализм\_25л = +0,215 Избегание + 2,500

Профессионализм\_30л = +0,272Im +0,428Q1 – 0,205

Профессионализм\_35л = -0,276 О + 7,520

Профессионализм\_40л = -0,338 О + 8,167

Профессионализм\_45л = +0,214Н+ 0,728Брак-0,069УЗ + 5,845

Профессионализм\_50л = + 0,892Брак+0,147Н + 5,726

Профессионализм\_55л = ни одна переменная не включена в уравнение

Профессионализм\_60л = +0,050Стаж работы +6,514

Профессионализм\_65л = +0,067 работы + 0,365А-0,347Q4+5,944

Теснота множественной корреляции (R) и объем объясняемой дисперсии (коэффициенты регрессии, квадраты корреляции (R2) приведены ниже, соответственно десяти расчетам – оценкам меры влияния на оценки профессионализма в возрасте от 20 до 65+ лет анализируемых переменных:

Профессионализм\_20л: R= 0,496; R2 = 0,246.

Профессионализм\_25л: R= 0,333: R2 = 0,111.

Профессионализм\_30л: R= 0,502; R2 = 0,252.

Профессионализм\_35л: R= 0,433; R2 = 0,188.

Профессионализм\_40л: R= 0,471; R2 = 0,221.

Профессионализм\_45л: R= 0,562; R2 = 0,320.

Профессионализм\_50л: R= 0,564; R2 = 0,318.

Профессионализм\_55л: R= 0,000; R2 = 0,000.

Профессионализм\_60л: R= 0,318; R2 = 0,104.

Профессионализм\_65+л: R= 0,548; R2 = 0,300.

Оценивая полученные результаты проведенных статистических расчетов, можно выделить общие особенности, тенденции, закономерности, отражающие влияние индивидуальных особенностей субъектов на их оценки уровня своего профессионализма до актуального возраста и прогнозируемой динамики: 1. Имеет место незначительное по величине, флуктуирующее изменение объясняемой дисперсии (т.е., вклада в оценки уровня профессионализма со стороны анализируемых переменных) на протяжении профессиональной карьеры (ПК). 2. В гомогенной профессиональной группе детерминация со стороны анализируемых переменных более выражена, чем в гетерогенной группе. Согласно расчетам второй серии на выборке менеджеров доли объясняемой дисперсии находятся в диапазоне от 0 до 32%.

3. *Актуальный возраст* субъекта как возможный искажающий фактор среди других переменных проявляет себя слабее других. Лишь в оценках Профессионализма\_20л актуальный «возраст» оказывает занижающее влияние на оценки уровня профессионализма, но при этом - в 3,2 раза слабее, чем влияние склонности к стратегии избегания, согласно тесту К.Томаса.

4. Обобщая, можно утверждать, что имеет место сравнительно небольшой вклад в объясняемую дисперсию *свойств личности и уровня интеллекта*, в сравнении с другими переменными. Например, для оценки Профессионализма\_45л состояние в браке в 3,4 раза весомее, чем роль выраженности социальной смелости (Н) по тесту Р.Б.Кеттелла и 10,6 весомее уровня интеллекта по субтесту «Умозаключения» теста интеллекта Дж.Фланагана. В оценках двух из десяти возрастных периодов (55 и 60 лет) не выделено влияния свойств личности на оценки экспертов.

5. Ни одна из переменных, в том числе, свойства личности не выступают «сквозными», тотальными детерминантами субъективных искажений в оценках динамики профессионализма. Влияние всех анализируемых переменных на самооценки субъектов всегда ограничено, дозировано, ситуативно, т.е., сопряжено лишь с определенным возрастом.

6. Согласно скорректированным коэффициентам детерминации, вклады всех рассматриваемых факторов в долю объясняемой дисперсии невелики – от 0,0 до 32%. Теснота линейной корреляции оценок динамики профессионализма и свойств личности незначительны и находятся в диапазоне [r = 0,00 – 0,30], чаще в интервале [r= 0,00 - 0,150] (Приложение 1, таблица 4).

Завершая тему измерений в контексте выделенных задач отметим, что в обращении к профессионалу как эксперту выделяют три ключевых объекта экспертизы: 1. Я как профессионал, «образ Я». 2) Другие как субъекты совместной деятельности, «образ Другого». 3. Предмет деятельности, «образ деятельности» (Бодров, 2006; Климов, 1992; Маркова, 1996; Пряжников, Пряжникова, 2001 и др.). Первый из них - «образ Я» входил в задачи настоящего исследования. Изучение восприятия профессионалами «других» проводилось ранее нами и В.Г.Денисовой. Было показано, что: 1) оцени профессионалами «других» субъектов совместной деятельности также характеризуются удовлетворительной надежностью и валидностью; 2) оценки «других» и самооценки близки по количественным характеристиками; 3) актуальный возраст эксперта не вносит значимых искажений в оценки; 4) наибольшие искажения связаны с иерархической позицией эксперта и позицией оцениваемого им «другого» (Денисова, 2011; Журавлева, 2007; Толочек, Журавлева, Чебоченко, 2007; Толочек, Денисова, Журавлева, 2010 и др.)

## Выводы по второй главе

1. Самооценки, или квази-данные представительных групп субъектов, чаще имеют нормальное распределение. Нормальное распределение данных сохраняется в отношении оценок субъектами разных психологических и непсихологических объектов.

2. Объектами квази-измерений могут выступать разные более и менее крупные составляющие профессионализма («атомарные» и «молярные») – динамика возрастных изменений отдельных физических и психических функций и систем (памяти, обучаемости), психологических систем саморегуляции (эмоциональной, интеллектуальной, физической), профессиональной интуиции и компетентности, профессионализма в целом и др.

3. Квази-измерения могут проводиться как в отношении составляющих актуальной профессиональной карьеры (25 – 60 лет), так и ее латентных фаз (предкарьеры – 20 – 25 лет), и посткарьеры (после 60 лет); как для актуального возраста эксперта, так и для его прошлого и будущего (предполагаемого, прогнозируемого состояния функций и систем).

4. Интервалы адекватной рефлексии уровня развития психологических систем (ретроспектива) и прогноза их состояния в будущем у субъектов квалифицированного труда составляют до 25 – 35 лет. Следовательно, самооценки субъектов (квази-данные) могут использоваться в изучении динамики сложных феноменов (профессиональных способностей, мета-способностей, профессиональной пригодности и др.) на протяжении профессиональной карьеры.

5. Возраст экспертов, при котором их оценки чаще можно признавать адекватными, находится в интервале от 22 – 25 до 60 – 65 лет при их стаже работы от 1 – 3 лет; наиболее адекватные оценки дают эксперты в возрасте от 30 до 60 лет, не переживающие в данный период острые жизненные кризисы.

6. Актуальный возраст субъекта как возможный искажающий фактор проявляет себя слабее среди других переменных (пола, занимаемой должности, состояния в браке и наличия детей и др.). Свойства личности и интеллекта как возможный искажающий фактор проявляют себя слабее среди других переменных.

7. Как в гомогенной, так и в гетерогенной профессиональной группе не выявлено сильное, тотальное, «сквозное» влияние рассматриваемых факторов (пол, возраст, особенности родительской и своей семьи; свойств личности и интеллекта), на динамику оценок ПСС (оцениваемого уровня профессионализма, в частности). Имеют место лишь отдельные, сравнительно незначительные, «этапные» влияния отдельных анализируемых факторов. Все они не являются детерминантами выраженных субъективных искажений оценок субъектами динамики своего профессионального становления. Влияние всех анализируемых переменных на самооценки субъектов всегда ограничено, дозировано, ситуативно, т.е., сопряжено лишь с определенным возрастом.

8. Динамика ПСС в своих проявлениях принципиально сходна с динамикой эволюции основных психических функций, сенсомоторных и психомоторных функций субъекта (выделенных в исследованиях под руководством Б.Г.Ананьева и его сотрудников), с динамикой эволюции физиологических систем организма (Казначеев, Казначеев, 1986; Симонова, 2012 и др.), с динамикой эволюции профессионально важных качеств учителей (Поваренков, 2008, 2013).

9. В профессиях разных типов проявляются общие и специфические условия и детерминанты ПСС: а) чаще монотонное возрастание и последующее угасание когнитивных функций; в) большая сохранность тех из них, которые активно вовлечены в процессы профессиональной деятельности; с) резкое снижение уровня систем на рубеже возраста выхода на пенсию (у женщин – около 55 лет, у мужчин – 60 лет).

10. При сопоставлении оценок экспертов (квази-данных) с их данными психодиагностики (по тестам Р.Б.Кеттелла, УСК, Томаса, методика Дж.Фланагана) на выборке менеджеров по продажам установлены сравнительно слабые влияния свойств личности и интеллекта на оценки экспертов. «Полюс оптимизма» (высокие оценки по факторам А, С, Е, F, H, N) в отдельных случаях слабо положительно коррелируют с оценками экспертов динамики своей жизненной эволюции (r = 0,100 – 0, 250); «полюс пессимизма», напротив, сопряжен с некоторым занижением оценок. Более высокие значения вербального интеллекта, совестливости, самоконтроля эмоций и поведения, ответственности за свои поступки влияют не понижение некоторых оценок.

11. Корреляция трех типов данных - *самооценок испытуемых* (или *квази-данных*), *экспертных оценок* прямых руководителей как типичные оценки внешних экспертов и *объективных показателей успешности деятельности* обследуемых, показала их высокую согласованность.

12. Квази-данные, полученные посредством исследовательской методики, характеризуются удовлетворительной надежностью и валидностью (содержательной, конструктной, дискриминантной); они отвечают основным психометрическим требованиям к методам, используемым в психологии. Квази-измерения можно считать адекватным методом изучения фрагментов социальной реальности.

# *3 глава. Профессиональное становление субъекта: изучение динамики и ресурсов.*

*3.1. Стратегии научно-исследовательской работы в изучении профессионального становления субъекта.*

*3.2. Профессиональное становление субъекта: профессиональные предопределения, динамика и деструкции у представителей разных сфер профессиональной деятельности.*

*3.3. Профессиональное становление субъекта: профессиональные предопределения, динамика и деструкции у лиц с разной административной карьерой.*

*3.4. Половой диморфизм в профессиональном становлении субъекта: профессиональные предопределения, динамка и деструкции у представителей разных сфер профессиональной деятельности.*

*3.5. Профессиональное становление субъекта: профессиональные предопределения, динамика и деструкции у лиц с разной самореализацией в сфере семьи.*

## 3.1. Стратегии научно-исследовательской работы в изучении профессионального становления субъекта.

Чтобы выявить *общее, особенное и единичное* в ресурсах, процессах и эффектах профессионального становления субъекта (ПСС), было необходимо сопоставить большие массивы данных, которые были получены в разных условиях, при изучении представителей разных профессий, лиц разного возраста, пола, профессиональной успешности и пр. В широком сборе эмпирического материала организующей силой должна быть сама стратегия научно-исследовательской работы. Она должна выступать в качестве в методологии (в широком и строгом смысле), в определенных условиях – как методический подход, в частных – как методические приемы, способствующие более корректной работе с эмпирическими данными.

В большинстве случаев, началом каждого исследования выступает *общий анализ* данных (анализ эмпирических массивов в целом). Чаще всего, для решения отдельных научных задач, для принятия или отклонения рабочих гипотез общую выборку испытуемых разделяют на несколько подгрупп – две, три, четыре по какому-либо априорному признаку (пол, вид деятельности и т.п.), либо по какому-либо внешнему критерию – учебной и профессиональной успешности, наличия опыта, званий, стажа и т.п. Такой подход, опирающийся на априорные признаки, связанные с рабочими гипотезами и прямыми задачами исследования, называют *дифференцированным подходом*.

Вместе с тем, выявляемые в процессе пилотажных или основных исследований факты могут сами служить важными ориентирами. Сами факты могут выступать в качестве внутренних, собственных критериев изучаемых феноменов, а не только рассматриваться как косвенные, подтверждающие или нет априорные ожидания. Такой подход, ориентированный на внимание к фактам, имеющим очевидную научную новизну и потенциальную эвристичность, можно условно назвать *акцентированным подходом* (Толочек, 2010). Одним и методических приемов *акцентированного подхода* может быть *методический прием «концентрации»* эмпирических данных (Толочек, 2010).

*Факторный анализ эмпирических данных.* Данные обследования больших гомогенных групп: бухгалтеров – 54 чел.; частных предпринимателей – 58 чел.; менеджеров – 111 чел; преподавателей вузов – 112 чел. (последние данные собраны совместно с В.А.Толочком) подвергались факторизации (метод главных компонент, статистический пакет SPSS). В общем анализе эмпирических данных привлекались *203 переменные*, полученные посредством анкеты «Динамика профессионального становления субъекта» на выборке *335 экспертов.* В результате было выделено *23 фактора* с собственным значением больше 1,00. При вторичной факторизации выделялись 23 фиксированных фактора, первый из которых объяснял 20,42% дисперсии, последний – 1,01%; все 23 фактора – 69,03% (Приложение 2., табл. 10.).

Для факторного анализа (ФА) использовались параметры *двадцати двух* физических, психических, психологических и социальных систем – возрастная динамика их изменений на протяжении 20 – 60 лет и старше с интервалом, фиксируемая с интервалом в пять лет (20 – 25 – 30 – 35 – 40 – 45 – 50 – 55 - 60 – старше 60 лет): А) профессионализма (в целом); В) социально-демографические характеристики человека и характеристики родительской семьи; С) «факторы профессионализма», а также параметры девятнадцати физических, психических и психологических систем: 1) непроизвольная память; 2) произвольная память: 3) обучаемость; 4) физическая работоспособность; 5) интеллектуальная работоспособность: 6) физическое здоровье; 7) здоровье духовное; 8) интуиция в профессиональной сфере: 9) саморегуляция эмоциональная; 10) саморегуляция интеллектуальная; 11) саморегуляция физического состояния; 12) профессиональная компетентность; 13) деловая коммуникабельность; 14) общительность; 15) широта интересов (интерес к разным явлениям жизни); 16) цельность интересов (их взаимосвязи, их взаимозависимости); 17) выраженность профессиональных деструкций; 18) выраженность профессиональных заболеваний и 19) жизненных кризисов (Приложение 3).

По итогам факторизации общего массива данных были получены результаты, которые в целом подтвердили рабочие гипотезы: 1) Профессиональная эволюция субъектов «разламывалась» на два основных этапа – *начала профессиональной карьеры* (с 20 до 35/40 лет) и *второй половины карьеры* (с 35/45 до 60 лет и старше). 2) Рассматриваемые *психологические системы* (ПС) и *физические (физиологические) системы* (ФС) субъектов были в своем большинства достаточно *автономными*, т.е., не только частью входили в «основные этапные карьерные факторы», но и, как правило, выделялись в самостоятельные факторы, получавшие названия, согласно содержанию переменных, отражающих возрастную эволюцию данной системы. 3) Основные карьерные фазы, как правило, поддерживались разными системами (что соответствовало как нашим ожиданиям, так и литературным данным). 4) Пол, возраст, стаж работы, занимаемая должность, состояние в браке, семейный стаж и наличие детей формировали отдельный фактор и не коррелировали с другими «системными» факторами, которые можно было бы рассматривать как «системообразующие» в ПСС. Другими словами, подобные важные признаки человека не выступают ключевыми в становлении и эволюции психологических и физических систем *субъекта*.

В целом, результаты факторного анализа можно рассматривать как весомое подтверждение *конструктной валидности* методики. Мы получили достаточно сильные аргументы в пользу исходных гипотетических представлений: А) ПСС не является монотонной, линейной функцией, обусловленной ограниченным числом детерминант. В) Профессиональная карьера субъектов разделяется на несколько отдельных этапов, управляемых разными детерминантами. С) Детерминанты профессиональной карьеры, как правило, не являются общими, генеральными, «сквозными», а проявляются как локальные, эпизодически, чаще в сочетании с другими внешними и внутренними условиями субъекта. D) Для представителей разных социальных групп в динамике ПСС более активными детерминантами выступают разные внешние и внутренние условия (ресурсы).

Рассмотрим содержание 23 выделенных факторов (69,3% объясняемой дисперсии). *Первый фактор*, согласно его образующих переменных, назван *«Продуктивная 2-я половина профессиональной карьеры»* (20,4% объясняемой дисперсии)*.* Отличительные особенности фактора: тесные корреляции уровня непроизвольной памяти с 35 лет до 65+ лет (от 0,335 до 0,757), произвольной с 40 до 65+ (0,342 – 0,746), обучаемости с 40 до 65+ (0,342 – 0,852), физической работоспособности - 40 - 65+ лет (0,501 – 0,825) и интеллектуальной - 40 - 65+ (0,284 – 0,710), духовного здоровья – от 45 до 65+ (0,233 – 0,403), профессиональной интуиции 55 – 65+ (0,214 – 379), эмоциональной саморегуляции в 45 – 65+ (0,223 – 410) и интеллектуальной 20-25 лет и 45 – 65+ (0,221 – 0,552), саморегуляции физического состояния в 40 – 65+ (0,203 – 0,486), профессиональной компетентности в 55 – 65+ (0,227 – 0,420), общительности в 45 – 65+ (0,263 – 0,469), широты жизненных интересов в 45 – 65+ (0,235 – 0,409) и их цельности в 55 – 65+ (0,221 – 0,363), профессионализма в целом в 60 – 65+ (0,325 – 0,358), а также отрицательными нагрузками уровня профессиональных заболеваний в 50 – 65+ лет (0,221 – 0,233).

Характерна для выделенного симптомокомплекса (чаще ожидаемая, прогнозируемая) хорошая *сохранность физических, психических и психологических функций и систем* в возрасте 35/45 – 60/65 лет (памяти, обучаемости, работоспособности, здоровья, профессиональной интуиции, компетентности, профессионализма в целом), а также – что особенно важно – сохранность и развитие систем саморегуляции (физической и интеллектуальной), сохранность «широты связей с миром» (по А.Н.Леонтьеву, 1975) – деловой и межличностностной общительности, широты и цельности интересов. Важным тут представляется тесная связь профессиональной продуктивности субъектов во второй половине карьеры с позитивной динамикой возрастных изменений уровня *метаспособностей* (саморегуляции физической, интеллектуальной и эмоциональной активности), а также с *духовностью* личности. Иначе говоря, позитивная динамика ПСС во второй половине пути активно поддерживается или даже обеспечивается его *метаспособностями и личностным развитием* субъекта. Первый аспект – роль метаспособностей, в последние годы активно обсуждается в научной литературе (Карпов, 2000, 2010; Холодная, 2011 и др.), равно как и второй – широта связей личности с миром, духовность (Леонтьев, 2011; Ожиганова, 2010; Пономарев, 2000; Эммонс, 2006 и др.).

Интересно и то, что 1-й фактор никак не коррелирует со «стартовыми» условиями субъекта – условиями родительской и собственной семьи, доступностью внешних ресурсов.

*Второй фактор* содержательно является почти противоположным первому. В соответствии с нагрузками переменных, он назван *«Успешное начало карьеры. Успешная 1-я половина пути»* (7,9% дисперсии)*.* Он как бы зеркально образован теми же системами, но их более высоким уровнем функционирования только в молодые годы – от 20 до 35/40 лет. Он больше определяется удачным сочетанием условий в начале карьеры, независимых от активности человека как субъекта его жизнедеятельности – здоровья, удачных обстоятельств и т.п. Фактор формируют высокая работоспособность физическая и интеллектуальная в 25 - 30 лет (0,262 – 0,278), по *убывающей нагрузке* уровни духовного здоровья в 20 – 40 лет (0,432 – 0,226), профессиональной интуиции 20 – 45 лет (0,638 – 0,246), эмоциональной саморегуляции в 20 - 45 (0,641 – 0,201) и интеллектуальной в 20 - 45 (0,667 – 0,225), саморегуляции физического состояния в 20 - 40 лет (0,736 – 0, 225), профессиональной компетентности 20 - 35 (0539 – 0,218), общительности 45 – 55 (0,214 – 0,201), цельности жизненных интересов 20 – 35 лет (0,406 – 0,245), профессионализма в целом в 20 – 30 лет (0,260– 0,212).

Второй фактор отражает некоторую *спонтанность возрастной эволюции человека*, которая не поддерживается в достаточной степени его собственной активностью как субъекта своей жизнедеятельности. Характерной чертой 2-го фактора выступают *убывающие нагрузки составляющих психологических и физических систем* с возрастом от 20 до 40/45 лет от 0,700 до 0,200. Интересно также, что 2-й фактор также не коррелирует со «стартовыми» условиями субъекта – условиями родительской и собственной семьи, с доступностью внешних ресурсов.

*Третий фактор* (4,4% дисперсии) характеризуется тесными положительными корреляциями с уровнем профессиональных деструкций и заболеваний на протяжении всей карьеры – с 20 до 65=лет. В связи с этим он и назван *«Профессиональные деструкции»*. Характерной чертой третьего фактора выступают тесные корреляции деструкций во всех возрастах, слабые корреляции выраженности профессиональных заболеваний в начале, крреляции жизненных кризисов во второй половине карьеры. Согласно содержанию фактора можно заключить, что именно высокий уровень профессиональных деструкций (*психологических изменений в структуре личности субъекта)* через 10 - 15 лет уже проявляется и в *соматических расстройствах* в виде профессиональных заболеваний.

Интересным для 3-го фактора является отсутствие корреляций с параметрами профессиональной динамики. Нам видится, что за этим сисмптомокомплексом стоят не собственно профессиональные изменения человека, а его *«отношение к работе»* и даже отношения к жизни. Тут скрыта особая социально-психологическая восприимчивость, ранимость, подверженность человека кризисам и их глубокое переживание.

*Четвертый фактор* (3,7%) назван *«Активность, общительность, здоровье в 20 – 45 лет»*, в соответствии с его составляющими. Как и 3-й, этот симптомокомплекс, скорее, также определяется удачным сочетанием независимых от активности человека как субъекта условий его жизнедеятельности в начале-середине карьеры – здоровья, удачных обстоятельств и т.п. Он не связан ни со «стартовыми» условиями субъекта, ни с его жизнестойкостью, с особой социально-психологической восприимчивостью. Скорее, фактор отражает синдром «легкого отношения к жизни» («простой жизненный мир» по Ф.Е.Василюку) – беззаботность, не отягощенность «проблемами» в молодые годы, своеобразный профессиональный «пустоцвет» (тогда как именно неудовлетворенность собой и формирует профессионала высокого класса).

*Пятый фактор* (3,1%) назван *«Развитые метасистемы: эмоциональная, интеллектуальная и физическая саморегуляция активности».* Он отражает сравнительно высокий уровень развития и сохранность разных видов саморегуляции, при этом не связанных с положительной динамикой изменений составляющих профессионализма не в первой, ни во второй половине профессиональной карьеры. Вероятно, этот симптомокомплекс отражает низкую степень вовлеченности, интеграции человека с профессией, его слабую профессиональную идентичность и ориентацию на самореализацию в других профессиональных сферах.

*Шестой фактор* *«Работоспособность и здоровье в 45 – 65+»* получил название согласно его составляющим (2,9%). Он хронологически и содержательно локален, определяется хорошей интеллектуальной саморегуляцией в возрасте 40 – 65+ лет, умеренно связан с положительной динамикой составляющих профессионализма в том же возрасте, не связан со «стартовыми» условиями субъекта.

*Седьмой фактор* (2,5%) содержательно похож на третий, но отличается обратной тенденцией и детерминацией, более весомыми нарушениями здоровья, которые усиливаются с возрастом, и приводят к развитию профессиональных деструкций. Поэтому он назван *«Профессиональные заболевания, провоцирующие профессиональные деструкции».*

Если уже *четвертый – седьмой* факторы содержательно и хронологически являются локальными, отражающими более высокий уровень развития и сохранности отдельных систем в определенном возрастном интервале, то последующие выделяемые факторы – *восьмой – двадцать третий*, отражают усиление этой тенденции.

*Восьмой фактор* (2,2%) назван *«Общительность и спонтанные интересы»; девятый* (2,0%) назван *«Хорошая память в 25 – 35 лет»;* *десятый* (2,0%) – *«Цельность интересов»*; *одиннадцатый* (1,8%) – *«Общительность, интересы, компетентность в 40 – 65+ лет»*; *двенадцатый* (1,8%), сходный по содержанию, отражает подобную же активность в более молодом возрасте и назван: *«Общительность, интересы, компетентность в 20 – 40 лет».*

*Тринадцатый – девятнадцатый* факторы (объясняющие от 1,7% до 1,0%) отражают автономность разных систем саморегуляции, отдельные возрастные периоды высокой компетентности, синдромы деструкций.

*Двадцатый* фактор — это симптомокомплекс социальной сензитивности. Он показывает высокую восприимчивость к социальной среде, которая отражается в признании экспертами высокой роли разных условий среды в становлении своего профессионализма. Д*вадцать первый* фактор объединяет возрастные экстенсивные признаки (возраст, стаж и др.); *двадцать второй* – условия родительской семьи; *двадцать третий* – фрагментарную компетентность и высокие жизненные интересы в возрасте 30 – 40 лет. Выше перечисленные факторы названы соответственно: 13. *«Развитый интеллект 25 -45 лет»;* 14. *«Здоровье и высокая работоспособность 30 – 65+ лет»;* 15. *«Развитая саморегуляция 30 – 65+ лет»;* 16. *«Автономный профессионализм 20 – 50 лет»;* 17. *«Ранимость и жизненные кризисы 20 – 65+ лет»;* 18. *«Деструкции и кризисы пенсионного возраста 60 – 65+ лет»;* 19. *«Работоспособность и развитая интеллектуальная саморегуляция 20 – 65+ лет»;* 20. *«Развитая социальная сензитивность»;* 21. *«Стаж, опыт и социализация в семейной сфере»;* 22. *«Комплексы, одиночество, авторитет и авторитарность родителей, низкая креативность»;* 23. *«Высокая физическая работоспособность 25 - 65+ лет».*

Характерной особенностью всех кратко перечисленных факторов является *специфическая и хронологическая автономность систем,* которые их образуют. Они «нагружены» переменными отдельных физических и психологических систем, более активно функционирующих в определенные возрастные периоды – 20 – 35 лет, 30 – 45 лет, 45 – 65 лет.

Подводя итоги проведенного факторного анализа, можно сказать, что они определяются как формальными моментами (математические алгоритмы сокращения пространства анализируемых переменных, выделение наименьшего числа их содержательных «узлов»), так и содержательными. К содержательным мы относим следующие: а) объективная сложность феномена «профессиональное становление субъекта» (ПСС) и большое число рассматриваемых его переменных в исследовательской методике; в) реальная сложность процессов ПСС, их подверженность влиянию множества условий жизнедеятельности у разных людей, следовательно, и высокая межиндивидуальная вариативность эмпирических данных; с) гетерогенность групп экспертов и, вероятно, действительно значительные различия динамики ПСС у женщин и мужчин, у лиц, занимающих руководящие должности и у специалистов, у лиц, реализованных в профессии и в семье и у нереализованных, у представителей разных профессий.

Обобщив полученные результаты после проведения факторного анализа, можно констатировать следующее:

1. Динамика профессионального становления субъекта (ПСС) не является «простой», монотонной, линейной. Она не является «закрытой» системой, подчиненной немногим детерминантам. ПСС первой и второй половины профессиональной карьеры различаются по темпоральным характеристикам и поддерживаются разными физическими, психическими и психологическими функциями и системами.

2. Профессионализм первой половины профессиональной карьеры характеризуется более спонтанным развертыванием физических и психологических систем субъекта, угасающих с возрастом.

3. Профессионализм второй половины профессиональной карьеры поддерживается совокупностью разных метасистем и высших личностных образований субъекта.

4. Каждая из разных сложных физических и психологических систем субъекта выступает как достаточно автономное образование, с одной стороны, с другой – как входящая, в качестве составной части профессионализма первой или второй половины карьеры.

5. Возраст, пол, стаж работы, управленческой деятельности, стаж семейной жизни и наличие детей выступают как экстенсивные характеристики и не вносят решающего вклада в динамику профессионального становления субъекта.

6. Профессиональные деструкции и профессиональные заболевания могут находиться в прямых и обратных причинно-следственных отношениях.

7. В динамике ПСС выделяется множество локальных хронологических, темпоральных, содержательных симптомокомплексов переменных, актуализированных совместно в определенных возрастных и жизненных ситуациях и утрачивающих свою роль в других.

*Профессионально-дифференцированные эмпирические данные.* Рассмотрим отдельные массивы данных. Даже при первоначальном анализе описательных статистик можно обнаружить чрезвычайно большие межиндивидуальные вариации в социально-демографических характеристиках и в квази-данных, или оценках экспертов, ожидаемых нами. Так, возраст в выборке менеджеров (n = 111 чел.) варьировал от 27 до 62 лет (М = 39,1, CD = 8,69); стаж работы – от 1 до 40 лет (М = 17,7, CD= 8,64); стаж управленческой работы, вносящий значительные коррективы во все оценки, обеспечивающих субъекту еще один важный план рефлексии – от 0 до 33 лет (М = 7,4, CD = 7,48); должностные позиции – от 1 до 7, или от рядового работника до генерального директора компании; образование – от 0 до 4 баллов, согласно нашим условным оценкам, или от неполного высшего (принимаемого за 1) до второго высшего (2 балла), включая наличие ученой степени (условно принимаемой за 3 – кандидат и 4 – доктор наук); актуального состояния в браке (да = 1, нет = 0) и семейного стажа – от 0 до 40 лет (М = 12,5, CD = 10,1), наличия детей – от 0 до 3 (троих детей – Приложение 1, табл. 1.).

Если ориентироваться на эмпирические данные, в нашей выборке можно определить исторически актуальный «срез» работающих менеджеров, мотивированных на успех, на профессиональное обучение и развитие. Но очевидно, что в действительности эти люди принадлежат к разным историческим когортам. А значит, они не могут не различаться по своим ценностным ориентациям, по мотивации, по широте отношения к жизни, по *профессиональным картинам мира* (Степин, 2000).

Примерно в таком же значительном диапазоне располагаются и соответствующие параметры представителей других профессиональных сфер – бухгалтеры: возраст - от 29 до 68 лет (М = 38,8, CD = 10,09); стаж работы – от 4 до 35 лет (М = 18,3, CD = 8,80); стаж управленческой работы – от 0 до 17 лет (М = 5,2, CD = 5,31); должностные позиции – от 1 до 5, т.е., от рядового до главного бухгалтера организации; семейный стаж от 0 до 31 года (М = 11,3, CD = 5,89 – Приложение 1, табл. 2).

Похожая вариативность имела место и в выборке частных предпринимателей: возраст - от 27 до 66 лет (М = 39,3, CD = 6,74); стаж работы – от 9 до 47 лет (М = 19,1, CD = 7,59); стаж управленческой работы – от 1 до 47 лет (М = 10,8, CD = 7,63); статусные позиции – от 1 до 7, т.е., от индивидуального предпринимателя, занятого в мелком бизнесе, до руководителя крупной компании; семейный стаж от 0 до 37 лет (М = 13,4, CD = 8,64 – Приложение 1, табл. 2).

Такой же высокой вариативностью отличаются и все *«факторы профессионализма»*, которые рассматриваются нами как потенциальные ресурсы ПСС – признание роли отца, матери, родственников, друзей, членов семьи, руководителей и рабочих групп, факторов социальной макро- и мезосреды: обстоятельств, науки, искусства, религии (Приложение 1, табл. 1 и 2). Все они во всех выборках варьируют в предельном диапазоне – от 0 до 8 баллов, средние значения невысоки – от 2 до 4 баллов, а стандартные отклонения значительные – от 2,1 до 2,8 балла (Приложение 1, табл. 1 и 2).

То, что социально-демографические характеристики представителей разных профессиональных сфер похожи, можно рассматривать в качестве серьезного аргумента в пользу их «добротности» как отражения *реального состава работников организаций*, так и готовности разных лиц сотрудничать с исследователем. Мы говорим о возможности использования квази-данных в широком научном поиске. Вместе с тем, выраженная межиндивидуальная вариативность «факторов профессионализма» может рассматриваться как сильный аргумент о принципиальной возможности направленного формирования ПСС, о возможности организации психологического сопровождения ПСС на протяжении профессиональной жизни.

Вместе с тем, описательные статистики дают основание предполагать, что результаты обработки полученных эмпирических данных отражают не только значительные вариации переменных, которые затрудняют их корректный анализ, но и большое разнообразие вариантов профессиональной эволюции, также затрудняющих объяснение ее закономерностей на материале ограниченных выборок. Можно полагать, что в каждой профессиональной сфере можно различать как типичные варианты профессиональные карьеры, так и нетипичные, и даже исключительные. Поскольку перед нами не стояла задача идеографического анализа отдельных случаев, поскольку решалась задача первоначального приведения в порядок полученного эмпирического материала, мы ориентировались на формирование гомогенных выборок из собранных в процессе исследования.

Вряд ли можно возразить против того, что стихийно формируемые массивы данных необходимо упорядочить. Понятно, что различия в возрасте наших экспертов, в соответствующем ему профессиональном опыте, в должностной позиции (от рядового специалиста до генерального директора), а также, половой диморфизм играют важную роль в восприятии субъектами действительности, в их ценностях, мотивах трудовой деятельности. Их разный опыт реализации в разных социальных сферах не может не отражаться на их оценках как экспертов своего прошлого и будущего, на восприятии условий социальной макро-, мезо- и микросреды. Очевидно, что представители разных возрастных групп являются представителями разных исторических и культурных *когорт* (Крэйг, 1999; Фельдштейн, 2004 и др.).

Методический прием «концентрации» эмпирических данных не только позволяет более корректно их обрабатывать посредством методов параметрической математической статистики, но, что более важно – как бы концентрировать все взаимосвязи и зависимости рассматриваемых переменных, более «выпукло» выделять все эффекты, которые обнаруживаются в процессе исследования. Методический прием «концентрации» эмпирических данных позволяет также до минимума сводить все возможные систематические ошибки и случайные «промахи» исследователя (Толочек, 2010).

Поэтому наш последующий анализ будет проводиться на основании «концентрации» эмпирических данных. Согласно логике *акцентированного подхода* мы будем опираться на *меньшие по объему* выборки испытуемых, но зато и *более гомогенные.* Они для нас есть отражение определенных *возрастных и культуральных «срезов»*. Основным *критерием* нашего последующего анализа избирается *средний возраст* наиболее крупной выборки *менеджеров* (39,1 лет), плюс/ минус стандартное отклонение (8,7 лет) (Приложение 1, табл. 4). Для дальнейшего анализа будут привлекаться только квази-оценки экспертов, находящихся *в возрастном диапазоне 31 – 47 лет*. Таким образом, из первоначальных массивов данных менеджеров (111 чел.), бухгалтеров (54 чел.), предпринимателей (58 чел.), нами отобраны для последующей работы выборки субъектов в возрасте от 31 до 47 лет: менеджеров (68 чел.), бухгалтеров (36 чел.), предпринимателей (43 чел.), всего – 147 чел.

## 3.2. Профессиональное становление субъекта: профессиональные предопределения, динамика и деструкции у представителей разных сфер профессиональной деятельности.

Учитывая возможные погрешности метода исследования, первоначально нами использовались данные *больших гомогенных профессиональных групп* лиц в возрасте 29 – 50 лет для изучения динамики актуализации ресурсов. Для снижения возможных искажений оценок в заключительных расчетах использовались только данные лиц в возрасте 31 – 47 лет (средний возраст по общей выборке, плюс/минус стандартное отклонение, т.е., данные 147 чел. из 223, что и соответствовало статистическим 66%). Таким образом, общая выборка в дальнейших расчетах составила 147 чел. Общая выборка *пять раз разделялась по пяти разным признакам*. Эти подвыборки обобщенно названы *«социальные группы»*, т.е., группы обследуемых, различающиеся по: 1) ***профессии*** (менеджеры, бухгалтера, предприниматели); 2) *полу*: мужчины и женщины; 3) ***должностной позиции***: руководители (высшего звена = 62 чел.) и специалисты (34 чел.), данные лиц с нечетким статусом – замы и т.п., исключались из анализа; 4) лица, имеющие высокий *неформальный авторитет*, с высоким профессионализмом, что косвенно и формально можно выделять как ***наличие управленческого опыта более 5 лет*** (104 чел.) или полное отсутствие такого опыта (19 чел.), данные лиц с небольшим опытом (1 – 4 г.) исключались из анализа; 5) лица, более полно – по формальным критериям – ***реализованные в семье*** (на момент исследования состоящие в браке, имеющие детей и семейный стаж не менее 5 лет – 101 чел.) и не имеющие хотя бы одного из этих признаков (46 чел.). Таким приемом мы пытались получить достаточно большие гомогенные выборки для последующего изучения динамики актуализации ресурсов (табл. 3.1).

Таблица 3.1. Дизайн выделения социальных групп для статистических расчетов

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Выборки | ИВ | КВ | Выборки | КВ | Выборки | КВ | Выборки | КВ | Выборки | КВ |
| Менеджеры | 111 | 68 | Специа-листы | 34 | Муж-  чины | 51 | - |  | Управлен-  ческий стаж  1 – 4 г. | 24 |
| Бухгалтеры | 54 | 36 | Руково-дители среднего звена | 51 | Жен-  щины | 96 | Реализация в сфере семьи | 101 | Управлен-  ческий стаж  не менее 5 лет | 104 |
| Частные предпри-ниматели | 58 | 43 | Руково-дители высшего звена | 62 | - |  | Частичная реализация в сфере семьи | 46 | Управлен-ческого стажа нет | 19 |
| Всего (чел.): | 223 | 147 |  | 147 |  | 147 |  | 147 |  | 147 |

*Примечание:\* Исходная выборка (ИВ): 29 - 50 лет.; «Концентрированная» выборка (КВ): 31 – 47 лет.*

Процедуру снижения возможных искажений оценок, привлекая только данные лиц в возрасте 31 – 47 лет, можно считать методическим приемом *«концентрация» -* из всех профессиональных выборок мы выделяли и в дальнейшем рассматривали только представителей близких возрастных групп – от 31 до 47 лет, понимая их как представителей сходных исторических и культурных *когорт* (Крэйг, 1999; Фельдштейн, 2004). Мы исходили из того, что можно раздельно рассматривать данные разных социальных групп, многократно обращаясь к одному и тому же массиву данных, которые полученны на разных выборках, используя разные критерии дифференцирования субъектов (Толочек, 2010). Признавая сложность феномена ПСС, можно выделять разные аспекты, предположительно связанные с детерминацией ПСС разными факторами внешней и внутренней среды человека.

Рассмотрим профессиональные предопределения, динамику и деструкции у представителей разных сфер – бухгалтеров, частных предпринимателей, менеджеров, - по переменным особенностей *родительской семьи и социальной сензитивности*.

Из первых шести характеристик: рождение в полной семье = 1, или неполной = 0; воспитание в полной семье = 1, или неполной = 0; образование и должность отца, образование и должность матери, различия между группами незначительны, а внутригрупповые вариации большие. (Уровень образования кодировался начиная от неполного среднего = 1, среднего = 1, среднего специального = 3, высшего = 4 и наличия ученой степени = 5. Уровень должности кодировался аналогично: малоквалифицированная работа = 1, квалифицированные рабочие = 2, специалисты = 3, ведущие специалисты = 4, руководители подразделений и организаций – 5 – 8 баллов, в зависимости от уровня управления). Из шести переменных имели место межгрупповые различия только в отношении образования матери, более высокого у менеджеров (таблица 3.2.).

Из последующих пятнадцати характеристик – оценок экспертами «факторов профессионализма» (от 0 до 8 баллов), или тех условий социальной микро-, мезо- и макросреды, которые в наибольшей степени позитивно влияли на становление профессионализма данного субъекта, семь (или 47%) имели выраженные статистические различия на уровне не менее (p < 0,05). Значимые межгрупповые различия имели место в отношении следующих условий: роли отца (наименьшей у предпринимателей, наибольшей у менеджеров); матери (так же); мужчин (наименьшей у бухгалтеров, наибольшей у менеджеров); супругов (наименьшей у бухгалтеров, наибольшей у предпринимателей); детей (наименьшей у бухгалтеров, наибольшей у предпринимателей); науки и искусства (наименьшей у бухгалтеров, наибольшей у предпринимателей) и религии (наименьшей у бухгалтеров). В целом, из 21 переменных, включенных в анализ в 9 случаях (43%) имеют место межгрупповые различия, достигающие уровня статистической значимости (не менее p < 0,05).

| Таблица 3.2. Сравнительные характеристики субъектов, представителей трех профессиональных сфер (1 – бухгалтеры; 2 – частные предприниматели, 3 – менеджеры) по переменным особенностей родительской семьи и социальной сензитивности. | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Переменные | Бухгалтеры | | Предприниматели | | Менеджеры | | Знач. | |
| М | CD | М | CD | М | CD |
| Рождение в полной семье | 1,00 | 0,00 | 0,91 | 0,288 | 0,97 | 0,168 | 0,132 | |
| Воспитание в полной семье | 0,79 | 0,412 | 0,78 | 0,42 | 0,91 | 0,282 | 0,093 | |
| Образование отца | 2,97 | 1,322 | 3,13 | 1,014 | 3,31 | 1,043 | 0,33 | |
| Должность отца | 2,52 | 2,4 | 2,44 | 1,878 | 2,9 | 1,678 | 0,401 | |
| Образование матери | 3,00 | 1,069 | 2,84 | 1,147 | 3,44 | 0,773 | **0,004** | |
| Должность матери | 1,97 | 2,146 | 1,67 | 1,168 | 2,09 | 1,225 | 0,313 | |
| ***Роль условий среды:*** |  |  |  |  |  |  |  | |
| Отца | 3,86 | 3,009 | 3,04 | 2,671 | 4,93 | 2,650 | **0,002** | |
| Матери | 4,76 | 3,124 | 4,16 | 2,205 | 5,53 | 2,211 | **0,012** | |
| Братьев и сестер | 0,97 | 2,146 | 1,78 | 2,173 | 1,79 | 2,232 | 0,205 | |
| Родственников | 1 | 2,053 | 1,93 | 2,597 | 2,23 | 2,751 | 0,100 | |
| Друзей | 2,9 | 2,820 | 3,16 | 2,628 | 3,26 | 2,744 | 0,836 | |
| Женщин | 3,1 | 3,051 | 1,98 | 2,169 | 2,69 | 2,540 | 0,150 | |
| Мужчин | 2,14 | 2,669 | 2,93 | 2,481 | 3,86 | 2,950 | **0,015** | |
| Супругов | 1,72 | 2,448 | 4,07 | 2,807 | 3,4 | 2,779 | **0,002** | |
| Детей | 0,76 | 1,786 | 2,76 | 2,805 | 2,2 | 2,722 | **0,006** | |
| Руководителей | 4,72 | 2,685 | 3,76 | 2,442 | 4,41 | 2,482 | 0,219 | |
| Рабочих коллективов | 3,97 | 2,771 | 3,49 | 2,292 | 4,29 | 2,390 | 0,236 | |
| Обстоятельств | 3,21 | 3,052 | 3,71 | 2,817 | 4,29 | 2,526 | 0,179 | |
| Науки | 1,97 | 2,612 | 3,42 | 2,417 | 2,97 | 2,648 | **0,060** | |
| Искусства | 1,24 | 1,902 | 2,42 | 2,251 | 2,34 | 2,327 | **0,052** | |
| Религии | 0,41 | 1,181 | 2,18 | 2,443 | 2,2 | 2,563 | **0,001** | |

*Примечание: М – средние;* CD *– стандартные отклонения; Знач – статистическая значимость межгрупповых различий (критерий равенства дисперсий Левиля);* 1 – бухгалтеры (36 чел.); 2 – частные предприниматели (43 чел.); 3 – менеджеры (68 чел.)

Рассмотрим профессиональные предопределения, динамику и деструкции у представителей разных сфер профессиональной деятельности по переменным *динамики профессионального становления* в возрасте от 20 до 60 лет и старше.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Таблица 3.3. Динамика профессионального становления субъектов, представителей трех профессиональных сфер (1 – бухгалтеры; 2 – частные предприниматели, 3 – менеджеры) по переменным профессионализма | | | | | | | |
| Переменные: возрастные «срезы» уровня профессионализма | 1 – бухгалтеры | | 2 – частные предприни-матели | | 3 – менеджеры | | Знач. | |
| М | CD | М | CD | М | CD |
| Профессионализм в 20 л. | 2,72 | 2,491 | 2,64 | 1,554 | 2,84 | 2,005 | 0,868 | |
| Профессионализм в 25 л. | 4,21 | 2,059 | 4,13 | 1,753 | 4,13 | 1,752 | 0,980 | |
| Профессионализм в 30 л. | 5,31 | 1,442 | 5,02 | 1,588 | 5,21 | 1,559 | 0,703 | |
| Профессионализм в 35 л. | 6,03 | 1,239 | 5,89 | 1,402 | 5,99 | 1,324 | 0,886 | |
| Профессионализм в 40 л. | 6,66 | 1,143 | 6,49 | 1,342 | 6,63 | 1,106 | 0,785 | |
| Профессионализм в 45 л. | 6,45 | 1,242 | 6,87 | 1,036 | 6,99 | 0,985 | 0,072 | |
| Профессионализм в 50 л. | 6,41 | 1,119 | **7,00** | 0,798 | **7,20** | 0,957 | **0,001** | |
| Профессионализм в 55 л. | 6,10 | 1,398 | **6,87** | 0,991 | **7,10** | 0,854 | **0,001** | |
| Профессионализм в 60 л. | 5,72 | 1,556 | **6,36** | 1,228 | **6,63** | 0,966 | **0,003** | |
| Профессионализм старше 65 л. | 4,93 | 2,052 | **5,80** | 1,561 | **6,04** | 1,221 | **0,005** | |

*Примечание: М – средние;* CD *– стандартные отклонения; Знач – статистическая значимость межгрупповых различий (критерий равенства дисперсий Левиля).*

Особо интересным тут является сравнительно быстрое становление профессионализма у бухгалтеров до возрастного периода 40 лет и последующее снижение уровня в сравнении с предпринимателями и менеджерами. Если у бухгалтеров снижение констатируется уже в 45 лет, то в группе предпринимателей рост профессионализма эксперты отмечают до 50 лет, а у менеджеров до 55 лет, с последующим поэтапным понижением. Статистически значимые межгрупповые различия находятся в возрастном диапазоне с 50 до 60 лет и старше (при уровне не менее p < 0,01 – табл. 3.3).

За границей 60 лет уровень профессионализма в сравнении с его «вершенной» (6,66 балла) у бухгалтеров составляет в среднем 4,93 балла (т.е., понижение до 74% от высшего уровня, или снижение на 36%); в группе предпринимателей - 5,80 / 7,00 (или 83% от высшего в среднем); в группе менеджеров – 6,04 / 7,20 (или 84%). В возрасте 55 лет понижение профессионализма в сравнении с его «вершиной» у бухгалтеров составляет 6,10 / 6,66 (или 92% от высшего уровня); в группе предпринимателей - 6,87 / 7,00 (или 98%); в группе менеджеров – 7,10 / 7,20 (или 99%). При этом 55 лет — это возраст выхода на пенсию женщин, которые преобладают в нашей выборке бухгалтеров. Таким образом, можно утверждать, что *социальный фактор – возраст выхода на пенсию*, значимо проявляется у всех: на рубеже 55 лет в деятельности бухгалтеров-женщин, на рубеже 60 – 65+ лет – у менеджеров и предпринимателей (в половине случаев мужчин).

Рассмотрим профессиональные предопределения, динамику и деструкции у представителей разных сфер профессиональной деятельности по переменным особенностей разного рода *профессиональных деструкций и деформаций*. В наш анализ были включены следующие переменные: *широта интересов, профессиональные деструкции, профессиональные заболевания и жизненные кризисы* в возрасте от 20 до 60 лет и старше. (Ввиду большого размера сводных данных, эти таблицы приводятся в Приложении 1, табл. 7).

Как и в случае переменных другой природы, по ряду параметров имеют место более или менее выраженные межгрупповые различия при невыраженных средних и довольно большой дисперсии внутри каждой из профессиональных групп. Так, бухгалтеры в начале профессионального пути превосходят представителей других групп по *широте интересов* до 30 лет. У предпринимателей широта интересов возрастает до 50, у менеджеров – до 45 лет с последовательным незначительным монотонным понижением до рубежа рассматриваемого возраста – 65+ лет. Межгрупповые различия статистически значимы на протяжении всей карьеры субъектов, за исключением «критического возраста» 35 лет у бухгалтеров, которые до этого имели более высокие показатели, а за пределами 40 и более лет – более низкие значения широты интересов (Приложение 1, табл. 7).

*Профессиональные деструкции* на рубеже 20 лет более выражены у частных предпринимателей, в последующем с 25 лет – у менеджеров, заметно превосходящих представителей других групп по данному критерию. Даже в наиболее критические периоды у всех экспертов выраженность деструкций в среднем немногим превосходит 4,00 балла (срединное значение по шкале оценок), тогда как внутригрупповая вариативность велика (от CD = 1,80 до CD = 2,60). Вероятно, именно вследствие межиндивидуальной вариативности весомые различия между представителями разных групп не достигают уровня статистической значимости.

*Профессиональные заболевания* с возрастного периода 20 – 24 года до 35 лет более выражены у менеджеров, а наименее – у бухгалтеров. После 40-лет заболевания более выражены у бухгалтеров, наименее – у частных предпринимателей, и остаются высокими у менеджеров. Как и в отношении других переменных, средние оценки чаще не превышают 4,00, внутри-групповые вариации значительны, а уровня статистической значимости различия достигают только в период 55 – 60 лет (Приложение 1, табл. 7).

*Жизненные кризисы* с возрастного периода 20 – 24 года до 35 лет более выражены у менеджеров, а наименее – у бухгалтеров. После 40-летнего возраста кризисы более выражены у бухгалтеров (за исключением периода 45 лет), наименее – у частных предпринимателей, и остаются высокими у менеджеров. У всех субъектов 45-летнего возраста выраженность кризисов убывает. Если у предпринимателей и менеджеров эти показатели понижаются более заметно, то у бухгалтеров в меньшей степени. Статистически значимых межгрупповых различий нет.

Как и в отношении других переменных, средние оценки чаще не превышают 4,00, внутригрупповые вариации значительны, а уровня статистической значимости различия достигают только в период 55 – 60 лет (Приложение 1, табл. 7). Выраженность деструкций в среднем несколько превосходит 4,00 балла, внутригрупповая вариативность большая (от 1,70 до 2,50). Она определяет невыявленные статистические различия между представителями разных групп.

Наиболее интересными фактами нам представляются результаты анализа не отдельных переменных, а целостных групп переменных одной природы, которые отражают разные аспекты ПСС. Использование *дискриминантного анализа раздельно в пространстве разных признаков*: А) особенностей *родительской семьи и социальной сензитивности*; В) *динамики профессионального становления*; С) *профессиональной инволюции* (деструкций, заболеваний, деформаций), позволило выявить новые аспекты ПСС. Если в целом, точность отнесения субъекта к «своей» группе на основании выработанных дискриминантных уравнений в пространстве разных анализируемых переменных сопоставима и сравнительно невысока – в среднем, от 55,6% до 71,5%, что позволяет говорить о сравнительно слабом влиянии анализируемых переменных на профессиональную эволюцию, то точность идентификации представителей разных профессиональных сфер разнится. Для бухгалтеров она находится в диапазоне точности отнесения к «своей» 37,9 – 55,2%; для частных предпринимателей - 15,6 – 66,6%; для менеджеров – 80,0 – 88,6%.

1. Другими словами, наиболее *гомогенной выборкой* при анализе разных рядов переменных является выборка *менеджеров*. Заметно уступает им в плане гомогенности выборка предпринимателей, которая по динамике профессионализма более сходна с выборкой менеджеров, также работающих в частных компаниях, но в другом качестве. Наибольшее разнообразие в тенденциях ПСС и, соответственно, разнообразие в параметрах переменных, отражающих ПСС, является выборка бухгалтеров (табл. 3.4.)

| Таблица 3.4. Результаты классификации субъектов, представителей трех профессиональных сфер (1 – бухгалтеры; 2 – частные предприниматели, 3 – менеджеры) по переменным: А) особенностей родительской семьи и социальной сензитивности; В) динамики профессионального становления; С) профессиональной инволюции (деструкций, заболеваний, деформаций) | | | | | | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профес-  сиональ-  ные  сферы | А: Предсказанная принадлежность к группе | | | Итого | В: Предсказанная принадлежность к группе | | | Итого | С: Предсказанная принадлежность к группе | | | Итого | |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 20 | 2 | 14 | 36 | 14 | 3 | 19 | 36 | 19 | 5 | 12 | 36 | |
| 2 | 2 | 25 | 16 | 43 | 3 | 7 | 33 | 43 | 3 | 29 | 11 | 43 | |
| 3 | 5 | 9 | 54 | 68 | 5 | 3 | 60 | 68 | 3 | 9 | 56 | 68 | |
| 1 | 55,2 | 6,9 | 37,9 | 100 | 37,9 | 10,3 | 51,7 | 100 | 51,7 | 13,8 | 34,5 | 100,0 | |
| 2 | 4,4 | 57,8 | 37,8 | 100 | 6,7 | 15,6 | 77,8 | 100 | 6,8 | 66,6 | 27,3 | 100,0 | |
| 3 | 7,1 | 12,9 | 80,0 | 100 | 7,1 | 4,3 | 88,6 | 100 | 4,3 | 12,9 | 82,9 | 100,0 | |

Группы: 1 – бухгалтеры; 2 – частные предприниматели; 3 – менеджеры. Классифицировано правильно: А: 68,1%; В: 55,6%; С: 71,5%.

## 3.3. Профессиональное становление субъекта: профессиональные предопределения, динамика и деструкции у лиц с разной административной карьерой.

Рассмотрим профессиональные предопределения, динамику и деструкции лиц с разной административной карьерой по переменным особенностей *родительской семьи и социальной сензитивности.*

Различия между группами в особенностях родительской семьи не выявлены. Из пятнадцати характеристик «факторов профессионализма» (от 0 до 8 баллов), т.е., условий социальной микро-, мезо- и макросреды, которые в наибольшей степени позитивно влияли на становление профессионализма данного субъекта, четыре (или 27%) достигали уровня статистический значимости (не менее p < 0,01). Значимые межгрупповые различия имели место в отношении следующих условий: роли отца (наименьшей у «рядовых» наибольшей у топ-менеджеров); матери (наибольшей у специалистов, наименьшей у руководителей промежуточного уровня); братьев и сестер, а также и родственников (наименьшей у «рядовых» наибольшей у топ-менеджеров); мужчин (наименьшей у руководителей промежуточного уровня, наибольшей у топ-менеджеров).

Из 21 переменной, которые были включены в анализ, в 4 случаях (27%) имеют место межгрупповые различия, достигающие уровня статистической значимости (не менее p < 0,05). Достаточно заметные различия имели место почти по всем анализируемым переменным. Однако, из-за своеобразия предпочтений руководителей промежуточного уровня управления – в отдельных случаях оценивающих параметры более высоко, в других – ниже специалистов, различия не фиксируются как статистически значимые (табл.3.5.)

| Таблица 3.5. Сравнительные характеристики субъектов, представителей трех иерархических уровней формальной структуры организаций (1 – специалисты; 2 – руководители низового и среднего звена, 3 – руководители высшего звена) по переменным особенностей родительской семьи и социальной сензитивности | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Переменные | Специалисты | | Руководители низового и среднего звена | | Руководители высшего звена | | Знач | |
| М | CD | М | CD | М | CD |  | |
| Рождение в полной семье | 0,94 | 0,242 | 0,96 | 0,196 | 0,97 | 0,181 | 0,819 | |
| Воспитание в полной семье | 0,85 | 0,364 | 0,8 | 0,401 | 0,88 | 0,324 | 0,516 | |
| Образование отца | 3,09 | 1,355 | 3,25 | 1,036 | 2,9 | 1,272 | 0,309 | |
| Должность отца | 3,39 | 0,788 | 3,02 | 1,175 | 3,22 | 1,166 | 0,302 | |
| Образование матери | 2,64 | 1,747 | 2,39 | 1,588 | 2,95 | 2,197 | 0,304 | |
| Должность матери | 3,3 | 0,918 | 3,25 | 0,821 | 3,02 | 1,157 | 0,307 | |
| Рождение в полной семье | 1,58 | 1,001 | 2,16 | 1,317 | 1,93 | 1,706 | 0,197 | |
| ***Роль условий среды:*** |  |  |  |  |  |  |  | |
| Отца | 4,09 | 2,626 | 3,24 | 3,153 | 4,9 | 2,461 | **0,008** | |
| Матери | 5,39 | 2,41 | 4,57 | 2,737 | 5,02 | 2,266 | 0,317 | |
| Братьев и сестер | 0,61 | 1,029 | 1,67 | 2,347 | 2,13 | 2,39 | **0,005** | |
| Родственников | 1,06 | 1,836 | 1,61 | 2,608 | 2,58 | 2,806 | **0,015** | |
| Друзей | 3,3 | 2,675 | 2,71 | 2,816 | 3,45 | 2,626 | 0,333 | |
| Женщин | 2,39 | 2,41 | 2,2 | 2,75 | 2,93 | 2,462 | 0,297 | |
| Мужчин | 2,76 | 2,61 | 2,49 | 2,915 | 4,1 | 2,647 | **0,006** | |
| Супругов | 2,7 | 2,931 | 3,12 | 2,889 | 3,72 | 2,7 | 0,225 | |
| Детей | 1,7 | 2,58 | 2 | 2,646 | 2,37 | 2,749 | 0,496 | |
| Руководителей | 3,39 | 2,585 | 4,47 | 2,831 | 4,58 | 2,102 | 0,072 | |
| Рабочих коллективов | 3,67 | 2,3 | 4,12 | 2,628 | 4,02 | 2,397 | 0,703 | |
| Обстоятельств | 4,7 | 2,543 | 3,41 | 2,899 | 3,85 | 2,654 | 0,109 | |
| Науки | 2,39 | 2,536 | 2,88 | 2,84 | 3,22 | 2,422 | 0,347 | |
| Искусства | 2,18 | 2,157 | 2,04 | 2,349 | 2,22 | 2,263 | 0,914 | |
| Религии | 1,42 | 2,122 | 2,02 | 2,665 | 1,9 | 2,334 | 0,524 | |

*Примечание: М – средние;* CD *– стандартные отклонения; Знач – статистическая значимость межгрупповых различий (критерий равенства дисперсий Левиля); 1 – специалисты (34 чел.); 2 – руководители низового и среднего уровня (51 чел.); 3 – руководители высшего уровня управления (62 чел.).*

Рассмотрим профессиональные предопределения, динамику и деструкции у лиц с разной административной карьерой по переменным *динамики профессионального становления* в возрасте от 20 до 60 лет и старше. Характерным видится быстрое прогрессирование (в будущем) руководителей промежуточного уровня до 30 лет и чрезвычайно более быстрое прогрессирование (в будущем) руководителей высшего уровня – с 25 до 30 лет, до возраста решающих должностных назначений. Напротив, до 30 лет относительно медленно прогрессируют те, кто в последующем не станет руководителем, те, кто завышал свой «стартовый» уровень профессионализма. После 30 лет руководители прогрессируют до 50 лет, опережая других. В группе же «рядовых» прогресс несколько замедляется. После 50 - 55 лет у всех начинает снижаться уровень профессионализма, но в меньшей степени у руководителей высшего звена (табл. 3.6.). Различия в уровне профессионализма между представителями трех групп достигают уровня статистической значимости в интервале 35 – 50 лет.

| Таблица 3.6. Сравнительные характеристики субъектов, представителей трех иерархических уровней формальной структуры организаций (1 – специалисты; 2 – руководители низового и среднего звена, 3 – руководители высшего звена) по переменным профессионализма. | | | | | | | |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Переменные | 1 – специалисты | | 2 – руководители низового и среднего звена | | 3 – руководители высшего звана | | Знач | | |
| М | CD | М | CD | М | CD |
| Профессионализм в 20 л. | 2,76 | 2,031 | 3 | 2,02 | 2,55 | 1,917 | 0,493 | | |
| Профессионализм в 25 л. | 3,88 | 2,162 | 4,25 | 1,707 | 4,2 | 1,685 | 0,621 | | |
| Профессионализм в 30 л. | 4,88 | 1,9 | 4,98 | 1,435 | 5,5 | 1,359 | 0,094 | | |
| Профессионализм в 35л. | 5,7 | 1,551 | 5,73 | 1,343 | 6,32 | 1,097 | **0,026** | | |
| Профессионализм в 40 л. | 6,55 | 1,227 | 6,31 | 1,191 | 6,85 | 1,117 | 0,057 | | |
| Профессионализм в 45 л. | 6,67 | 1,216 | 6,65 | 1,163 | 7,1 | 0,838 | **0,047** | | |
| Профессионализм в 50 л. | 6,79 | 1,023 | 6,78 | 1,101 | 7,25 | 0,795 | **0,02** | | |
| Профессионализм в 55 л. | 6,7 | 0,883 | 6,69 | 1,257 | 7,02 | 1,017 | 0,207 | | |
| Профессионализм в 60 л. | 6,15 | 1,093 | 6,35 | 1,426 | 6,48 | 1,112 | 0,461 | | |
| Профессионализм старше 60 л. | 5,55 | 1,252 | 5,63 | 1,99 | 5,95 | 1,307 | 0,402 | | |

*Примечание: М – средние;* CD *– стандартные отклонения; Знач – статистическая значимость межгрупповых различий (критерий равенства дисперсий Левиля); 1 – специалисты (34 чел.); 2 – руководители низового и среднего уровня (51 чел.); 3 – руководители высшего уровня управления (62 чел.)*

Рассмотрим профессиональные предопределения, динамику и деструкции у лиц с разной административной карьерой по переменным особенностей разного рода *профессиональных деструкций и деформаций*.

Так же, как и у переменных другой природы, по отдельным параметрам имеют место межгрупповые различия при невысокой, средней и довольно большой дисперсии внутри каждой из профессиональных групп. В наименьшей степени все деструктивные процессы отмечены в группе руководителей высшего звена. У представителей двух других выявлены *парадоксальные тенденции*. Первоначально – с 20 до 45 лет, более выражены деструктивные тенденции у руководителей среднего звена, а после 45 лет эти тенденции заметно усиливаются в выборке специалистов, у которых деструктивные процессы выражены намного сильнее, чем в выборках руководителей. Наиболее толерантными выступают руководители высшего уровня. Рядовые работники заметно острее переживают и жизненные кризисы на протяжении всей профессиональной жизни. Из 40 анализируемых переменных уровня статистической значимости достигают одиннадцать (или 28%); еще два – близки к уровню значимости. Еще больше параметров, по которым различия между двумя из трех групп превосходят величину 1,00 балла, но не фиксируются как значимые из-за межиндивидуальных флуктуаций значений в третьей группе (Приложение 1., табл. 8). В отношении переменных деструкций средние оценки чаще превышают 4,00, внутригрупповые вариации значительны, деструктивные процессы у многих монотонно усиливаются на протяжении всей профессиональной карьеры.

Завершающим этапом было использование дискриминантного анализа раздельно в пространстве А) особенностей *родительской семьи и социальной сензитивности*; В) *динамики профессионального становления*; С) *профессиональной инволюции* (деструкций, заболеваний, деформаций). Точность отнесения представителей трех иерархических уровней формальной организации к «своей» группе на основании выработанных дискриминантных уравнений в пространстве разных анализируемых переменных была в среднем невысока – от 50,0% до 79,9%, отражая умеренное влияние анализируемых переменных на профессиональное «вертикальное» продвижение субъектов.

Таблица 3.7. Результаты классификации субъектов, представителей трех иерархических уровней формальной структуры организаций (1 – специалисты; 2 – руководители низового и среднего звена, 3 – руководители высшего звена) по переменным: А) особенностей родительской семьи и социальной сензитивности; В) динамики профессионального становления; С) профессиональной инволюции (деструкций, заболеваний, деформаций)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Статус в органи-  зации | А: Предсказанная принадлежность к группе | | | Итого | В: Предсказанная принадлежность к группе | | | Итого | С: Предсказанная принадлежность к группе | | | Итого |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 |
| 1 | 23 | 3 | 8 | 34 | 4 | 13 | 17 | 34 | 23 | 6 | 5 | 34 |
| 2 | 8 | 32 | 11 | 51 | 2 | 24 | 25 | 51 | 0 | 46 | 5 | 51 |
| 3 | 2 | 12 | 48 | 62 | 0 | 17 | 45 | 62 | 3 | 11 | 48 | 62 |
| 1 | 66,7 | 9,1 | 24,2 | 100,0 | 12,1 | 39,4 | 48,5 | 100,0 | 66,7 | 18,2 | 15,2 | 100,0 |
| 2 | 15,7 | 62,7 | 21,6 | 100,0 | 3,9 | 47,1 | 49,0 | 100,0 | 0,0 | 90,2 | 9,8 | 100,0 |
| 3 | 3,3 | 20,0 | 76,7 | 100,0 | 0,0 | 26,7 | 73,3 | 100,0 | 5,0 | 16,6 | 78,3 | 100,0 |

Группы: 1 – специалисты; 2 – руководители низового и среднего звена; 3 – руководители высшего звена управления). Классифицировано правильно: А: 69,4%; В: 50,0%; С: 79,9%

Точность идентификации представителей разных иерархических групп принципиально различается. При анализе в разных пространствах переменных стабильно наиболее точно относились к «своей» группе *руководители высшего звена* – 73,3 – 78,3%. *Руководители среднего звена* в отдельных случаях идентифицировались как руководители высшего, в отдельных – как «своей» группы или как группы специалистов. Точность их отнесения к «своей» группе находилась в диапазоне 47,1 – 90,2%. Точность идентификации *специалистов* по особенностям родительской семьи и деструкциям составляла 66,7%; по динамике профессионализма – 12,1%; при этом 39,4% идентифицировались как руководители промежуточного звена и 48,5% - как и руководители высшего звена. Другими словами, по динамике становления профессионализма различия между тремя группами были сравнительно слабыми, если их оценивать в целом, в совокупности пространства всех анализируемых переменных.

Следует отметить, что стабильно наиболее *гомогенной выборкой* при анализе разных рядов переменных является выборка *топ-менеджеров*, или *руководителей высшего звена* формальной структуры организаций. Второй довольно *гомогенной* группой была выборка *руководителей среднего звена.*

## 3.4. Половой диморфизм в профессиональном становлении субъекта: профессиональные предопределения, динамка и деструкции у представителей разных сфер профессиональной деятельности.

Третье деление общей выборки проводилось по критерию пола. Начнем с описания результатов переменных особенностей *родительской семьи и социальной сензитивности*. По трем из семи параметров особенностей *родительской семьи* имели место значимые различия между мужчинами и женщинами. Мужчины чаще были выходцами из небольших населенных пунктов, чаще воспитывались в неполных семьях, образование и должности их родителей были ниже, чем у женщин. Другими словами, мужчины отличались большей социальной и географической мобильностью, чем женщины.

Из пятнадцати характеристик *«факторов профессионализма»*, или условий социальной микро-, мезо- и макросреды, которые в наибольшей степени позитивно влияли на становление профессионализма данного субъекта, только две – роль руководителей и религии, более выраженные у мужчин, приближались к уровню статистической значимости. Во многих случаях мужчины отмечали большее влияние условий среды на становление своего профессионализма. В ряде случаев имела место «зеркальная сензитивность»: для мужчин более значимым были отец, для женщин – мать; для мужчин – роль других мужчин, для женщин – женщин (табл. 3.8.).

Различия между мужчинами и женщинами по переменным *динамики профессионального становления* в возрасте от 20 до 60 лет и старше достаточно заметны. До 50 лет включительно оценки своего профессионализма экспертами-женщинами выше, чем экспертами мужчинами. После 50 лет у женщин уровень профессионализма монотонно снижается; у мужчин инволюция начинается с рубежа 55 лет. Различия в динамике ППС достигают статистической значимости в шести возрастных «срезах» из десяти (или – 60% - табл. 3.9.).

Таблица 3.8. Сравнительные характеристики субъектов, мужчин и женщин, представителей трех профессиональных сфер, по переменным особенностей родительской семьи и социальной сензитивности.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Переменные | Женщины | | Мужчины | | Знач |
| М | CD | М | CD |
| Рождение в полной семье | 0,98 | 0,151 | 0,93 | 0,258 | 0,168 |
| Воспитание полной семье | 0,89 | 0,321 | 0,79 | 0,411 | 0,121 |
| Место рождения отца | 3,32 | 1,196 | 2,68 | 1,152 | **0,002** |
| Образование отца | 3,24 | 1,2 | 3,11 | 0,92 | 0,468 |
| Должность отца | 2,93 | 2,161 | 2,3 | 1,349 | **0,051** |
| Образование матери | 3,21 | 1,091 | 3,11 | 0,838 | 0,551 |
| Должность матери | 2,16 | 1,613 | 1,58 | 1,051 | **0,017** |
| ***Роль условий среды:*** |  |  |  |  |  |
| Отца | 4,01 | 2,982 | 4,3 | 2,618 | 0,555 |
| Матери | 5,13 | 2,569 | 4,67 | 2,325 | 0,278 |
| Братьев и сестер | 1,53 | 2,367 | 1,75 | 1,948 | 0,550 |
| Родственников | 1,74 | 2,683 | 2,12 | 2,479 | 0,384 |
| Друзей | 2,91 | 2,781 | 3,53 | 2,571 | 0,181 |
| Женщин | 2,72 | 2,752 | 2,28 | 2,234 | 0,311 |
| Мужчин | 3,09 | 2,819 | 3,42 | 2,834 | 0,495 |
| Супругов | 3,25 | 3,016 | 3,3 | 2,549 | 0,925 |
| Детей | 1,94 | 2,708 | 2,3 | 2,618 | 0,436 |
| Руководителей | 4,18 | 2,73 | 4,4 | 2,178 | 0,611 |
| Рабочих коллективов | 3,67 | 2,627 | 4,44 | 2,088 | 0,064 |
| Обстоятельств | 3,98 | 2,925 | 3,75 | 2,459 | 0,636 |
| Науки | 2,82 | 2,818 | 3,05 | 2,255 | 0,596 |
| Искусства | 1,94 | 2,228 | 2,46 | 2,284 | 0,183 |
| Религии | 1,53 | 2,292 | 2,3 | 2,521 | 0,06 |

*Примечание: М – средние;* CD *– стандартные отклонения; Знач – статистическая значимость межгрупповых различий (критерий равенства дисперсий Левиля); женщины (96 чел.), мужчины (51 чел.)*

Таблица 3.9. Динамика профессионального становления субъектов, представителей трех профессиональных сфер, мужчин и женщин (1 – мужчины; 0 – женщины)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Переменные | Женщины | | Мужчины | | Вся выборка | | Знач |
| М | CD | М | CD | М | CD |
| Профессионализм в 20 л. | 2,82 | 2,116 | 2,67 | 1,756 | 2,76 | 1,976 | 0,659 |
| Профессионализм в 25 л. | 4,31 | 1,876 | 3,89 | 1,676 | 4,15 | 1,805 | 0,178 |
| Профессионализм в 30 л. | 5,4 | 1,426 | 4,82 | 1,649 | 5,17 | 1,539 | **0,027** |
| Профессионализм в 35 л. | 6,15 | 1,234 | 5,68 | 1,416 | 5,97 | 1,324 | **0,039** |
| Профессионализм в 40 л. | 6,76 | 1,000 | 6,33 | 1,393 | 6,59 | 1,185 | **0,035** |
| Профессионализм в 45 л. | 6,95 | 0,999 | 6,67 | 1,155 | 6,84 | 1,069 | 0,115 |
| Профессионализм в 50 л. | 7,01 | 0,970 | 6,93 | 1,015 | 6,98 | 0,986 | 0,628 |
| Профессионализм в 55 л. | 6,67 | 1,178 | 7,07 | 0,884 | 6,83 | 1,086 | **0,029** |
| Профессионализм в 60 л. | 6,17 | 1,383 | 6,65 | 0,876 | 6,36 | 1,227 | **0,022** |
| Профессионализм старше 60 л. | 5,47 | 1,697 | 6,16 | 1,265 | 5,74 | 1,572 | **0,01** |

*Примечание: М – средние;* CD *– стандартные отклонения; Знач – статистическая значимость межгрупповых различий (критерий равенства дисперсий Левиня); женщины (96 чел.), мужчины (51 чел.)*

Оценим фактор полового диморфизма по переменным *профессиональных деструкций и деформаций*. У представителей двух групп выявлены *парадоксальные тенденции* в динамике жизненных интересов. В начале карьеры – с 20 до 35 лет, широта интересов выше у женщин, с 40 лет – у мужчин. По четырем возрастным «срезам» из десяти (40%) различия значимы. Профессиональные деструкции мужчины на протяжении всей карьеры переживают острее, чем женщины. Различия весомы в трех возрастных «срезах» (30% случаев). В силу высокой индивидуальной вариативности эти различия не всегда достигают статистического уровня.

По уровню профессиональных заболеваний оценки мужчин и женщин сопоставимы, также как и в отношении переживания ими жизненных кризисов. Такие кризисы женщины переживают несколько острее, за исключением возраста в 20 лет.

Завершающим в анализе фактора полового диморфизма было использование дискриминантного анализа, проводимого по разным основаниям: А) особенностям *родительской семьи и социальной сензитивности*; В) *динамики профессионального становления*; С) *профессиональной инволюции* (деструкций, заболеваний, деформаций).

Таблица 3.10. Результаты классификации субъектов мужчин и женщин, представителей трех профессиональных сфер, по переменным: А) особенностей родительской семьи и социальной сензитивности; В) динамики профессионального становления; С) профессиональной инволюции (деструкций, заболеваний, деформаций)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Пол | А: Предсказанная принадлежность к группе | | Итого | В: Предсказанная принадлежность к группе | | Итого | С:  Предсказанная принадлежность к группе | | Итого |
| 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| 0 | 79 | 17 | 96 | 83 | 13 | 96 | 86 | 10 | 96 |
| 1 | 19 | 32 | 51 | 31 | 20 | 51 | 8 | 43 | 51 |
| 0 | 81,6 | 18,4 | 100,0 | 86,2 | 13,8 | 100,0 | 90,1 | 9,9 | 100,0 |
| 1 | 36,8 | 63,2 | 100,0 | 61,4 | 38,6 | 100,0 | 15,8 | 84,2 | 100,0 |

Группы: 0 – женщины; 1 – мужчины. Классифицировано правильно: А: 74,3%; В: 67,4%; С: 88,2%.

Точность отнесения представителей двух полов к «своей» группе на основании дискриминантных уравнений в пространстве разных групп анализируемых переменных была высока – от 67,4% до 88,2%. Более точно идентифицировались женщины – от 81,6% до 90,1%. Следовательно, есть достаточные основания говорить о *феномене «женской карьеры»*, в чем-то существенно отличной от мужской.

## 3.5. Профессиональное становление субъекта: профессиональные предопределения, динамика и деструкции у лиц с разной самореализацией в сфере семьи.

Согласно средним есть различия между субъектами, избравшими разную профессию. Но, согласно дискриминантному анализу, эти различия часто не существенны для выделения групп. По критерию таких признаков, как состояния в браке, продолжительность семейного стажа, наличия и числа детей, лишь около половины объектов классифицировано правильно. Другими словами, в масштабе разных профессий различия в полноте социализации человека в семейной сфере не выявлены.

Сходная картина выявлена при рассмотрении особенностей социализации в семейной сфере и должностной позиции субъекта. Имеют место некоторые тенденции более полной реализации в браке у лиц, занимающих более высокие должностные позиции (табл. 3.11.). Использование дискриминантного анализа показало, что более *гомогенной группой* выступают представители высшего звена управления: правильно идентифицировано 60% экспертов. (Возможно, сравнительно небольшие по численности выборки не давали основания для более сильных выводов при выраженных тенденциях).

Таблица 3.11. Данные о самореализации в семейной сфере субъектов, представителей трех иерархических уровней формальной структуры организаций (1 – специалисты; 2 – руководители низового и среднего звена, 3 – руководители высшего звена)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Переменные | 1 – специалисты | | 2 – руководители низового и среднего звена | | 3 – руководители высшего звана | | Знач |
| М | CD | М | CD | М | CD |
| Брак | 0,64 | 0,489 | 0,82 | 0,385 | 0,8 | 0,403 | 0,108 |
| Стаж семейной жизни | 10,82 | 8,457 | 12,25 | 7,119 | 13,63 | 7,593 | 0,23 |
| Дети | 1,24 | 0,902 | 1,49 | 1,046 | 1,42 | 0,85 | 0,491 |

*Примечание: M – средние; CD – стандартные отклонения; Знач – статистическая значимость межгрупповых различий (критерий равенства дисперсий Левиля); 1 – специалисты (34 чел.); 2 – руководители низового и среднего уровня (51 чел.); 3 – руководители высшего уровня управления (62 чел.).*

Таблица 3.12. Результаты классификации субъектов, представителей трех иерархических уровней формальной структуры организаций (1 – специалисты; 2 – руководители низового и среднего звена, 3 – руководители высшего звана) по параметрам самореализации в семейной сфере

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Статус | Предсказанная принадлежность к группе | | | Итого |
|  |  | 1 | 2 | 3 |
|  | Исходные | 1 | 10 | 5 | 19 | 34 |
| 2 | 7 | 20 | 24 | 51 |
| 3 | 6 | 19 | 37 | 62 |
| % | 1 | 30,3 | 15,2 | 54,5 | 100 |
| 2 | 13,7 | 39,2 | 47,1 | 100 |
| 3 | 10,0 | 30,0 | 60,0 | 100 |

a. 45,8% исходных сгруппированных наблюдений классифицировано правильно

## Выводы по третьей главе

1. В изучении процессов профессионального становления субъектов, их динамики и ресурсов, целесообразно использование общего, дифференцированного и акцентированного подхода в анализе эмпирических данных. Комбинирование трех подходов значительно повышает вероятность выявления особенностей, тенденций и закономерностей профессионального становления субъектов, представителей разных социальных групп (профессиональных, статусных, гендерных) в ситуациях высокой межиндивидуальной вариативности эмпирических данных.

2. Все рассматриваемые в исследовании внесубъектные и интрасубъектные ресурсы (особенностей родительской семьи, особенности реализации в семейной сфере и др.) вносят весомый вклад в детерминацию процессов профессионального становления субъектов.

3. Наиболее гомогенными группами (т.е., наиболее сходными по совокупности характеристик особенностей родительской семьи, процессов профессионального становления, профессиональных деструкций) в аспекте: а) профессионального предопределения являются выборки менеджеров, несколько менее – предпринимателей, наименее гомогенной – выборка бухгалтеров; в) должностной позиции в организации: выборки руководителей высшего звена, руководителей среднего звена, наименее гомогенной – выборка специалистов; с) полового диморфизма: выборки женщин, менее гомогенна выборка мужчин. Кроме того, мужчины отличаются большей социальной и географической мобильностью, чем женщины. В аспекте самореализации в сфере семьи более гомогенными являются выборки руководителей разных уровней.

4. В отношении восприимчивости к факторам социальной среды, или социальной сензитивности, значимо различаются представители всех выделенных в исследовании социальных групп: а) представители разных профессиональных сфер; в) лица, занимающие разные должностные позиции в организации; с) мужчины и женщины.

5. В отношении динамики процессов профессионального становления различия между представителями выделенных в исследовании социальных групп наименьшие. Более отличаются от других выборки женщин.

6. В отношении деструктивных процессов, сопровождающих профессиональное становление субъекта, различаются представители всех выделенных в исследовании социальных групп: а) представители разных профессиональных сфер; в) лица, занимающие разные должностные позиции в организации; с) мужчины и женщины.

7. В отношении всех изучаемых составляющих профессионального становления субъектов во всех социальных группах (профессиональных, должностных, гендерных) имеет место выраженная межиндивидуальная вариативность оцениваемых параметров. Следовательно, во всех группах есть субъекты, у которых сформированы эффективные психологические системы, обеспечивающие их успешную профессиональную деятельность на протяжении всей профессиональной карьеры. А значит, есть все основания проецировать результаты изучения представлений субъектов об их профессиональном становлении в сферу решения практических задач по психологическому сопровождению этого становления.

# *4 глава. Профессиональное становление субъекта: динамика, ресурсы, сопряженные эффекты.*

*4.1. Стратегии научно-исследовательской работы и феномены профессионального становления субъекта.*

*4.2. Профессионально-деятельностная детерминация становления субъекта.*

*4.3. Карьерная детерминация становления субъекта.*

*4.4. Детерминация профессионального становления субъекта фактором пола («мужская» и «женская» карьера).*

*4.5. Самореализация человека в сфере семьи как детерминанта процессов профессионального становления субъекта.*

*4.6. Ресурсы становления субъекта: профессионально-деятельностная детерминация.*

*4.7. Ресурсы успешности профессионального становления субъекта.*

*4.8. Модель успешного субъекта. Модель динамики профессионализма субъекта.*

*4.9. Потенциал и ограничения квази-измерений как метода исследования.*

## 4.1. Стратегии научно-исследовательской работы и феномены профессионального становления субъекта.

Напомним, что в диссертационной работе использовался методический прием «концентрации» - выделение и последующий анализ эмпирических данных только у лиц близких по возрасту (в интервале от 31 до 47 лет), у представителей разных профессиональных групп. Этот прием обеспечивал некий возрастной «срез» и изучение феноменов у представителей сходных исторических и культурных когорт (Крэйг, 1999; Фельдштейн, 2004 и др.). Мы предполагали, что выявляемые факты, тенденции и эффекты будут нести в себе отражения более общих свойств, с одной стороны, с другой – отличи-тельных, более присущих одним социальным группам и менее – другим.

Такой *акцентированный подход* позволяет не только гибко проводить генеральную стратегию научного поиска, не только поддерживать ее согласованность с выявляемыми контекстами исследования, иначе – обеспечивать *экологический подход* (Дерябо, Ясвин, 1996; Панов, 2001, 2004; Pawlik K., Stapf K., 1992), но и учитывать множество косвенных факторов, влияющих на вариации изучаемых признаков, которые не выделялись при теоретическом анализе проблемы, которые не зафиксированы в литературных источниках. Такими «акцентирующими» факторами могли выступать возраст и пол (следовательно, определенные условия детства, юности, профессионального обучения и др.), избранная человеком сфера деятельности, достигнутый профессиональный и социальный статус и т.п.

Одним и методических приемов *акцентированного подхода* был *методический прием «концентрации»* эмпирических данных (Толочек, 2010). Использование приема «концентрации» в работе с большими эмпирическими массивами показало, что, несмотря на количественное уменьшение состава выборки, при поэтапном повышении ее гомогенности путем выравнивания относительно какого-либо критерия (например, занимаемой должности, возраста, пола и др.), характер распределения данных изменяется. Несмотря на количественное уменьшение состава выборки, вариативность эмпирических данных заметно снижается, средние изменяются и становятся более контрастными в сопоставляемых подгруппах, а вероятность достижения выделяемых различий уровня статистической значимости повышается (Толочек, 2010). Таким образом, уменьшение количества рассматриваемых переменных может приводить к более точному выявлению имеющих место зависимостей, чем анализ больших массивов данных.

Мы предполагали, что посредством такого приема можно было точнее и надежнее выявить особенности ПСС, присущие представителям трех-пяти *разных профессиональных групп*, особенности, которые свойственны лицам с *разной профессиональной карьерой* (более или менее успешной административной карьерой), также влияние фактора *полового диморфизма*.

В то же время не было ожиданий, что могут быть получены «однозначные» факты, отражающие контрастные, противоположные тенденции у представителей разных социальных групп. Ни размеры выборок, ни их «чистота», ни условия сбора данных не предполагали выявление «упрощенных зависимостей». Сама природа социальных объектов, одним из которых выступает субъект в его уникальных процессах профессионального становления, не давала оснований для упрощенных интерпретаций ни сущности человека как субъекта, ни процессов его деятельности, ни возможных эффектов, сопряженных с функционированием и развитием человека как субъекта и как личности. Можно было ожидать лишь выявление *тенденций* и *закономерностей* ПСС.

## 4.2. Профессионально-деятельностная детерминация становления субъекта.

Из шести переменных, отражающих особенности родительской семьи, уровня статистической значимости достигали только межгрупповые различия в отношении *образования матери*, более высокого у *менеджеров* (таблица 3.2.). Первое возможное объяснение: социологи во второй половине ХХ столетия постоянно отмечали, что большее участие в воспитании детей принимают именно матери, а не отцы даже в полных семьях. Согласно некоторым социологическим исследованиям, отцы уделяют своим детям не более 12 – 15 минут в сутки в среднем. Второе объяснение: представители только одной из выборок – менеджеры, избрали профессиональную деятельность, имеющую «высокую профессиональную иерархию», т.е., достаточно развитую, дифференцированную по статусу, обязанностям, полномочиям и социальному вознаграждению человека. Вероятно, образовательный ценз матерей способствуют более смелому и активному включению их выросших детей в сферы с дифференцированной и более жесткой статусной иерархией.

*«Факторы профессионализма»*, или условия социальной микро-, мезо- и макросреды, которые признавались экспертами, и могут интерпретироваться как потенциальные *ресурсы*, в большей или меньшей степени осваиваемые, используемые, интегрированные человеком в процесс его профессионального становления как субъекта. Специалисты считают, что условия для полной и полноценной интеграции человеком ресурсов социальной среды закладываются в раннем детстве, в ситуациях взаимодействия ребенка с ближайшим окружением, которые потом переносятся и на другие социальные сферы – дошкольные учреждения, школа, друзья и др. (Крэйг, 1999; Тихомирова, 2010; Bronfenbrener, 1979; Kovas u.a.,2007; Kovas, Plomin, 2007 и др.).

Восемь переменных из 15 выделенных ресурсов (47%) отличались статистически значимыми межгрупповым различиями (не менее p < 0,05 – табл. 3.2.). Различия между двумя из трех профессиональных групп по еще четырем переменным превышали величину 1,00, а еще по двум приближались к 1,00. Иначе, весомые заметные различия, не достигающие уровня статистической значимости, констатировались еще по шести переменным (или 40% от общего числа рассматриваемых). Только относительно небольшие группы сравниваемых субъектов не позволяли эти выраженные различия фиксировать как достигающие порога значимости, следовательно, говорить о них как неслучайных.

Выявленные факты различий между представителями разных профессиональных групп свидетельствуют о реально *весомом вкладе условий родительской семьи в выбор человеком профессиональной сферы*.

*Динамика ПСС* также имеет своеобразие в разных профессиональных группах. Более быстрое становление профессионализма *бухгалтеров* объясняется высокой технологичностью профессии, наличием четких стандартов, универсальных алгоритмов, единством профессиональной культуры и субъкультуры в профессиональной среде. Очевидно, именно эти условия и определяют быстрое и надежное становление человека как профессионала. Так, на рубеже 25 лет стандартные отклонения резко уменьшаются и остаются низкими до 40-летнего возраста.

Последующее снижение профессионализма, возрастание межиндивидуальной вариативности в его уровне, резкое нарастание деструктивных моментов у бухгалтеров можно объяснить обратным влиянием именно высокой стандратизации деятельности, не оставляющей достаточного пространства для творчества, для выработки индивидуального стиля деятельности, для становления разных профессиональных ролей. Низкая «профессиональная иерархия», т.е., отсутствие разветвленной системы профессионального и должностного роста также вносят свой негативный вклад в профессиональную эволюцию бухгалтеров. Возможно также, что именно сильно «алгоритмизированная деятельность» - преобладание четких инструкций, правил, не побуждают к становлению множества психологических систем, «поддерживающих» деятельность субъекта на фазе роста, а в завершающих стадиях карьеры, в силу их «инерционности» задерживающих нарастающие инволюционные процессы.

Как раз противоположными выступают задачи и условия деятельности менеджеров и тем более предпринимателей. Видимо, именно потенциальное разнообразие возможных условий, средств, алгоритмов деятельности, возможности изменения вида деятельности, высокая динамика внешних условий и условий внутри компаний первоначально замедляют становление профессионализма, но в последующем способствуют более протяженной его позитивной эволюции при сравнительно меньших деструкциях разного рода (см. табл. 3.3 и 3.4). Сравнивая профессиональную эволюцию субъектов, можно констатировать наличие разных, в чем-то *противоположных влияний условий профессиональной сферы* на динамику становления профессионализма субъектов *в первой* и *во второй половине карьеры*. Те условия (высокая технологичность, стабильность, сходство условий профессиональной и корпоративной культуры и т.п.), которые первоначально могут способствовать более быстрому, «форсированному» ПСС (например, в деятельности бухгалтера), во второй половине карьеры, напротив, могут действовать угнетающе и разрушающе. И напротив, более высокая вариативность условий профессиональной деятельности, в начале несколько замедляющая темпы роста профессионализма, во второй половине карьеры может проявляться как более позитивная профессиональная эволюция субъектов в целом (например, в деятельности предпринимателей и менеджеров). Сопоставление динамик ПСС у представителей разных профессий дает основание предполагать, что в первой части карьеры у менеджеров и предпринимателей происходит становление и «накопление» множества умений и навыков, вследствие адаптации к изменчивым условиям внешней среды, которые в заключительных фазах карьеры поддерживают высокий уровень составляющих профессионализма.

Результаты проведенных исследований соответствуют представлениям ведущих специалистов в этой области. Приведем ссылки из работы Э.Э.Сыманюк (2005): «…Стабилизация всех сторон профессиональной жизни способствует профессиональной стагнации личности: смирению и профессиональной апатии. Стагнация может длиться годами, иногда до ухода на пенсию» (Сыманюк, 2005, с.86). В отношении возрастного кризиса 38 – 40 лет, в частности, отмечается: «… Во многих случаях качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. Усиливается неудовлетворенность собой, своим профессиональным положением. …Противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами приводят к развитию кризиса профессиональной карьеры. При этом серьезной ревизии подвергается Я-концепция…» (там же, с. 87). Добавим, что, согласно полученным результатам, именно в интервале 25 – 35 лет происходит накопление умений, навыков, способностей интегрировать разные ресурсы, которые в последующем и определяют как динамику ПСС, так и профессиональный потенциал и достижения субъекта.

О дальнейших основаниях профессиональной эволюции Э.Э.Сыманюк говорит: «Предпенсионный период приобретает для многих работников кризисный характер» (там же, с. 88), что также подтверждается нашими данными. Так, например, в выборке бухгалтеров, наиболее резкое понижение уровня составляющих профессионализма приходится на возраст около 55 лет; в выборках, где около половины составляют мужчины, наиболее резкое понижение приходится на возраст 60 и 65 лет.

Выделим еще одно важное условие. Важным различительным основанием трех разных рассматриваемых профессиональных сфер является более или менее высокая, более или менее выраженная *«высокая профессиональная иерархия»*, т.е., более или менее дифференцированная по обязанностям, правам, компетенциям, социальным статусам и благам сфера профессиональной деятельности.

Согласно полученным результатам, более жесткую, более регламентированную, менее стабильную сферу деятельности, периодические изменения должностной позиции, связанные с возможностью получения более высоких социальных благ, избирали *менеджеры* - лица, более высоко оценивающие роль отца в их профессиональном становлении, матери, мужчин, науки и искусства. На втором месте по этим основаниям были *частные предприниматели*, которые отличаются от менеджеров еще большей личной свободой, еще большей вариативностью условий деятельности, но избегающие прямого подчинения кому-либо (вышестоящему руководителю, в том числе). На третьем месте по рассматриваемым основаниям были *бухгалтеры*, отличающиеся от других низкой профессиональной иерархией, почти отсутствием должностного продвижения, при жесткой технологической и социальной регламентированности их труда. (Вероятно, и карьерные амбиции у бухгалтеров наименьшие, сравнительно с другими). Именно эта профессиональная группа отличалась *наименьшей социальной сензитивностью* в отношении почти всех анализируемых условий социальной среды, а также *наиболее выраженными профессиональными деструкциями* во второй половине карьеры. Другими словами, можно говорить о видимых связях между полнотой использования субъектом разных ресурсов и мерой его профессиональных деструкций.

Еще раз сошлемся на работу Э.Э.Сыманюк «Психологические барьеры профессионального развития личности»: «… предпосылки развития профессиональных деструкций коренятся уже в мотивах выбора профессии» (2005, с. 100); «… на стадии профессионализации во многих видах профессий происходит развитие … деструкций» (там же, с.97); «Развитию … деформаций способствует эмоциональная напряженность профессионального труда» (там же, с. 102). Можно обратить внимание на довольно *низкие средние оценки* разных условий среды (лишь в исключительных случаях достигающих 4 баллов, или середины предложенной экспертам шкалы) при выраженной *индивидуальной вариативности* во всех группах (стандартные отклонения чаще были в диапазоне 2,1 – 2,9, вариации оценок – от 0 до 8 баллов). Значит, актуальным является и вопрос полноты интеграции субъектами ресурсов среды в процессах их профессионального становления.

Тема «внесубъектных потенциалов» (Завалишина, 2005), духовности профессионала (Анцыферова, 2006; Леонтьев, 2011; Ожиганова, 2010; Пономаренко, 2003; Эммонс, 2004 и др.) в последние два-три десятилетия становится ключевой в исследованиях разных проблем психологии. Результаты изучения динамики, ресурсов и эффектов, сопровождающие ПСС, полученные в настоящем исследовании, могут способствовать дальнейшей конструктивной разработке новой проблемы дисциплины. В частности, согласно результатом факторного анализа, именно стабильность и позитивная динамика во второй половине карьеры поддерживается системами саморегуляции, духовным здоровьем, тогда как успешное начало трудовой жизни и удачный «старт» в профессии могут заканчиваться «профессиональным пустоцветом» - ординарностью профессиональных достижений, быстрой регрессией, снижением интересов, мотивации, ослаблением «связей с миром» (по А.Н.Леонтьеву, 1975).

## 4.3. Карьерная детерминация становления субъекта.

Согласно результатам исследования, формальные условия родительской семьи прямо не отражены в последующей профессиональной эволюции человека. Но содержательно – как микроклимат первой микросреды человека, как отношения значимых для него людей, опосредованно проявляющиеся в формировании его социальной сензитивности, являются весьма весомыми.

Как уже отмечалось в 3 главе, четыре переменных из 15 выделенных ресурсов (27%) отличались статистически значимыми межгрупповым различиями (не менее p < 0,05 – табл. 3.2.). Различия между тремя профессиональными группами по еще четырем переменным превосходили величину 1,00 балла (27%). Лишь сравнительно небольшие группы сравниваемых субъектов не позволяли нам фиксировать эти различия как достигающие порога статистической значимости. Выявленные различия между представителями разных иерархических уровней формальной организации также свидетельствуют о реально весомом вкладе восприимчивости к социальному окружению, или *социальной сензитивности,* в отношении разных факторов социальной среды *в успешность «вертикальной» карьеры субъекта.*

Различая руководителей высшего звена и руководителей низового и среднего, выделим следующее. Первые признают в формировании их профессионализма более высокую роль отца, братьев и сестер, руководителей, обстоятельств, науки. В этом явно выделяется *«мужская линия»* (отец – руководитель), большая *открытость к воздействию социальной среды* (обстоятельства – наука – искусства). Очевидно, что причина разной профессиональной успешности заключена не только лишь в разной индивидуальной обучаемости людей, которая определяется их разными интеллектуальными особенностями, но, скорее, в их разных личностных особенностях, обусловливающих разное отношение к действительности (Дружинин, 2007; Маслоу, 1999; Холодная, 2004 и др.). В этом плане видится не случайным «соседство» сравнительной бедности использования ресурсов социальной макросреды – достижений науки, искусства, психотехник религии, и «цены» профессионализма у менеджеров, высокой выраженности профессиональных деструкций и деформаций во второй половине карьеры.

Интересным установленным фактом можно считать и более важную роль братьев и сестер. Ю.В.Синягин (1997) отмечает, что *первыми руководителями* чаще являются *вторые по порядку рождения дети* в семье, тогда как роли *вторых руководителей* организации (т.е., заместителей, руководителей отдельных направлений) чаще исполняют *первые* по порядку рождения и *единственные* дети в семье.

Динамика ПСС парадоксально связана с успешностью «вертикальной» карьеры. До 25-летнего возраста быстрее прогрессируют те, у кого административная карьера в дальнейшем не сложилась, те, у кого снижение уровня профессионализма начинается сравнительно рано, на рубеже 50 лет, те, у кого инволюционные процессы разворачиваются раньше и более выражено. Другими словами, как эволюционные, так и инволюционные процессы протекают более активно, когда они не опосредуются многократно, не усиливаются, не стабилизируются разными психологическими системами, системами саморегуляции, метакогнитивных свойств (Карпов, 2010, Холодная, 2005). Лица, которые в последующем становятся руководителями подразделений и организаций, в темпах прогрессирования первоначально уступают тем, которые в течение всей карьеры остаются в должности специалистов, но затем прогрессирование руководителей проходит более активно, а деструктивные процессы протекают более умеренно. Вероятно, становление и кумуляция психологических систем «поддержки», которые в последующем определяют профессиональную судьбу человека, происходит в период 25 – 35 лет, являющимся своеобразным «психологическим Рубиконом», не переходя который нельзя рассчитывать на становление психологических новообразований. Подобные связи в карьере государственных служащих выделяет В.Н.Марков (2004).

Поэтому радикальные изменения в динамике ПСС оправданно связывать со своеобразием должностного продвижения, с подкреплением карьерных ожиданий, с усилением профессионального и социального потенциала человека.

*Парадоксальность деструктивных тенденций*  у представителей трех уровней иерархии можно объяснить так. Лица с выраженными карьерными устремлениями в начале профессионального пути могут переживать большие внутренние конфликты, чем их менее «амбициозные» ровесники. Ситуация радикально изменяется во второй половине карьеры, когда специалисты, ставшие руководителями и получившие новый важный социальный опыт, начинают чувствовать себя более уверенно и более адекватно в профессиональной среде, в отношениях должностной иерархии, в частности. Напротив, те, кто пренебрег приобретением такого опыта, те, у кого в молодости не сложилась вертикальная карьера, в более зрелом возрасте могут переживать более сильные внутриличностные конфликты, чем лица, более успешно реализованные в профессии. Именно эти аспекты отмечают многие специалисты (Безносов, 2004; Зеер, 2003; Сыманюк, 2005 и др.).

Рассмотрим, что говорили специалисты о роли стабильных условий работы и ограниченных перспектив работника. «… При отсутствии перспектив профессионального роста личность испытывает дискомфорт, психическую напряженность..» (Сыманюк, 2005, с.86). «… Во многих случаях качественное и высокопродуктивное выполнение деятельности приводит к тому, что личность перерастает свою профессию. Усиливается неудовлетворенность собой, своим профессиональным положением. …Противоречия между желаемой карьерой и ее реальными перспективами приводят к развитию кризиса профессиональной карьеры. При этом серьезной ревизии подвергается Я-концепция…» (с. 87).«… на стадии профессионализации во многих видах профессий происходит развитие профессиональных деструкций» (там же, с.97). Эти суждения в полной мере подтверждаются нашими данными, полученными на выборке бухгалтеров.

Специалисты, работающие в этой области, подчеркивают, что главным разрушающим фактором выступает содержание самой профессиональной деятельности. Вынужденная необходимость многолетнего выполнения человеком одних и тех же обязанностей приводит к появлению профессиональной усталости, к снижению мотивации, к возникновению психологических барьеров, к обеднению репертуара способов выполнения деятельности, к утрате некоторых профессиональных умений и навыков, к снижению работоспособности (Безносов, 2004; Зеер, 2003; Маркова, 1996; Сыманюк, 2005 и др.).

Вполне логично объясняется, что «психологически гибкие» субъекты успешнее других продвигаются по служебной лестнице и раньше занимают более высокие, в том числе, и высшие должностные позиции в организациях. «… главным фактором, ключевой детерминантой развития деструкций является сама профессиональная деятельность» (Сыманюк, 2005, с.104).

Согласно полученным результатам более позитивная динамика составляющих профессионализма характерна для руководителей в сравнении со специалистами. Именно руководители представляют собой более *гомогенные* группы в отношении возрастной динамики разных процессов. У лиц, занимающих более высокие социальные позиции (у лиц с успешной карьерой и полнее реализовавших себя в семейной сфере), в большей степени представлены разные ресурсы внешней и внутренней среды. Видимо, у них разные ресурсы используются и «действуют» более согласованно, чаще актуализруются, выступают как более весомые детерминанты социальной успешности человека, как реально им интегрированные ресурсы, а не просто лишь как условия внешней или внутренней среды. Вероятно, такие потенциальные ресурсы, которые для многих людей выступают лишь как нейтральные условия, у лиц с успешной карьерой и полнее реализовавших себя в семейной сфере, являются ими активно используемыми ресурсами. При этом, значимыми факторами успешности профессиональной карьеры человека выступают не только интенсивные характеристики (количественные параметры) используемых отдельных ресурсов, но и их оптимальная организация, оптимальное сочетание (оптимальные структуры).

## 4.4. Детерминация профессионального становления субъекта фактором пола («мужская» и «женская» карьера).

Наиболее радикально выделяемые группы различались по критерию пола. Начнем с переменных особенностей *родительской семьи и социальной сензитивности*. По трем из семи параметров особенностей *родительской семьи* имели место значимые различия между мужчинами и женщинами. Мужчины чаще были выходцами из небольших населенных пунктов, чаще воспитывались в неполных семьях, образование и должности их родителей были ниже, чем у женщин. В середине профессиональной карьеры (на момент нашего обследования) социальные достижения мужчин по всем параметрам были выше: по занимаемой должности, по частоте состояния в браке, по продолжительности семейного стажа (притом, что женщины раньше выходят замуж), по числу детей в браках. Также мужчины отличались большей социальной и географической мобильностью, чем женщины. Мужчины проживали в более крупных населенных пунктах, чем те, в которых они родились; мужчины занимали на один-два уровня более высокие должностные позиции, чем их родители. Женщины же в своем большинстве не поднимались дальше той «социальной орбиты», на которой находились их родители. Аналогичные данные можно найти у В.Н.Маркова (2001), изучавшего профессиональную динамику госслужащих.

В контексте нашего исследования различие процессов ПСС у мужчин и женщин можно объяснять тем, что они по разному восприимчивы к факторам социальной микро-, мезо- и макросреды, которые в наибольшей степени позитивно влияли на становление их профессионализма. Как особую *«линию успешной карьеры»* выделим линию *роли мужчин*: роль отца – мужчин (в целом) – руководителей (чаще мужчин), а также роль родственников и рабочих коллективов.

*Половой диморфизм* не играет решающей роли в выборе субъектом профессиональной сферы в начале ХХI столетия, но остается важным фактором в динамике процессов профессионального становления. Фактор пола остается крайне важным в динамике профессиональных деструкций, видимо, дважды «преломляясь» как в собственно профессионально-деятельностных (типичные должностные позиции, социальные роли, критерии профессионального продвижения и др.), так и в социальных аспек-тах (возраст выхода на пенсию, типичный круг семейных обязанностей и др).

Различия между мужчинами и женщинами по переменным *динамики профессионального становления* в возрасте от 20 до 60 лет и старше можно объяснить как факторами биологии (рождение детей и вынужденные перерывы у женщин), разными гендерными ролями (разными ожиданиями со стороны руководства, разными приписываемыми мужчинам и женщинам профессионально важными качествами, разными стереотипами поведения и др.), так и собственно социальными факторами (разный возраст выхода на пенсию).

Различия в динамике *профессиональных деструкций и деформаций* также объяснимы вышеназванным и хорошо согласуются с литературным материалом (Зеер, 1999; Маркова, 1996; Сыманюк, 2005 и др.). Согласно результатам дискриминантного анализа, по всем пространствам эмпирических данных, женщины представляют собой более гомогенную группу, чем мужчины, подтверждая реальность феномена *«женской карьеры»*, отличной от мужской. Последнее часто констатируют специалисты, работающие в этой области (Лотова, 2004; Могилевкин, 2006; Москаленко, 2007 и др.).

## 4.5. Самореализация человека в сфере семьи как детерминанта процессов профессионального становления субъекта.

Результаты сравнения представителей разных групп выявляют некоторые тенденции более успешной реализации в сфере семьи (большая частота состояния в браке, более продолжительный семейный стаж, большее число детей, при близости средних показателей возраста) у менеджеров и предпринимателей в сравнении с бухгалтерами, у руководителей в сравнении со специалистами (табл. 3.11). Эти тенденции свидетельствуют о связях рассматриваемых особенностей родительской семьи и сензитивности, динамики ПСС, профессиональных деструкций и полноты самореализации человека в сфере семьи.

Ограниченность выборок часто не позволяет констатировать ни статистическую значимость, ни надежно говорить о направленности причинно-следственных отношений. В контексте данной работы остается лишь говорить о наличии связи успешности самореализации в профессии и в семье, что подтверждается и в других независимых исследованиях (Галкина, 2009; Денисова, 2011; Марков, 2001; Синягин, 1997; Сыманюк, 2005; Харитонова, 2011; Чернышов, 2007; Herzberg, Mauser, Snyderman, 1959 и др.). Профессиональные кризисы «порождают психическую напряженность, неудовлетворенность социально-профессиональной средой и собой» (Сыманюк, 2005, с. 94).

Гендерные различия в восприятии себя как профессионала, разная динамика самооценок людей в разном возрасте также неоднократно отмечаются в разных независимых исследованиях (Денисова, 2011; Михайлова, 1998; Харитонова, 2011 и др.). Полученные результаты свидетельствуют о том, что все рассматриваемые нами условия ПСС: условия родительской семьи и формируемая в раннем возрасте социальная сензитивность человека, динамика ПСС, сопровождающие ее деструкции, - представляют собой целостный синдром и должны рассматриваться в целом, как взаимосвязанные и взаимозависимые. Все рассматриваемые условия более или менее весомо влияют как на выбор человеком профессиональной сферы, как на успешность его карьерного продвижения, так и сопряжены с успешностью его самореализации в семейной сфере. Характерно, что, согласно результатам дискриминантного анализа, эта взаимосвязанность разных условий ПСС наиболее выражено проявляется именно в группах лиц с более высоким социальным статусом (у менеджеров и предпринимателей в сравнении с бухгалтерами; у руководителей в сравнении с исполнителями; у лиц, успешно реализованных в сфере семьи в сравнении с реализованными в меньшей мере). Типичные синдромы благоприятных условий родительской семьи более выражены у лиц, полнее и последовательно интегрированных с множеством условий социальной среды в стадии взрослости.

Выделяя один из моментов – «жесткость» условий деятельности – меру стандартности, предписанности ее алгоритмов и ее технологий, взаимодействий по иерархии, фактор «высоты профессиональной иерархии» и т.п., сопряженных с разными деструкциями, можно говорить о разных барьерах профессионального развития, влияния жизненных кризисов и др. (Безносов, 2004; Зеер, 2001; Маркова, 1996; Сыманюк, 2004 и др.).

Обобщая литературный и полученный эмпирический материал, можно утверждать, что динамика профессионального становления субъектов в своих проявлениях принципиально сходна с динамикой эволюции основных психических функций, сенсомоторных и психомоторных функций субъекта (выделенных в исследованиях под руководством Б.Г.Ананьева и его сотрудников). В профессиях разных типов проявляются общие и специфические условия и детерминанты ПСС. Ресурсами ПСС выступают факторы социальной мезо- и микросреды, наряду с собственными, интрасубъектными ресурсами. Качественные различия в динамике ПСС субъектов происходят (закладываются, формируются, определяются, обусловливаются) и проявляются на разных фазах профессиональной карьеры. На разных этапах ПСС более подвержено влиянию разных детерминант и обеспечивается разными ресурсами.

Собранный эмпирический материал сохраняет возможность дальнейшего его анализа и, следовательно, имеет потенциальную значительную научную новизну. Нами остались не рассмотренными в полном объеме связи переменных одной природы (в частности, интеркорреляции «факторов профессионализма» у представителей разных социальных групп), также как и связи между разными группами переменных (в частности, способностей и мета-способностей, например, памяти, обучаемости, интуиции и саморегуляции интеллектуальной деятельности). Значительные возможности остаются и за факторизацией массивов эмпирических данных в выделенных социальных группах.

Вместе с тем нужно признать, что подобные стандартные приемы работы с эмпирическими данными, скорее, будут подтверждать наши ожидания, сформулированные в задачах и рабочих гипотезах. Известные ограничения – сравнительно небольшие выборки испытуемых, не всегда в достаточной мере контролируемые условия сбора данных и др., требуют достаточной осторожности в интерпретации полученного материала.

В настоящем исследовании предпочтение отдавалось методам группировки испытуемых и массивов эмпирических данных (t-сравнению средних, дискриминантному анализу), позволяющих выявлять разные тенденции в процессах профессионального становления субъектов, ими используемых ресурсов и эффектов, сопровождающих эти процессы. Поэтому результаты проведенного исследования мы рассматриваем как предварительные, нуждающиеся в дальнейшей верификации и даже в фальсификации (И.Лакатос, 2009; К.Поппер, 2000). Возможность дальнейшего анализа эмпирических данных с привлечением большего репертуара параметрической статистики будет использована в дальнейшей работе.

## 4.6. Ресурсы становления субъекта: профессионально-деятельностная детерминация.

Циклы обследований субъектов, представителей разных профессиональных сфер, лиц с разной успешностью, использование для расчетов разных статистических процедур, выделение множества данных, подтверждающих наши рабочие гипотезы, побуждали описать общую картину роли ресурсов в ПСС. Наиболее адекватным способом представить множество предварительных расчетов и промежуточных результатов, в немногих сравнительных отношениях, нам представлялись возможности уравнений *множественного регрессионного анализа* (МРА) посредством метода Forward. Если, обращаясь, например, к методу Enter («Включение»: метод МРА, когда все независимые переменные включаются в уравнение независимо от их корреляций с переменной-критерием), мы получаем длинные и «невыразительные» ряды, представленные всеми анализируемыми переменными, части с минимальными коэффициентами – 0,001 – 0,100 (см. Приложение 4., таблица 4.1.). Напротив, обращение к методу Forward («Прямой»: пошаговое включение только переменных, имеющих тесную частную корреляцию с переменной-критерием), уравнения МРА становятся более «выразительными», «рельефными», отражающими лишь наиболее сильные и весомые детерминанты. Принимая во внимание особенности социальных объектов, всегда ограниченные выборки испытуемых, *выбор метода Forward («Прямой») можно считать отвечающим особенностям фрагментов изучаемой реальности*.

Согласно задачам исследования, проведено два новых цикла статистических расчетов: а) множественный регрессионный анализ роли ресурсов в профессионально-деятельностной детерминаци (раздельно в отношении интрасубъектных и внесубъектных ресурсов), то есть МРА переменных раздельно трех профессиональных выборок – частных предпринимателей, менеджеров и бухгалтеров; в) множественный регрессионный анализ роли ресурсов в профессиональной успешности субъектов (раздельно в отношении интрасубъектных и внесубъектных ресурсов), то есть МРА переменных совместно двух/ трех профессиональных выборок – менеджеров и бухгалтеров (частные предприниматели исключены из анализа по критерию «руководители/ специалисты», вследствие сложности выявления критериев их успешности в данном отношении), но различая испытуемых по критерию их профессиональной успешности. В МРА включались данные только субъектов в возрасте 31 – 47 лет (среднее, плюс/ минус стандартное отклонение).

Таким образом достигалось выравнивание рассматриваемых данных и субъектов. Согласно ранее проведенным расчетам: а) к 31 году у субъектов уже складываются типичные для профессии и социальной группы (руководители/ специалисты, мужчины/ женщины и т.д.) представления о динамике ПСС, но этот возраст еще не характеризуется как критический, сопряженный с типовыми жизненными и профессиональными кризисами; в) до 47 лет у профессионалов еще сохраняются профессиональные и карьерные ориентации, желание инвестировать в свой профессионализм, но будущие вероятные жизненные и профессиональные кризисы, сопряженные с прекращением работы по возрасту или состоянию здоровья еще не видятся как субъективно значимые. Как правило, в возрасте 31 – 47 лет люди имеют (или должны иметь в «норме») необходимый и достаточный социальный опыт – профессиональный (как карьерное продвижение и квалификационный рост), собственно управленческий (как те или иные виды управления работой других людей), опыт жизни в браке, наличие детей. В возрасте 31 – 47 лет, вероятно, еще не проявляются разного рода деструкции, нарушения здоровья и пр., все, что может резко изменять представления профессионала о себе как личности и субъекте деятельности.

Согласно предварительным расчетам установлено, что: а) в интервале 30 – 50 лет представления людей о динамике своего профессионализма и его составляющих, о ресурсах профессионального становления характеризуются устойчивостью, инвариантностью; в) искажения представления о динамике профессионализма, его составляющих и ресурсах со стороны актуального возраста минимальные (иначе, возможно объединение и совместный анализ данных лиц в возрасте от 30 до 50 лет, а более строго – от 31 до 47 лет); с) рассмотрение этого возрастного и профессионального периода как некоторого «инварианта» в ПСС и изучение его детерминант со стороны интра- и внесубъектных ресурсов можно рассматривать как корректное научное исследование.

Рассмотрим интрасубъектные и внесубъектные ресурсы как детерминанты динамики профессионализма в представлениях субъектов 31 – 47 лет. Отдельные и частные оценки наших испытуемых мы объединили и использовали для описания целостной картины, скорее всего, далеко не всегда в ее целостности и завершенности имеющей место в представлениях отдельных профессионалов.

### *4.6.1. Ресурсы профессионально-деятельностного становления частных предпринимателей.*

Результаты МРА роли *интрасубъектных ресурсов* представляются соответствующими разным описаниям в научной литературе частной предпринимательской деятельности (Кричевский, 1996; Нестик, 2011; Позняков, 2011 и др.). «Определяющими» ресурсами быстрого роста профессионализма в 20 лет выступают собственные оценки профессиональной компетентности и интеллектуальной работоспособности, сдерживающим фактором – ограничения непроизвольной памяти. Ресурсами роста профессионализма в 25 лет выступают оценки профессиональной компетентности и произвольной памяти, ограничениями – профессиональные деструкции, заболевания и жизненные кризисы, которые, вероятно, выступают прямыми следствиями чрезмерно активной работы, «погруженности в бизнес», амбициозных целей и т.п. (Приложение 4, табл.9). В 30 лет «определяющими» ресурсами роста профессионализма выступает профессиональная компетентность; в 35 – компетентность и обучаемость, ограничиваемые деструкциями; в 40 лет – лишь профессиональная компетентность; в 45 - профессиональная компетентность в сочетании с широтой жизненных интересов, ограничиваемые интеллектуальной работоспособностью; в 50 - профессиональная компетентность, наряду с деловой коммуникабельностью, ограничиваемые снижением профессиональной интуиции; в 55 - профессиональная компетентность; в 60 - профессиональная компетентность c интеллектуальной работоспособностью, сопряженные с профессиональными заболеваниями; в 65 лет – профессиональная интуиция c интеллектуальной работоспособностью.

В целом, на протяжении профессиональной карьеры для предпринимателей ведущую роль играют профессиональная компетентность и интеллектуальная работоспособностью, иногда в качестве ресурсов выступают широта интересов, коммуникабельность, произвольная память. Ненормированность работы, профессиональные стрессы быстро приводят к физическому и психическому перенапряжению, что отражается в ограничениях динамики профессионализма со стороны состояния здоровья, рано заявляющих о себе деструкциях и др. Примечательно, что сравнительно небольшой комплекс рассматриваемых переменных сохраняет свою роль и «вес» как детерминант в устойчивом диапазоне (коэффициенты множественной регрессии составляют от r 0,421 до 0,799; соответственно коэффициенты детерминации - R2 = 0,177 – 0,639). Следовательно, выделенные в качестве ресурсов переменные в своей совокупности умеренно тесно коррелируют с динамикой профессионализма частных предпринимателей, объясняя весомую долю дисперсии.

Результаты МРА роли *внесубъектных ресурсов* в частной предпринимательской деятельности также соответствуют, на наш взгляд, описаниям в научной литературе и содержанию наших бесед с обследуемыми. «Определяющими» ресурсами активного профессионального развития, согласно самооценкам обследуемых, в 20 лет являются: роль детей (ожидаемая), должность отца, воспитание в полной семье, признаваемая как важная роль матери, а также роль обстоятельств, низкие оценки роли женщин в своем профессиональном становлении (Приложение 4, таблица 10). Ресурсами положительной динамики профессионализма в 25 лет выступают лишь часть названных условий: роль детей (ожидаемая), воспитание в полной семье, не обремененность браком; в 30 лет – роль детей и роль родственников; в 35 лет – роль детей и роль руководителей (лиц, признаваемых в качестве руководителей); в 40 и в 45 лет – исключительно роль детей; в 50 - роль братьев и сестер (вероятно, как важный опыт социализации в раннем детстве); в 55 - роль братьев и сестер и роль других родственников; в 60 и 65 лет – фактор пола (мужчины дольше женщин поддерживают свой высокий профессионализм), уровень образования, роль обстоятельств, ограничивающими факторами выступают высокие оценки роли супругов и факт рождения в полной семье (вероятно, более мотивированными, более амбициозными, «злыми», агрессивными остаются люди, рожденные вне брака их родителей).

Обобщая, констатиркем, что на протяжении профессиональной карьеры для предпринимателей среди *внесубъектных ресурсов* ведущую роль играют признания важной роли детей, близких и дальних родственников, обстоятельств, уровень образования, гендер и рождение в неполной семье (в заключительных стадиях карьеры мужчины и лица, рожденные вне брака, планируют дольше поддерживать свой профессионализм на высоком уровне – Приложение 4, таблица 10). Как и при изучении роли *интрасубъектных ресурсов,* анализируемые *внесубъектные ресурсы* на протяжении всей карьеры сохраняют важную роль и «вес» (коэффициенты множественной регрессии находятся в диапазоне от r 0,329 до 0,794; коэффициенты детерминации - R2 = 0,108 – 0,631). Выделенные нами переменные умеренно тесно коррелируют с динамикой профессионализма частных предпринимателей, объясняя весомую долю дисперсии, следовательно, в своей совокупности выступают именно как ресурсы).

### *4.6.2. Ресурсы профессионально-деятельностного становления менеджеров.*

Результаты МРА роли *интрасубъектных ресурсов* в ПСС менеджеров представляются соответствующими реальности. В «профессионализме» 20 лет не выделяются никакие ведущие ресурсы - ни одна из переменных не включена в уравнение, вероятно, вследствие того, что у лиц наемного труда в 20 лет еще нет действительного профессионализма, даже если они эпизодически где-то работают, сочетая работу с обучением в вузе (типичнао для наших обследуемых, типично для ситуации 1990 – 2000 годов), ввиду разнообразия менеджерских функций, различия коммерческих организаций и пр. Уровень профессионализма в 25 – 30 – 35 – 40 - 45 лет определяется профессиональной компетентностью (в 25 и в 40 лет ограничиваемой физической работоспособностью; в 40 – усиливаемой состоянием непроизвольной памяти). В 50 лет решающим условием становится интеллектуальная саморегуляция; в 55 - профессиональная компетентность в сочетании с профессиональной интуицией (ограничением – уровень жизненных кризисов); в 60 лет - профессиональная компетентность в сочетании с деловой коммуникабельностью (ограничениями – физическая работоспособность и заболевания); в 65 - профессиональная компетентность в сочетании с состоянием произвольной памяти (Приложение 4, таблица 5.).

«Центрированность» динамики профессионализма менеджеров на профессиональной компетентности как главном ресурсе объясняется сложившейся в 2000 годах системе наемного труда. Высокая мобильность и текучесть персонала в коммерческих организациях, особенности оплаты труда (часто сдельной) менеджеров требуют от них «выкладываться», активно входить в свои обязанности, сразу же работать на пределе сил. Многообразие трудовых функций, необходимость вести одновременно несколько проектов объясняют, почему дополняющими ресурсами выступают интуиция, состояние произвольной и непроизвольной памяти, коммуникабельность, а ограничивающими ресурсами – состояние физического здоровья и работоспособности.

Роль и «вес» *интрасубъектных ресурсов,* анализируемых менеджерами, на протяжении всей их карьеры остается умеренно невысокой - от r 0,320 до 0,579; коэффициенты детерминации - R2 = 0,102 – 0,335, что можно объяснить, с одной стороны, разнообразием трудовых функций менеджеров и гетерогенностью выборки, с другой стороны тем, что становление их профессионализма более спонтанно из-за высокой напряженности труда, неопределенности перспектив занятости. А это не способствует развернутому осмыслению своей профессиональной эволюции и доступных ресурсов.

Результаты МРА роли *внесубъектных ресурсов* в ПСС менеджеров не были предвиденными. В 20 лет определяющим ресурсом выступает роль обстоятельств, а также роль искусства, низкие оценки роли руководителей; в 25 - роль обстоятельств в сочетании с фактором места рождения, «обратное влияние» образования отца и признания роли мужчин. В 30 и 35 лет определяющим выступает место рождения, ограничивающим фактором – высшее образование отца; в 40 лет выделен один ограничитель – занимаемая отцом должность; в 45 – место рождения и образование отца. В 50 и 55 лет ведущими ресурсами становятся роль родственников, в 50 – роль мужчин; в оценках профессионализма 65 лет не выделяются никакие из изучаемых нами ресурсов (Приложение 4, таблица 6).

Позитивную роль обстоятельств и места рождения (иначе – рождение и жизнь в крупных городах, следовательно, и более высокий образовательный уровень и, видимо, лучшие условия воспитания) можно объяснить ставшей нормой в 1990 – 2000 высокая географическая миграция, устремленность в столицу (где и проводились обследования) молодых людей с выраженной карьерной ориентацией, поэтому и конкурентного отношения к руководителям и мужчинам (часто выступающих в должности руководителя). Высшее образование отца и занимаемая отцом должность, вероятно, влияли на гибкость поведения детей, на их мобильность и де-факто выступают как ограничивающие факторы. Усиление в завершающей стадии карьеры роли родственников, вероятно, можно объяснять опытом социализации в детстве и юности, который может актуализироваться с возрастом при ослаблении других ресурсов.

Роль и «вес» *внесубъектных ресурсов, как и интрасубъектных ресурсов,* также находятся в умеренном диапазоне от r 0,214 до 0,473; коэффициенты детерминации - R2 = 0,045 – 0,224. Другими словами, внесубъектные ресурсы сравнительно ограниченно актуализируются менеджерами, игнорируются ими или же действительно не представлены в их восприятии из-за нестабильности их профессиональной позиции, изменчивости задач, ситуаций работы, слабо прогнозируемых перспектив.

### *4.6.3. Ресурсы профессионально-деятельностного становления бухгалтеров.*

Результаты МРА роли *интрасубъектных ресурсов* в ПСС бухгалтеров, вероятно, адекватно отражают реальность (но эта профессия в данном аспекте слабо отражена в научной литературе). «Профессионализм» 20 – 25 – 30 - 35 лет определяет «моноресурс» - профессиональная компетентность (в 25 совместно с навыками саморегуляции физического состояния). В 40 лет определяющим становится произвольная память, имеющая важное значение в исполнении трудовых функций (вследствие возрастного снижения); в 45 – полиресурсная комбинация профессиональной интуиции, обучаемости, здоровья (вероятно, как компенсация ухудшения состояния первоначальных «естественных» ресурсов), ограничиваемые уровнем интеллектуальной работоспособности; в 50 – 55 – 60 лет – непроизвольная и произвольная память (вследствие возрастного снижения) в сочетании с эмоциональной саморегуляцией (компенсирующей особые условия деятельности – финансовая ответственность, периодически стрессовый характер деятельности, возросшие объемы ответственности) и саморегуляцией физического состояния (вследствие возрастных изменений); в 65 лет основными ресурсами выступают профессиональная компетентность и саморегуляция физического состояния (Приложение 4, таблица 7.).

Для профессии «бухгалтер» характерно возрастание с возрастом роли и «веса» *интрасубъектных ресурсов* - от r 0,374 коэффициенты детерминации - R2 = 0,140 в оценках профессионализма в 20 лет, до 0,687 – 0,667 в оценках профессионализма в 60 и 65 лет (коэффициенты детерминации - R2 = 0,447 и 0,444), объясняемых ограниченностью и специфичностью трудовых функций при высокой ответственности работы. Вторым объяснением может быть гомогенность выборки бухгалтеров (сравнительно с другими выборками), вследствие типичности трудовых функций и профессиональных технологий, мало зависимых от типа коммерческой организации, в которой они работают.

Выделенные состав и роль *внесубъектных ресурсов* в ПСС бухгалтеров были довольно специфичными во многом вследствие особенностей выборки (все – женщины). В 20 лет решающим фактором успешной профессионализации выступает воспитание в полной семье, тогда как для 25 лет не выделено никаких типичных ресурсов (вероятно, вследствие разнообразия жизненных сценариев: репродуктивный возраст женщины, замужество, рождение детей или быстрое карьерное и профессиональное продвижение). В 30 лет ведущим ресурсом признается роль детей и отсутствие ориентации на случайные обстоятельства; в 35 – роль руководителей (возраст активного профессионального роста), тогда как дети и неориентированность на случайные обстоятельства выступают факторами тормозящими профессиональное развитие. В 40 лет ключевым позитивным ресурсом являются дети (подросшие, снимающие с матерей множество забот по уходу за ними); в 45 - полиресурсная комбинация признания важной роли руководителей, роли мужчин, при таких ограничениях, как состояние в браке, признания роли детей, отца, женщин (выраженная полиресурсность и изменение валентности некоторых из ресурсов, как и аналогичные метаморфозы с интрасубъектными ресурсами могут объясняться, видимо, начинающимися перестройками организма женщины, нарастанием кризисов в семье, альтернативами в профессиональной карьере). В 50 - 55 и в 65 лет в качестве ресурсов выступают признания важной роли руководителей и мужчин, ограничителями – состояние в браке и высокие оценки роли женщин; в 60 лет – роль религии и семейный стаж, ограничителями – высокие оценки роли женщин (Приложение 4, таблица 8.).

Для профессии «бухгалтер» характерно такое же, как и в отношении *интрасубъектных ресурсов,* возрастание с возрастом роли и «веса» *интра внесубъектных ресурсов* - от r 0,332, R2 = 0,111 в оценках профессионализма в 20 лет, до r = 0,737, R2 = 0,543 в оценках профессионализма в 65 лет. Монотонное усиление роли рассматриваемых детерминант объясняется спецификой профессиональной деятельности бухгалтеров (также и статистические эффекты, вследствие гомогенности выборки). Вследствие гомогенности выборки выявляются и такие «метаморфозы ресурсов», которые не проявляются столь же выразительно у смешанных групп в других профессиях, а именно: периодические изменения валентности некоторых ресурсов на протяжении профессиональной карьеры (роль детей и состояние в браке), резкие изменения «веса» ресурсов как детерминант профессионализма (так, например, согласно уравнениям МРА, оценки профессионализма в 30 лет определяют, в частности « - 0,257 Роль детей»; профессионализма в 35 – «– 0,271 Роль детей»; профессионализма в 40 лет – «1,960 Роль детей»; 45 лет – «– 0,291 Роль детей» и нейтрализация в последующем этого ресурса, чрезвычайно важного в возрасте 30 – 45 лет. Объяснением подобных метаморфоз в динамике актуализируемых ресурсов может быть естественная эволюция женщины: рождение и уход за малолетними детьми не способствуют активному профессиональному росту; дети в подростковом и юношеском возрасте, освобождают время и силы женщины и выступают в качестве важного фактора ее самооценок; в 20 - 25 лет у взрослеющих детей актуальными вопросами становятся выборы профессионального пути, создания своей семьи и др., что ложиться тяжелым грузом на плечи их матерей. Сравнительно запоздалое признание роли руководителей как фактора профессионального развития в 35, 45, 50 и 55 лет, признание положительной роли мужчин в 45 и 55 лет и, напротив, тормозящей роли женщин в оценках профессионализма в 45 – 60 лет, можно объяснять влиянием типичных женских коллективов, «мужской ментальностью», требуемой для успешной карьеры.

### *4.6.4. Социальные контексты профессионального становления субъекта.*

Рассматривая моменты сходства и различия у представителей трех профессий подразумевались, прежде всего, специфические, профессионально-деятельностные составляющие. Вместе с тем, и профессиональная деятельность, профессиональное становление проходят в определенном социальном окружении. Принимая во внимание, что обследуемые нами представители трех профессий в подавляющем большинстве работали в частных коммерческих компаниях, необходимо обратиться и к оценкам типичной для них общей социальной микро- и мезосреды, включающей организационную культуру, стили высшего руководства, критерии успешности, оплаты труда и др.,

Обращение к 12 экспертам (5 консультантам по организационному развитию и 7 руководителям департаментов крупных коммерческих компаний) с целью оценки характерных особенностей организационной культуры, присущей и типичной для профессиональной деятельности предпринимателей и наемных работников – менеджеров и бухгалтеров (опросник Д.Денисона) помогли уточнить важные аспекты, объединяющие и отличающие наших обследуемых. Анализ оценок экспертов позволил выявить следующее: 1) Имеет место некоторое различие степени выраженности характеристик организационной культуры (ОК), несколько различающихся для среды предпринимателей, менеджеров и бухгалтеров (Приложение 4, таблица 23). 2) Наличие специфических паттернов (корреляционных плеяд) выраженности характеристик ОК, типичных для оргсреды каждой из рассматриваемых профессиональных групп, с одной стороны, с другой – отличающих их от оргсреды других групп (Приложение 4, таблица 24). 3) Эксперты довольно сходно описывали разные характеристики ОК, присущие разным профессиональным группам (что следует из описательных статистик – средних, стандартных отклонений и небольшого диапазона разброса оценок - Приложение 4, таблица 23). 4) Оценки разных экспертов отличались незначительными смещениями. 5) Все эксперты в целом достаточно сходно оценивали характеристики ОК, присущие профессиональной деятельности предпринимателей, менеджеров и бухгалтеров (что следует из корреляционной транспонированной матрицы, или корреляции «столбцов» – совокупностей всех оценок каждого из экспертов, (Приложение 4, таблица 25).

Обобщая материал экспертизы организационной культуры (ОК) как социальной микро- и мезосреды работы предпринимателей, менеджеров и бухгалтеров, можно также отметить, что разные характеристики ОК по Д.Денисону (вовлеченность, согласованность, адаптивность и миссия) находятся в специфических отношениях в рамках деятельности каждой из рассматриваемых профессиональных групп (высокий уровень выраженности одних характеристик сопряжен с низким уровнем представленности других, причем для разных профессиональных сред эти отношения различны). Соотношения характеристик ОК различны и для оргсреды разных профессиональных групп (например, сравнительно высокий уровень вовлеченности, присущий работе предпринимателей отрицательно коррелирует с типичным уровнем вовлеченности у менеджеров (-0,117) и бухгалтеров (-0,408); высокий уровень выраженности миссии у предпринимателей никак не затрагивает «мессианство» менеджеров (-0,034) и не распространяется на бухгалтеров (-0,162 - Приложение 4, таблица 4.9).

Таким образом, в отношении к задачам нашего исследования можно сформулировать следующие *выводы*: 1. Разные характеристики организационной культуры (вовлеченность, согласованность, адаптивность и миссия) по степени их выраженности и согласованности находятся в специфических отношениях в рамках деятельности разных профессиональных групп (частных предпринимателей, менеджеров, бухгалтеров).

2. К условиям профессионального становления субъектов следует относить не только специфические профессиональные технологии и типичные трудовые функции, но и типичные особенности социальной микро- и мезосреды (организационную культуру, в том числе). Профессиональная деятельность субъекта не сводится и не ограничивается исключительно периодами исполнения трудовых функций, решением профессиональных задач. Она всегда осуществляется как жизнедеятельность в определенном окружении, в специфической социальной среде.

3. Специфические для представителей разных профессий технологии, трудовые функции, особенности социальной микро- и мезосреды могут предопределять и вероятность и меру актуализации субъектами разных ресурсов их профессионального становления. Вероятно, совокупность условий социальной микро- и мезосреды направляет, поддерживает, задает ценности и смыслы профессиональной деятельности. Эти условия выступают в качестве объединяющих профессионалов и отграничивающих их от других («Мы» - «Они»), задающих целостность и цельность каждой профессиональной группе (отчасти объясняющих сходство оценок профессионализма, его составляющих и ресурсов у лиц разного возраста, во всяком случае, в интервале 31 – 47 лет).

## 4.7. Ресурсы успешности профессионального становления субъекта.

Результаты, полученные при проведении цикла предварительных исследований, позволили перейти к решению главных задач. Поскольку профессиональная деятельность субъекта не ограничивается исключительно исполнением трудовых функций, решением профессиональных задач, а осуществляется как жизнедеятельность в определенном окружении, в специфической социальной среде, правомерно рассматривать в целом «внутренние» и «внешние условия» как ресурсы успешности профессионального становления субъекта. Вероятно, как специфические особенности профессий, так и особенности социальной среды могут предопределять вероятность и меру актуализации субъектами разных ресурсов их профессионального становления.

В цикле предварительных исследований были выделены вероятные критерии успешности субъекта. Полученный нами эмпирический материал располагал к выделению трех критериев успешности:

А) *«Вертикальная», административная карьера*. По этому критерию можно различать *«руководителей»* (лиц, с успешным должностным продвижением, самостоятельно исполняющих управленческие функции, занимающих ответственные позиции начальника отдела, департамента, директора, генерального директора) и *«специалистов»* (работников, занимающих должности специалиста, ведущего и старшего специалиста, у которых в возрасте 31 – 47 лет не было значительного должностного роста).

В) *Профессиональный опыт, неформальный авторитет*. По второму критерию можно различать «наставников» (работников, имеющих опыт управленческой деятельности не менее 5 лет, имеющих опыт руководства рабочими группами, но при этом, возможно, не занимающих высоких должностных позиций на момент обследования) и «не имеющих управленческого опыта» (работников, у которых в возрасте 31 – 47 лет не было опыта руководства другими людьми).

С) *Самореализация в семье*. По третьему критерию можно различать «реализованных в семье» (состоящих в браке, имеющих детей и семейный стаж не менее 5 лет) и «не реализованных в семье» (не состоящих и не состоявших в браке, не имеющих детей).

### *4.7.1. Ресурсы успешности профессионального становления руководителей.*

Результаты МРА роли *интрасубъектных ресурсов* в профессиональном становлении *руководителей* соответствуют описанным в литературе особенностям деятельности управленцев (Журавлев, 1983, 2004; Кричевский, 1998; Никифоров, 2003; Нестик, 2011; Позняков, 2011 и др.). «Определяющими» ресурсами роста профессионализма в 20 – 25 – 30 лет выступают оценки профессиональной компетентности (в 30 лет профессионализм ограничивается состоянием здоровья); в 35 и 40 лет – обучаемость (в 40 лет сочетающаяся с заниженными оценками своей интуиции). В 45 и 50 лет определяющим ресурсом профессионализма выступает саморегуляция интеллектуальной деятельности в сочетании с заниженными оценками своей компетентности (в 45 лет еще и ограничиваемого профессиональными заболеваниями); в 55 – 60 и 65 лет – эмоциональная саморегуляция (в 65 поддерживаемая уровнем физической работоспособности и ограничиваемая состоянием здоровья и выраженностью жизненных кризисов – Приложение 4, таблица 11.). Примечательно, что на протяжении карьеры руководителей несколько возрастают роль и «вес» рассматриваемых ресурсов: их корреляция с уровнем профессионализма в 20 лет составляет r = 0,373 до 0,612 в 65 лет; соответственно коэффициенты детерминации - R2 = 0,139 и 0,375. Следовательно, руководители задействуют и другие, неучтенные нами ресурсы. Выявленная картина актуализации ресурсов представляется соответствующей действительности. Вероятно, именно высокий профессионализм в возрасте карьерных продвижений – 25 – 30 лет, а также хорошая обучаемость в 35 – 40 лет, многое определяет в последующей карьере работника. В тоже время напряженность работы, множество стрессовых ситуаций, ненормированный рабочий день ослабляют здоровье. Ключевыми ресурсами второй половины карьеры становятся механизмы саморегуляции интеллектуальной деятельности и эмоционального состояния.

Согласно результатам МРА в роли определяющих *внесубъектных ресурсов* в профессиональном становлении будущих *руководителей* выступают в 20 лет роль матери и роль детей (ожидаемых), низкие оценки роли руководителей и мужчин. В 25 – 30 – 35 – 40 лет ведущими выступают роль детей и место рождения (а также в 25 – роль матери, в 30 лет –занимаемая должность и роль обстоятельств); своеобразными «антиресурсами» являются оценки важной роли мужчин, искусства, религии. Единственным выраженным ресурсом профессионализма в 45 лет выступает занимаемая должность (вероятно, как источник профессиональных ценностей, смыслов, профессионального развития). В детерминации профессионализма 50 – 55 лет происходит смена приоритетов, определяющими становятся роль родственников, друзей, мужчин (в 55 лет – также образования матери, рождение и воспитание в небольшом поселке); в 60 лет – роль братьев и сестер, роль мужчин, отрицательную роль играют дети и женщины; в 65 лет – положительную роль играют мужчины и обстоятельства, отрицательную – дети, женщины, место рождения.

Как и в отношении интрасубъектных ресурсов, на протяжении карьеры руководителей роль и «вес» *внесубъектных ресурсов* незначительны: их корреляция с уровнем профессионализма в 20 лет составляет r = 0,424 и 0,566 в 65 лет; коэффициенты детерминации - R2 = 0,179 и 0,320. Следовательно, руководители актуализируют и другие, неучтенные нами ресурсы. Выраженная смена ресурсов на протяжении карьеры, видимо, объясняется следующим: на «старте» карьеры важную роль играют ресурсы родительской семьи, условия воспитания и обучения в детстве и юности, в последующем – условия окружения – дети, обстоятельства, должностное продвижение. Если первоначально будущие руководители отличаются своеобразным «эдиповым комплексом» (видимо, ревностью и соперничеством с руководителями, с мужчинами), то в зрелом возрасте актуализируется опыт родственных и дружеских отношений; если условия взросления и воспитания в крупных городах не побуждают к поддержанию высокого профессионализма на склоне карьеры, то, напротив, у родившихся в небольших поселках сохраняется потребность самореализации в работе и в 55 – 65 лет (Приложение 4, таблица 12.).

### *4.7.2. Ресурсы успешности профессионального становления специалистов.*

Результаты МРА роли *интрасубъектных ресурсов* в становлении *специалистов* сильно отличаются от рассмотренных выше ресурсов *руководителей*. Специалистов отличает сравнительная бедность актуализируемых ими ресурсов (в оценки профессионализма 20, 35, 40, 45, 50 и 65 лет не включены не одна переменная), преимущественно «функциональных систем» (по Б.Г.Ананьеву), то есть, возможностей организма, непродуктивные комбинации ресурсов (профессионализма 45 лет – профессиональной компетентности и узости жизненных интересов, 55 лет – коммуникабельности и выраженности жизненных кризисов, 60 лет - коммуникабельности и низких оценок своей профессиональной интуиции). Парадоксально, но именно подобные непродуктивные комбинации ресурсов в значительной степени определяют профессионализм *специалистов* на протяжении их карьеры: корреляции с уровнем профессионализма в 25 лет составляют r = 0,358, в 60 лет - 0,543; коэффициенты детерминации: R2 = 0,128 и 0,215 (Приложение 4, таблица 13.).

Вероятно, ограниченность актуализируемых ресурсов, ориентация не на «операциональные» (формируемые в деятельности), непродуктивные комбинации используемых ресурсов и объясняют сравнительно невысокий уровень профессионализма специалистов, невысокие темпы прироста, активное снижение профессионализма к пенсионному возрасту, не сложившееся успешное продвижение по службе.

Анализ роли *внесубъектных ресурсов* в становлении *специалистов* также контрастирует с вышепредставленной картиной *внесубъектных ресурсов* *руководителей:* выраженная бедность актуализируемых ресурсов (в оценки профессионализма 20 и 25 лет не включена ни одна переменная), «эксплуатация» преимущественно условий родительской семьи: в оценках профессионализма 30, 35, 45 лет - место рождения (обусловливающего во многом особенности воспитания и образования; 50 лет – должность матери; 55 – должность отца); отсутствие опыта отношений с братьями и сестрами (профессионализм 40 лет), либо не сложившиеся отношения в семье (профессионализм в 60 и 65 лет), либо позитивные отношения, но не побуждающие к поддержанию профессионализма на склоне лет (Приложение 4, таблица 14.). Как и в отношении *интрасубъектных ресурсов,* роли даже ограниченно используемых *внесубъектных ресурсов* в становлении *специалистов* также значительны: корреляции с профессионализмом в 35 лет составляют 0,427, в 65 лет - 0,568; коэффициенты детерминации: R2 = 0,183 и 0,323 (Приложение 4, таблица 14.).

### *4.7.3. Ресурсы успешности профессионального становления наставников.*

**С**огласно результатам МРА среди *интрасубъектных ресурсов* в становлении *наставников* ведущую роль играют в первой половине карьеры внепрофессиональные факторы (широта интересов в 20 и 25 лет, обучаемость в 35 и 40 лет, интеллектуальная работоспособность в 45 лет), во второй половине – профессиональная компетентность (45 и 50 лет), профес-сиональная интуиция (55 и 60 лет); ограничивающими факторами выступают состояние здоровья в 35 лет; высокий профессионализм поддерживается сдержанностью в межличностном и деловом общении в 40 и 45 лет.

Анализируемые ресурсы сравнительно слабо коррелируют с уровнем профессионализма наставников на протяжении всей карьеры: в 20 лет и 60 лет r = 0,253; коэффициенты детерминации - R2 = 0,064. (В оценки профессионализма в 65 лет не включена ни одна переменная - Приложение 4, таблица 19.). Анализ актуализированных наставниками ресурсов позволяет судить о них как о людях с широкими жизненными интересами, склонных и стремящихся учиться новому, сдержанных в общении, ориентированных на профессионализм в работе, со временем усиливающих свой профессиональный потенциал.

Среди *внесубъектных ресурсов* у наставников в первой части карьеры – 20, 25, 30 и 40 лет, важную роль играют место рождения и дети при низкой роли руководителей, коллективов и религии; в 35 – место рождения; в 45 лет – дети, низкая роль искусства; в 50 лет – роль детей, родственников, незначительная роль друзей. В детерминантах профессионализма 55 – 65 лет происходит своеобразный *«ресурсный реверс»*: дети вносят «отрицательный вклад», как и женщины, тогда как дальние и ближние родственники играют положительную роль, также и мужчины. Выделенные переменные умеренно коррелируют с динамикой профессионализма на протяжении всей карьеры: в 20 лет r = 0,385, 65 лет - 0,591; коэффициенты детерминации, соответственно, составляют 0,148 и 0,349, иначе – к завершению карьеры выделенные ресурсы приобретаю больший «вес» (Приложение 4, таблица 20.). Согласно актуализируемым *внесубъектным ресурсам* наставники видятся самодостаточными людьми, более поглощенными работой, чем сторонними увлечениями, довольно замкнутыми, малообщительными, в первой половине своей карьеры активно использующими ресурсы родительской семьи, условия своего воспитания и образования, во второй – ресурсы социальных сетей.

### *4.7.4. Ресурсы успешности профессионального становления у не имеющих управленческого опыта.*

Результаты МРА роли *интрасубъектных ресурсов* в становлении профессионализма у *не имеющих управленческого опыта*очерчивают контуры во многом противоположной картины. Их характеризует обедненность используемых ресурсов (в оценки профессионализма 20, 30, 35, 40, 60 и 65 лет не включаются ни одна переменная), использование «функциональных систем» (здоровье – 25 лет), непродуктивных паттернов ресурсов: в 45 – чрезмерно выраженная общительность в комбинации с узостью жизненных интересов, в 50 - выраженная общительность в комбинации со снижением непроизвольной памяти, в 55 лет – общительность и снижающаяся профессиональная компетентность. Парадоксально, но даже чрезмерно узкий спектр актуализированных ресурсов у *не имеющих управленческого опыта*вносит большой «вклад» в динамику их профессионализма: в 25 лет r = 0,690, 55 лет - 0,772; коэффициенты детерминации, соответственно, определяют 47% и 60% дисперсии (Приложение 4, таблица 21.). Бедность актуализируемых ресурсов, не умение использовать потенциально доступные ресурсы, видимо, и объясняют, почему в возрасте физической зрелости такие субъекты не становятся авторитетными профессионалами, выдвигающимися по своим знаниям и опыту среди коллег; почему они всегда остаются «ведомыми», подчиненными, даже имея значительный профессиональный стаж и опыт.

Результаты МРА роли *внесубъектных ресурсов* в становлении профессионализма *не имеющих управленческого опыта*подтверждают выше сделанные выводы и завершают контуры картины их профессионального становления. У *не имеющих управленческого опыта* на протяжении большей части карьеры «эксплуатируются» исключительно ресурсы родительской семьи: профессионализм в 20 лет детерминируют роль матери и место рождения; 30 и 35 лет – место рождения (в 35 супруги играют негативную роль в становлении профессионализма); с профессионализмом в 40 лет не коррелирует ни одна переменная; в 45 и 50 лет – место рождения и должность матери; 55 лет – должность матери, обстоятельства и коллективы, тогда как уровень образования сказывается негативно; в 60 лет актуализируется негативная роль родственников; в 65 лет определяющими ресурсами становятся роль друзей и роль науки (вероятно, как вариант компенсации), при негативном влиянии роли коллективов и роли женщин.

Как и в отношении интрасубъектных ресурсов, даже узкий спектр актуализированных *внесубъектных ресурсов* у *не имеющих управленческого опыта*во многом определяет динамику их профессионализма: в 20 лет r = 0,773, в 65 лет - 0,862; коэффициенты детерминации, соответственно, определяют 60% и 74% дисперсии (Приложение 4, таблица 22.). Описанная картина объясняет, почему такие субъекты не становятся сильными профессионалами даже в зрелом возрасте.

### 4.7.5. Ресурсы успешности профессионального становления реализованных в семье.

Результаты МРА роли *интрасубъектных ресурсов* в ПСС *реализованных в семье*, вероятно, адекватно отражают действительность (прямо и косвенно отраженной в научной литературе). «Профессионализм» 20 – 25 – 30 – 35 – 40 - 50 лет определяет «моноресурс» - профессиональная компетентность (в 35 совместно с обучаемостью). В 55 лет определяющим становится саморегуляция интеллектуальной деятельности; в 65 – цельность интересов (в 60 лет – ни одна переменная не включена в уравнение). Выраженная мноноресурсная детерминация определяет незначительную, уменьшающуюся на протяжении карьеры долю дисперсии: в 20 лет r = 0,382, в 65 лет – 0,262; R2 = 0,147 и 0,068 (Приложение 4, таблица 15.)

Для *реализованных в семье* характерен типичный спектр *внесубъектных ресурсов* у успешных субъектов. В первой половине карьеры – в 20 - 35 лет - преимущественная детерминация ресурсами родительской и своей семьи: место рождения, роль отца (в 20 лет), роль матери (25 лет), образование матери (30 лет); в этот период успешных в профессии мало занимает наука, религия, также малое значение имеют и рабочие коллективы. В 40 лет ни одна переменная не включена в уравнение. В 45 – 65 наблюдается типичный «реверс» ресурсов: возрастает роль близких и дальних родственников (в 45 и 65 лет – роль мужчин; в 50 лет – должность отца), в 60 и 65 лет дети, напротив, выступают с отрицательной валентностью (у многодетных нет потребности поддерживать «высокую планку» профессионализма). Типовой спектр ресурсов определяет умеренную долю дисперсии: в 20 лет r = 0,495, в 65 лет – 0,521; R2 = 0,245 и 0,272 (Приложение 4, таблица 16.).

Детерминации профессионализма у *реализованных в семье* характерна естественная эволюция – смена типов ресурсов на протяжении карьеры, актуализация в начале ресурсов родительской семьи, активное включение в работу и возрастание компетентности, во второй половине карьеры – расширение ресурсов социальных отношений. Умеренная детерминация профессионализма со стороны анализируемых ресурсов говорит о наличии и иных, нами не изучаемых в данном исследовании. В целом, складывается впечатление, что имеют место два «ортогональных фактора» - самореализация в профессии и самореализация в семье, оставаясь «независимыми», они слабо коррелируют между собой: успешная самореализация в семье способствует росту профессионализма, а высокий уровень профессионализма сопряжен с самореализацией в семье, но детерминация этих «факторов» со стороны ресурсов несколько отличается.

### *4.7.6. Ресурсы успешности профессионального становления не реализованных в семье.*

Роль *интрасубъектных ресурсов* в ПСС *не реализованных в семье*, согласно уравнениям МРА, незначительна. «Профессионализм» в 20 лет определяется исключительно уровнем саморегуряции физического состояния (вероятно, вследствие внимания к своему организму, занятий физическими упражнениями); оценки профессионализма в 25 – 30 – 35 – 40 - 50 – 55 – 60 и 65 лет не сопрягаются ни с какими ресурсами; профессионализм в 45 лет определяют общительность в сочетании с узостью интересов; 50 лет – общительность и ухудшающееся здоровье (чувствующие себя менее здоровыми оценивают свой профессионализм выше). Показательно, что при этом даже один – два ресурса определяют заметную долю дисперсии: в 20 лет r = 0,323, R2 = 0,104; в 45 лет - r = 0,601, R2 = 0,351 (Приложение 4, таблица 17.). Согласно результатам МРА, у *не реализованных в семье* не просматривается активная интеграция внутренних ресурсов в их профессионализм. Представляется симптоматичным, что если в начале карьеры – в 20 лет активный рост профессионализма они связывают с хорошим состоянием здоровья, то в 50 лет – с ухудшающимся здоровьем (видимо, как компенсация работой изменений самочувствия).

Роль *внесубъектных ресурсов* в ПСС *не реализованных в семье* также невелика. Оценки профессионализма в 25 и 40 лет не связанны с другими переменными. Профессионализм в 20 лет обусловлен воспитанием в неполной семье (надо полагать, как компенсация); в 30 лет – игнорированием роли искусства; в 35 – 45 – 50 лет – исключительно местом рождения (иначе, ресурсами воспитания и образования), в 55 – 60 и 65 лет – ролью братьев и сестер, в 60 и 65 поддерживаемых ролью науки и искусства (скорее, как своеобразной компенсации) при отрицательном влиянии роли руководителей и супругов (также как компенсации). Примечательно также, что при этом даже один – три – четыре вида ресурсов определяют заметную долю дисперсии: в 20 лет r = 0,323, R2 = 0,105; в 60 лет - r = 0,688, R2 = 0,473; в 65 лет r = 0,745, R2 = 0,555 (Приложение 4, таблица 18.)

Анализ роли *интрасубъектных* и *внесубъектных ресурсов* показывает что*,* *не реализованными в семье* проявляют себя замкнутые люди, поглощенные своими заботами на протяжении всей жизни. Социально инфантильные, их нереализованность в браке и бездетность, вероятно, являются не столько причиной, сколько следствием особенностей их личности. Результаты МРА роли *интрасубъектных* и *внесубъектных ресурсов* в ПСС *не реализованных в семье* особенно наглядно и остро поднимают вопрос причинно-следственных отношений использования людьми ресурсов внутренней и внешней среды и полноты их самореализации в труде и в других сферах жизнедеятельности.

Использование МРА на обобщенной выборке представителей трех профессий в возрасте 31 – 47 лет, разделяемых на подгруппы по трем критериям успешности - А) «Вертикальная», административная карьера. В) Профессиональный опыт, неформальный авторитет. С) Самореализация в семье, - позволил сформулировать выводы:

1. Представители разных, противоположных групп, выделяемых по каждому из критериев социальной успешности (в профессии, в сфере семьи) чаще контрастно различаются по полноте и спектру актуализируемых ими ресурсов на протяжении профессиональной карьеры – с 20 до 65 лет.

2. Профессионализм успешных субъектов, как правило, сопряжен с актуализацией разных ресурсов в довольно широком спектре, с относительно невысокой значимостью отдельных видов ресурсов, и изменением их состава и валентности (знака) в первой и во второй половине карьеры.

3. Профессионализм менее успешных субъектов, чаще сочетается с игнорированием разных ресурсов или с актуализацией ограниченного состава ресурсов, их высокой значимости во влиянии на уровень профессионализма, чрезвычайно долгой представленности преимущественно ресурсов родительской семьи (место рождения, должность и образование родителей, роль матери).

4. Результаты МРА роли *интрасубъектных* и *внесубъектных ресурсов* в ПСС успешных /не успешных субъектов в разных сферах жизнедеятельности особенно наглядно и остро поднимают вопрос причинно-следственных отношений использования людьми ресурсов внутренней и внешней среды и полноты их самореализации в труде и в других сферах жизнедеятельности. А также, поднимают вопрос о психологических механизмах и процессах становления человека как *активного субъекта своей жизнедеятельности*.

## 4.8. Модель успешного субъекта. Модель динамики профессионализма субъекта.

### *4.8.1. Модель успешного субъекта.*

Изучение роли ресурсов в профессиональном становлении субъекта выявило, с одной стороны, ряд отличий, связанных с особенностью профессии, меры успешности самореализации в профессии, в семье, гендерных отличий, с другой – множество сходных особенностей в использовании/ не использовании разных ресурсов. Результаты циклов предшествующих исследований дают основание поставить вопрос в предельно общей форме – о возможности построения обобщенной модели успешного профессионала.

Модель успешного профессионала (предполагается успешная «вертикальная» карьера, наличие опыта управленческой деятельности, а также - успешная самореализация в семье) обобщенно представляет разные ресурсы, определяющие высокий уровень профессионализма субъекта в разном возрасте – от 20 до 65 лет. Актуализация разных ресурсов как детерминант, факторов или условий динамики профессионализма в модели представлены как обобщение (суммирование) трех серий множественного регрессионного анализа (обобщаются только составляющие с положительными значениями, полученные на выборках предпринимателей, менеджеров и бухгалтеров, выделенных по критериям успешности «вертикальной» карьеры, профессионализма, проявляющегося в наличии управленческого опыта, и полноценной самореализации в семье).

***Модель успешного профессионала: интрасубъектные ресурсы профессионализма***

20 л.= А Профессиональная компетентность

25 л.= А Профессиональная компетентность + В Широта интересов

30 л.= А Профессиональная компетентность + В Широта интересов

35 л.= А Профессиональная компетентность + В Обучаемость

40 л.= А Профессиональная компетентность + В Обучаемость + С Работоспособность (интеллектуальная деятельность)

45 л.= А Профессиональная компетентность + В Саморегуляция интеллектуальной деятельности

50 л.= А Профессиональная компетентность + В Саморегуляция интеллектуальной деятельности

55 л.= А Саморегуляция интеллектуальной деятельности + В Эмоциональная саморегуляция + С Профессиональная интуиция

60 л.= А Эмоциональная саморегуляция + В Профессиональная интуиция

65 л.= А Эмоциональная саморегуляция + В Работоспособность физическая + С Цельность интересов

Среди стержневых, «сквозных» (по Л.М.Веккеру) интрасубъектных ресурсов профессионализма (в 20 - 45 лет) у успешных профессионалов выступает профессиональная компетентность, на рубеже 45 - 50 лет сменяемая профессиональной интуицией и саморегуляцией интеллектуальной деятельности, эмоционального и физического состояния. Профессионализм в 25 – 30 лет также «подпитывается» широтой жизненных интересов человека, профессионализм в 35 – 40 лет (возраст, когда возникают объективная и субъективная потребности в профессиональной переподготовке) укрепляется обучаемостью; профессионализм в 40 лет (обычно возраст интенсивной и экстенсивно напряженной работы) – интеллектуальной работоспособностью.

Подобная смена ресурсов как факторов профессионализма видится обоснованной, отражающей как закономерности профессионального становления субъекта на протяжении профессиональной карьеры (в рассматриваемом нами интервале от 20 до 65 лет), так и закономерности биологической эволюции человека. Последовательное обращение человека к использованию новых ресурсов при ограничении функциональной роли или истощении прежних, при ослаблении тех или иных «функциональных», характеризующих физиологические функции организма, или «операционных» систем, формирующихся в деятельности (по Б.Г.Ананьеву, В.Д.Шадрикову, Ю.П. Поваренкову) не только видится «рациональным», но и отвечающим сущности становления человека. Имеется ввиду человека как субъекта деятельности и жизнедеятельности: формируемые первоначально общие, узкофункциональные, узкопрофессиональные системы, на более поздних стадиях развития замещаются мета-системами – саморегуляцией, интуицией, цельностью интересов.

***Модель успешного профессионала: внесубъектные ресурсы профессионализма***

20 л.= А Роль матери + В Роль детей + С Место рождения + Д Должность отца

25 л.= А Роль матери + В Место рождения + С Роль детей

30 л.= А Роль матери + В Роль детей + С Место рождения + Д Должность + Е Роль обстоятельств

35 л.= А Роль детей + В Место рождения + С Должность + Д Роль обстоятельств

40 л.= А Роль детей + В Место рождения

45 л.= А Роль детей + В Место рождения + С Должность + Д Роль мужчин

50 л.= А Роль детей + В Роль друзей + С Роль мужчин + Д Роль родственников

55 л.= А Роль мужчин + В Роль родственников + С Роль братьев и сестер + Д Образование матери

60 л.= А Роль мужчин + В Роль братьев и сестер

65 л.= А Роль мужчин + В Роль обстоятельств

Среди ключевых, определяющих, «базовых» внесубъектных ресурсов профессионализма первоначально (в 20 – 25 – 30 лет) выступают роль матери (следовательно, теплых отношений в детстве и последующих возрастах), роль детей (надо полагать, еще только ожидаемая), место рождения (как благоприятные условия воспитания и образования, во многом определяемые масштабом населенных пунктов). В 30 – 45 лет (возрасте принципиальных карьерных назначений) в состав определяющих ресурсов подключается должность (с одной стороны, стимулирующая, мотивирующая, формирующая новые самооценки и самоотношение, с другой – задающая новые функции, задачи, ситуации, предполагающие и требующие дальнейшего развития человека как субъекта). В 50 – 65 лет ведущими становятся факторы социальных отношений – родственных и дружеских. Скорее, это не ресурсы «прямого действия», а «отставленного действия» - актуализация ранее накопленного опыта, его переосмысление, его использование при истощении иных ресурсов.

***Модель неуспешного профессионала: интрасубъектные ресурсы профессионализма***

20 л.= А Саморегуляция физического состояния

25 л. = А Здоровье

30 л.= А Здоровье

35 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение

40 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение

45 л.= А Профессиональная компетентность + В Общительность

50 л.= В Общительность

55 л.= А Общительность + В Деловая коммуникабельность

60 л.= А Деловая коммуникабельность

65 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение

Модель менее успешного субъекта («неуспешного») в разных сферах (в данном случае, согласно трем критериям – не сложившегося должностного продвижения, отсутствия управленческого опыта и авторитета среди коллег, отсутствия опыта семейной жизни и детей) описана фразой статистических пакетов: «ни одна переменная не вошла в уравнение». Пожалуй, самой отличительной особенностью менее успешных субъектов является отсутствие связи рассматриваемых ресурсов разной природы с динамикой и уровнем их профессионализма (уровень которого ниже, чем у успешных, согласно оценкам первых и вторых). Если же в модель включать ресурсы, которые хотя бы единожды, по одному из трех критериев успешности, входили в уравнения МРА, модель, тем не менее, получается более обедненный ресурсами, представленной ресурсами, часто отличными от тех, которые характеризуют успешных профессионалов.

Первые этапы (20 – 30 лет) профессионального становления субъектов (к середине карьеры – к 31 – 47 годам обозначенных нами как неуспешных) определяются преимущественным использованием лишь «функциональных» систем, или возможностей организма. Возраст физической зрелости (35 – 40 лет) не сочетается со зрелостью профессиональной (во всяком случае, не поддерживает ее никакими внутренними ресурсами). Профессиональная компетентность как ресурс лишь единожды проявляется на рубеже 45 лет. В период 45 – 60 лет профессионализм поддерживается во многом благодаря общительности личностной и деловой (скорее, лишь компенсирующей недостаточный профессионализм, скрашивающих и скрывающих недостаточную компетентность и состоятельность). «Безликой» и невыразительной видится и завершающая фаза 65 лет.

***Модель неуспешного профессионала: внесубъектные ресурсы профессионализма***

20 л.= А Место рождения + В Роль матери

25 л. = ни одна из переменных не включена в уравнение

30 л.= А Место рождения

35 л.= А Место рождения

40 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение

45 л.= А Место рождения + В Должность матери + С Роль обстоятельств

50 л.= А Место рождения + В Должность матери

55 л.= А Должность матери + В Должность отца + С Роль братьев и сестер + Д Роль коллективов + Е Роль обстоятельств

60 л.= А Роль братьев и сестер + В Роль искусства

65 л.= А Роль братьев и сестер + В Роль искусства + С Роль науки + Д Роль друзей

Даже обобщая и включая в состав возможных детерминант ресурсы, представленные хотя бы в одном из трех случаев, можно констатировать обедненность профессионализма неуспешных субъектов, его необогащенность разными ресурсами, чрезмерно долгое использование их ограниченного спектра (например, ресурсов родительской семьи). По уровню и динамике становления профессионализма неуспешные уступают (по отдельным возрастам статистически значимо) представителям противоположной группы - успешным субъектам. Но анализ меры обогащенности профессионализма ресурсами позволяет делать предположения и о его «качестве» - о потенциале развития субъекта, его способности самостоятельно решать сложные задачи, о надежности его деятельности в экстремальных условиях и т.п. Во многих отношениях неуспешные, скорее, сильно уступают успешным.

В детерминации профессионализма 25 и 40 лет, даже в обобщенной модели, ни одна из переменных не включена. Определяющим и «сквозным» ресурсом с 20 до 50 лет выступает место рождения (что можно понимать как безмерно долгую «эксплуатацию» ограниченного вида ресурсов), в 20 лет поддерживаемая ролью матери. Профессионализм 45 – 50 – 55 лет поддерживается должностью матери или отца (то есть, теми ресурсами, которые были бы естественными для старта в профессию). Явно запоздало – в 45, 55 – 65 лет - актуализируются «роль обстоятельств», «роль коллективов», «роль друзей» (скорее как прогнозирование людей в возрасте 31 – 47 лет, что их ординарность и посредственное исполнение профессиональных функций будет поддерживать российская ментальность, отраженная во взаимоотношениях в контактных социальных группах).

### *4.8.2. Модель динамики профессионализма субъекта (МДПС).*

Для объяснения выявленных феноменов и их дальнейшего изучения В.А.Толочком (Толочек, 2013а, 2013б) предложена *Модель динамики профессионализма субъекта (МДПС)****.*** Структурными блоками МДПС и составляющими профессионализма являются: А. *Общие предпосылки (дееспособность)*: 1. Здоровье физическое. 2. Здоровье духовное. 3. Работоспособность физическая. 4. Работоспособность интеллектуальная. 5. Память непроизвольная. 6. Память произвольная. 7. Обучаемость. В. *Профессиональный опыт*: 1. Профессиональная компетентность. 2. Профессиональная интуиция. С. *Отношения:* 1. Деловые коммуникации. 2. Общительность (фасилятативное, межличностное общение). 3. Широта интересов. 4. Цельность интересов. D. *Саморегуляция (мета-способности):* 1. Саморегуляция физического состояния. 2. Саморегуляция эмоционального состояния. 3. Саморегуляция интеллектуальной деятельности. E. *Негативные явления (деструктивные):* 1. Профессиональные деструкции. 2. Профессиональные заболевания. 3. Жизненные кризисы.

В МДПС включались наиболее часто используемые в литературе концепты: «модель специалиста» (Маркова А.К. и др.); «образ субъекта» как один из психических регуляторов труда - «обобщенный Я-образ»: «Я в прошлом», «Я в настоящем», «Я в будущем» (Климов Е.А.); «Я-концепция (Бернс Р., Агапов В.А. и др.), «квази-данные» (Толочек, 2007, 2010). Напротив, исключались однополярные, «острые» понятия, которые могли вызывать сопротивления экспертов (мышление, интеллект, деформации личности и т.п.), а также «составляющие», в пилотажных исследованиях оценки которых были ненадежны. Они заменялись эквивалентами и близкими понятиями (обучаемость, интуиция, широта интересов, жизненные кризисы и т.п.). Предпочтение отдавалось понятиям, имеющим «очевидную» содержательную валидность для эксперта; понятиям, которые могли входить в тезаурус программ семинаров профессиональной подготовки и в тезаурус экспертов-практиков, отражающих *профессиональную картину мира* преподавателей и слушателей семинаров. Предполагалось, что структурных блоков и составляющих профессионализма, входящих в выделенные блоки, должно быть немного («7 +/- 2»). Предполагалось, что ограниченный по количеству компонентов состав МДПС позволит, с одной стороны, согласовывать структуру модели, выведенную на основании обобщения данных эмпирических исследований, с другой – сделать ее сопоставимой, согласующейся с имплицитными теориями обследуемых профессионалов. Вопрос о мере согласованности имплицитных теорий субъектов, отражающих их *профессиональную картину мира,* - тема отдельного исследования.

*Основанием МДПС* служила *концепция ИИВ-ресурсов («интра-, интер- и внесубъектных ресурсов»)* (Толочек, 2006, 2009). К *внесубъектным ресурсам,* согласно модели, относятся: 1. Ресурсы родительской семьи. 2. Ресурсы своей семьи. 3. Условия социальной среды как потенциальные детерминанты социальной успешности. Внесубъектные ресурсы инвариантны, актуализируются, оказывают большее или меньшее влияние на протяжении всей профессиональной жизни человека. К *интрасубъектным ресурсам,* согласно модели, относятся: 1. Свойства личности и интеллекта. 2. Психологические системы саморегуляции, мета-способности и т.п. 3. Отношения, ценности, смыслы, духовность и др. 4. Профессиональный опыт. 5. Физические ресурсы (здоровье, работоспособность и т.п.). Эта группа ресурсов характеризуется стабильностью при возможном изменении валентности и веса на протяжении жизни. *Интерсубъектные ресурсы* включают эффекты, возникающие в процессах взаимодействия людей. Такие ресурсы динамичны, нестабильны (эта группа наименее изучена).

### *4.8.3. Эмпирическая проверка эвристических возможностей модель динамики профессионализма субъекта.*

В концепции ИИВ-ресурсов интегрированы наиболее часто используемые в литературе их виды. В широком смысле, ориентировано к проблеме *профессионального становления субъекта (ПСС)* «ресурсы» и «составляющие профессионализма» строго не разделяются, часто являются «пересекающимися» понятиями. Предложенная модель (МДПС) позволяет аргументировано объяснять и измерять множество феноменов ПСС, как отмеченных выше, так и др., рассматривать как параллельные позитивные и негативные процессы, сопровождающие ПСС. Есть основания считать МДПС эвристичной моделью.

Проверкой эвристичности модели может быть *генерирование и проверка новых гипотез*. Часть из них можно сформулировать, используя уже собранный эмпирический материал проверить – принять или отклонить. Наиболее очевидными гипотезами могут выступать следующие:

*Гипотеза 1.*: В отношении любого критерия успешности (во всяком случае, в отношении большинства из них) имеет место более активный рост профессионализма, его стабильность на протяжении профессиональной карьеры и его большая сохранность у субъектов, характеризующихся по специфическому критерию как «успешные», сравнительно с «неуспешными».

*Гипотеза 2.*: В отношении любого критерия успешности (во всяком случае, в отношении большинства из них) имеет место более активное и разнообразное использование ресурсов на протяжении профессиональной карьеры у субъектов, характеризующихся по специфическому критерию как «успешные», сравнительно с «неуспешными».

Ранее, в предварительных исследованиях было установлено, что у субъектов, в последующем занявших должности руководителей подразделений и организаций, отмечен более активный рост профессионализма, его стабильность на протяжении профессиональной карьеры и его большая сохранность (согласно их самооценкам), чем у лиц, занимающих должности специалистов (согласно самооценкам). Аналогичные отличия имеют место и в отношении используемых ими ресурсов.

В последующих расчетах, при необходимости выделения *трех критериев успешности* («вертикальной» карьеры, управленческого опыта и самореализации в семье) и обращении к множественному регрессионному анализу, также были сформированы по две соответствующих подгруппы, представителей трех профессий (предприниматели, менеджеры, бухгалтеры) в возрасте 31 – 47 лет. Предположительно, t-сравнения для выявления меры различия между новыми подгруппами могут дать аргументы к принятию/ отклонению гипотез, построенных на основании МДПС.

### *4.8.3.1. Эмпирическая проверка эвристических возможностей модели динамики профессионализма субъектов, имеющих управленческий опыт / не имеющих опыта.*

Выделение двух подгрупп обследуемых, имеющих управленческий опыт не менее 5 лет (104 чел.) и не имеющих никакого управленческого опыта (19 чел.) и сопоставление эмпирик посредством t-сравнения (для независимых групп) в целом подтверждает 1-ю гипотезу (Приложение 5, таблица 5.1.). В отношении большей части переменных, рассматриваемых нами как *внесубъектные ресурсы*, имеющие управленческий опыт превосходят своих коллег без такого опыта по выраженности отдельных ресурсов. Однако межгрупповые различия чаще невелики; статистически значимы они лишь в отношении роли родственников и супругов; при этом статистически значимо не имеющие управленческого опыта отличаются по чрезмерно высокой оценке роли матери. Сопоставление полноты само-реализации в семье (доля состоящих в браке, средний стаж брака и среднее количество детей) также говорят в пользу имеющих управленческий опыт.

Сравнительный анализ динамики становления профессионализма подтверждает 2-ю гипотезу. Субъекты, имеющие управленческий опыт, уступают не имеющим опыта в уровне профессионализма в 20 и 25 лет, согласно их самооценкам, но в последующем (с 30 до 65 лет) заметно превосходят субъектов без управленческого опыта. По всем возрастным срезам различия статистически не значимы (вследствие высокой межиндивидуальной вариативности, а также вследствие гетерогенности подггрупп, включающей мужчин и женщин, представителей трех разных профессий, занимающих разные должностные позиции).

### *4.8.3.2. Эмпирическая проверка эвристических возможностей модели динамики профессионализма субъектов, более реализованных в семье / менее реализованных.*

Во второй проверке гипотез сопоставлялись две подгруппы обследуемых (в возрасте 31 – 47 л.), состоящие в браке, имеющие детей и семейный стаж не менее 5 лет (101 чел.) и либо не состоящие, либо не имеющие детей, либо не имеющие семейного стажа не менее 5 лет (46 чел.), иначе, это была «мягкая» проверка, когда сопоставлялись данные подгрупп, которые не являются противоположными.

Сопоставление эмпирик посредством t-сравнения в целом подтверждает 1-ю гипотезу (Приложение 5, таблица 5.2.). В отношении всех переменных, рассматриваемых нами как *внесубъектные ресурсы*, имеют место более или менее выраженные отличия; некоторые виды ресурсов более активно используются реализованными в семье, некоторые – в меньшей степени. Скорее всего, реализованные в семье более активно используют не *внесубъектные ресурсы,* рассматриваемые в настоящей работе, а *интерсубъектные ресурсы* (порождаемые в межличностных взаимодействиях, нами здесь не рассматриваемые).

Сравнительный анализ динамики становления профессионализма субъектов, более реализованных в семье / менее реализованных, подтверждает 2-ю гипотезу: первые по всем возрастным срезам весомо превосходят вторых (но статистической значимости различия достигают только в отношении оценок профессионализма в 60 и 65 лет). Устойчивые различия, однако, чаще не достигающие уровня значимости, можно объяснить теми же причинами: гетерогенность подгрупп, «мягкая» группировка состава второй подгруппы, а также, вероятно, большей ролью интерсубъектных ресурсов в профессиональном становлении людей, более полно реализованных в сфере семьи.

### *4.8.3.3. Эмпирическая проверка эвристических возможностей модели динамики профессионализма субъектов, различающих по занимаемой должности.*

В третьей проверке гипотез сопоставлялись две подгруппы субъектов (в возрасте 31 – 47 л.), занимающие должности руководителей подразделений и организаций (62 чел.)/ специалистов (34 чел.).

Сопоставление эмпирик подтверждает 1-ю гипотезу (Приложение 5, таблица 5.3.). В отношении всех переменных, рассматриваемых нами как *внесубъектные ресурсы*, имеют место выраженные отличия (в пяти случаях достигающие уровня статистической значимости; один из которых – роль матери, более выражена у специалистов).

Сравнительный анализ динамики становления профессионализма субъектов, к 31 – 47 годам занявших должностные позиции ответственных руководителей, и остающихся в должности специалиста, показал первоначальное некоторое превосходство вторых, но в «срезах» 25 – 65 лет выражен более высокий уровень профессионализма ставших руководителями (однако, различия не достигают уровня статистической значимости).

Косвенно наши гипотезы подтверждаются и социально-демо-графическими характеристиками представителей двух подгрупп, незначительно различающихся по полу и возрасту. Руководители (средний возраст 40,2 г.) в 81% случаев состоят в браке, имеют средний семейный стаж 13,5 лет, детей в среднем – 1,4. Неруководители (средний возраст 37,5 г.) в 62% случаев состоят в браке, имеют средний семейный стаж 10,5 лет, детей в среднем – 1,2.

### *4.8.4. Ресурсы профессионального становления субъекта: вопросы и ответы.*

Обобщая все результаты цикла исследований, завершающие расчеты проводились на «концентрированной» выборке представителей трех профессий в возрасте 31 – 47 лет. В этом возрасте физической, психической и социальной зрелости люди имеют, могут или должны иметь сходный жизненный опыт, опыт профессиональных успехов и неудач, побед и разочарований, опыт семейной жизни и рождения детей. В 31 год люди еще не прогнозируют свои личностные и профессиональные типовые кризисы («середины жизни» и др.), в 47 они еще не задают себе вопросов, связанных с грядущей «отставкой» по возрасту или состоянию здоровья.

Сами факты принципиального различия между людьми зрелого возраста в особенностях и «качестве» жизненного опыта представляются неслучайными, что и стало темой настоящего научного исследования. Обращаясь к состоявшимся в профессии, имеющим более или менее значительный жизненный опыт с просьбой самим оценить динамику изменений профессионализма и его составляющих, мы предполагали таким образом выявить некоторые фрагменты «имплицитных теорий», относящихся не к содержанию профессиональной деятельности, а к *динамике становления субъекта на протяжении профессиональной карьеры* (условно обозначенной от 20 до 65 лет и фиксируемой в десяти «срезах»: 20 – 25 – 30 - ... – 60 – 65 лет). Параллельно фиксировались некоторые особенности родительской и своей семьи, субъективная значимость выделяемых субъектами «факторов профессионализма» и др.

Для анализа полученных данных (условно названных «квази-данные», так как они получены посредством суждений субъектов о себе как экспертов) использовались разные методы параметрической статистики. Во всех случаях получены сопоставимые данные, характеризующиеся высокой надежностью и валидностью. Во многих аспектах эти данные согласуются с ранее представленными в научной литературе.

Говорить о полной и исчерпывающей валидности нет оснований: 1) По объективным причинам в настоящее время нет и не предвидится развернутых лонгитиюдных исследований, позволяющих прямо сопоставлять наши «квази-данные» с «истинными-данными», получаемыми посредством ранее утвердившегося в психологии инструментария. 2) Содержательно наши исследования ориентированы на изучение представлений самих субъектов о динамике и ресурсах своего профессионального становления (иначе, их «имплицитных теорий», наименее изученных в психологии, по определению слабо согласующихся с «эксплицитными теориями» ученых).

Принимая во внимание высокую надежность «квази-данных» и валидность (в тех фрагментах, которые были сопоставимыми с литературным материалом), можно обоснованно переходить от описания к содержательной интерпретации результатов исследования. В добавление к выше сделанным объяснениям в отношении отдельных фрагментов работы, коротко обобщим главные итоги исследования.

Итак, людям в возрасте 31 – 47 лет предлагалось оценить уровень развития разных психологических систем и составляющих их профессионализма в возрасте от 20 до 65 лет *(«Как бы вы оценили динамику ...»)*. Как правило, такая постановка задачи первоначально вызывала недоумение («Как я могу знать, что будет?..»). Но после дополнительного прояснения («Представьте, что у Вас все будет складываться благополучно. Вы в хорошей «форме» подойдете к «рубежу 65 лет» и, если пожелаете, будете работать и дальше. *Как бы Вы оценили динамику...*»). После этого практически все опрашиваемые уверенно справлялись с поставленной задачей. Так как такие опросы проводились во время учебных занятий (тренингов, семинаров), некоторая часть участников (до 10 – 15 %) по тем или иным причинам не заполняли анкету в полном объеме; такие анкеты отбраковывались и дальнейшем анализе не использовались. Учебные занятия (тренинги, семинары) проходили в программе профессиональной подготовки; слушатели часто были инициаторами своего участия в них, нередко даже оплачивали обучение. Другими словами, опрашиваемые были мотивированы на дальнейший профессиональный рост, заинтересованными в получении объективной информации об их профессиональном потенциале, охотно шли на сотрудничество с психологом.

Таким образом, мы получали некоторую картину динамики профессионального становления и используемых ресурсов отдельными субъектами. Часть изменений относилась к прошлому времени, часть – к будущему. Но при этом это была целостная картина, отражающая видение отдельных субъектов. Обобщение полученных данных, их общий анализ и дифференцированный подход позволили выявлять типичные для каждой из выделяемых социальных групп «картины», различающиеся у женщин и мужчин, руководителей и специалистов, представителей разных профессий.

Но главными были вопросы: Что определяет видение субъектов своего прошлого и будущего? Какие ресурсы определяют более «оптимистичную» картину профессиональной эволюции и менее, «пессимистичную» (то есть, более или менее высокие оценки профессионализма и его составляющих)? Почему эти картины (как фрагменты «имплицитных теорий», отражающих профессиональную картину мира) сходны у представителей разных социальных групп? Как согласуются представления людей о динамике их профессионализма с его реальной динамикой? Как они влияют друг на друга, каковы их причинно-следственные отношения?

На некоторые из этих вопросов получены более аргументированные ответы, на другие – менее аргументированные (следовательно, позволяющие точнее сформулировать задачи новых исследований). Ряд принципиальных выводов об особенностях «имплицитных теорий» относительно динамики и ресурсов профессионального становления в следующем.

1. Уже на первых стадиях профессиональной карьеры (во всяком случае, к 30 – 31 г.) у людей формируются устойчивые представления о динамике и ресурсах их профессионального становления, соответствующие представлениям лиц более зрелого возраста (50 лет – 60 лет и старше).

2. К 30 – 31 году у людей складывается адекватные представления о своем *профессиональном потенциале*, о перспективах своего профессионального развития и карьерного продвижения, которые отражаемых в *«динамике изменений»* профессионализма и его составляющих. Представители определенны социальных групп (мужчин, руководителей и пр.) воспроизводят сходные «траектории» такой динамики, но отличающиеся от аналогичных «траекторий» представителей других групп (например, женщин, специалистов). Другими словами, в *«динамике изменений»* профессионализма и его составляющих субъектами воспроизводятся не идеальные (высокие, предельно возможные), не одинаковые для всех, не желательные для них траектории, а своеобразная *динамика - траектории профессионального развития, характерные лишь для данной конкретной социальной группы*.

3. Исходя из ожидаемой связи динамики профессионализма в целом и его составляющих с разными ресурсами (собственными, интрасубъектными, и ресурсами среды, внесубъектными), можно проследить, как связаны траектории профессионального становления с представленностью в жизни человека разных ресурсов. Иначе, влияют ли и как могут влиять разные ресурсы на профессиональное становление субъекта.

4. Задача изучения не только актуального состояния профессионализма и актуальной силы разных ресурсов, но и изучения их связи на протяжении активной профессиональной жизни человека, позволила выявить некоторые принципиально новые аспекты проблемы профессионального становления субъекта и проблемы ресурсов.

5. Согласно результатам проведенного исследования, ресурсы (из рассматриваемых в настоящей работе) характеризуются следующими особенностями: 1) Периодическая актуализация (большая часть из рассматриваемых ресурсов коррелирует с уровнем профессионализма (а также и другими критериями успешности) в отдельные возрастные периоды.

2) Изменение степени влияния на критерии в разном возрасте (изменение коэффициента в уравнениях множественной регрессии, в наших расчетах – от 2,00 до 0,020, то есть до 100 раз).

3) Изменение валентности, знака влияния (ряд переменных, рассматриваемых как ресурсы, в одни возрастные периоды входят в уравнения регрессии как положительные величины, в другие возрастные периоды – как отрицательные; спектр таких ресурсов широк: дети, супруги, значимость брака, роль мужчин, коллективов, руководителей, место рождения и мн.др.)

4) Специфическая актуализация (активное использование ресурсов, или же их выраженное отрицательное влияние у представителей разных социальных групп; например: брак как положительный ресурс у мужчин и «антиресурс» у женщин в ряде возрастных периодов; дети устойчиво как положительный ресурс у мужчин на протяжении длительного периода и изменения знака у женщин на протяжении 10 – 15 лет).

5) Опережающее влияние отдельных ресурсов (например, роль детей и роль супругов у мужчин в их оценках профессионализма в 20 – 25 лет). Данный эффект не может быть актуальным. Он, скорее, проявляется как следствие латентных установок (на брак, надежный и устойчивый, на теплые отношения в семье, на появление детей), побуждающих людей заблаговременно «готовиться» к этим важным для них событиям, к новому социальному статусу, заблаговременно позитивно проявлять себя в профессиональной сфере.

6) Отставленное влияние отдельных ресурсов (например, роль матери, должность и образование родителей, место рождения, роль родственников и т.п. в оценках профессионализма в 50 – 65 лет). Данный эффект едва ли может быть осознаваемым, намеренно выделяемым, равно как и буквальным, прямым. Он проявляется лишь при статистическом анализе данных. Отставленное влияние ресурсов можно объяснить актуализацией со временем некоторых структур раннего социального опыта, повторением, воспроизведением некоторых социальных ролей и «сценариев» взаимоотношений людей в определенные возрастные периоды, характерным для эволюции человека и его обращению к новым ресурсам, вследствие возраста.

7) Ресурсы могут вызывать разные эффекты в зависимости от степени их актуализации, значимости для человека, степени их субъективной выраженности. Иначе, позитивные и нежелательные эффекты находятся в зависимости от диапазона актуализации ресурсов (например, умеренно высокая значимость отца, матери, руководителей, мужчин положительно связана с уровнем профессионализма, карьерным продвижением, самореализацией в семье, тогда как низкий уровень представленности этих же ресурсов или, напротив, чрезмерно высокий, негативно связан с теми же проявлениями социальной успешности).

Таким образом, можно выделить *ключевые отличия «ресурсов»* от других психологических феноменов («способностей», «мотивации» и др.): не выполняется условие «чем больше представлены, тем лучше» (ресурсы выступают условием успешности при оптимальном диапазоне их актуализации); ресурсы могут изменять силу детерминации и валентность; позитивное и негативное влияние на социальную успешность определяется сочетанием взаимодействующих ресурсов; по-разному актуализируются в разном возрасте и в разных условиях субкультуры (социальной среды); ресурсы специфичны в отношении возрастных, гендерных и профессиональных и должностных особенностей людей.

Совокупность выделенных особенностей позволяет дать наше определение ресурсам как феномену, качественно отличному от традиционно изучаемых в психологии (мотивации, способностям, профессионально важным качествами и др.): ***ресурсы*** – *избирательно актуализируемые условия внутренней и внешней среды субъекта, изменяющие силу влияния и валентность (знак), определяющие социальную успешность субъекта выше «среднего» (среднестатистической).*

Выводы:

1. Последовательная актуализация разных ресурсов профессионального становления субъекта на протяжении профессиональной жизни (от 20 до 65 лет) сопряжена с высоким уровнем профессионализма субъекта, его динамичным ростом и сохранностью, в целом, с социальной успешностью (должностным продвижением, наличием управленческого опыта, самореализацией в семье); ограниченные ресурсы, длительное использование их отдельных видов сочетаются с меньшей реализованностью в разных сферах.

2. Среди стержневых, «сквозных» интрасубъектных ресурсов профессионализма (в 20 - 45 лет) у успешных профессионалов выступает профессиональная компетентность, на рубеже 45 - 50 лет сменяемая профессиональной интуицией и саморегуляцией интеллектуальной деятельности, эмоционального и физического состояния. Ресурсами профессионализма в 25 – 30 лет также выступают широта жизненных интересов, 35 – 40 лет - обучаемость; профессионализма в 40 лет – интеллектуальная работоспособность.

Смена ресурсов как факторов профессионализма отражает закономерности профессионального становления субъекта на протяжении профессиональной карьеры и закономерности биологической эволюции человека. Последовательное обращение человека к использованию новых ресурсов происходит при ограничении функциональной роли или ослаблении «функциональных», характеризующих физиологические функции организма и первоначальных «операционных» систем, формирующихся в деятельности (по Б.Г.Ананьеву, В.Д.Шадрикову, Ю.П. Поваренкову). Формируемые первоначально как общие, широко функциональные и специфические профессиональные системы, на более поздних стадиях развития *переструктурируются и дополняются мета-системами* – саморегуляцией, интуицией, цельностью интересов.

Среди ключевых, «базовых» внесубъектных ресурсов профессионализма первоначально (в 20 – 25 – 30 лет) выступают роль матери, роль детей, место рождения; в 30 – 45 лет в состав ресурсов входит должность; в 50 – 65 лет ведущими становятся факторы социальных отношений – родственных и дружеских, как ресурсы «отставленного действия», как актуализация ранее накопленного опыта.

3. Спектр как интрасубъектных, так и внесубъектных ресурсов менее успешных субъектов узок. В 20 – 30 лет их профессионализм определяются преимущественным использованием лишь «функциональных» систем, или возможностей организма, не замечаемых в последующем «операционными» системами (профессиональная компетентность, профессиональная интуиция и др.). В период 45 – 60 лет профессионализм поддерживается общительностью личностной и деловой. Обращение к внесубъектным ресурсам характеризуется преимущественно использованием ограниченного спектра ресурсов родительской семьи (образование и должность родителей, место рождения и т.п.).

4. Для объяснения взаимосвязей разных видов ресурсов (интра-, интер- и внесубъектных) предложена Модель динамики профессионализма субъекта (МДПС). Эмпирическая проверка подтверждает эвристические возможности модели (МДПС). Вопрос о роли разных ресурсов профессионального становления субъекта (выступающих как детерминант, факторов или условий по Б.Ф.Ломову) остается открытым, нуждается в дополнительных исследованиях.

5. Содержательно феномен «ресурсы» можно определять как избирательно актуализируемые условия внутренней и внешней среды субъекта, изменяющие силу влияния и валентность (знак), определяющие социальную успешность субъекта выше «среднего» (среднестатистической). Ресурсы как феномен характеризуют следующие особенности: 1) Периодическая актуализация. 2) Изменение степени влияния на критерии в разном возрасте. 3) Изменение валентности, знака влияния. 4) Специфическая актуализация (в зависимости от гендера, возраста, социальной микро- и мезосреды). 5) Опережающее влияние отдельных ресурсов. 6) Отставленное влияние других ресурсов. 7) Ресурсы могут вызывать разные эффекты в зависимости от степени их актуализации, значимости для человека, степени их субъективной выраженности; позитивные и нежелательные эффекты находятся в зависимости от диапазона актуализации ресурсов (вероятно, как их становление системных свойств).

## 4.9. Потенциал и ограничения квази-измерений как метода исследования.

Завершая описание результатов цикла исследований, еще раз обратим внимание на возможности и вероятные ограничения квази-измерений как метода исследования. Из-за быстро изменяющихся социально-экономических условий, доминирующих ценностей людей, трудовой мотивации и др., мы считаем очень важным в новых условиях оценить динамику профессионального становления субъектов, факторы успешности и др. Типичные «срезовые» исследования едва ли могли бы дать исчерпывающие ответы. Для полноты картины нужны были большие и представительные гомогенные выборки, позволяющие делать поправки на особенности исторических когорт. Такие исследования должны проводиться в разных регионах страны, при изучении представителей разных сфер деятельности.

Для получения ответов на все актуальные вопросы необходимо было бы проводить масштабные, продолжительные по времени и дорогостоящие исследования, которые, тем не менее, не могли бы дать ответы на многие вопросы. Возможным компромиссом, апробацией проблемного поля и выделением наиболее интересных задач для будущих исследований могло выступать изучение представлений субъектов. Вопросы фокусировались на том, как может выстраиваться ПСС современного человека, какие ресурсы им используются, какие кризисы имеют место в этих процессах? В качестве такого компромисса и были избраны квази-измерения как метод исследования.

К *возможностям квази-измерений* можно отнести следующие: 1) сравнительно быстрый набор необходимых эмпирических данных; 2) быстрая проверка надежности эмпирических данных; 3) удобство использования как экспресс-методики в разных производственных и образовательных ситуациях; 4) удобство и эффективность работы с высококвалифицированными и высокостатусными субъектами (руководителями высшего звена и др.); 5) возможность описания ПСС как «картины в целом» (например, всей профессиональной карьеры от ее начала до завершения); 6) возможность сопоставления описания ПСС у представителей разных социальных групп – представителей разных профессий, лиц, занимающих разные должностные позиции и т.д.; 7) возможность экспликации феномена «профессионализма» не через деятельностный подход (как систему действий и операций), не через личностный (как систему образований личности), а в его темпоральных характеристиках (макро- и мезоциклах) в масштабе всей профессиональной жизни человека.

К *вероятным ограничениям квази-измерений* мы относим следующие: 1) необходимость установления конструктивных межличностных взаимодействий исследователя и профессионала; 2) сложность установления валидности, согласно критериям, принятым в академической психологии; 3) необходимость последующей обратной связи и обсуждения результатов с профессионалами (вытекающей из условий проведения такого исследования, из контингента респондентов, из методологии методического подхода); 4) вероятность защитных реакций респондентов на определенные вопросы; 5) невозможность объективного полного восстановления событий прошлого и прогнозируемого будущего («до- » и «после-»), уже по причине отсутствия таких данных и таких «экспертов», которые могли бы оценить реальную динамику ПСС – нашего современника на протяжение 40 – 50 лет.

Как уже отмечалось, в данном варианте метода *в задачи квази-измерений входили измерения динамики изменений профессионализма и его составляющих,* но не входили оценки *содержательных аспектов профессионализма субъектов*.

Как было установлено на разных выборках и посредством разных статистических процедур, оценки экспертов разного возраста (в интервале 30 – 50 лет), производимые в определенный настоящий момент, сходны между собой у представителей определенных социальных групп (т.е., определяются не столько актуальным возрастом человека, сколько его специфическим социальным опытом – опытом жизни в браке, воспитания детей, опытом руководства другими людьми и т.п.). Как «воспоминания о прошлом», так и «представления о будущем» для профессионалов разного возраста выступают составными частями общего целого – профессиональной картины мира (ПКМ). ПКМ устойчива в широком возрастном диапазоне (тест-ретестовые оценки даже через 1,5 – 2,0 года характеризуются высокой надежностью).

Карьера нашего современника вариативна, может иметь несколько пиков и снижений, переходов человека в другие сферы, профессии, специализации, но представления о ее общей динамике инвариантны для представителей каждой социальной группы. Различия людей в возрасте (во всяком случае, в определенном интервале – от 30 до 50 лет), в жизненных целях, в ценностях, в трудовых мотивах и пр. «снимаются» системой более высокого уровня - социальной группой.

Можно согласиться, что на рефлексию субъектов влияет огромное количество факторов, но парадоксально то, что представления о ПСС инвариантны для представителей каждой социальной группы. На представления о ПСС влияют как *объективные условия* (рождение и воспитание в полной семье, образование родителей и занимаемые ими должности и др.), *субъективные* (признание как важной роли супругов, детей, рабочих коллективов и пр.), так и *формируемый социальный опыт* – состояние в браке, воспитание детей, руководство другими людьми и т.п. Сама динамика «включения» этих условий как *ресурсов* указывает на их неоднозначную роль в ПСС на протяжении всей профессиональной карьеры.

Результаты исследования указывают еще на один «парадокс». Каким-то образом некоторые внесубъектные условия (например, образование родителей и занимаемые ими должности и др.) выступают в роли ресурсов не только в начале карьеры – в 20 – 25 лет, а могут иметь далеко отставленное по времени действие (например, отражаться в представлениях субъекта о его высоком профессионализме, о развитой профессиональной интуиции и пр. в зрелом возрасте – в 45 – 55 – 65 лет).

Еще один «парадокс» вызывает вопрос: каким образом актуализируются ресурсы? Почему некоторые условиях (состояние в браке, работа в коллективе и др.) для одних людей становятся ресурсами, способствующими их социальной успешности, а для других не становятся?

В задачи настоящего исследования не входило изучение психологических механизмов становления ресурсов, преобразования внесубъектных, интер- и внитрасубъектных условий в качество «ресурсов». Задачи состояли в выявлении связей между динамикой ПСС и используемыми субъектом ресурсами. На основании большого эмпирического материала, на основании согласованности результатов, полученных посредством разных статистических процедур (t-сравнения, описательной статистики, корреляционного и факторного анализа, дискриминантного и множественного регрессионного анализа) нами получено подтверждение наличия предполагаемых связей.

Дальнейшие исследования, изучение вопросов причинно-следственных отношений использования людьми разных ресурсов, полноты самореализации человека в труде и в других сферах жизнедеятельности, позволят раскрыть некоторые психологические механизмы становления человека как *активного субъекта своей жизнедеятельности* (Абульханова, 1999, 2001)

## Выводы по четвертой главе

1. Изучение представлений профессионалов показало, что возможны разные, даже противоположные влияния условий профессиональной сферы на динамику становления профессионализма субъектов на разных этапах карьеры. Высокая стандартизация и жесткость условий (технологий, алгоритмов деятельности, условий профессиональной и корпоративной культуры и т.п.) первоначально могут способствовать быстрому профессиональному становлению субъектов, но во второй половине карьеры эти же условия могут действовать как угнетающие и тормозящие динамику развития субъекта. Напротив, высокая вариативность условий профессиональной деятельности, в начале карьеры даже несколько замедляющая темпы роста профессионализма, во второй половине карьеры может проявляться как позитивная профессиональная эволюция субъектов в целом, в отношении разных составляющих и деятельности, и личности.

2. Важным различительным основанием трех рассматриваемых профессиональных сфер (деятельность бухгалтера, частного предпринимателя и менеджера) является фактор высоты «профессиональной иерархии» *-* меры дифференцированного пространства профессиональной деятельности по обязанностям, правам, компетенциям, должностным позициям, социальным статусам и благам. Высота «профессиональной иерархии» выступает важной детерминантой профессионального становления субъектов.

3. Внесубъектные ресурсы (условия родительской и своей семьи и др.), динамика профессионального становления субъекта, ее сопровождающие деструкции, представляют собой целостный синдром.

4. Разные характеристики организационной культуры (вовлеченность, согласованность, адаптивность и миссия, по Д.Денисону) по степени их выраженности и согласованности находятся в специфических отношениях в рамках профессиональной деятельности субъектов (частных предпринимателей, менеджеров, бухгалтеров). К условиям профессионального становления субъектов следует относить не только профессиональные технологии и типичные трудовые функции, но и типичные особенности социальной микро- и мезосреды (организационную культуру, в том числе). Специфические для представителей разных профессий технологии и трудовые функции в сочетании с особенностями социальной микро- и мезосреды могут предопределять вероятность и меру актуализации субъектами разных ресурсов.

5. Представители разных, противоположных групп, выделяемых по каждому из критериев социальной успешности (должностному продвижению, наличия управленческого опыта, самореализации в семьи) чаще контрастно различаются по полноте и спектру актуализируемых ими ресурсов на протяжении профессиональной карьеры – с 20 до 65 лет. Профессионализм успешных субъектов, как правило, сопряжен с актуализацией разных ресурсов в их довольно широком спектре, с относительно невысокой значимостью отдельных видов ресурсов, и изменением их состава, силы влияния и валентности (знака) в первой и во второй половине карьеры. Профессионализм менее успешных субъектов, чаще сочетается с игнорированием разных ресурсов, с актуализацией ограниченного состава ресурсов, очень долгой представленностью преимущественно ресурсов родительской семьи (место рождения, должность и образование родителей, роль матери).

6. Из анализа представлений следует, что последовательная актуализация разных ресурсов профессионального становления субъекта на протяжении профессиональной жизни (от 20 до 65 лет) сочетается с высоким уровнем профессионализма субъекта, его динамичным ростом и сохранностью, в целом, с социальной успешностью (должностным продвижением, наличием управленческого опыта – опыта руководства людьми, самореализацией в семье); ограниченные ресурсы, длительное использование их отдельных видов сочетаются с меньшей реализованностью в разных сферах.

7. Среди стержневых, «сквозных» интрасубъектных ресурсов профессионализма (в 20 - 45 лет) у успешных профессионалов выступает профессиональная компетентность, на рубеже 45 - 50 лет сменяемая профессиональной интуицией и саморегуляцией интеллектуальной деятельности, эмоционального и физического состояния. Ресурсами профессионализма в 25 – 30 лет также выступают широта жизненных интересов, 35 – 40 лет - обучаемость; профессионализма в 40 лет – интеллектуальная работоспособность.

Смена ресурсов как факторов профессионализма отражает закономерности профессионального становления субъекта на протяжении профессиональной карьеры и закономерности биологической эволюции человека. Последовательное обращение человека к использованию новых ресурсов происходит при ограничении функциональной роли или ослаблении «функциональных», характеризующих физиологические функции организма, и первоначальных «операционных» систем, формирующихся в деятельности (по Б.Г.Ананьеву, В.Д.Шадрикову, Ю.П. Поваренкову). Формируемые первоначально как общие, широко функциональные и специфические профессиональные системы, на более поздних стадиях развития *переструктурируются и дополняются мета-системами* – саморегуляцией, интуицией, цельностью интересов как новых вариантов и способов интеграции ресурсов, следовательно, как новых психических структур.

8. Среди ключевых, «базовых» внесубъектных ресурсов профессионализма успешных субъектов первоначально (в 20 – 25 – 30 лет) выступают роль матери, роль детей, место рождения; в 30 – 45 лет в состав ресурсов входит должность; в 50 – 65 лет ведущими становятся факторы социальных отношений – родственных и дружеских, как ресурсы «отставленного действия», как актуализация ранее накопленного опыта.

9. Спектр как интрасубъектных, так и внесубъектных ресурсов менее успешных субъектов узок. В 20 – 30 лет их профессионализм определяются преимущественным использованием лишь «функциональных» систем, или возможностей организма, не замечаемых в последующем «операционными» системами (профессиональная компетентность, профессиональная интуиция и др.); в период 45 – 60 лет профессионализм поддерживается общительностью личностной и деловой. Обращение к внесубъектным ресурсам характеризуется преимущественно использованием ограниченного спектра ресурсов родительской семьи (образование и должность родителей, место рождения и т.п.).

10. Для объяснения взаимосвязей разных видов ресурсов (интра-, интер- и внесубъектных) предложена Модель динамики профессионализма субъекта (МДПС). Эмпирическая проверка подтверждает эвристические возможности модели (МДПС). Вопрос о роли разных ресурсов профессионального становления субъекта (выступающих как детерминант, факторов или условий по Б.Ф.Ломову) остается открытым и нуждается в дополнительных исследованиях.

11. Содержательно феномен «ресурсы» можно определять как избирательно актуализируемые условия внутренней и внешней среды субъекта, изменяющие силу влияния и валентность (знак), определяющие социальную успешность субъекта выше «среднего» (выше среднестатистической). Ресурсы как психологический феномен характеризуют следующие особенности: 1) Периодическая актуализация. 2) Изменение степени влияния на критерии в разном возрасте. 3) Изменение валентности, знака влияния. 4) Специфическая актуализация (в зависимости от гендера, возраста, социальной микро- и мезосреды). 5) Опережающее по времени влияние отдельных ресурсов. 6) Отставленное по времени влияние других ресурсов. 7) Ресурсы могут вызывать разные эффекты в зависимости от степени их актуализации, значимости для человека, степени их субъективной выраженности; позитивные и нежелательные эффекты находятся в зависимости от диапазона актуализации ресурсов (вероятно, как становление и проявление их системных свойств).

# *Общие выводы*

1. Изучение представлений профессионалов показало, что динамика профессионального становления субъекта и используемые ресурсы у представителей разных социальных групп (представителей разных профессий, должностных позиций, мужчин и женщин, лиц с разной полнотой социализации в других сферах), наряду с общими закономерностями, имеют значительные различия, которые необходимо учитывать при решении задач оптимизации профессионального становления.

2. Из анализа представлений профессионалов следует, что группы субъектов, более реализованных в разных сферах жизнедеятельности (с более успешной административной карьерой, имеющих управленческий опыт, состоящие в браке, имеющие детей и др.) более гомогенны по совокупности изучаемых признаков, чем группы субъектов, в меньшей степени реализованных в разных сферах жизнедеятельности.

3. Представители всех рассматриваемых социальных групп отличаются сравнительно низкой восприимчивостью к условиям социальной среды, выраженной межгрупповой и индивидуальной избирательностью в отношении разных условий среды. Представители социальных групп, отличающиеся наименьшей восприимчивостью к условиям социальной микро-, мезо- и макросреды, характеризуются наиболее выраженными профессиональными деструкциями, деформациями и профессиональными заболеваниями во второй половине карьеры.

4. Представители разных, противоположных групп, выделяемых по каждому из критериев социальной успешности (должностному продвижению, наличию управленческого опыта, самореализации в семьи) чаще контрастно различаются по полноте и спектру актуализируемых ими ресурсов на протяжении профессиональной карьеры – с 20 до 65 лет. Профессионализм успешных субъектов, как правило, сопряжен с актуализацией разных ресурсов в их довольно широком спектре, с относительно невысокой значимостью отдельных видов ресурсов, с изменением их состава, силы влияния и валентности (знака) в первой и во второй половине карьеры. Профессионализм менее успешных субъектов, чаще сочетается с игнорированием разных ресурсов, с актуализацией ограниченного состава ресурсов, с высокой значимостью отдельных ресурсов в их влиянии на уровень профессионализма субъектов, представленностью преимущественно ресурсов родительской семьи (место рождения, должность и образование родителей, роль матери).

5. Согласно анализу представлений субъектов, последовательная актуализация ими разных ресурсов профессионального становления субъекта на протяжении профессиональной жизни (от 20 до 65 лет) сочетается с высоким уровнем профессионализма субъекта, его динамичным ростом и сохранностью, в целом, с социальной успешностью (должностным продвижением, наличием управленческого опыта, самореализацией в семье). Ограниченно привлекаемые ресурсы, длительное использование их отдельных видов сочетаются с меньшей реализованностью в разных сферах.

6. Среди стержневых, «сквозных» интрасубъектных ресурсов профессионализма (в 20 - 45 лет) у успешных профессионалов выступает профессиональная компетентность, на рубеже 45 - 50 лет сменяемая профессиональной интуицией и саморегуляцией интеллектуальной деятельности, эмоционального и физического состояния. Ресурсами профессионализма в 25 – 30 лет также выступают широта жизненных интересов, 35 – 40 лет - обучаемость; профессионализма в 40 лет – интеллектуальная работоспособность.

Смена ресурсов как факторов профессионализма отражает закономерности профессионального становления субъекта на протяжении профессиональной жизни. Последовательное обращение человека к использованию новых ресурсов происходит при ограничении функциональной роли или ослаблении «функциональных», характеризующих физиологические функции организма, и первоначальных «операционных» систем, формирующихся в деятельности. Формируемые первоначально как общие, широко функциональные и специфические профессиональные системы, на более поздних стадиях развития *переструктурируются и дополняются мета-системами* – саморегуляцией, интуицией, цельностью интересов как новых вариантов и способов интеграции ресурсов.

7. Среди ключевых, «базовых» внесубъектных ресурсов профессионализма первоначально (в 20 – 25 – 30 лет) выступают роль матери, роль детей, место рождения; в 30 – 45 лет в состав ресурсов входит должность; в 50 – 65 лет ведущими становятся факторы социальных отношений – родственных и дружеских, как ресурсы «отставленного действия», как актуализация ранее накопленного опыта.

8. Спектр как интрасубъектных, так и внесубъектных ресурсов менее успешных субъектов узок. В 20 – 30 лет их профессионализм определяются преимущественным использованием лишь «функциональных» систем, или возможностей организма, не замещаемых в последующем «операционными» системами (профессиональной компетентностью, профессиональной интуицией и др.); в период 45 – 60 лет профессионализм поддерживается общительностью личностной и деловой. Обращение к внесубъектным ресурсам характеризуется преимущественно использованием ограниченного спектра ресурсов родительской семьи (образование и должность родителей, место рождения и т.п.).

9. Содержательно феномен «ресурсы» можно определять как избирательно актуализируемые условия внутренней и внешней среды субъекта, изменяющие силу влияния и валентность (знак), определяющие социальную успешность субъекта выше «среднего» (выше среднестатистической).

# *Список используемой литературы:*

1. Абульханова К.А. О субъекте психической деятельности. – М.: Наука, 1973.
2. Абульханова-Славская К.А., Брушлинский А.В. Философско-историческая концепция С.Л.Рубинштейна. – М.: 1989.
3. Абульханова К.А. Психология и сознание личности (Проблемы методологии, теории и исследования реальной личности): Избранные психологические труды. – М., Воронеж: 1999.
4. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.
5. Абульханова К.А. Время жизни и время личности. СПб.: Алетейя, 2001.
6. Акинщикова Г.И. Телосложение и реактивность организма спортсмена. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1969. – 90 с.
7. Акинщикова Г.И. Соматическая и физиологическая организация спортсмена. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1977. – 160 с.
8. Акмеология / Под общ.ред. А.А.Деркача.- М.: РАГС, 2002. – 681 с.
9. Аладжанова Н.А. Психофизиологические аспекты сверхмедленной ритмической активности головного мозга. – М.: Наука. 1979. – 214 с.
10. Александрова Л.А. Адаптация к трудным жизненным ситуациям и психологические ресурсы личности / Личностынй потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А.Леонтьева.- М.: Смысл, 2011. С. 547 – 578.
11. Алякринский Б.С. Основы научной организации труда и отдыха космонавтов.- М.: Медицина, 1975. – 208 с.
12. Алякринский Б.С. Биологические ритмы и организация жизни человека в космосе.- М.: Наука, 1983. – 252 с.
13. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды. Т.1. – М.: Педагогика, 1980.
14. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1968. 338 с.
15. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания. М.: Наука, 1977. 380 с.
16. Ананьев Б.Г. Избранные психологические труды. Т.1. – М.: Педагогика, 1980.
17. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания.- СПб.: Питер, 2002. - 272 с.
18. Анохин П.К. Биология и нейрофизиология условного рефлекса. М., 1968.
19. Анучин А.А. Индивидуальный ритм интеллектуальной продуктивности. В кн.: Современная психология: состояние и перспективы. Т.1. М.: ИП РАН, 2002, с. 82 – 84.
20. Анциферова Л.И. К психологии личности как развивающейся системе // Психология формирования и развития личности. М., 1981. С.3—18.
21. Анциферова Л.И. Развитие личности и проблемы геронтологии. – М. Изд-во Институт психологии РАН, 2006. – 512 с.
22. Асмолов А.Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров. -М., Воронеж: Модэк, 1996.
23. Асмолов А.Г. Психология личности.- М.: Смысл, 2010. – 448 с.
24. Базылевич Т.Ф. Введение в психологию целостной индивидуальности. М.: Изд-во ИП РАН, 1998. 248 с.
25. Базылевич Т.Ф.Дифференциальная психофизиология: прошлое, настоящее, будущее. Мир психологии, № 3, 2004, стр. 44-67.
26. Барабанщиков В.А. Принцип системности в современной психологии: основания, проблемы, тенденции развития. В кн.: Идея системности в современной психологии. – М.: ИП РАН, 2005, с. 9 – 47.
27. Бизнес-тренинг: идеи и методы.- СПб.: Речь, 2004. – 192 с.
28. Безносов С.П. Профессиональная деформация личности. – СПб.: Речь, 2004. 272 с.
29. Биоритмы и труд / под ред. А.Д.Слонима.- Л.: Наука, 1980.
30. Богоявленская Д.Б. Что выявляют тесты интеллекта и креативности / Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2004. № 2. С. 54 – 65.
31. Бодалев А.А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения. М.: Наука, 1998.
32. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
33. Бодров В.А. Психология профессиональной деятельности. Теоретические и прикладные проблемы. – М.: ИП РАН, 2006. – 623 с.
34. Бодров В.А. Профессиональное утомление: Фундаментальные и прикладные проблемы. – М.: ИП РАН, 2011. – 560 с.
35. Большой толковый социологический словарь,/ Под ред Г.В. Осипова.- Т. 1.- М.: Прогресс, 1999.- 945с.
36. Большой энциклопедический словарь./ Под ред. О.С. Порхоменко.- СПб, 1999. - 806 с.
37. Бондарев Э.В. О возможности совершенствования профессионального психологического отбора по результатам дискриминантного анализа. В кн.: Современная психология: состояние и перспективы. Т.2. М.: ИП РАН, 2002, с. 292 – 294.
38. Братусь Б.С. Аномалии личности. М.: Мысль, 1988.
39. Бреслав Г.М. Основы психологического исследования. М.: Смысл, 2010. -496 с.
40. Брушлинский А.В. Психология субъекта /Отв. ред. В.В.Знаков. М.: Изд-во ИПРАН, 2003. - 272 с.
41. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: "Питер", 2005.
42. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. - СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
43. Водопьянова Н.Е. Дисфункции ценностно-смысловой регуляции личности как риск психического выгорания и профессионального здоровья. В кн.: Здоровая личность / Под ред. Г.С.Никифорова. – СПб.: Речь, 2013, с. 296 – 312
44. Возрастные особенности психических заболеваний. В кн.: Сборник научных трудов Всероссийского и Удмурдского научно-медицинского общества невропатологов и психиатров. Вып. 2. Ижевск, 1976. – 172 с..
45. Возрастные особенности психических функций взрослых в период зрелости (41 – 46 л.) / Отв. Ред. Я.И.Петров.- М.: АПН СССР, 1984. - 88 с.
46. Волочков А.А. Активность субъекта бытия: Интегративный подход.- Пермь: ПГПУ, 2007. – 2007. - 376 с.
47. Воронин А.Н. Интеллект и креативность в межличностном взаимодействии. - М.: ИП РАН, 2004. – 270 с.
48. Вяткин Б.А. Лекции по психологии интегральной индивидуальности человека.- Пермь: Изд-во ПГУ, 2000. – 179.
49. Галкина А.И. Взаимосвязь самооценки и характеристик исполнительской деятельности. Автореф. дис. …канд.психол.наук.- М., 2009. 24 с.
50. Геберт Д., фон Розенштиль Л. Организационная психология. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2006. – 624
51. Голиков А.П., Голиков П.П. Сезонные ритмы в физиологии и патологии.- М.: Медицина, 1973. – 166 с.
52. Голиков Ю.Я. Методология психологических проблем проектирования техники. М.: ПЕР СЭ, 2003.
53. Голиков Ю.Я., Костин А.Н. Психология автоматизации управления техникой. – М.: ИП РАН, 1996. – 160 с.
54. Голубева Э.А. Способности и индивидуальность. М.,1993. – 199 с.
55. Готтсданкер Р. Основы психологического эксперимента. – М.: Академия, 2005. – 368 с.
56. Денисова В.Г. Динамика и детерминанты профессионального становления субъекта/ Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: традиции и перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, г. Ярославль, 19 – 21 мая 2011 г. В 3 ч. Ч. III / Отв. Ред. А.В.Карпов. – Ярославль: ЯрГУ, 2011, с. 105 - 108.
57. Денисова В.Г. Макроциклы, мезоциклы и детерминанты профессиональной эволюции субъекта в социономических профессиях / Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г.Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2011, № 2, с. 94 – 99.
58. Деркач А.А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека.- Кн. 2.-М.: РАГС, 2000. -536 с.
59. Деркач А.А. Зазыкин В.Г. Акмеология - СПб.: Питер, 2003. – 256 с.
60. Дерябо С.Д., Ясвин В.А. Экологическая педагогика и психология. – Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
61. Дановский С.Л. Динамика социальных и психологических особенностей безработных граждан // Опыт, содержание и методы профориентационной работы Департамента труда и занятости г.Москвы. М., 1995. С. 64—73.
62. Джидарьян И.А. Категория активности и ее место в системе психологического знания // Категории материалистической диалектики в психологии. М.: Наука, 1988. С.56—88.
63. Демин А.Н. Личность в кризисе занятости. – Краснодар: КГУ, 2004. – 317 с.
64. Дикая Л.Г. Психическая саморегуляция функционального состояния человека (системно – деятельностный подход). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2003.
65. Дикая Л.Г. Актуальные проблемы и перспективы исследований в психологии труда в условиях глобализации // Психологический журнал, 2007. Т. 28, № 3, с. 29 – 44.
66. Дружинин В.Н. Экспериментальная психология. – СПб.: Питер,.2005. – 319 с.
67. Дружинин В.Н. Психология способностей. – М.: ИП РАН, 2007. – 541 с.
68. Дуракова И.Б. Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта.- М.: Центр, 1998.— 160 с.
69. Ежов С.Н. Влияние дальних широтных перелетов на функциональное состояние спортсменов. Автореф. дисс. канд. мед. наук. – Владивосток, 1979. – 26 с.
70. Ермолаев О.Ю. Математическая статистика для психологов. – М.: Флинта, 2002. – 336 с.
71. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала. – М.: Изд-во Института психологии РАН, 2008. – 347 с.
72. Журавлев А.Л. Стиль и эффективность руководства производственным коллективом: Автореф. дисс. канд. психол. наук. М., 1976. - 22 с.
73. Журавлев А.Л. Стиль руководства для управления социально-психологическим климатом коллектива // Социально-психологический климат коллектива: теория и методы изучения. М.: Наука, 1979. С.134—145.
74. Журавлев А.Л. Факторы формирования стиля руководства производственным коллективом // Социально-психологические проблемы производственного коллектива. М.: Наука, 1983. С.101—115.
75. Журавлев А.Л. Совместная деятельность как объект социально-психологического исследования // Совместная деятельность: методология, теория, практика. М.: Наука, 1988. С.19—36.
76. Журавлев А.Л. Психология управленческих взаимодействий. – М.: Изд-во Институт Психологии РАН, 2004. – 476 с.
77. Журавлев А.Л. Особенности междисциплинарных исследований в современной психологии // Теория и методология психологии: Постнеклассическая перспектива / Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007, с. 15 – 32.
78. Журавлева Н.И. Акмеологические факторы восприятия партнеров управленческой деятельности. Акмеология, № 3, Т.2, 2007. с. 30 – 33.
79. Журавлева Н.И. Профессиональное становление субъекта в социономических профессиях: «расщепления», гетерохронность и нелинейная динамика процессов/ Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г.Демидова. Серия Гуманитарные науки. 2011, № 4, с. 102 – 105.
80. Журавлева Н.И. Корпоративная культура и профессиональное становление субъекта. В кн.: Организационная культура: теория, исследования, практика: сб. ст. Вып. 2 /под ред. С.В.Быкова. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2011, с.76 – 84.
81. Завалишина Д.Н. Практическое мышление: Специфика и проблемы развития. – М.: ИП РАН, 2005. – 376 с.
82. Завалова Н.Д., Ломов Б.Ф., Пономаренко В.А. Принцип активного оператора и распределение функций между человеком и автоматом // Вопросы психологии, 1978, №3, с. 3 - 15.
83. Зазыкин В.Г. Акмеографический подход в развитии профессионализма государственных служащих. Психологическое воздействие в деловом общении: Конспекты лекций. – М.: Изд-во РАГС, 1999. – 88 с.
84. Заславская Р.М. Суточные ритмы у больных с сердечно-сосудистыми заболеваниями. – М.: Медицина, 1979. – 165 с.
85. Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000.
86. Здоровье личности / Под ред. Г.С.Никифорова.- СПб: Речь, 2013. – 400 с.
87. Зеер В.С. Психология профессий. – Екатеринбург.Деловая книга, 2003.
88. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития. – М.: Академия, 2007.
89. Зеер Е. Ф., Сыманюк Э.Э. Психология профессиональных деструкций. – М.: Академический проект, 2005. – 240 с.
90. Знаков В.В. Психология субъекта и психология человеческого бытия. В кн.: Субъект, личность и психология человеческого бытия. Под ред. В.В.Знакова, З.И.Рябикиной. – М.: ИП РАН, 2005, с. 9 - 44.
91. Иванова Е.М. Психологическая системная профессиография. – М.: ПЕР СЭ, 2003. – 208 с.
92. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности. – М.: ПЕР СЭ, 2006. – 382 с.
93. Идея системности в современной психологии / Под ред. В.А.Барабанщикова. – М.: Институт психологии РАН, 2005. – 496 с.
94. Ильин Е.П. Оптимальные характеристики работоспособности человека. Автореф. дисс. докт. пед (психол.) наук.- Л, , 1968. - 32 с.
95. Ильин Е.П. Психофизиология физического воспитания: Деятельность и состояния. М.: Просвещение, 1980. - 199 с.
96. Ильин Е.П. Психофизиология физического воспитания: Факторы, влияющие на эффективность спортивной деятельности. М.: Просвещение, 1983. 223 с.
97. Ильин Е.П. Стиль деятельности: Новые подходы и аспекты // Вопр. психологии. 1988. №6. С.85—93.
98. Ильин Е.П. Психология индивидуальных различий – СПб.: Питер, 2008.
99. Интегральная индивидуальность человека и ее развитие / Под ред. Вяткина Б.А..- М.: Изд-во Института психологии РАН, 1999. – 328 с.
100. Иоголевич Н.И. Психология личности и деятельности менеджера. – Челябинск: Полиграф-Мастер, 2005. – 256 с.
101. Кабардов М.К. Актуальные проблемы психофизиологии индивидуальных различий и дифференциальной психофизиологии // Дифференциальная психология и дифференциальная психофизиология сегодня: Материалы конференции, посвященной 115-летию со дня рождения Б.М.Теплова, 10 – 11 ноября 2011 г. / Под ред. М.К.Кабардова. – М.: Смысл, 2011, с. 18 – 28.
102. Кабаченко Т.С. Психология управления. Ч.1. Управленческая деятельность // Учебное пособие. М., 1996. 146 с.
103. Кабаченко Т.С. Психология управления человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2005.
104. Казначеев В.П., Казначеев С.В. Адаптация и конституция человека.- Новосибирск: Наука, 1986. – 120 с.
105. Карпинский К.В. Смысл жизни и ресурсы его реализации: К пониманию механизмов личностного кризиса. // Психология. Журнал Высшей школы экономики. Т. 9, № 4, 2012, с. 3 – 33.
106. Карпов А.В. Психология менеджмента. – М.: Гардарики, 1999. – 584 с.
107. Карпов А.В. Метапроцессы как средства психической регуляции деятельности // Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: традиции и перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, г. Ярославль, 19 – 21 мая 2011 г. В 3 ч. Ч. III / Отв. Ред. А.В.Карпов. – Ярославль: ЯрГУ, 2011, с. 140 - 148.
108. Квале С. Исследовательское интервью. – М.: Смысл, 2003. – 391 с.
109. Кемпбелл Д. Модели экспериментов в социальной психологии и прикладных исследованиях. М.: Прогресс, 1980. 391 с.
110. Кирхлер Э., Хельц Э. Дизайн работ в организации. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2003. – 212 с.
111. Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофман Е. Психологические теории организации. Психология труда и организационная психология. – Харьков: Изд-во Гуманитарный Центр, 2005. – 312 с.
112. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности в зависимости от типологических свойств нервной системы. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1969. - 278 с.
113. Климов Е.А. Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. 199 с.
114. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2004. – 304 с.
115. Кольцова В.А. История психологии: Проблемы методологии.- М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008. – 511 с.
116. Корнилова Т.В. Некоторые методологические проблемы экспериментальной проверки гипотез. Вкн.: Эксперимент и квазиэксперимент в психологии. – Спб.: Питер, 2004, с. 13 - 29.
117. Костин А.Н. Методологические основания комплексного анализа сложной профессиональной деятельности. В кн.: Актуальные проблемы психологии труда, инженероной психологии и эргономики. Вып. 1. / Под ред. В.А.Бодрова, А.Л.Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2009, с. 171 – 189.
118. Костин А.Н. Автоматизация техники: инженерно-психологические проблемы и социально-психологические детерминанты. В кн.: Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 2. / Под ред. В.А.Бодрова, А.Л.Журавлева. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011, с. 69 – 86.
119. Крэйс Г. Психология развития. – СПб.: Питер, 2000. – 992 с.
120. Кривонос А.А. Некоторые закономерности послелетной динамики восстановительного периода у летчиков. В кн.: Авиакосмическая медицина / Под рел. О.Г.Газенко – М.: 1979. Ч. 2, с. 27 – 29.
121. Крокер Л., Джеймс А. Введение в классическую и современную теорию тестов. – М.: Логос, 2010. – 668 с.
122. Кроник А.А., Ахмеров Р.А. Каузометрия: Методы самопознания, психодиагностики и психотерапии в психологии жизненного пути. – М.: Смысл, 2003. – 284 с.
123. Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни.- Кострома: КГУ им. Н.А.Некрасова, 2010.
124. Кузьмина Н.В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища. – М.: Высш. шк., 1989. – 167 с.
125. Кузьмина Н.В. Предмет акмеологии.- СПб.: Политехника, 2002.- 189 с.
126. Кун Т. Структура научных революций. М.: Прогресс, 1977.
127. Купер Д., Робертсон И., Тинглай Г. Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки. – М.: ООО Вершина, 2005. – 336 с.
128. Лазебная Е.О. Преодоление психологических последствий воздействия экстремального (травматического) стресса: посттравматическая стрессовая адаптация // Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2007, с. 561 – 575.
129. Лактионова А.И., Махнач А.В. Жизнеспособность как фактор адекватного профессионального самоопределения и социализации. В кн.: Социальная психология труда: Теория и практика. Т.1. / Отв. Ред. Л.Г.Дикая, А.Л.Журавлев. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010, с. 459 – 477.
130. Леонгард К. Акцентуированные личности. – Ростов н/Дону: Феникс, 1997. – 544 с.
131. Леонтьев Д.А. Личностный потенциал как объект изучения. В кн. Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А.Леонтьева. – М.: Смысл, 2011, с. 5 – 11.
132. Лейтес Н.С. Умственные способности и возраст. М.: Педагогика, 1971. - 280 с.
133. Лефевр В.А. Конфликтующие структуры. – М.: ИП РАН, 2000.
134. Лицов А.Н. Экспериментальное изучение суточной динамики некоторых физиологических функций и работоспособности человека в условиях обычных и измененных режимов деятельности. Автореф. дисс. канд. мед. наук. – Л. 1967. – 24 с.
135. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. – М.: Наука. 1984. – 444 с.
136. Ломов Б.Ф. Проблемы и стратегии психологического исследования. – М.: Наука. 1999. – 204 с.
137. Лотова И.П. Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы. Ч. 1. – М.: РАГС, 2003. – 170 с.
138. Лютенс Ф. Организационное поведение. - М.: Инфра-М, 1999. -691 с.
139. Мазилов В.А. Методология психологической науки: история и современность. – Ярославль: МАНП, 2007. – 352 с.
140. Маничев С.А. Методы диагностики ПВК менеджеров // Психология менеджмента/ Под ред. Г.С.Никифорова.- СПб.: СПбГУ, 2000. С.243 - 280.
141. Манухина С.Ю., Карманов М.В. Методологические вопросы статистического исследования карьеры работников// Ученые записки. Выпуск  XXIII. – М.: РАП, 2010, с.210-222.
142. Манухина С.Ю. Значение эмоционально-личностных факторов при кадровом прогнозировании (в период экономического кризиса).// Путеводитель предпринимателя. Выпуск VI. – М.: РАП, 2010, с.96-106.
143. Манухина С.Ю., Глушач Н.Н., Манухина Н.М. Профессиональный стресс в организационной среде.// Ученые записки ОГУ. №4(60). – Орел: ОГУ, 2014, с.350-355
144. Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. – М.: РАГС, 2001. – 262 с.
145. Марков В.Н. Проблемы профессиональной самореализации кадров управления – М.: РАГС, 2004. с. 104.
146. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: РАГС, 1996.
147. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. М.: Смысл, 1999. - 425 с.
148. Мерлин В.С. Очерки интегрального исследования индивидуальности. М.: Педагогика, 1986. - 256 с.
149. Митина Л.М. Личность и профессия: проблемное поле эволюционирования / Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: традиции и перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, г. Ярославль, 19 – 21 мая 2011 г. В 3 ч. Ч. III / Отв. Ред. А.В.Карпова. – Ярославль: ЯрГУ, 2011, с. 237 - 240.
150. Михайлова Н.Б. Опыт психологического исследования ситуации безработицы // Психологический журнал. 1998. Т. 19, № 5, с. 28 – 62.
151. Могилевкин Е.А. Психологические факторы карьеры госслужащих// Становление госслужбы в России и подготовка высшего административно-управленческого потенциала.- М.: ИНИОН, 1998.-251 с.
152. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. – СПб.: Речь, 2007. – 336 с.
153. Молл Е.Г. Менеджмент: организационное поведение. – М.: Финансы и статистика, 1998. – 160 с.
154. Моросанова В.И. Саморегуляция и индивидуальность человека – М.: Наука, 2010. - 519 с.
155. Москаленко О.В. Акмеология профессиональной карьеры личности. – М.: РАГС, 2007. – 352 с.
156. Муконина М.В. Прогноз эффективности поведения по представлениям об «эталоне ответственного работника» (на примере работников опасных производств). В кн.: Современная психология: состояние и перспективы. Т.2. М.: ИП РАН, 2002, с. 215 – 218.
157. Навакатикян А.О., Крыжановская В.В., Кальниш В.В. Физиология и гигиена умственного труда. – Киев: Здоров,я, 1987.
158. Нестик Т.А. Отношение к времени в малых группах и организациях. – М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2011. - 296 с.
159. Никифоров Г.С., Августова Л.И. Психология профессионального здоровья. В кн.: Психология здоровья /Под ред. Г.С.Никифорова.- СПб.: Питер, 2003, с. 481 – 507.
160. Никифоров Г.С., Ананьев А.В. Психология здоровья. В кн.: Психология здоровья /Под ред. Г.С.Никифорова.- СПб.: Питер, 2003, с. 12 – 40.
161. Никифоров Г.С., Березовская Р. А. Отношение к здоровью. В кн.: Психология здоровья /Под ред. Г.С.Никифорова.- СПб.: Питер, 2003, с. 275 – 291.
162. Носкова О.Г. Психология труда. – М.: Академия, 2004. – 384 с.
163. Ньюстром Д.В., Девис К. Организационное поведение.- СПб.: Питер, 2000.
164. Обознов А.А. Психическая регуляция операторской деятельности.- М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2005. - 182 с.
165. Ожиганова Г.В. Зарубежные концепции духовного интеллекта // В кн.: Психология интеллекта и творчества: Традиции и инновации: Материалы научной конференции, посвященной памяти Я.А.Пономарева и В.Н.Дружинина, ИП РАН, 7 - 8 октября 2010. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010, с. 236 – 246.
166. Онищенко О.В. Динамика становления стилей делового общения и методы их совершенствования у сотрудников частных охранных предприятий. Автореферат дисс. канд. психол. наук. М., 2003. – 24 с.
167. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности. - М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2005. - 330 с.
168. Орел В.Е. Орел В.Е. Проблема профессиональных деструкций в свете системогенетического подхода // Ярославский психологический вестник. Вып. 25.- М.-Ярославль: Изд-во РПО, 2009, с. 56 – 60.
169. Орлов А.С. Введение в коммуникационный менеджмент. – М.: Гардарики, 2005. – 378 с.
170. О’Шонесси Дж. Принципы организации управления фирмой. М.: Прогресс, 1979. 420 с.
171. Панов В.И. Введение в экологическую психологию. Ч.1. – М.: Изд-во МНЭПУ, 2001. – 197 с.
172. Панов В.И. Экологическая психология: Опыт построения методологии.- М.: Наука, 2004. – 197 с.
173. Парыгин Б.Б. Социальная психология.- СПб.: СПбГУП, 2003. – 616 с.
174. Петровский В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности.- Ростов-на-Дону: Феникс, 1996.
175. Поваренков Ю.П. Проблемы психологии профессионального становления личности. - Ярославль: Канцлер, 2008. – 200 с.
176. Поваренков Ю.П. Системогенетический подход к пониманию профессионально важных качеств субъекта труда // Ярославский педагогический вестник , № 1, 2012 , с. 5 – 12.
177. Поваренков Ю.П. Системогенетический подход к проблеме профессионального развития личности. В кн.: Личность профессионала в современном мире / Отв. ред. Л.Г.Дикая, А.Л. Журавлёв. М.: ИПРАН, 2013а, с. 127-146
178. Поваренков Ю.П. Уточнение предмета, метода и основных задач психологии профессионального становления личности // Ярославский педагогический вестник. (Психолого-педагогические науки)- 2013б.- № 2. с.115- 125.
179. Поваренков Ю.П. Психология профессионального становления личности. – Саратов: Изд-во СГПУ, 2013в. – 258 с.
180. Поддьяков А.Н. Методологический анализ парадигм конкуренции в обучении.- М.: ПЕР СЭ, 2006. – 176 с.
181. Позняков В.П. Исследование социально-психологических и личностных факторов деловой активности российский предпринимателей с позиции концепции социально-психологических отношений // Актуальные проблемы теоретической и прикладной психологии: традиции и перспективы: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. Ярославль, 19 – 21 мая 2011. В 3 ч./ Отв. Ред. А.В.Карпов.- Ярославль: ЯрГУ, 2011, с. 308 – 311.
182. Полисистемное исследование индивидуальности человека / под ред. Б.А.Вяткина.- М.: ПЕР СЭ, 2005. – 384 с.
183. Пономаренко В.А. Психология духовности профессионала. – М.: ПЕР СЭ, 2004. – 256 с.
184. Поппер К. Предположения и опровержения: Рост научного знания.- М.: АСТ, 2008.
185. Порус В.Н. Как объяснять? Знак развилки на пути психологии / Философские проблемы современной психологии: Материалы Всероссийского форума.- Дивноморск, 26 – 30 сент. 2009 г. – М.: РФО, 2009, с. 5 – 15.
186. Постылякова Ю.В. Ресурсы совладания со стрессом в разных видах профессиональной деятельности // Психологический журнал. 2005. Т. 2. № 6. С. 35 – 43.
187. Постылякова Ю.В. Ресурсный потенциал субъекта профессиональной деятельности // Социальная психология труда: Теория и практика /Отв.ред. Л.Г.Дикая, А.Л.Журавлев.- М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2010. Т. 1. С. 226 – 243.
188. Практический интеллект / Под ред. Р.Дж.Стернберга- СПб.: Питер, 2002.
189. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. – М.: Академия, 2001. – 480 с.
190. Психология здоровья / Под ред. Г.С.Никифорова.- СПб.: Питер, 2003. – 607 с.
191. Развитие психофизиологических функций взрослых людей. Кн. 1. / Под ред. Б.Г.Ананьева, Е.И.Степановой. – М.Педагогика, 1972. – 245 с.
192. Развитие психофизиологических функций взрослых людей. Кн. 2. / Под ред. Б.Г.Ананьева, Е.И.Степановой. – М.Педагогика, 1972. – 198 с.
193. Ревенко Н.В. Психология управления. Л., 1983. 72 с.
194. Роджерс К. Консультирование и психотерапия. – ЭКСМО-Пресс, 1999. – 464 с.
195. Родина О.Н. О понятии “успешности трудовой деятельности” // Вестн. Моск. ун-та. Сер.14. Психология. 1996. №3. С.51—60.
196. Розе Н.А. Психомоторика взрослого человека. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1970. – 128 с.
197. Рослякова Е.Ю. Взаимосвязь проявлений активности субъекта жизнедеятельности в ранней юности. Автореф. дисс.канд.психол.наук. Ярославль, 2009. – 24 с.
198. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии. 2-е изд. / Отв. ред. Е.В.Шорохова. М.: Педагогика, 1976. - 416 с.
199. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер, 1999.
200. Рубинштейн С.Л. Бытие и сознание. Человек и мир. – СПб.: Питер, 2003.
201. Русалов В.М. Психология и психофизиология индивидуальных различий: Некоторые итоги и ближайшие задачи системных исследований // Психол. журн. 1991. Т.12. №5. С.3—17.
202. Русалов В.М. Современный этап дифференциальной психофизиологии. В кн.: Современная психология: состояние и перспективы. Т.1. М.: ИП РАН, 2002, с. 201 – 203.
203. Рыбалко Е.Ф. Возрастная и дифференциальная психология.- Спб.: Питер, 2001. – 224 с.
204. Рюттенгер Р. КК
205. Салмон Р. Будущее менеджмента. – СПб.: Питер, 2004.
206. Сергиенко Е.А. Раннее психическое развитие: Новый взгляд. - М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2006. – 464 с.
207. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии.- СПб.: Речь, 2004. – 192 с.
208. Симонова Н.Н. Адаптация к экстремальным условиям профессиональной деятельности работающих вахтовым методом на Крайнем Севера. – Архангельск: Изд-во АГУ, 2012. – 142 с.
209. Синягин Ю.В Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды. – М.: Монография, 2001. – 272 с.
210. Синягин Ю.В. Личностно-профессиональный опросник РАГС и его модификация. – М.: РАГС, 2004. - 49 с.
211. Славцов С.В., Дикая Л.Г. Образ профессионала в диагностике профпригодности и перспектив профессионального роста. В кн.: Современная психология: состояние и перспективы. Т.2. М.: ИП РАН, 2002, с. 229 – 231.
212. Слоним А.Д. Физиология адаптации к природным факторам среды и проблемы экологической патологии. // Проблемы географической патологии.- М.: Медицина, 1964, с. 150 – 159.
213. Служебная карьера / Под общ. ред. Е.В. Охотского. М.: Экономика, 1997. – 321 с.
214. Современный словарь иностранных слов./ Под ред. Л.М. Баш, А.В. Боброва и др.- М.: Русский язык, 1999.-740 с.
215. Современный философский словарь./ Под ред. В.Е. Кемерова. – Екатеринбург, 1996. - 602 с.
216. Социальное управление: Словарь. / Под ред. В.И. Добренькова, И.М. Слепенкова.- М.: Изд-во МГУ, 1994.-198 с.
217. Смирнов С.Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности. М.: Аспект-Пресс, 1995.
218. Смирнов С.Д. Ментальное развитие человека. – М.: Аспект-Пресс, 2007. – 284 с.
219. Социальный интеллект // Под ред. Д.В.Ушакова и Д.В.Люсина. – М.: Изд-во Институт психологии РАН, 2005.
220. Стамбулова Н.Б. Психология спортивной карьеры. - СПб.: Центр карьеры, 1999.- 368
221. Степанова С.И. Актуальные проблемы космической биоритмологии. - М.: Наука, 1977. – 311 с.
222. Степин В.С. Теоретическое знание. Структура, историческая эволюция. – М.: Прогресс – традиция, 2000. – 634 с.
223. Стиль жизни личности. Киев: Наукова думка, 1982. 372 с.
224. Стрелков Ю.К. Инженерная и профессиональная психология. М.: Академия, 2001.
225. Суточные ритмы физиологической активности процессов организма / Под ред. В.А.Таборлина, В.Н.Доброхотова. – М., 1972. – 135 с
226. Суходольский Г.В. Основы психологической теории деятельности. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1988. - 168 с.
227. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. – М.: МПСИ, 2005. – 252 с.
228. Тихомирова Т.Н. Интеллект и креативность в условиях социальной среды. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. – 230 с.
229. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности. – М.: Смысл, 2000. – 199 с.
230. Толочек В.А. Асимметрия восприятия партнеров по управленческой деятельности // Акмеология. – 2001.- № 1. - С. 36 – 41.
231. Толочек В.А. «Квазидиагностика» и проблема целостного изучения человека // Мир психологии, 2004, №4, с. 100 – 111.
232. Толочек В.А. Социализация в квадрате: локализация феномена «акме» и его вероятные детерминанты //«Мир психологии, 2005, №4, с. 50-65.
233. Толочек В.А., Журавлева Н.И., Чебоченко О.В. Искажения восприятия партнера в структуре управленческих взаимодействий. Вестник университета. Социология и управление персоналом. 2007, № 11 (37), с. 103 – 103.
234. Толочек В.А. Общий подход и частные результаты комплексных исследований феномена «человек» в научной школе Б.Г.Ананьева // Вопросы психологии, 2007, № 5, 161 – 169.
235. Толочек В.А. Профессиональная успешность субъекта: Психологические и социальные контексты // В кн. Методы исследования психологических структур и их динамики / Под ред. Т.Н.Савченко, Г.М.Головиной. Вып. 4. М.: ИП РАН, 2007. с. 69 - 81.
236. Толочек В.А. Профессиональные способности: интер-, интра- и внесубъектные ресурсы профессиональной успешности. В кн.: Тенденции развития современной психологической науки. Тезисы юбилейной научной конференции / Отв. ред. А.Л.Журавлев, В.А.Кольцова. Ч.1. М.: ИП РАН, 2007, с. 368 – 371.
237. Толочек В.А. Интерсубъектные, интрасубъектные и внесубъектные ресурсы профессиональной успешности субъекта // Социология и управление персоналом. 2008, № 2, с. 155 -161.
238. 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.
239. Толочек В.А. Современная психология труда.- СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
240. Толочек В.А., Денисова В.Г. Истинные- и квази-измерения в изучении эволюции психологических систем/ Материалы 2-й Всероссийской научной конференции 12 – 14 ноября, 2008. – М., 2008, с. 113 – 114.
241. Толочек В.А. Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющиепарадигмы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2009. Т. 6, № 3. С. 27–61.
242. Толочек В.А. Профессиональное становление субъекта в социономических профессиях: специфика феномена или новые грани психологии // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия "Психология". 2009. № 1. С.116-124.
243. Толочек В.А. Пространство взаимодействия субъектов: ресурсный подход // Психологические исследования интеллекта и творчества: Материалы научной конференции, посвященной памяти Я.А.Пономарева и В.Н.Дружинина, ИП РАН, 7 - 8 октября 2010. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010, с. 264 – 267.
244. Толочек В.А., Денисова В.Г. Квази-измерения в психологии: содержание, потенциал, перспективы. В кн.: Математическая психология: Современное состояние, перспективы / Под. ред. А.Л.Журавлев, Т.Н.Савченко, Г.М.Головиной. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010, с. 234 -241. (совместно с Толочком В.А.)
245. Толочек В.А. Профессиональная успешность: «способности» и «ресурсы» в объяснении феномена // Человек. Сообщество. Управление. 2010. № 2. С. 20 - 38.
246. Толочек В.А. Профессиональные способности, потенциал и успешность субъекта: критический анализ проблемы и модели объяснения/ В кн.: 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.
247. Толочек В.А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения / Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 3, с.
248. Толочек В.А., Денисова В.Г. Квази-измерения в психологии: содержание, потенциал, перспективы/ В кн.: Математическая психология: школа В.Ю.Крылова / Под ред. А.Л.Журавлева, Т.Н.Савченко, Г.М.Головиной. – М.: Изд-во «ИП РАН», 2010, с.234 – 241.
249. Толочек В.А., Денисова В.Г., Журавлева Н.И. Динамика и условия профессиональной эволюции субъекта в социономических профессиях / Психол. журн. 2011. Т. 32. № 6, с. 41 – 48.
250. Толочек В.А., Денисова В.Г., Журавлева Н.И. Сопряженная профессиональная карьера: темпоральные характеристики профессиональной эволюции субъекта// Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 4, с. 26 – 34.
251. Толочек В.А.Интра-, интер- и внесубъектные ресурсы профессионального становления субъекта // Человек, субъект, личность в современной психологии. Материалы Международная конференция, посвященная 80-летию А.В.Брушлинского. Т. 3. / Отв.ред. А.Л.Журавлев, Е.А.Сергиенко.- М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013а, с. 96 – 98.
252. Толочек В.А. Модель динамики профессионализма субъекта (МДПС) /Системогенез учебной и профессиональной // Материалы IY Международной научно-практической конференции: «Системогенез учебной и профессиональной деятельности», г. Ярославль, 19 – 21 ноября 2013, Ярославль. – Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2013, с. 199 – 190.
253. Толочек В.А., Денисова В.Г., Журавлева Н.И., Шпитоноков С.В. Факторы детерминации профессионального становления субъекта на разных этапах профессиональной карьеры /Системогенез учебной и профессиональной // Материалы IY Международной научно-практической конференции: «Системогенез учебной и профессиональной деятельности», г. Ярославль, 19 – 21 ноября 2013, Ярославль. – Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2013, с. 184 – 186.
254. Торн К., Маккей Д. Полное руководство по тренингу. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 244 с.
255. Управление человеческими ресурсами/ Под ред. М.Пула, М.Уорнера.- СПб.: Питер, 2002. – 1200 с.
256. Управленческое консультирование / Под ред. М.Кубра. Т.1.- М.: Интерэксперт, 1992. – 352 с.
257. Файбушевич С.И. Принципы и методы командной работы в управлении персоналом//Актуальные проблемы управления персоналом / Под ред. Ю.П.Платонова.- СПб.: Делком, 1997.
258. Файоль А. Общее и промышленное управление. М.: Контроллинг, 1992. - 112 с.
259. Феномен и категория зрелости в психологии /Отв. Ред. А.Л.Журавлев. Е.А.Сергиенко. – М.: ИП РАН, 2007. – 223 с.
260. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения. – М.: Генезис, 2001. – 240 с.
261. Фарфель В.С. Управление движениями в спорте. М.: Физкультура и спорт, 1975. - 208 с.
262. Фейерабенд П. Наука в свободном обществе. – М.: Аст, 2010.
263. Фельдштейн Д.И. Психология взросления: структурно-содержательная характеристика процессов развития личности. М.: МПСИ, Флинта, 2004. – 672 с.
264. Феномен и категория зрелости в психологии / Отв. Ред. А.Л.Журавлев. Е.А.Сергиенко. – М.: ИП РАН, 2007. – 223 с.
265. Физиология трудовой деятельности / под ред. В.И.Медведева.- СПб.: Наука, 1993.
266. Филиппов А. В., Липинский В. К., Князев В. А. Производственная социология, психология и педагогика.- М.: Высшая школа, 1989. - 255с.
267. Функциональные системы организма / Под ред. В.К.Судакова. – М.: Медицина, 1987. – 432 с.
268. Хазова С.А. Ресурсы субъектности: к вопросу об определении понятия / Ресурсы и антиресурсы личности в современных коппинг-исследованиях / Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / Под ред. Л.И.Дементий.- Омск: Изд-во Ом.гос.ун-та, 2012. С. 58 – 63.
269. Харитонова Е.В. Социально-профессиональная востребованность личности на этапах жизненного и профессионального пути.- Краснодар: Куб.гос.ун-т, Парабеллум, 2011. – 382 с.
270. Холодная М.А. Когнитивные стили. О природе индивидуального ума. – СПб.: Питер, 2004. – 384 с.
271. Холодная М.А. Психологическое тестирование и право личности на свой вариант развития / Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2004. № 2. С. 66 – 75
272. Холодная М.А., Алексапольский А.А. Интеллектуальные способности и стратегии совладания. Психол. журн. 2010. Т. 31. № 4, с. .
273. Холодная М.А. Эволюция интеллектуальной одаренности от детства к взрослости: эффект инверсии развития. Психол. журн. 2011. Т. 32. № 5,
274. Чернышов Я.А. Латентные факторы семейного окружения в латентной карьере супругов.// Психологические чтения. Человек в условиях социальных изменений: материалы Всерос. Науч.-практ. конф. Смеждунар. Участием / Отв. За вып. Р.М.Фатыхова, М.В.Нухова. Вып. 4. Ч. 2.- Уфа, 2004, с. 89 – 91.
275. Чикер В.А. Психологическая диагностика организаций и персонала. – СПб.: Речь, 2006. – 176 с.
276. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982. - 185 с.
277. Шадриков В.Д. Ментальное развитие человека. – М.: Аспект-Пресс, 2007. – 284 с.
278. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека.- М: Издательство Институт психологии РАН, 2013. – 464 с.
279. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Спб.: Питер, 2002. – 336 с.
280. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации.- М.: Бизнес-шк. «Интел-синтез», 1996. - 300 с.
281. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста. СПб.: Речь, 1999.
282. Шостак В.И. Работоспособность как критерий профессионального здоровья. В кН: Психология здоровья /Под ред. Г.С.Никифорова.- СПб.: Питер, 2003, с. 508 - 517.
283. Шпикалов А.Ю. Влияние безработицы на психическое здоровье // Профессиональный потенциал. 1999. № 2. С. 24—30.
284. Щукин М.Р. Структура индивидуального стиля деятельности и условия формирования: Автореф. дисс. д-ра психол. наук. Новосибирск, 1994. 41 с.
285. Эдерсхейм Э. Лучшие идеи П.Друкера. – СПб.: Питер, 2008.
286. Эммонс Р. Психология высших устремлений: мотивация и духовность личности. - М.: Смысл, 2004. – 416 с.
287. Энциклопедический социологический словарь./Под ред. Осипова Г.В. -М.:ИСПИ, 1995. - 939 с.
288. Эриксон Э. Детство и общество. СПб.: ИТД «Летний сад», 2000.
289. Юревич А.В. Социальная психология науки. – СПб.: Изд-во РХГИ, 2001. – 352 с.
290. Юревич А.В. Психология и методология. – М.: ИП РАН, 2005. – 312 с.
291. Якимович Н.В., Городецкий И.Г. Анализ влияния длительной социальной изоляции на умственную работоспособность космонавтов (по материалам эксперимента «МАРС-500») //Информационный сборник ВИНИТИ «Проблемы безопасности полетов», № 2. М., 2012, с.
292. Adler A. Understanding Human Nature. New York: Garden City Publ. Co., 1927. 287 p.
293. Baumeister R.F., Schmeichel B.J., Vohs K.D. Self-regulation and executive function: Self as controlling agent // A.W.Knoglanski, E.T.Higgins (eds). Social psychology: Handbook of basic principles. N.Y.: GuilfordPress, 2007. P. 516 – 539.
294. Blake R.R., Mouton J.S. The managerial grid; key orientations for achieving production through people. Houston: Gulf Publ. Co., 1964. 340 p.
295. Bordin E. Psychodynamic model of career choice and satisfaction //In D. Brown, L. Brooks Eds. Career choice and development. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1984.
296. Bronfenbrener U. The ecology of human development. Cambrige, MA: Harvard University Press, 1979.
297. Buller Ch. Meaningful in the nature years // Aging and leasure. New York, 1965.
298. Dawis R., Lofguist L. A psychological theory of work adjustment. Minneapolis University of Minnesota, 1984.
299. Denison D. R. Organizational Culture and Effectiveness: Can American Theory Be Applied in Russia? // Organization Science, Nov/Dec2003, Vol. 14, Issue 6, pp. 686-706.
300. Denison, D. R., Mishra A. K. Toward a Theory of Organizational Culture and Effectivenes // Organization Science, 2006. V. 2, pp. 204-223.
301. Diener E., Fujita F. Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach // Journal of Social Psychology. 1995. 68. 5. P. 926 – 935.
302. Fiedler F. Engineer the job to fit the manager // Harvard Business Rev. 1965. V.43, №5. P.115—122.
303. Fiedler F. A theory of leadership of effectiveness. New York: McGraw-Hill, 1967. 310 p.
304. Hall D.T., Mirvis P.H. The new career contract developing the whole person at midlife and be-// Journal of Vocational Behavior, 1995. - Vol. 35. - P. 64-75.
305. Hall D. T. The new «career contract: Wrong on both counts. Boston: Executive Developmental Roundtable, Boston Universiting School of management, 1993.
306. Hersey R., Blanshard K. Management and organizational behavior. Utilizing human resources. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1982. 345 p.
307. Herzberg H., Mauser B., Snyderman B.B. The Motivation to Work. N.-Y.: Wiley, 1959. //Взаимное влияние работы и Holland J. L. The self-directed search professional manual. Odessa, FL: Psychological assessment resources, 1985.
308. Hofstede G*.* Culture's consequence International differences in work-related values.- London: Sage, 1980.
309. Hous R., Mitchell T. Path-goal theory of leadership // J. of Contemporary Business. 1974. V.3 (4). P.81—97.
310. Levin C., Lippett R., White R.K. Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates // J. of Social Psychol. 1939. V.10. P.271—301.
311. Jachoda M. Employment and Unemployment: A social-psychological Analysis. Cambrige: University Press, 1982.
312. Kegan R. In over our heals: The mental demands of modern life. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1994.
313. Kovas Y., Haworth C.M.A., Dale P.S., Plomin R. The genetic and environmental origins of learning abilities and disabilities in the early school years. - Monographs of the Society for Research in Child Development, 2007.
314. Kovas Y., Plomin R. Learning abilities and disabilities: Generalist genes, specialist environments // Current Directions in Psychological Science. – 2007. – v. 16. – p. 284–288.
315. Levinson D.J. The seasons of mans life. New York: Knopf, 1978.
316. Loevinger J. Ego development: Conceptions and theories. San Francisco: Jossey-Bass, 1976.
317. Likert R. New patterns of management. New York: McGraw-Hill, 1961. 279 p.
318. Likert R. The human organization: its management and value. New York: McGraw-Hill, 1967. 258 p.
319. Matheny K.B., Aycock D.W., Curlette W.,L., Junker G.N. The coping resources inventory for stress: A measure of perceived resourcefulness // Journal of Clinical Psychology. 1993. V. 49 (6). P. 815 – 830.
320. Maslach C., Jackson S.E. Patterns of burnout among a national sample of public contact workers // Journal of Health and Human Resources Administration. 1984. Vol. 7. P. 189 – 212.
321. Maslach C., Goldberg J. Prevention of burnout: New perspectives // Applied & Preventive Psychology. 1998. Vol. 7. P. 63 – 74.
322. Mitchell A.M., Jones G.B., Krumboltz J.D. Social learning theory and career decision making. Cranston, 1979.
323. Neuberg O. Arbeit.- Stuttgart: Enke, 1985.
324. Noble K. Spiritual intelligence// A new frame of mind // Advanced Development Journ 2000. N 9. P. 1 – 28.
325. Noe R.A., Noe A.W., Bachuber J.A. An investigation of the correlates of career motivation Journal of Vocational Behavior, 1990. - Vol. 37 – N.3. - P. 340 - 356.
326. Ohara R.P. Career development: Choice and adjustment. N.Y., 1963. 165 S.
327. Pawlik K., Stapf K. Okologische Psychologie: Entwicklung, Perspektive und Aufbauenes Forschungsprogramms // Umwelt und Verhalten. – Bern, 1992. P. 9 – 24.
328. Schein E. A. A critical look at current career development theory and research/In D. T. Hall and Association (Eds.). Career development in organization. San-Francisco, CA: 1986.
329. Quinn R.E., Rohrbaugh J.A. A special model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis. // Management Science 1983. P. 363 – 377.
330. Social cognitive theory // R. Vasta (Ed.) Annals of child development, 1989. V.6. – 120 p.
331. Super D.E. The psychology of careers. – New York: Harper & Brothers, 1957.- 150 p.
332. Super D.E., Starishevsky R., Matlin N., JordaanJ. P. Career development: A self-concept New York: College Entrance Examination Board, 1963.
333. Super D.E. A life-span, life-space approach to career development //Journal of Vocational Behavior, 1980. Vol. 16. P. 282-298.
334. Super D.E. Synthesric: Or is it distillation // Personnel and Guidance Journal, 1983. - Vol. 61. P. 508 - 512.
335. Tannenbaum R., Schmidt W.H. How to choose a leadership patterns // Harward Business Rev. 1958. V.36. №2. P.92—101.
336. Tannenbaum R., Schmidt W.H. Retrospective Commentary // Harward Business Rev. 1973. V.51. №3. P.162—180.
337. Tiedemon D. V., O'Hara R. P. Career development: Choice and adjustment. New York: Colleges Entrance Examination Board, 1963.
338. Thoits P.A. Stress, coping and social support processes: Where are we? (What next?) // Journal of Health and Behavior. 1995. V. 36. P. 53 – 79.
339. Vaughan F. What is Spiritual Intelligence? // Journal of Humanistic Psychology. 2002. V. 42. N 2. P. 16 - 33.
340. Zohar D., Marshall I. Spiritual Intelligence: the Ultimate Intelligence. London: Bloomsbury Publishing, 2000.

## Приложение 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица1** | Описательные статистики данных обследования выборки менеджеров частных компаний (111 чел.) и преподавателей вузов (112 чел.). | | | | | | | | | | | |
| **Менедж111ч** | Мин | Мах | Сред | СтОтк | Асим | Эксц | Мин | Мах | Сред | СтОтк | Асим | Эксц |
| Пол | 0 | 1 | ,45 | ,500 | ,202 | -1,996 | 0 | 1 | ,41 | ,495 | ,352 | -1,911 |
| Возраст | 27 | 62 | 39,14 | 8,687 | ,548 | -,227 | 26 | 67 | 46,65 | 10,261 | -,368 | ,890 |
| СтажРаб | 1 | 40 | 17,74 | 8,639 | ,298 | -,574 | 2 | 50 | 24,30 | 11,483 | -,105 | -,886 |
| СтажУпр | 0 | 33 | 7,42 | 7,483 | 1,296 | 1,280 |  |  |  |  |  |  |
| Должность | 1 | 7 | 3,56 | 1,827 | -,086 | -1,225 | 1 | 6 | 3,07 | 1,463 | ,086 | -1,062 |
| Образование | 0 | 4 | 1,80 | ,872 | ,148 | -,817 | 1 | 5 | 2,72 | 1,105 | -,329 | -,909 |
| Брак | 0 | 1 | ,72 | ,451 | -,997 | -1,024 | 0 | 1 | ,72 | ,451 | -,997 | -1,024 |
| СтажСем | 0 | 40 | 12,54 | 10,083 | ,596 | -,379 | 0 | 40 | 17,70 | 11,359 | ,010 | -,950 |
| Дети | 0 | 3 | 1,19 | ,889 | ,169 | -,837 | 0 | 4 | 1,16 | ,859 | ,557 | ,281 |
| МЖ | 2 | 5 | 3,98 | ,894 | -,042 | -1,588 | 1 | 5 | 3,98 | ,874 | -,631 | ,617 |
| РожПолн | 0 | 1 | ,98 | ,134 | -7,347 | 52,926 | 1 | 1 | 1,00 | ,000 | . | . |
| ВоспПолн | 0 | 1 | ,86 | ,343 | -2,164 | 2,731 | 0 | 3 | ,86 | ,483 | ,610 | 6,250 |
| МРожд | 0 | 5 | 3,27 | 1,190 | -,245 | -,162 | 1 | 5 | 3,19 | 1,240 | ,040 | -,797 |
| ОбрОтца | 1 | 5 | 3,37 | 1,008 | -,962 | ,359 | 1 | 5 | 3,16 | 1,083 | -,504 | -,487 |
| ДолжОтца | 0 | 7 | 2,77 | 1,679 | ,895 | ,364 | 0 | 6 | 2,16 | 1,714 | ,427 | -,702 |
| ОбрМат | 1 | 5 | 3,33 | ,888 | -1,030 | ,621 | 1 | 5 | 3,05 | 1,123 | -,639 | -,701 |
| ДолжМат | 0 | 6 | 2,03 | 1,268 | ,929 | ,250 | 0 | 7 | 1,35 | 1,332 | 1,958 | 5,199 |
| РольОтца | 0 | 8 | 4,60 | 2,684 | -,491 | -,990 | 0 | 8 | 4,26 | 2,648 | -,333 | -1,051 |
| РольМат | 0 | 8 | 5,29 | 2,138 | -,657 | -,225 | 0 | 8 | 4,98 | 2,102 | -,395 | -,415 |
| РБраСес | 0 | 8 | 1,68 | 2,207 | 1,168 | ,161 | 0 | 8 | 1,42 | 2,193 | 1,713 | 2,043 |
| Рродст | 0 | 8 | 1,96 | 2,416 | 1,095 | ,125 | 0 | 8 | 1,54 | 2,092 | 1,455 | 1,445 |
| Рдрузья | 0 | 8 | 2,94 | 2,531 | ,466 | -,855 | 0 | 8 | 3,40 | 2,257 | ,005 | -,550 |
| Рженщ | 0 | 8 | 2,55 | 2,426 | ,600 | -,757 | 0 | 8 | 3,12 | 2,202 | ,166 | -,623 |
| Рмужч | 0 | 8 | 3,45 | 2,808 | ,204 | -1,286 | 0 | 8 | 3,74 | 2,467 | -,170 | -,979 |
| Рсупруг | 0 | 8 | 3,07 | 2,802 | ,336 | -1,218 | 0 | 8 | 2,98 | 2,747 | ,461 | -1,011 |
| Рдет | 0 | 8 | 1,94 | 2,588 | 1,129 | -,056 | 0 | 8 | 2,35 | 2,402 | ,671 | -,484 |
| Рруковод | 0 | 8 | 4,41 | 2,425 | -,322 | -,695 | 0 | 8 | 4,83 | 2,219 | -,725 | -,031 |
| Рраб/кол | 0 | 8 | 4,21 | 2,351 | -,330 | -,672 | 0 | 8 | 4,05 | 2,082 | -,467 | -,250 |
| Робстоят | 0 | 8 | 4,04 | 2,590 | -,226 | -1,030 | 0 | 8 | 4,22 | 2,302 | -,288 | -,627 |
| Рнаук | 0 | 8 | 3,25 | 2,535 | ,079 | -1,178 | 0 | 8 | 5,94 | 1,918 | -1,476 | 2,506 |
| Рискусств | 0 | 8 | 2,25 | 2,294 | ,627 | -,802 | 0 | 8 | 4,01 | 2,326 | -,461 | -,644 |
| Ррелиг | 0 | 8 | 2,04 | 2,453 | 1,053 | ,015 | 0 | 8 | 2,06 | 2,253 | 1,124 | ,608 |
| Проф20 | 0 | 8 | 2,73 | 1,926 | ,509 | -,401 | 0 | 8 | 2,79 | 1,706 | ,654 | ,769 |
| Проф25 | 0 | 8 | 4,01 | 1,714 | -,036 | -,318 | 1 | 8 | 3,95 | 1,615 | ,431 | -,345 |
| Проф30 | 1 | 8 | 5,24 | 1,591 | -,643 | -,114 | 2 | 8 | 4,83 | 1,476 | ,198 | -,449 |
| Проф35 | 2 | 8 | 5,99 | 1,424 | -,561 | -,335 | 2 | 8 | 5,58 | 1,365 | -,197 | -,484 |
| Проф40 | 3 | 8 | 6,64 | 1,150 | -,787 | ,217 | 3 | 8 | 6,19 | 1,247 | -,510 | -,069 |
| Проф45 | 3 | 8 | 6,95 | 1,008 | -1,139 | 1,600 | 3 | 8 | 6,60 | 1,178 | -,610 | -,225 |
| Проф50 | 3 | 8 | 7,12 | ,941 | -1,170 | 2,153 | 4 | 8 | 6,91 | ,940 | -,621 | -,112 |
| Проф55 | 5 | 8 | 7,01 | ,919 | -,661 | -,357 | 4 | 8 | 6,95 | ,908 | -,651 | ,080 |
| Проф60 | 3 | 8 | 6,64 | ,998 | -,562 | ,609 | 4 | 8 | 6,68 | ,983 | -,241 | -,684 |
| ПрофСт60 | 3 | 8 | 6,12 | 1,219 | -,228 | -,456 | 3 | 8 | 6,13 | 1,192 | -,117 | -,524 |

Менедж111ч Препод112ч

СтОшАсим=0,229 Ассим-0,229

СтОшЭкц=0,445 Экцесс=0,455

N=111ч 112ч

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 2** | | Описательные статистики данных обследования выборки  частных предпринимателей (52 чел.) и бухгалтеров (47 чел.). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Предпр=52ч | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | Бух47ч | | |  | |  | |  | |  | |
|  | | Мин | | Мах | | Сред | | СтОтк | | Асим | | Эксц | | Мин | | Мах | Сред | | СтОтк | | Асим | | Эксц | |
| Пол | | 0 | | 1 | | ,58 | | ,499 | | -,321 | | -1,975 | | 0 | | 1 | ,06 | | ,247 | | 3,687 | | 12,110 | |
| Возраст | | 27 | | 66 | | 39,25 | | 6,747 | | 1,518 | | 4,429 | | 29 | | 68 | 38,82 | | 10,085 | | ,575 | | ,990 | |
| СтажРаб | | 9 | | 47 | | 19,06 | | 7,591 | | 1,493 | | 3,297 | | 4 | | 35 | 18,32 | | 8,802 | | -,054 | | -1,116 | |
| СтажУпр | | 1 | | 47 | | 10,75 | | 7,633 | | 2,527 | | 9,620 | | 0 | | 17 | 5,21 | | 5,308 | | ,534 | | -1,030 | |
| Должность | | 1 | | 7 | | 4,12 | | 1,114 | | -,501 | | ,803 | | 1 | | 5 | 3,38 | | 1,568 | | -,286 | | -1,494 | |
| Образование | | 1 | | 4 | | 2,00 | | ,767 | | ,271 | | -,508 | | 0 | | 3 | 1,36 | | ,673 | | 1,202 | | ,948 | |
| Брак | | 0 | | 1 | | ,83 | | ,382 | | -1,780 | | 1,214 | | 0 | | 1 | ,62 | | ,491 | | -,497 | | -1,832 | |
| СтажСем | | 0 | | 37 | | 13,40 | | 8,646 | | ,435 | | ,326 | | 0 | | 31 | 11,32 | | 8,587 | | ,439 | | -,530 | |
| Дети | | 0 | | 3 | | 1,48 | | ,896 | | -,110 | | -,696 | | 0 | | 4 | 1,17 | | 1,090 | | ,805 | | ,222 | |
| МЖ | | 3 | | 5 | | 3,81 | | ,793 | | ,363 | | -1,309 | | 3 | | 5 | 4,60 | | ,712 | | -1,485 | | ,716 | |
| РожПолн | | 0 | | 1 | | ,90 | | ,298 | | -2,822 | | 6,200 | | 0 | | 1 | ,98 | | ,146 | | -6,856 | | 47,000 | |
| ВоспПолн | | 0 | | 1 | | ,77 | | ,425 | | -1,316 | | -,280 | | 0 | | 1 | ,85 | | ,360 | | -2,038 | | 2,246 | |
| МРожд | | 1 | | 5 | | 2,79 | | 1,126 | | -,421 | | -,872 | | 1 | | 6 | 3,38 | | 1,278 | | ,012 | | -,630 | |
| ОбрОтца | | 1 | | 5 | | 3,17 | | 1,024 | | -,704 | | -,072 | | 0 | | 5 | 3,13 | | 1,209 | | -,949 | | ,030 | |
| ДолжОтца | | 0 | | 7 | | 2,48 | | 1,809 | | ,745 | | ,166 | | 0 | | 7 | 2,53 | | 2,175 | | ,292 | | -1,088 | |
| ОбрМат | | 0 | | 4 | | 2,85 | | 1,178 | | -,813 | | -,323 | | 1 | | 4 | 3,09 | | ,952 | | -,650 | | -,652 | |
| ДолжМат | | 0 | | 5 | | 1,75 | | 1,235 | | ,370 | | -,321 | | 0 | | 6 | 2,09 | | 1,976 | | ,547 | | -1,081 | |
| РольОтца | | 0 | | 8 | | 3,29 | | 2,761 | | ,321 | | -1,190 | | 0 | | 8 | 3,40 | | 2,932 | | ,020 | | -1,511 | |
| РольМат | | 0 | | 8 | | 4,19 | | 2,197 | | -,001 | | -,682 | | 0 | | 8 | 4,57 | | 2,998 | | -,464 | | -1,188 | |
| РБраСес | | 0 | | 8 | | 1,71 | | 2,181 | | 1,164 | | ,385 | | 0 | | 7 | 1,02 | | 2,162 | | 1,994 | | 2,558 | |
| Рродст | | 0 | | 8 | | 1,92 | | 2,512 | | 1,102 | | -,013 | | 0 | | 8 | ,74 | | 1,787 | | 2,575 | | 6,284 | |
| Рдрузья | | 0 | | 8 | | 3,00 | | 2,744 | | ,355 | | -1,299 | | 0 | | 8 | 2,81 | | 2,740 | | ,402 | | -1,155 | |
| Рженщ | | 0 | | 8 | | 2,10 | | 2,387 | | ,881 | | -,435 | | 0 | | 8 | 2,77 | | 2,853 | | ,347 | | -1,520 | |
| Рмужч | | 0 | | 8 | | 2,81 | | 2,521 | | ,279 | | -1,164 | | 0 | | 8 | 2,04 | | 2,579 | | ,928 | | -,328 | |
| Рсупруг | | 0 | | 8 | | 4,02 | | 2,818 | | -,195 | | -1,166 | | 0 | | 7 | 1,28 | | 2,154 | | 1,356 | | ,217 | |
| Рдет | | 0 | | 8 | | 2,73 | | 2,773 | | ,468 | | -1,217 | | 0 | | 8 | ,77 | | 1,969 | | 2,481 | | 5,038 | |
| Рруковод | | 0 | | 8 | | 3,73 | | 2,560 | | -,315 | | -1,072 | | 0 | | 8 | 5,02 | | 2,592 | | -,627 | | -,504 | |
| Рраб/кол | | 0 | | 8 | | 3,46 | | 2,429 | | -,182 | | -1,175 | | 0 | | 8 | 3,70 | | 2,726 | | -,143 | | -1,231 | |
| Робстоят | | 0 | | 8 | | 3,79 | | 2,892 | | ,012 | | -1,422 | | 0 | | 8 | 3,06 | | 3,060 | | ,298 | | -1,515 | |
| Рнаук | | 0 | | 8 | | 3,35 | | 2,457 | | -,129 | | -1,110 | | 0 | | 8 | 2,13 | | 2,683 | | ,838 | | -,801 | |
| Рискусств | | 0 | | 8 | | 2,42 | | 2,338 | | ,422 | | -1,114 | | 0 | | 6 | 1,47 | | 2,041 | | ,961 | | -,716 | |
| Ррелиг | | 0 | | 8 | | 2,23 | | 2,454 | | ,798 | | -,536 | | 0 | | 8 | ,87 | | 1,907 | | 2,510 | | 5,637 | |
| Проф20 | | 0 | | 6 | | 2,58 | | 1,613 | | ,468 | | -,823 | | 0 | | 8 | 2,23 | | 2,248 | | ,846 | | -,293 | |
| Проф25 | | 1 | | 7 | | 3,96 | | 1,815 | | ,182 | | -1,072 | | 0 | | 8 | 3,87 | | 1,996 | | -,056 | | -,790 | |
| Проф30 | | 2 | | 8 | | 4,90 | | 1,648 | | -,251 | | -,954 | | 2 | | 8 | 5,06 | | 1,538 | | ,038 | | -,724 | |
| Проф35 | | 3 | | 8 | | 5,79 | | 1,460 | | -,443 | | -,676 | | 3 | | 8 | 6,04 | | 1,459 | | -,033 | | -1,163 | |
| Проф40 | | 3 | | 8 | | 6,40 | | 1,376 | | -,825 | | ,063 | | 3 | | 58 | 7,70 | | 7,610 | | 6,536 | | 44,077 | |
| Проф45 | | 4 | | 8 | | 6,81 | | 1,103 | | -1,060 | | ,693 | | 4 | | 8 | 6,64 | | 1,258 | | -,430 | | -1,049 | |
| Проф50 | | 4 | | 8 | | 6,94 | | ,916 | | -,996 | | 1,240 | | 5 | | 8 | 6,64 | | 1,131 | | -,171 | | -1,357 | |
| Проф55 | | 5 | | 8 | | 6,90 | | 1,015 | | -,504 | | -,852 | | 3 | | 8 | 6,32 | | 1,337 | | -,506 | | -,164 | |
| Проф60 | | 4 | | 8 | | 6,52 | | 1,229 | | -,508 | | -,875 | | 0 | | 8 | 5,87 | | 1,740 | | -,986 | | 1,427 | |
| ПрофСт60 | | 3 | | 8 | | 5,96 | | 1,584 | | -,181 | | -1,329 | | 0 | | 8 | 4,94 | | 2,079 | | -,745 | | ,214 | |
| Предп52 | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | Бух47ч | | |  | |  | |  | |  | |
| 0,33 | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | 0,35 | |  |  | |  | |  | |  | |
| 0,65 | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | 0,68 | |  |  | |  | |  | |  | |
| 52ч | |  | |  | |  | |  | |  | |  | | 47ч | |  |  | |  | |  | |  | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 3** | | | Описательные статистики данных обследования выборки представителей трех профессиональных сфер: (144 чел. - менеджеров, частных предпринимателей и бухгалтеров в возрасте от 31 до 47 лет) и преподавателей вузов (59 чел. в возрасте от 31 до 47 лет) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | |
|  | | | сравнительный анализ данных квази-измерений когнитивных функций. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | |  | |  | | 3 профсферы | | | |  | |  | | | Преподаватели | | | | |  |  | |
|  | | | Мин | | Макс | | Сред | | Ст.отк | | Асимм | | Эксц | | | Сред | | Ст.отк | | |  |  | |
| ПамН20 | | | 2 | | 8 | | 7,13 | | 1,112 | | -1,774 | | 4,031 | | | 7,10 | | ,865 | | |  |  | |
| ПамН25 | | | 2 | | 8 | | 6,80 | | 1,239 | | -1,183 | | 1,558 | | | 7,02 | | ,919 | | |  |  | |
| ПамН30 | | | 2 | | 8 | | 6,48 | | 1,335 | | -1,023 | | ,937 | | | 6,68 | | 1,008 | | |  |  | |
| ПамН35 | | | 3 | | 8 | | 6,23 | | 1,285 | | -,614 | | ,084 | | | 6,41 | | 1,085 | | |  |  | |
| ПамН40 | | | 2 | | 8 | | 5,97 | | 1,399 | | -,690 | | ,401 | | | 6,05 | | 1,195 | | |  |  | |
| ПамН45 | | | 2 | | 8 | | 5,77 | | 1,418 | | -,716 | | ,225 | | | 5,86 | | 1,196 | | |  |  | |
| ПамН50 | | | 1 | | 8 | | 5,42 | | 1,512 | | -,635 | | ,415 | | | 5,46 | | 1,194 | | |  |  | |
| ПамН55 | | | 0 | | 8 | | 5,04 | | 1,613 | | -,613 | | ,747 | | | 5,17 | | 1,302 | | |  |  | |
| ПамН60 | | | 0 | | 8 | | 4,75 | | 1,665 | | -,449 | | ,129 | | | 4,83 | | 1,379 | | |  |  | |
| ПамНст60 | | | 0 | | 8 | | 4,35 | | 1,608 | | -,362 | | ,121 | | | 4,42 | | 1,610 | | |  |  | |
| ПамП20 | | | 1 | | 8 | | 6,77 | | 1,307 | | -1,527 | | 3,389 | | | 6,61 | | 1,160 | | |  |  | |
| ПамП25 | | | 3 | | 8 | | 6,87 | | 1,093 | | -1,151 | | 1,814 | | | 6,86 | | 1,008 | | |  |  | |
| ПамП30 | | | 2 | | 8 | | 6,65 | | 1,118 | | -,922 | | 1,368 | | | 6,75 | | 1,010 | | |  |  | |
| ПамП35 | | | 3 | | 8 | | 6,51 | | 1,096 | | -,544 | | -,169 | | | 6,75 | | ,993 | | |  |  | |
| ПамП40 | | | 3 | | 8 | | 6,35 | | 1,019 | | -,223 | | -,160 | | | 6,66 | | ,940 | | |  |  | |
| ПамП45 | | | 3 | | 8 | | 6,13 | | 1,172 | | -,411 | | ,071 | | | 6,44 | | ,915 | | |  |  | |
| ПамП50 | | | 2 | | 8 | | 5,64 | | 1,290 | | -,387 | | -,118 | | | 6,22 | | ,984 | | |  |  | |
| ПамП55 | | | 2 | | 8 | | 5,36 | | 1,365 | | -,268 | | -,209 | | | 5,83 | | 1,085 | | |  |  | |
| ПамП60 | | | 2 | | 8 | | 4,97 | | 1,444 | | -,151 | | -,575 | | | 5,44 | | 1,236 | | |  |  | |
| ПамПст60 | | | 1 | | 8 | | 4,58 | | 1,445 | | -,099 | | -,560 | | | 4,97 | | 1,377 | | |  |  | |
| Обуч20 | | | 3 | | 8 | | 6,85 | | 1,310 | | -,913 | | -,237 | | | 6,97 | | 1,273 | | |  |  | |
| Обуч25 | | | 4 | | 8 | | 7,01 | | ,978 | | -,844 | | ,181 | | | 7,07 | | 1,032 | | |  |  | |
| Обуч30 | | | 2 | | 8 | | 6,68 | | 1,126 | | -1,374 | | 3,412 | | | 6,98 | | ,881 | | |  |  | |
| Обуч35 | | | 2 | | 8 | | 6,56 | | 1,152 | | -,959 | | 1,372 | | | 6,85 | | ,943 | | |  |  | |
| Обуч40 | | | 2 | | 8 | | 6,53 | | 1,247 | | -,821 | | 1,009 | | | 6,66 | | 1,139 | | |  |  | |
| Обуч45 | | | 2 | | 8 | | 6,13 | | 1,349 | | -,898 | | ,692 | | | 6,51 | | 1,223 | | |  |  | |
| Обуч50 | | | 2 | | 8 | | 5,63 | | 1,461 | | -,628 | | ,015 | | | 6,12 | | 1,261 | | |  |  | |
| Обуч55 | | | 1 | | 8 | | 5,15 | | 1,595 | | -,481 | | -,362 | | | 5,78 | | 1,439 | | |  |  | |
| Обуч 60 | | | 1 | | 8 | | 4,63 | | 1,683 | | -,264 | | -,770 | | | 5,37 | | 1,484 | | |  |  | |
| ОбучСт60 | | | 0 | | 8 | | 4,15 | | 1,630 | | -,214 | | -,628 | | | 4,81 | | 1,747 | | |  |  | |
| ПрофИнт 20 | | | 0 | | 8 | | 4,56 | | 1,773 | | -,187 | | -,153 | | | 4,66 | | 1,728 | | |  |  | |
| ПрофИнт 25 | | | 0 | | 8 | | 5,10 | | 1,698 | | -,456 | | ,056 | | | 5,22 | | 1,439 | | |  |  | |
| ПрофИнт 30 | | | 0 | | 8 | | 5,94 | | 1,601 | | -1,284 | | 2,160 | | | 5,81 | | 1,456 | | |  |  | |
| ПрофИнт 35 | | | 2 | | 8 | | 6,53 | | 1,403 | | -1,365 | | 1,799 | | | 6,36 | | 1,200 | | |  |  | |
| ПрофИнт 40 | | | 2 | | 8 | | 6,80 | | 1,338 | | -1,596 | | 2,769 | | | 6,80 | | 1,186 | | |  |  | |
| ПрофИнт 45 | | | 2 | | 8 | | 6,87 | | 1,311 | | -1,721 | | 3,398 | | | 6,92 | | 1,134 | | |  |  | |
| ПрофИнт 50 | | | 1 | | 8 | | 6,75 | | 1,431 | | -1,648 | | 2,853 | | | 7,02 | | 1,137 | | |  |  | |
| ПрофИнт 55 | | | 1 | | 8 | | 6,63 | | 1,499 | | -1,607 | | 3,062 | | | 6,81 | | 1,152 | | |  |  | |
| ПрофИнт 60 | | | 1 | | 8 | | 6,27 | | 1,575 | | -1,225 | | 1,736 | | | 6,63 | | 1,081 | | |  |  | |
| Профинт65 | | | 1 | | 8 | | 5,95 | | 1,715 | | -1,069 | | ,978 | | | 6,19 | | 1,306 | | |  |  | |
|  |  | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Таблица 4.** Сравнительные статистики данных обследования выборки представителей трех профессиональных сфер в возрасте от 31 до 47 лет: А) бухгалтеров (29чел) и преподавателей вузов (59 чел.); В) частных предпринимателей (45 чел.) и преподавателей вузов (59 чел.); С) менеджеров (70 чел.) и преподавателей вузов (59 чел. в возрасте от 31 до 47 лет): средние, стандартные отклонения различий).  (t-различия для независимых выборок, одно- и двухсторонняя значимость) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | 1 и 4 гр | | | | | | 3 п 4 гр | | | | | | 2 и 4 гр | | | | | |
| ПрофСфера | | Сред | | СтОт | | Знч. | 2cтзн | Сред | | СтОтк | Знч. | 2стзн | | Сред | Стотк | | Знч. | | 2стзн |
| ПамН20 | | 6,93 | | 1,486 | | ,005 | ,498 | 7,48 | | ,759 | 0,68 | 0,01 | | 6,73 | 1,149 | | 0,195 | | 0,062 |
| 7,10 | | ,865 | |  | ,570 | 7,10 | | ,865 |  | 0,011 | | 7,10 | ,865 | |  | | 0,074 |
| ПамН25 | | 6,90 | | 1,423 | | ,043 | ,633 | 6,86 | | 1,228 | 0,01 | 0,407 | | 6,66 | 1,140 | | 0,183 | | 0,081 |
| 7,02 | | ,919 | |  | ,680 | 7,02 | | ,919 |  | 0,396 | | 7,02 | ,919 | |  | | 0,091 |
| ПамН30 | | 6,62 | | 1,374 | | ,199 | ,825 | 6,55 | | 1,345 | 0,152 | 0,551 | | 6,27 | 1,301 | | 0,267 | | 0,078 |
| 6,68 | | 1,008 | |  | ,843 | 6,68 | | 1,008 |  | 0,543 | | 6,68 | 1,008 | |  | | 0,09 |
| ПамН35 | | 6,31 | | 1,391 | | ,260 | ,722 | 6,42 | | 1,205 | 0,707 | 0,947 | | 5,86 | 1,287 | | 0,521 | | 0,022 |
| 6,41 | | 1,085 | |  | ,745 | 6,41 | | 1,085 |  | 0,947 | | 6,41 | 1,085 | |  | | 0,026 |
| ПамН40 | | 5,83 | | 1,513 | | ,158 | ,453 | 6,20 | | 1,378 | 0,451 | 0,51 | | 5,70 | 1,322 | | 0,337 | | 0,168 |
| 6,05 | | 1,195 | |  | ,491 | 6,05 | | 1,195 |  | 0,505 | | 6,05 | 1,195 | |  | | 0,174 |
| ПамН45 | | 5,38 | | 1,474 | | ,067 | ,102 | 5,99 | | 1,440 | 0,339 | 0,609 | | 5,68 | 1,308 | | 0,464 | | 0,463 |
| 5,86 | | 1,196 | |  | ,130 | 5,86 | | 1,196 |  | 0,604 | | 5,86 | 1,196 | |  | | 0,469 |
| ПамН50 | | 5,03 | | 1,451 | | ,347 | ,150 | 5,61 | | 1,517 | 0,244 | 0,537 | | 5,36 | 1,526 | | 0,142 | | 0,727 |
| 5,46 | | 1,194 | |  | ,180 | 5,46 | | 1,194 |  | 0,53 | | 5,46 | 1,194 | |  | | 0,736 |
| ПамН55 | | 4,59 | | 1,376 | | ,419 | ,056 | 5,20 | | 1,685 | 0,223 | 0,902 | | 5,07 | 1,620 | | 0,201 | | 0,726 |
| 5,17 | | 1,302 | |  | ,063 | 5,17 | | 1,302 |  | 0,9 | | 5,17 | 1,302 | |  | | 0,734 |
| ПамН60 | | 4,31 | | 1,442 | | ,625 | ,105 | 4,87 | | 1,706 | 0,222 | 0,888 | | 4,84 | 1,725 | | 0,069 | | 0,973 |
| 4,83 | | 1,379 | |  | ,112 | 4,83 | | 1,379 |  | 0,886 | | 4,83 | 1,379 | |  | | 0,974 |
| ПамНст60 | | 3,93 | | 1,387 | | ,285 | ,162 | 4,45 | | 1,659 | 0,929 | 0,93 | | 4,48 | 1,649 | | 0,664 | | 0,869 |
| 4,42 | | 1,610 | |  | ,143 | 4,42 | | 1,610 |  | 0,93 | | 4,42 | 1,610 | |  | | 0,87 |
| ПамП20 | | 6,76 | | 1,786 | | ,100 | ,640 | 6,71 | | 1,250 | 0,976 | 0,642 | | 6,89 | 1,017 | | 0,14 | | 0,211 |
| 6,61 | | 1,160 | |  | ,686 | 6,61 | | 1,160 |  | 0,64 | | 6,61 | 1,160 | |  | | 0,202 |
| ПамП25 | | 6,93 | | 1,412 | | ,344 | ,800 | 6,84 | | 1,080 | 0,982 | 0,898 | | 6,86 | ,878 | | 0,132 | | 0,997 |
| 6,86 | | 1,008 | |  | ,821 | 6,86 | | 1,008 |  | 0,898 | | 6,86 | 1,008 | |  | | 0,997 |
| ПамП30 | | 6,97 | | 1,149 | | ,771 | ,362 | 6,61 | | 1,191 | 0,443 | 0,488 | | 6,52 | ,952 | | 0,583 | | 0,259 |
| 6,75 | | 1,010 | |  | ,385 | 6,75 | | 1,010 |  | 0,482 | | 6,75 | 1,010 | |  | | 0,255 |
| ПамП35 | | 6,69 | | 1,039 | | ,908 | ,807 | 6,51 | | 1,106 | 0,459 | 0,205 | | 6,41 | 1,127 | | 0,254 | | 0,111 |
| 6,75 | | ,993 | |  | ,810 | 6,75 | | ,993 |  | 0,201 | | 6,75 | ,993 | |  | | 0,119 |
| ПамП40 | | 6,45 | | 1,021 | | ,423 | ,335 | 6,43 | | ,992 | 0,498 | 0,19 | | 6,16 | 1,055 | | 0,95 | | 0,012 |
| 6,66 | | ,940 | |  | ,350 | 6,66 | | ,940 |  | 0,188 | | 6,66 | ,940 | |  | | 0,014 |
| ПамП45 | | 6,03 | | 1,426 | | ,039 | ,110 | 6,23 | | 1,059 | 0,404 | 0,239 | | 6,02 | 1,171 | | 0,506 | | 0,045 |
| 6,44 | | ,915 | |  | ,170 | 6,44 | | ,915 |  | 0,234 | | 6,44 | ,915 | |  | | 0,053 |
| ПамП50 | | 5,55 | | 1,325 | | ,026 | ,009 | 5,67 | | 1,268 | 0,017 | 0,007 | | 5,66 | 1,328 | | 0,014 | | 0,015 |
| 6,22 | | ,984 | |  | ,020 | 6,22 | | ,984 |  | 0,006 | | 6,22 | ,984 | |  | | 0,021 |
| ПамП55 | | 5,17 | | 1,365 | | ,255 | ,016 | 5,45 | | 1,345 | 0,049 | 0,084 | | 5,34 | 1,413 | | 0,102 | | 0,049 |
| 5,83 | | 1,085 | |  | ,028 | 5,83 | | 1,085 |  | 0,079 | | 5,83 | 1,085 | |  | | 0,059 |
| ПамП60 | | 4,76 | | 1,354 | | ,578 | ,021 | 5,06 | | 1,464 | 0,326 | 0,116 | | 4,98 | 1,486 | | 0,47 | | 0,087 |
| 5,44 | | 1,236 | |  | ,026 | 5,44 | | 1,236 |  | 0,111 | | 5,44 | 1,236 | |  | | 0,097 |
| ПамПст60 | | 4,34 | | 1,233 | | ,870 | ,043 | 4,68 | | 1,450 | 0,203 | 0,259 | | 4,59 | 1,575 | | 0,106 | | 0,201 |
| 4,97 | | 1,377 | |  | ,037 | 4,97 | | 1,377 |  | 0,257 | | 4,97 | 1,377 | |  | | 0,211 |
| Обуч20 | | 7,00 | | 1,389 | | ,673 | ,910 | 6,72 | | 1,371 | 0,337 | 0,307 | | 6,95 | 1,160 | | 0,464 | | 0,962 |
| 6,97 | | 1,273 | |  | ,912 | 6,97 | | 1,273 |  | 0,304 | | 6,97 | 1,273 | |  | | 0,962 |
| Обуч25 | | 7,14 | | 1,156 | | ,601 | ,774 | 6,97 | | 1,029 | 0,387 | 0,597 | | 6,98 | ,762 | | 0 | | 0,625 |
| 7,07 | | 1,032 | |  | ,783 | 7,07 | | 1,032 |  | 0,597 | | 7,07 | 1,032 | |  | | 0,61 |
| Обуч30 | | 6,86 | | 1,060 | | ,401 | ,573 | 6,71 | | 1,214 | 0,157 | 0,154 | | 6,52 | 1,023 | | 0,309 | | 0,016 |
| 6,98 | | ,881 | |  | ,598 | 6,98 | | ,881 |  | 0,144 | | 6,98 | ,881 | |  | | 0,019 |
| Обуч35 | | 6,62 | | 1,083 | | ,182 | ,316 | 6,71 | | 1,189 | 0,285 | 0,476 | | 6,27 | 1,107 | | 0,143 | | 0,005 |
| 6,85 | | ,943 | |  | ,341 | 6,85 | | ,943 |  | 0,468 | | 6,85 | ,943 | |  | | 0,007 |
| Обуч40 | | 6,28 | | 1,533 | | ,054 | ,188 | 7,74 | | 8,419 | 0,262 | 0,331 | | 6,39 | 1,146 | | 0,785 | | 0,23 |
| 6,66 | | 1,139 | |  | ,237 | 6,66 | | 1,139 |  | 0,296 | | 6,66 | 1,139 | |  | | 0,231 |
| Обуч45 | | 5,79 | | 1,677 | | ,037 | ,025 | 6,39 | | 1,203 | 0,775 | 0,587 | | 5,95 | 1,275 | | 0,779 | | 0,028 |
| 6,51 | | 1,223 | |  | ,047 | 6,51 | | 1,223 |  | 0,587 | | 6,51 | 1,223 | |  | | 0,029 |
| Обуч50 | | 5,38 | | 1,761 | | ,015 | ,026 | 5,86 | | 1,353 | 0,68 | 0,259 | | 5,45 | 1,389 | | 0,331 | | 0,013 |
| 6,12 | | 1,261 | |  | ,050 | 6,12 | | 1,261 |  | 0,257 | | 6,12 | 1,261 | |  | | 0,014 |
| Обуч55 | | 4,79 | | 1,820 | | ,050 | ,007 | 5,45 | | 1,481 | 0,716 | 0,205 | | 4,93 | 1,561 | | 0,759 | | 0,005 |
| 5,78 | | 1,439 | |  | ,014 | 5,78 | | 1,439 |  | 0,204 | | 5,78 | 1,439 | |  | | 0,006 |
| Обуч 60 | | 4,17 | | 1,754 | | ,146 | ,001 | 4,87 | | 1,617 | 0,301 | 0,071 | | 4,55 | 1,704 | | 0,164 | | 0,01 |
| 5,37 | | 1,484 | |  | ,003 | 5,37 | | 1,484 |  | 0,069 | | 5,37 | 1,484 | |  | | 0,012 |
| ОбучСт60 | | 3,48 | | 1,682 | | ,936 | ,001 | 4,45 | | 1,549 | 0,682 | 0,213 | | 4,14 | 1,622 | | 0,983 | | 0,048 |
| 4,81 | | 1,747 | |  | ,001 | 4,81 | | 1,747 |  | 0,218 | | 4,81 | 1,747 | |  | | 0,045 |
| ПрофИнт 20 | | 3,79 | | 2,094 | | ,052 | ,042 | 4,77 | | 1,708 | 0,915 | 0,726 | | 4,73 | 1,531 | | 0,387 | | 0,84 |
| 4,66 | | 1,728 | |  | ,059 | 4,66 | | 1,728 |  | 0,726 | | 4,66 | 1,728 | |  | | 0,838 |
| ПрофИнт 25 | | 4,62 | | 2,060 | | ,026 | ,116 | 5,29 | | 1,758 | 0,068 | 0,809 | | 5,11 | 1,262 | | 0,405 | | 0,696 |
| 5,22 | | 1,439 | |  | ,167 | 5,22 | | 1,439 |  | 0,806 | | 5,22 | 1,439 | |  | | 0,69 |
| ПрофИнт 30 | | 5,31 | | 2,089 | | ,106 | ,192 | 6,16 | | 1,472 | 0,769 | 0,185 | | 6,02 | 1,338 | | 0,502 | | 0,457 |
| 5,81 | | 1,456 | |  | ,250 | 5,81 | | 1,456 |  | 0,185 | | 5,81 | 1,456 | |  | | 0,452 |
| ПрофИнт 35 | | 5,90 | | 1,800 | | ,068 | ,158 | 6,83 | | 1,236 | 0,656 | 0,032 | | 6,48 | 1,229 | | 0,961 | | 0,616 |
| 6,36 | | 1,200 | |  | ,220 | 6,36 | | 1,200 |  | 0,031 | | 6,36 | 1,200 | |  | | 0,618 |
| ПрофИнт 40 | | 6,24 | | 1,786 | | ,022 | ,086 | 7,09 | | 1,108 | 0,083 | 0,155 | | 6,73 | 1,227 | | 0,759 | | 0,773 |
| 6,80 | | 1,186 | |  | ,137 | 6,80 | | 1,186 |  | 0,157 | | 6,80 | 1,186 | |  | | 0,774 |
| ПрофИнт 45 | | 6,34 | | 1,798 | | ,012 | ,073 | 7,04 | | 1,143 | 0,168 | 0,527 | | 6,93 | 1,108 | | 0,125 | | 0,941 |
| 6,92 | | 1,134 | |  | ,126 | 6,92 | | 1,134 |  | 0,526 | | 6,92 | 1,134 | |  | | 0,941 |
| ПрофИнт 50 | | 5,93 | | 2,120 | | ,000 | ,002 | 6,99 | | 1,194 | 0,355 | 0,88 | | 6,91 | ,984 | | 0,065 | | 0,615 |
| 7,02 | | 1,137 | |  | ,014 | 7,02 | | 1,137 |  | 0,879 | | 7,02 | 1,137 | |  | | 0,608 |
| ПрофИнт 55 | | 5,69 | | 2,123 | | ,000 | ,002 | 6,87 | | 1,282 | 0,514 | 0,797 | | 6,89 | 1,039 | | 0,232 | | 0,742 |
| 6,81 | | 1,152 | |  | ,011 | 6,81 | | 1,152 |  | 0,795 | | 6,81 | 1,152 | |  | | 0,738 |
| ПрофИнт 60 | | 5,28 | | 2,103 | | ,000 | ,000 | 6,54 | | 1,357 | 0,521 | 0,679 | | 6,50 | 1,229 | | 0,228 | | 0,579 |
| 6,63 | | 1,081 | |  | ,002 | 6,63 | | 1,081 |  | 0,674 | | 6,63 | 1,081 | |  | | 0,586 |
| ПрофИнтСт60 | | 4,76 | | 2,325 | | ,000 | ,000 | 6,29 | | 1,341 | 0,554 | 0,661 | | 6,20 | 1,440 | | 0,417 | | 0,947 |
| 6,19 | | 1,306 | |  | ,004 | 6,19 | | 1,306 |  | 0,66 | | 6,19 | 1,306 | |  | | 0,948 |
| Интер20 | | 6,69 | | 1,606 | | ,259 | ,344 | 6,36 | | 1,782 | 0,003 | 0,921 | | 5,55 | 1,577 | | 0,174 | | 0,003 |
| 6,39 | | 1,273 | |  | ,384 | 6,39 | | 1,273 |  | 0,919 | | 6,39 | 1,273 | |  | | 0,005 |
| Интер25 | | 6,83 | | 1,365 | | ,907 | ,164 | 6,42 | | 1,631 | 0,048 | 0,959 | | 5,86 | 1,340 | | 0,752 | | 0,041 |
| 6,41 | | 1,301 | |  | ,173 | 6,41 | | 1,301 |  | 0,959 | | 6,41 | 1,301 | |  | | 0,042 |
| Интер30 | | 6,93 | | 1,334 | | ,429 | ,331 | 6,59 | | 1,375 | 0,981 | 0,893 | | 6,18 | 1,386 | | 0,848 | | 0,11 |
| 6,63 | | 1,388 | |  | ,326 | 6,63 | | 1,388 |  | 0,893 | | 6,63 | 1,388 | |  | | 0,11 |
| Интер35 | | 6,69 | | 1,137 | | ,266 | ,740 | 6,67 | | 1,325 | 0,755 | 0,756 | | 6,41 | 1,148 | | 0,268 | | 0,466 |
| 6,59 | | 1,341 | |  | ,726 | 6,59 | | 1,341 |  | 0,757 | | 6,59 | 1,341 | |  | | 0,455 |
| Интер40 | | 6,21 | | 1,634 | | ,254 | ,202 | 6,77 | | 1,308 | 0,428 | 0,548 | | 6,82 | 1,018 | | 0,025 | | 0,431 |
| 6,63 | | 1,338 | |  | ,236 | 6,63 | | 1,338 |  | 0,549 | | 6,63 | 1,338 | |  | | 0,412 |
| Интер45 | | 6,07 | | 1,646 | | ,049 | ,064 | 6,81 | | 1,275 | 0,779 | 0,446 | | 6,82 | 1,147 | | 0,456 | | 0,456 |
| 6,64 | | 1,186 | |  | ,100 | 6,64 | | 1,186 |  | 0,443 | | 6,64 | 1,186 | |  | | 0,454 |
| Интер50 | | 5,90 | | 1,398 | | ,593 | ,033 | 6,62 | | 1,373 | 0,385 | 0,674 | | 6,84 | 1,275 | | 0,694 | | 0,206 |
| 6,53 | | 1,223 | |  | ,044 | 6,53 | | 1,223 |  | 0,671 | | 6,53 | 1,223 | |  | | 0,209 |
| Интер55 | | 5,72 | | 1,251 | | ,792 | ,037 | 6,51 | | 1,472 | 0,124 | 0,497 | | 6,75 | 1,314 | | 0,824 | | 0,116 |
| 6,34 | | 1,295 | |  | ,036 | 6,34 | | 1,295 |  | 0,493 | | 6,34 | 1,295 | |  | | 0,117 |
| Интер60 | | 5,52 | | 1,214 | | ,611 | ,066 | 6,38 | | 1,373 | 0,607 | 0,238 | | 6,66 | 1,200 | | 0,359 | | 0,031 |
| 6,08 | | 1,406 | |  | ,055 | 6,08 | | 1,406 |  | 0,239 | | 6,08 | 1,406 | |  | | 0,028 |
| ИнтерСт60 | | 5,21 | | 1,424 | | ,569 | ,053 | 6,07 | | 1,386 | 0,447 | 0,372 | | 6,59 | 1,263 | | 0,181 | | 0,008 |
| 5,85 | | 1,448 | |  | ,053 | 5,85 | | 1,448 |  | 0,373 | | 5,85 | 1,448 | |  | | 0,007 |
| ПрофДестр20 | | 2,34 | | 2,176 | | ,425 | ,646 | 3,06 | | 2,191 | 0,897 | 0,183 | | 3,23 | 2,311 | | 0,543 | | 0,119 |
| 2,56 | | 1,985 | |  | ,657 | 2,56 | | 1,985 |  | 0,18 | | 2,56 | 1,985 | |  | | 0,127 |
| ПрофДестр25 | | 2,83 | | 2,479 | | ,209 | ,469 | 3,57 | | 2,173 | 0,89 | 0,349 | | 3,55 | 2,183 | | 0,826 | | 0,432 |
| 3,20 | | 2,172 | |  | ,490 | 3,20 | | 2,172 |  | 0,349 | | 3,20 | 2,172 | |  | | 0,432 |
| ПрофДестр30 | | 3,24 | | 2,573 | | ,560 | ,263 | 4,01 | | 2,018 | 0,039 | 0,699 | | 3,95 | 2,362 | | 0,974 | | 0,849 |
| 3,86 | | 2,367 | |  | ,278 | 3,86 | | 2,367 |  | 0,703 | | 3,86 | 2,367 | |  | | 0,849 |
| ПрофДестр35 | | 3,55 | | 2,640 | | ,199 | ,335 | 4,35 | | 2,228 | 0,647 | 0,476 | | 4,09 | 2,176 | | 0,977 | | 0,958 |
| 4,07 | | 2,188 | |  | ,367 | 4,07 | | 2,188 |  | 0,476 | | 4,07 | 2,188 | |  | | 0,958 |
| ПрофДестр40 | | 3,76 | | 2,600 | | ,088 | ,733 | 4,55 | | 2,246 | 0,793 | 0,107 | | 3,93 | 2,204 | | 0,696 | | 0,999 |
| 3,93 | | 2,033 | |  | ,754 | 3,93 | | 2,033 |  | 0,105 | | 3,93 | 2,033 | |  | | 0,999 |
| ПрофДестр45 | | 3,72 | | 2,506 | | ,312 | ,861 | 4,43 | | 2,226 | 0,938 | 0,109 | | 3,93 | 2,161 | | 0,889 | | 0,78 |
| 3,81 | | 2,097 | |  | ,869 | 3,81 | | 2,097 |  | 0,107 | | 3,81 | 2,097 | |  | | 0,781 |
| ПрофДестр50 | | 4,07 | | 2,251 | | ,581 | ,855 | 4,38 | | 2,210 | 0,261 | 0,294 | | 3,84 | 1,928 | | 0,823 | | 0,716 |
| 3,98 | | 1,978 | |  | ,862 | 3,98 | | 1,978 |  | 0,29 | | 3,98 | 1,978 | |  | | 0,715 |
| ПрофДестр55 | | 3,69 | | 1,815 | | ,563 | ,297 | 4,49 | | 2,153 | 0,316 | 0,36 | | 3,86 | 1,875 | | 0,925 | | 0,459 |
| 4,15 | | 2,007 | |  | ,282 | 4,15 | | 2,007 |  | 0,357 | | 4,15 | 2,007 | |  | | 0,455 |
| ПрофДестр60 | | 3,83 | | 1,834 | | ,631 | ,388 | 4,46 | | 2,111 | 0,449 | 0,472 | | 4,02 | 1,911 | | 0,854 | | 0,64 |
| 4,20 | | 1,946 | |  | ,379 | 4,20 | | 1,946 |  | 0,469 | | 4,20 | 1,946 | |  | | 0,639 |
| ПрофДестрСт60 | | 3,93 | | 2,069 | | ,953 | ,689 | 4,30 | | 2,110 | 0,796 | 0,616 | | 4,11 | 2,026 | | 0,788 | | 0,99 |
| 4,12 | | 2,052 | |  | ,690 | 4,12 | | 2,052 |  | 0,615 | | 4,12 | 2,052 | |  | | 0,99 |
| ПрофЗаб20 | | ,86 | | 1,505 | | ,037 | ,060 | 1,49 | | 1,694 | 0,459 | 0,576 | | 1,23 | 1,538 | | 0,115 | | 0,223 |
| 1,68 | | 2,046 | |  | ,038 | 1,68 | | 2,046 |  | 0,582 | | 1,68 | 2,046 | |  | | 0,205 |
| ПрофЗаб25 | | 1,31 | | 1,892 | | ,184 | ,092 | 2,30 | | 2,225 | 0,922 | 0,671 | | 1,89 | 2,126 | | 0,549 | | 0,57 |
| 2,14 | | 2,247 | |  | ,076 | 2,14 | | 2,247 |  | 0,671 | | 2,14 | 2,247 | |  | | 0,567 |
| ПрофЗаб30 | | 1,93 | | 1,831 | | ,341 | ,082 | 2,78 | | 1,969 | 0,759 | 0,919 | | 2,75 | 2,432 | | 0,194 | | 0,993 |
| 2,75 | | 2,138 | |  | ,068 | 2,75 | | 2,138 |  | 0,92 | | 2,75 | 2,138 | |  | | 0,993 |
| ПрофЗаб35 | | 2,72 | | 2,266 | | ,638 | ,142 | 3,06 | | 2,064 | 0,044 | 0,242 | | 2,84 | 2,230 | | 0,21 | | 0,147 |
| 3,53 | | 2,438 | |  | ,134 | 3,53 | | 2,438 |  | 0,249 | | 3,53 | 2,438 | |  | | 0,142 |
| ПрофЗаб40 | | 3,83 | | 2,450 | | ,926 | ,996 | 3,62 | | 2,184 | 0,409 | 0,607 | | 2,86 | 2,064 | | 0,207 | | 0,032 |
| 3,83 | | 2,357 | |  | ,996 | 3,83 | | 2,357 |  | 0,609 | | 3,83 | 2,357 | |  | | 0,029 |
| ПрофЗаб45 | | 4,24 | | 2,325 | | ,982 | ,821 | 3,84 | | 2,187 | 0,428 | 0,495 | | 3,18 | 1,992 | | 0,062 | | 0,038 |
| 4,12 | | 2,407 | |  | ,819 | 4,12 | | 2,407 |  | 0,498 | | 4,12 | 2,407 | |  | | 0,033 |
| ПрофЗаб50 | | 4,59 | | 2,113 | | ,562 | ,733 | 4,13 | | 2,388 | 0,844 | 0,516 | | 3,41 | 1,969 | | 0,119 | | 0,027 |
| 4,41 | | 2,401 | |  | ,722 | 4,41 | | 2,401 |  | 0,516 | | 4,41 | 2,401 | |  | | 0,023 |
| ПрофЗаб55 | | 4,90 | | 2,076 | | ,513 | ,486 | 4,41 | | 2,366 | 0,913 | 0,78 | | 3,61 | 2,191 | | 0,503 | | 0,054 |
| 4,53 | | 2,452 | |  | ,461 | 4,53 | | 2,452 |  | 0,78 | | 4,53 | 2,452 | |  | | 0,05 |
| ПрофЗаб60 | | 5,21 | | 1,953 | | ,140 | ,488 | 4,35 | | 2,454 | 0,921 | 0,28 | | 3,80 | 2,319 | | 0,438 | | 0,037 |
| 4,83 | | 2,567 | |  | ,448 | 4,83 | | 2,567 |  | 0,281 | | 4,83 | 2,567 | |  | | 0,035 |
| ПрофЗабСт60 | | 5,38 | | 2,025 | | ,212 | ,410 | 4,32 | | 2,592 | 0,571 | 0,18 | | 4,00 | 2,515 | | 0,757 | | 0,067 |
| 4,93 | | 2,538 | |  | ,375 | 4,93 | | 2,538 |  | 0,18 | | 4,93 | 2,538 | |  | | 0,067 |
| ЖизКриз20 | | 2,48 | | 2,165 | | ,548 | ,337 | 2,79 | | 2,471 | 0,621 | 0,66 | | 2,52 | 2,556 | | 0,392 | | 0,344 |
| 2,98 | | 2,338 | |  | ,325 | 2,98 | | 2,338 |  | 0,659 | | 2,98 | 2,338 | |  | | 0,351 |
| ЖизКриз25 | | 3,17 | | 1,983 | | ,616 | ,364 | 3,96 | | 2,323 | 0,535 | 0,388 | | 3,32 | 2,494 | | 0,242 | | 0,528 |
| 3,61 | | 2,174 | |  | ,350 | 3,61 | | 2,174 |  | 0,386 | | 3,61 | 2,174 | |  | | 0,537 |
| ЖизКриз30 | | 4,24 | | 2,516 | | ,209 | ,251 | 4,43 | | 2,246 | 0,411 | 0,308 | | 4,30 | 2,520 | | 0,104 | | 0,243 |
| 4,83 | | 2,102 | |  | ,282 | 4,83 | | 2,102 |  | 0,306 | | 4,83 | 2,102 | |  | | 0,256 |
| ЖизКриз35 | | 4,55 | | 2,339 | | ,011 | ,611 | 4,48 | | 2,034 | 0,197 | 0,648 | | 4,52 | 2,357 | | 0,014 | | 0,624 |
| 4,32 | | 1,785 | |  | ,643 | 4,32 | | 1,785 |  | 0,644 | | 4,32 | 1,785 | |  | | 0,638 |
| ЖизКриз40 | | 4,86 | | 2,386 | | ,223 | ,594 | 4,57 | | 2,011 | 0,495 | 0,898 | | 4,14 | 2,206 | | 0,29 | | 0,247 |
| 4,61 | | 1,912 | |  | ,623 | 4,61 | | 1,912 |  | 0,897 | | 4,61 | 1,912 | |  | | 0,257 |
| ЖизКриз45 | | 4,00 | | 1,927 | | ,912 | ,721 | 4,23 | | 2,030 | 0,377 | 0,819 | | 4,00 | 2,210 | | 0,215 | | 0,705 |
| 4,15 | | 1,855 | |  | ,725 | 4,15 | | 1,855 |  | 0,818 | | 4,15 | 1,855 | |  | | 0,712 |
| ЖизКриз50 | | 3,97 | | 1,679 | | ,274 | ,364 | 3,59 | | 2,010 | 0,873 | 0,033 | | 3,66 | 2,145 | | 0,456 | | 0,091 |
| 4,36 | | 1,981 | |  | ,338 | 4,36 | | 1,981 |  | 0,033 | | 4,36 | 1,981 | |  | | 0,096 |
| ЖизКриз55 | | 4,10 | | 1,800 | | ,876 | ,323 | 3,46 | | 2,200 | 0,102 | 0,005 | | 3,48 | 2,052 | | 0,352 | | 0,009 |
| 4,53 | | 1,906 | |  | ,315 | 4,53 | | 1,906 |  | 0,004 | | 4,53 | 1,906 | |  | | 0,01 |
| ЖизКриз60 | | 4,21 | | 1,719 | | ,430 | ,678 | 3,54 | | 2,213 | 0,25 | 0,026 | | 3,48 | 2,063 | | 0,637 | | 0,027 |
| 4,39 | | 2,034 | |  | ,661 | 4,39 | | 2,034 |  | 0,025 | | 4,39 | 2,034 | |  | | 0,028 |
| ЖизнКриз65 | | 4,21 | | 2,210 | | ,430 | ,364 | 3,34 | | 2,335 | 0,25 | 0,005 | | 3,32 | 1,997 | | 0,637 | | 0,005 |
| 4,39 | | 2,034 | |  | ,350 | 4,39 | | 2,034 |  | 0,004 | | 4,39 | 2,034 | |  | | 0,004 |
| Равен-предполаг | | 1-я оц | |  | |  | 1гр-29ч |  | |  |  | 3гр-70ч | |  |  | |  | | 2гр-45ч |
| РавеСр-непредпол | | 2-я оц | |  | |  | 4гр-59ч |  | |  |  | 4гр-59ч | |  |  | |  | | 4гр-59ч |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 5.** | Описательные статистики: социально-демографические характеристики обследуемых (25 чел.: тест – ретест) | | | | | | |
| **ТРТ25ч** | Мин | Мах | Сред | СтОтк | Асим | Эксц |
| Пол | 0 | 1 | ,64 | ,490 | -,621 | -1,762 |
| Возраст | 28 | 72 | 42,92 | 9,210 | 1,306 | 3,151 |
| СтажРаб | 6 | 46 | 22,24 | 9,926 | ,384 | ,084 |
| СтажУпр | 0 | 30 | 5,96 | 6,686 | 2,063 | 5,951 |
| Должность | 1 | 5 | 3,16 | 1,313 | ,161 | -1,136 |
| Образование | 1 | 5 | 2,44 | 1,121 | ,163 | -,496 |
| Брак | 0 | 1 | ,80 | ,408 | -1,597 | ,593 |
| СтажСем | 0 | 47 | 13,68 | 10,656 | 1,164 | 2,700 |
| Дети | 0 | 4 | 1,44 | 1,121 | ,548 | -,398 |
| МЖ | 3 | 5 | 4,12 | ,781 | -,220 | -1,280 |
| РожПолн | 0 | 1 | ,96 | ,200 | -5,000 | 25.0 |
| ВоспПолн | 0 | 1 | ,76 | ,436 | -1,297 | -,354 |
| МРожд | 1 | 5 | 3,16 | 1,491 | -,297 | -1,210 |
| ОбрОтца | 1 | 4 | 2,56 | 1,083 | -,061 | -1,224 |
| ДолжОтца | 0 | 6 | 1,44 | 1,474 | 1,442 | 2,522 |
| ОбрМат | 0 | 4 | 2,48 | 1,159 | -,384 | -,762 |
| ДолжМат | 0 | 4 | 1,20 | 1,225 | 1,065 | ,433 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 6.** Описательные статистики: квази-измерения «факторов профессионализма» (25 чел.: тест – ретест) | | | | | | | | | | | | | | | |
| **ТРТ25ч** | Мин | Мах | Ср | Ст  Отк | Асим | Эксц | Мин | Мах | Ср | Ст  Отк | Асим | Эксц | Кор | Зн | 2ст  Зн |
| РольОтца | 0 | 8 | 3,56 | 2,800 | ,098 | -1,505 | 0 | 8 | 3,92 | 2,691 | -,173 | -1,640 | ,775 | ,000 | ,339 |
| РольМат | 0 | 8 | 3,84 | 2,528 | ,229 | -1,225 | 0 | 8 | 3,96 | 2,491 | ,278 | -1,071 | ,740 | ,000 | ,743 |
| РБраСес | 0 | 8 | 1,96 | 2,574 | 1,052 | -,261 | 0 | 7 | 2,12 | 2,555 | ,898 | -,750 | ,812 | ,000 | ,616 |
| Рродст | 0 | 5 | ,84 | 1,625 | 1,864 | 2,201 | 0 | 5 | 1,04 | 1,541 | 1,563 | 1,719 | ,535 | ,006 | ,519 |
| Рдрузья | 0 | 8 | 2,20 | 2,550 | 1,135 | ,481 | 0 | 7 | 2,16 | 2,173 | ,651 | -,675 | ,821 | ,000 | ,892 |
| Рженщ | 0 | 8 | 1,32 | 2,212 | 1,843 | 2,754 | 0 | 5 | 1,48 | 1,735 | ,791 | -,688 | ,610 | ,001 | ,660 |
| Рмужч | 0 | 7 | 1,56 | 2,451 | 1,186 | -,301 | 0 | 6 | 1,88 | 2,223 | ,708 | -1,104 | ,885 | ,000 | ,175 |
| Рсупруг | 0 | 8 | 2,60 | 2,986 | ,892 | -,693 | 0 | 8 | 2,76 | 3,004 | ,712 | -,954 | ,867 | ,000 | ,610 |
| Рдет | 0 | 8 | 1,60 | 2,533 | 1,595 | 1,501 | 0 | 8 | 1,76 | 2,521 | 1,532 | 1,176 | ,474 | ,017 | ,760 |
| Рруковод | 0 | 8 | 3,40 | 2,598 | ,170 | -1,075 | 0 | 8 | 2,92 | 2,768 | ,782 | -,498 | ,787 | ,000 | ,185 |
| Рраб/кол | 0 | 8 | 3,20 | 2,533 | ,358 | -,806 | 0 | 8 | 3,20 | 2,646 | ,440 | -1,046 | ,758 | ,000 | 1,000 |
| Робстоят | 0 | 8 | 2,80 | 2,769 | ,584 | -1,011 | 0 | 7 | 2,72 | 2,685 | ,339 | -1,533 | ,838 | ,000 | ,799 |
| Рнаук | 0 | 8 | 3,72 | 2,894 | -,044 | -1,366 | 0 | 8 | 3,96 | 3,048 | -,295 | -1,503 | ,901 | ,000 | ,376 |
| Рискусств | 0 | 8 | 2,52 | 2,725 | ,675 | -,714 | 0 | 8 | 2,76 | 2,758 | ,336 | -1,200 | ,960 | ,000 | ,136 |
| Ррелиг | 0 | 8 | 1,64 | 2,289 | 1,412 | 1,227 | 0 | 8 | 2,04 | 2,965 | 1,334 | ,302 | ,923 | ,000 | ,116 |
| Проф20 | 0 | 6 | 2,56 | 1,828 | ,408 | -,979 | 0 | 6 | 2,40 | 1,708 | ,404 | -,803 | ,886 | ,000 | ,356 |
| Проф25 | 2 | 7 | 3,76 | 1,786 | ,775 | -,632 | 1 | 7 | 3,92 | 1,869 | ,584 | -,785 | ,905 | ,000 | ,327 |
| Проф30 | 1 | 7 | 4,36 | 1,578 | ,038 | -,416 | 1 | 7 | 4,48 | 1,558 | -,391 | -,281 | ,757 | ,000 | ,588 |
| Проф35 | 3 | 8 | 5,00 | 1,291 | ,379 | -,101 | 3 | 8 | 5,44 | 1,227 | -,217 | ,019 | ,736 | ,000 | ,024 |
| Проф40 | 3 | 8 | 5,64 | 1,440 | ,241 | -1,015 | 4 | 8 | 6,04 | 1,274 | -,212 | -,893 | ,735 | ,000 | ,057 |
| Проф45 | 4 | 8 | 6,12 | 1,166 | ,263 | -,933 | 4 | 8 | 6,64 | 1,150 | -,462 | -,496 | ,624 | ,001 | ,016 |
| Проф50 | 5 | 8 | 6,56 | ,961 | -,185 | -,781 | 5 | 8 | 7,04 | 1,020 | -,598 | -,891 | ,444 | ,026 | ,031 |
| Проф55 | 5 | 8 | 6,72 | 1,208 | -,334 | -1,462 | 5 | 8 | 6,96 | 1,207 | -,690 | -1,135 | ,763 | ,000 | ,161 |
| Проф60 | 0 | 8 | 6,36 | 1,846 | -1,876 | 4,721 | 4 | 8 | 6,72 | 1,308 | -,769 | -,468 | ,475 | ,016 | ,295 |
| ПрофСт60 | 0 | 8 | 6,00 | 2,041 | -1,214 | 1,555 | 3 | 8 | 5,92 | 1,681 | -,321 | -1,281 | ,850 | ,000 | ,714 |
| Асим=464 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Эксц+902 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Таблица 7.** Сравнительные характеристики субъектов, представителей трех профессиональных сфер (1 – бухгалтера; 2 – частные предприниматели, 3 – менеджеры) по переменным составляющих профессиональных деструкций

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1:бухгал.-29ч | 1-бух29ч | 2:предпр-ли-45ч | 2предп  45ч | 3:мен.-70ч | 3:мен-68ч | Все-141ч | Всего-144ч | Знч. |
| Среднее | Ст.отк | Среднее | Ст.отк | Среднее | Ст.отк | Среднее | Ст.отк |
| Общит20 | 5,62 | 1,935 | 5,16 | 1,67 | 5,85 | 1,855 | 5,59 | 1,829 | 0,145 |
| Общит25 | 6,17 | 1,513 | 5,61 | 1,333 | 6,13 | 1,554 | 5,98 | 1,49 | 0,146 |
| Общит30 | 6,41 | 1,427 | 6 | 1,364 | 6,5 | 1,398 | 6,33 | 1,402 | 0,171 |
| Общит35 | 6,66 | 1,261 | 6,27 | 1,246 | 6,75 | 1,202 | 6,58 | 1,237 | 0,128 |
| Общит40 | 6,38 | 1,568 | 6,43 | 1,108 | 6,74 | 1,141 | 6,57 | 1,232 | 0,293 |
| Общит45 | 6,38 | 1,613 | 6,7 | 1,047 | 6,82 | 1,105 | 6,7 | 1,213 | 0,257 |
| Общит50 | 6,14 | 1,597 | 6,57 | 1,065 | 6,69 | 1,188 | 6,54 | 1,257 | 0,137 |
| Общит55 | 5,86 | 1,684 | 6,32 | 1,216 | 6,54 | 1,275 | 6,33 | 1,366 | 0,078 |
| Общит60 | 5,72 | 1,709 | 6,16 | 1,219 | 6,21 | 1,253 | 6,09 | 1,352 | 0,256 |
| ОбщитСт60 | 5,31 | 1,966 | 5,7 | 1,391 | 5,91 | 1,335 | 5,72 | 1,508 | 0,198 |
| Интер20 | 6,69 | 1,606 | 5,55 | 1,577 | 6,34 | 1,784 | 6,16 | 1,73 | 0,01 |
| Интер25 | 6,83 | 1,365 | 5,86 | 1,34 | 6,4 | 1,631 | 6,32 | 1,523 | 0,024 |
| Интер30 | 6,93 | 1,334 | 6,18 | 1,386 | 6,6 | 1,384 | 6,54 | 1,391 | 0,068 |
| Интер35 | 6,69 | 1,137 | 6,41 | 1,148 | 6,68 | 1,332 | 6,6 | 1,236 | 0,485 |
| Интер40 | 6,21 | 1,634 | 6,82 | 1,018 | 6,78 | 1,314 | 6,67 | 1,317 | 0,099 |
| Интер45 | 6,07 | 1,646 | 6,82 | 1,147 | 6,82 | 1,281 | 6,67 | 1,35 | 0,027 |
| Интер50 | 5,9 | 1,398 | 6,84 | 1,275 | 6,63 | 1,381 | 6,55 | 1,386 | 0,012 |
| Интер55 | 5,72 | 1,251 | 6,75 | 1,314 | 6,51 | 1,481 | 6,43 | 1,425 | 0,008 |
| Интер60 | 5,52 | 1,214 | 6,66 | 1,2 | 6,38 | 1,383 | 6,29 | 1,35 | 0,001 |
| ИнтерСт60 | 5,21 | 1,424 | 6,59 | 1,263 | 6,07 | 1,396 | 6,06 | 1,438 | 0 |
| ПрофДестр20 | 2,34 | 2,176 | 3,23 | 2,311 | 3,06 | 2,191 | 2,96 | 2,234 | 0,229 |
| ПрофДестр25 | 2,83 | 2,479 | 3,55 | 2,183 | 3,59 | 2,18 | 3,42 | 2,249 | 0,284 |
| ПрофДестр30 | 3,24 | 2,573 | 3,95 | 2,362 | 4,04 | 2,018 | 3,85 | 2,255 | 0,259 |
| ПрофДестр35 | 3,55 | 2,64 | 4,09 | 2,176 | 4,38 | 2,226 | 4,12 | 2,307 | 0,268 |
| ПрофДестр40 | 3,76 | 2,6 | 3,93 | 2,204 | 4,59 | 2,241 | 4,21 | 2,32 | 0,171 |
| ПрофДестр45 | 3,72 | 2,506 | 3,93 | 2,161 | 4,49 | 2,202 | 4,16 | 2,262 | 0,232 |
| ПрофДестр50 | 4,07 | 2,251 | 3,84 | 1,928 | 4,43 | 2,188 | 4,17 | 2,125 | 0,35 |
| ПрофДестр55 | 3,69 | 1,815 | 3,86 | 1,875 | 4,54 | 2,126 | 4,16 | 2,012 | 0,081 |
| ПрофДестр60 | 3,83 | 1,834 | 4,02 | 1,911 | 4,51 | 2,084 | 4,22 | 1,99 | 0,218 |
| ПрофДестрСт60 | 3,93 | 2,069 | 4,11 | 2,026 | 4,37 | 2,058 | 4,2 | 2,043 | 0,598 |
| ПрофЗаб20 | 0,86 | 1,505 | 1,23 | 1,538 | 1,51 | 1,697 | 1,29 | 1,619 | 0,183 |
| ПрофЗаб25 | 1,31 | 1,892 | 1,89 | 2,126 | 2,34 | 2,223 | 1,99 | 2,151 | 0,091 |
| ПрофЗаб30 | 1,93 | 1,831 | 2,75 | 2,432 | 2,82 | 1,954 | 2,62 | 2,107 | 0,142 |
| ПрофЗаб35 | 2,72 | 2,266 | 2,84 | 2,23 | 3,1 | 2,045 | 2,94 | 2,141 | 0,679 |
| ПрофЗаб40 | 3,83 | 2,45 | 2,86 | 2,064 | 3,68 | 2,154 | 3,45 | 2,212 | 0,097 |
| ПрофЗаб45 | 4,24 | 2,325 | 3,18 | 1,992 | 3,9 | 2,152 | 3,74 | 2,163 | 0,088 |
| ПрофЗаб50 | 4,59 | 2,113 | 3,41 | 1,969 | 4,19 | 2,352 | 4,03 | 2,22 | 0,059 |
| ПрофЗаб55 | 4,9 | 2,076 | 3,61 | 2,191 | 4,47 | 2,321 | 4,29 | 2,269 | 0,039 |
| ПрофЗаб60 | 5,21 | 1,953 | 3,8 | 2,319 | 4,41 | 2,414 | 4,38 | 2,335 | 0,039 |
| ПрофЗабСт60 | 5,38 | 2,025 | 4 | 2,515 | 4,38 | 2,557 | 4,47 | 2,477 | 0,061 |
| ЖизКриз20 | 2,48 | 2,165 | 2,52 | 2,556 | 2,79 | 2,471 | 2,65 | 2,426 | 0,782 |
| ЖизКриз25 | 3,17 | 1,983 | 3,32 | 2,494 | 3,97 | 2,337 | 3,6 | 2,333 | 0,19 |
| ЖизКриз30 | 4,24 | 2,516 | 4,3 | 2,52 | 4,38 | 2,22 | 4,33 | 2,362 | 0,96 |
| ЖизКриз35 | 4,55 | 2,339 | 4,52 | 2,357 | 4,51 | 2,026 | 4,52 | 2,183 | 0,997 |
| ЖизКриз40 | 4,86 | 2,386 | 4,14 | 2,206 | 4,53 | 2,004 | 4,48 | 2,15 | 0,357 |
| ЖизКриз45 | 4 | 1,927 | 4 | 2,21 | 4,18 | 1,992 | 4,09 | 2,037 | 0,878 |
| ЖизКриз50 | 3,97 | 1,679 | 3,66 | 2,145 | 3,6 | 2,023 | 3,7 | 1,989 | 0,709 |
| ЖизКриз55 | 4,1 | 1,8 | 3,48 | 2,052 | 3,51 | 2,175 | 3,62 | 2,065 | 0,375 |
| ЖизКриз60 | 4,21 | 1,719 | 3,48 | 2,063 | 3,59 | 2,187 | 3,68 | 2,064 | 0,296 |
| ЖизнКриз65 | 4,11 | 2,21 | 3,32 | 1,997 | 3,29 | 2,352 | 3,49 | 2,234 | 0,061 |



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Таблица 9** | Сравнительные характеристики мужчин и женщин по переменным составляющих профессиональных деструкций | | | | |
| Профдеструкции | Жен | | Муж | |  |
| **Пол** | Среднее | Ст.отк | Среднее | Ст.отк | Знч. |
| Интер20 | 6,42 | 1,643 | 5,73 | 1,805 | ,023 |
| Интер25 | 6,51 | 1,470 | 6,00 | 1,572 | ,057 |
| Интер30 | 6,63 | 1,343 | 6,38 | 1,471 | ,316 |
| Интер35 | 6,69 | 1,221 | 6,44 | 1,259 | ,261 |
| Интер40 | 6,62 | 1,386 | 6,77 | 1,198 | ,513 |
| Интер45 | 6,58 | 1,380 | 6,81 | 1,299 | ,345 |
| Интер50 | 6,44 | 1,331 | 6,73 | 1,470 | ,228 |
| Интер55 | 6,25 | 1,351 | 6,73 | 1,510 | ,052 |
| Интер60 | 6,04 | 1,322 | 6,71 | 1,304 | ,004 |
| ИнтерСт60 | 5,79 | 1,450 | 6,52 | 1,306 | ,003 |
| ПрофДестр20 | 2,63 | 2,258 | 3,54 | 2,091 | ,019 |
| ПрофДестр25 | 3,29 | 2,336 | 3,63 | 2,096 | ,385 |
| ПрофДестр30 | 3,78 | 2,315 | 3,98 | 2,165 | ,603 |
| ПрофДестр35 | 3,85 | 2,358 | 4,58 | 2,163 | ,072 |
| ПрофДестр40 | 3,92 | 2,327 | 4,71 | 2,243 | ,051 |
| ПрофДестр45 | 3,91 | 2,198 | 4,58 | 2,329 | ,091 |
| ПрофДестр50 | 4,02 | 2,143 | 4,42 | 2,090 | ,282 |
| ПрофДестр55 | 3,93 | 1,947 | 4,54 | 2,081 | ,084 |
| ПрофДестр60 | 3,96 | 1,965 | 4,67 | 1,968 | ,038 |
| Профдест65 | 3,85 | 2,042 | 4,79 | 1,923 | ,008 |
| ПрофЗаб20 | 1,15 | 1,512 | 1,54 | 1,776 | ,166 |
| ПрофЗаб25 | 1,73 | 2,082 | 2,42 | 2,217 | ,065 |
| ПрофЗаб30 | 2,51 | 2,138 | 2,81 | 2,058 | ,413 |
| ПрофЗаб35 | 2,93 | 2,204 | 2,96 | 2,048 | ,939 |
| ПрофЗаб40 | 3,31 | 2,279 | 3,69 | 2,091 | ,330 |
| ПрофЗаб45 | 3,74 | 2,229 | 3,75 | 2,066 | ,982 |
| ПрофЗаб50 | 4,01 | 2,213 | 4,06 | 2,253 | ,905 |
| ПрофЗаб55 | 4,22 | 2,235 | 4,40 | 2,345 | ,653 |
| ПрофЗаб60 | 4,34 | 2,241 | 4,46 | 2,509 | ,761 |
| ПрофЗабСт60 | 4,31 | 2,353 | 4,73 | 2,680 | ,338 |
| ЖизКриз20 | 2,46 | 2,412 | 2,96 | 2,441 | ,238 |
| ЖизКриз25 | 3,65 | 2,394 | 3,52 | 2,245 | ,746 |
| ЖизКриз30 | 4,53 | 2,468 | 3,98 | 2,147 | ,185 |
| ЖизКриз35 | 4,67 | 2,310 | 4,27 | 1,941 | ,290 |
| ЖизКриз40 | 4,61 | 2,244 | 4,25 | 1,979 | ,344 |
| ЖизКриз45 | 4,08 | 2,186 | 4,10 | 1,774 | ,961 |
| ЖизКриз50 | 3,67 | 2,066 | 3,73 | 1,869 | ,871 |
| ЖизКриз55 | 3,70 | 2,171 | 3,50 | 1,884 | ,587 |
| ЖизКриз60 | 3,74 | 2,059 | 3,58 | 2,090 | ,649 |
| ЖизКризСт60 | 3,70 | 2,303 | 3,19 | 2,058 | ,195 |

**Таблица10.** Факторный анализ переменных, сопряженных с профессиональным становлением субъекта Фрагмент.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Компоненты | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 |
| Возраст |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | .720 |  |  |
| СтажУпр |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,682 |  |  |
| Должность |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,522 |  |  |
| Образование |  |  |  |  |  | ,209 |  | -,262 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,213 |  |  |  |
| Брак |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,491 |  |  |
| СтажСем |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,729 |  |  |
| Дети |  |  |  |  |  | -,243 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,540 | -,268 |  |
| МЖ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | -,201 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,231 |  |
| РожПолн |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ВоспПолн |  |  |  |  |  |  |  | ,250 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | -,381 |  |  | ,222 |  |
| МРожд |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,209 |  |  |  |  |  | ,323 |  |
| ОбрОтца |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | -,246 | ,654 |  |
| ДолжОтца |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,734 |  |
| ОбрМат |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | -,406 | ,565 |  |
| ДолжМат |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,643 |  |
| РольОтца |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,256 |  |  |  |  |  |  | -,382 |  |  | ,304 |  |
| РольМат |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,368 |  | ,202 | ,242 |
| РБраСес |  | ,204 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,236 |  |  |  |  |  | ,288 |  | ,203 |  |
| Рродст |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,393 |  |  |  |
| Рдрузья |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,651 |  |  |  |
| Рженщ |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,651 |  |  |  |
| Рмужч |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,728 |  |  |  |
| Рсупруг |  |  | -,234 |  |  |  |  |  |  |  | ,228 |  |  |  |  |  |  |  |  | ,437 | ,240 |  |  |
| Рдет |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,201 |  |  | ,236 |  |  |  |  |  | ,469 |  |  |  |
| Рруковод |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,604 |  |  |  |
| Рраб/кол |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,566 |  |  |  |
| Робстоят |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,353 |  |  |  |
| Рнаук |  |  |  |  |  | ,205 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,558 |  |  |  |
| Рискусств |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,645 |  |  |  |
| Ррелиг |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,564 |  |  |  |
| Проф20 | ,241 | ,260 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,579 |  |  |  |  |  |  |  |
| Проф25 |  | ,234 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,724 |  |  |  |  |  |  |  |
| Проф30 |  | ,212 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,843 |  |  |  |  |  |  |  |
| Проф35 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,841 |  |  |  |  |  |  |  |
| Проф40 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,277 |  |  |  |  |  |  |  |
| Проф45 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,752 |  |  |  |  |  |  |  |
| Проф50 |  |  |  |  |  | ,392 |  |  |  |  |  |  |  |  |  | ,548 |  |  |  |  |  |  |  |
| Проф55 |  |  |  |  |  | ,633 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Проф60 | ,325 |  |  |  |  | ,644 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ПрофСт60 | ,358 |  |  |  |  | ,619 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

## Приложение 2

**Таблица 11.** Связи эмпирических данных трех типов – объективных показателей деятельности, оценок внешних экспертов, самооценок (менеджеры по продажам компании «Мегаполис», n = 12 чел.)

Фрагмент.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Переменные** | **Экспертные оценки** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | **Самооценки** | | | | | | | | | | | | **Объективные показатели деятельности** | | | | | | | | | | | |
|  | Мотивация | | Прилежность | | Лояльность | | Аналитик | | Соц.интеллект | | Посредник | | Управл.потен | | Удовл. рук | | Социализация | | Деструкции | | Длительность | | Успешность | | Рост з/платы | | Удовл. з/платой | | Удовл.работой | | Социализация | | Объем сбыта | | Новые клиенты | | Сред.отгрузка | | Ассортимент | | Инновации | | Регламент | |  |
| Э-Мотивация | 1,000 | ,927 | | ,783 | | -,168 | | ,459 | | ,801 | | ,194 | | ,853 | | ,323 | | -,960 | | ,687 | | ,233 | | ,703 | | ,236 | | -,059 | | ,100 | | ,566 | | ,258 | | -,444 | | ,727 | | -,121 | | ,890 | |  |
| Э-Прилежание | ,927 | 1,000 | | ,863 | | -,040 | | ,588 | | ,847 | | ,094 | | ,871 | | ,460 | | -,965 | | ,630 | | ,425 | | ,417 | | ,339 | | ,232 | | ,204 | | ,555 | | ,391 | | -,335 | | ,656 | | ,078 | | ,911 | |  |
| Э-Лояльность | ,783 | ,863 | | 1,000 | | -,190 | | ,776 | | ,663 | | -,126 | | ,925 | | ,092 | | -,894 | | ,421 | | ,203 | | ,411 | | ,620 | | ,077 | | ,049 | | ,363 | | ,221 | | -,165 | | ,657 | | ,305 | | ,760 | |  |
| Э-Аналитик | -,168 | -,040 | | -,190 | | 1,000 | | ,075 | | ,409 | | ,247 | | -,236 | | -,072 | | ,062 | | -,376 | | -,281 | | -,394 | | -,650 | | -,107 | | -,225 | | ,173 | | -,131 | | -,186 | | ,030 | | ,205 | | -,055 | |  |
| Э-Соц.интеллект | ,459 | ,588 | | ,776 | | ,075 | | 1,000 | | ,533 | | ,234 | | ,653 | | ,027 | | -,668 | | ,232 | | -,080 | | ,174 | | ,631 | | ,061 | | -,064 | | ,543 | | -,229 | | ,205 | | ,186 | | ,262 | | ,283 | |  |
| Э-Посредник | ,801 | ,847 | | ,663 | | ,409 | | ,533 | | 1,000 | | ,188 | | ,737 | | ,200 | | -,846 | | ,293 | | ,036 | | ,299 | | -,057 | | ,000 | | -,171 | | ,509 | | ,085 | | -,336 | | ,618 | | -,049 | | ,799 | |  |
| Э-Управл.потен | ,194 | ,094 | | -,126 | | ,247 | | ,234 | | ,188 | | 1,000 | | -,171 | | ,388 | | -,194 | | ,516 | | -,110 | | ,377 | | -,193 | | -,252 | | ,282 | | ,857 | | -,242 | | -,183 | | -,152 | | -,201 | | -,174 | |  |
| Э-Удолетв.рук | ,853 | ,871 | | ,925 | | -,236 | | ,653 | | ,737 | | -,171 | | 1,000 | | ,056 | | -,893 | | ,351 | | ,123 | | ,440 | | ,535 | | ,094 | | -,177 | | ,256 | | ,081 | | -,058 | | ,604 | | -,050 | | ,823 | |  |
| Э-Социализация | ,323 | ,460 | | ,092 | | -,072 | | ,027 | | ,200 | | ,388 | | ,056 | | 1,000 | | -,301 | | ,731 | | ,853 | | -,027 | | ,100 | | ,652 | | ,779 | | ,554 | | ,603 | | -,176 | | -,059 | | -,023 | | ,303 | |  |
| Э-Деструкции | -,960 | -,965 | | -,894 | | ,062 | | -,668 | | -,846 | | -,194 | | -,893 | | -,301 | | 1,000 | | -,631 | | -,220 | | -,589 | | -,352 | | ,000 | | -,106 | | -,622 | | -,227 | | ,361 | | -,703 | | -,060 | | -,857 | |  |
| С-Длительность | ,687 | ,630 | | ,421 | | -,376 | | ,232 | | ,293 | | ,516 | | ,351 | | ,731 | | -,631 | | 1,000 | | ,579 | | ,635 | | ,276 | | ,106 | | ,717 | | ,757 | | ,489 | | -,462 | | ,356 | | ,014 | | ,480 | |  |
| С-Успешность | ,233 | ,425 | | ,203 | | -,281 | | -,080 | | ,036 | | -,110 | | ,123 | | ,853 | | -,220 | | ,579 | | 1,000 | | -,156 | | ,266 | | ,764 | | ,801 | | ,168 | | ,851 | | -,179 | | ,080 | | ,228 | | ,394 | |  |
| С-Рост з/платы | ,703 | ,417 | | ,411 | | -,394 | | ,174 | | ,299 | | ,377 | | ,440 | | -,027 | | -,589 | | ,635 | | -,156 | | 1,000 | | ,099 | | -,612 | | ,075 | | ,486 | | -,006 | | -,529 | | ,597 | | -,171 | | ,422 | |  |
| С-Удовлетвор. ростом з/платы | ,236 | ,339 | | ,620 | | -,650 | | ,631 | | -,057 | | -,193 | | ,535 | | ,100 | | -,352 | | ,276 | | ,266 | | ,099 | | 1,000 | | ,365 | | ,153 | | ,084 | | -,009 | | ,470 | | -,068 | | ,146 | | ,126 | |  |
| С-Удовл. работой | -,059 | ,232 | | ,077 | | -,107 | | ,061 | | ,000 | | -,252 | | ,094 | | ,652 | | ,000 | | ,106 | | ,764 | | -,612 | | ,365 | | 1,000 | | ,367 | | -,080 | | ,409 | | ,425 | | -,365 | | ,000 | | ,129 | |  |
| С-Социализация | ,100 | ,204 | | ,049 | | -,225 | | -,064 | | -,171 | | ,282 | | -,177 | | ,779 | | -,106 | | ,717 | | ,801 | | ,075 | | ,153 | | ,367 | | 1,000 | | ,442 | | ,758 | | -,398 | | ,064 | | ,439 | | ,095 | |  |
| О-Объем сбыта | ,566 | ,555 | | ,363 | | ,173 | | ,543 | | ,509 | | ,857 | | ,256 | | ,554 | | -,622 | | ,757 | | ,168 | | ,486 | | ,084 | | -,080 | | ,442 | | 1,000 | | ,064 | | -,339 | | ,209 | | ,052 | | ,266 | |  |
| О-Новые клиенты | ,258 | ,391 | | ,221 | | -,131 | | -,229 | | ,085 | | -,242 | | ,081 | | ,603 | | -,227 | | ,489 | | ,851 | | -,006 | | -,009 | | ,409 | | ,758 | | ,064 | | 1,000 | | -,591 | | ,459 | | ,492 | | ,512 | |  |
| О-Сред.отгрузка | -,444 | -,335 | | -,165 | | -,186 | | ,205 | | -,336 | | -,183 | | -,058 | | -,176 | | ,361 | | -,462 | | -,179 | | -,529 | | ,470 | | ,425 | | -,398 | | -,339 | | -,591 | | 1,000 | | -,786 | | -,360 | | -,500 | |  |
| О-Ассортимент | ,727 | ,656 | | ,657 | | ,030 | | ,186 | | ,618 | | -,152 | | ,604 | | -,059 | | -,703 | | ,356 | | ,080 | | ,597 | | -,068 | | -,365 | | ,064 | | ,209 | | ,459 | | -,786 | | 1,000 | | ,349 | | ,818 | |  |
| О-Инновации | -,121 | ,078 | | ,305 | | ,205 | | ,262 | | -,049 | | -,201 | | -,050 | | -,023 | | -,060 | | ,014 | | ,228 | | -,171 | | ,146 | | ,000 | | ,439 | | ,052 | | ,492 | | -,360 | | ,349 | | 1,000 | | ,054 | |  |
| О-Регламент | ,890 | ,911 | | ,760 | | -,055 | | ,283 | | ,799 | | -,174 | | ,823 | | ,303 | | -,857 | | ,480 | | ,394 | | ,422 | | ,126 | | ,129 | | ,095 | | ,266 | | ,512 | | -,500 | | ,818 | | ,054 | | 1,000 | |  |

***Примечание:*** *Первая буква анализируемых переменных обозначает тип данных: Э - экспертные оценки: С – самооценки; О –объективные показатели деятельности. Полные названия переменных представлены в таблицах 8а, 8в, 8с.*

**Таблица 12а.** Анкета оценки условий, удовлетворенности, перспектив работы в компании.

Самооценка

Фрагмент

Уважаемый коллега! Просим оценить в 9-балльной шкале некоторые характеристики Вашей настоящей работы. Шкала оценок min 0-1-2-3-4-5-6-7-8 max

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристики работы | Оценки |
| 1. Длительность работы в компании (месс.)  2. Успешность профессиональной карьеры (как оцениваете свою успешность в компании)  3. Рост заработной платы (как оцениваете ее динамику: з/плата возросла в 1,2, 1,5, …2,0… 3,0 раза) |  |
| 4. Удовлетворенность ростом заработной платы  5. Удовлетворенность работой (как оцениваете удовлетворенность работой в компании)  6. Удовлетворенность психологическим климатов (как оцениваете климат в компании)  7. Прогноз перспектив (как оцениваете перспективы своего профессионального роста в компании)  8. Успешность социализации в разных сферах (состояние в семье, рождение детей, получение нового образования, участие в системе профессионального обучения и др.). |  |

**Таблица 12в.** Анкеты оценки условий, удовлетворенности, перспектив работы в компании.

Экспертная оценка

Фрагмент

Уважаемый эксперт! Просим оценить в 9-балльной шкале некоторые характеристики настоящей работы сотрудников вашей компании. Шкала оценок min 0-1-2-3-4-5-6-7-8 max

Оцениваемый сотрудник \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Эксперт \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| Характеристики работы | Оценки |
| 1. Мотивация достижений (ориентация на результат, на получение материального вознаграждения)  2. Прилежание (исполнительность, дисциплинированность, ответственность)  3. Лояльность (компании, руководству) |  |
| 4. Аналитические способности  5. Социальный интеллект (коммуникативные способности, понимание психологии людей и др.)  6. Способности как посредника (в предупреждении и разрешении конфликтов, как «переводчика» запросов и предложений коллег и клиентов и т.п.)  7. Управленческий потенциал (способность руководить) |  |
| 8. Удовлетворенность руководителя работой сотрудника  9. Интеграция в коллективе (удовлетворенность коллег и клиентов работой сотрудника)  10. Успешность социализации в разных сферах (состояние в браке, рождение детей, получение нового образования, участие в системе профессионального обучения и др.).  11. Деструктивные составляющие поведения (прогулы, заболевания, конфликты на работе, в семье и др.) |  |

**Таблица 12с.** Сводная таблица параметров успешности работы сотрудников компании.

Объективные показатели деятельности

Фрагмент

|  |  |
| --- | --- |
| Параметры успешности | Сумма (тыс.дол) |
| 1. Объем сбыта (общая величина реализованной продукции)  2. Прирост новых клиентов (торговых точек)  3. Средняя отгрузка на одного клиента |  |
| 4. Ассортиментная широта работы (в расчете на 1 мес. / или 1 клиента)  5. Инновационность и эффективность инноваций (эффект от предложений, сделанных менеджером)  6. Соблюдение регламента (полнота, точность и своевременность заполнения документов и др.) |  |

**Таблица 13.** Связи самооценок экспертов (квази-данных), свойств личности и интеллекта

(менеджеры по продажам, n = 41 чел.)

Фрагмент.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Переменные** | Проф20 | Проф25 | Проф30 | Проф35 | Проф40 | Проф45 | Проф50 | Проф55 | Проф60 | Проф65+ |
| AA | ,046 | ,041 | -,056 | ,179 | ,168 | ,142 | ,128 | -,046 | ,086 | ,273 |
| BB | -,187 | ,118 | ,052 | ,164 | ,226 | ,084 | ,081 | -,060 | -,063 | -,226 |
| CC | ,102 | ,069 | ,308 | ,157 | ,235 | ,102 | -,065 | -,020 | ,012 | ,085 |
| EE | -,059 | ,260 | ,319 | ,092 | ,087 | ,177 | ,168 | ,301 | ,287 | ,263 |
| FF | -,055 | -,276 | -,109 | -,094 | -,139 | -,179 | -,172 | ,014 | ,038 | ,134 |
| GG | ,112 | ,081 | ,010 | -,207 | -,163 | ,045 | ,263 | ,126 | ,192 | ,314 |
| HH | -,066 | ,152 | ,121 | ,161 | ,177 | ,346 | ,271 | -,040 | ,141 | ,223 |
| II | ,193 | ,079 | ,001 | ,126 | ,103 | ,000 | ,030 | ,108 | ,080 | ,054 |
| LL | ,131 | ,144 | ,112 | ,110 | ,182 | ,164 | ,163 | ,120 | -,068 | -,088 |
| MM | ,123 | ,176 | ,101 | ,175 | ,202 | ,046 | -,050 | ,057 | ,019 | ,114 |
| NN | ,229 | ,065 | -,010 | ,103 | ,130 | ,062 | -,003 | ,059 | ,211 | ,196 |
| OO | -,008 | -,075 | -,216 | -,433 | -,468 | -,337 | -,297 | -,049 | -,065 | -,106 |
| Q1 | -,089 | ,137 | ,243 | ,329 | ,343 | ,165 | ,156 | ,118 | -,228 | -,321 |
| Q2 | -,025 | ,124 | ,027 | -,201 | -,158 | -,168 | -,086 | ,086 | ,040 | ,000 |
| Q3 | ,140 | ,236 | ,222 | ,248 | ,246 | ,215 | ,131 | ,051 | ,100 | ,158 |
| Q4 | ,112 | ,114 | -,179 | -,320 | -,365 | -,181 | -,011 | ,065 | ,099 | ,016 |
| Соперничество | -,061 | ,115 | ,071 | -,099 | -,019 | ,239 | ,132 | -,067 | ,118 | ,200 |
| Сотрудничество | ,129 | ,276 | ,018 | ,074 | ,099 | ,197 | ,264 | -,006 | -,011 | ,044 |
| Компромисс | -,105 | -,122 | -,098 | -,043 | -,078 | -,220 | -,222 | -,058 | -,050 | -,101 |
| Избегание | -,107 | -,161 | -,005 | ,161 | ,084 | -,159 | -,226 | ,003 | -,196 | -,258 |
| Приспособление | ,283 | -,111 | ,019 | -,228 | -,227 | -,253 | -,179 | -,058 | ,046 | ,030 |
| Io | ,284 | ,276 | ,315 | -,069 | -,102 | ,082 | ,141 | ,031 | ,023 | ,022 |
| Id | ,283 | ,274 | ,268 | ,005 | -,047 | ,094 | ,091 | -,016 | -,049 | -,051 |
| In | ,340 | ,183 | ,271 | -,193 | -,172 | -,009 | ,093 | ,025 | ,014 | ,033 |
| Is | ,228 | ,218 | ,346 | ,082 | ,054 | ,105 | ,149 | ,099 | ,041 | ,009 |
| Ipr | ,248 | ,178 | ,166 | -,215 | -,239 | -,063 | ,060 | ,019 | ,058 | ,109 |
| Im | ,255 | ,304 | ,340 | ,040 | ,010 | ,181 | ,197 | ,051 | -,042 | -,030 |
| Izd | ,340 | ,321 | ,340 | ,076 | ,037 | ,100 | ,250 | ,141 | ,124 | ,071 |
| Словарь | ,042 | ,291 | -,026 | ,133 | ,125 | ,033 | ,151 | ,201 | ,077 | -,027 |
| УЗ | -,059 | -,115 | -,175 | -,220 | -,205 | -,246 | -,169 | -,149 | -,001 | ,105 |

## Приложение 3

Анкета «Профессиональное становление субъекта»

*УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА! Настоящее исследование проводится с ЦЕЛЬЮ изучения динамики*

*профессионального становления людей. Результаты будут использоваться только в* ***обобщенном*** *виде.*

Просим Вас выступить в качестве эксперта – оценить особенности развития своих отдельных качеств, начиная с 20-летнего возраста до настоящего и далее – сделать прогноз (на основании рефлексии, наблюдений за коллегами и т.д.) последующего развития своих качеств до 60 лет и старше. **Ваши суждения обозначьте *числом* в интервале от 0 - минимум до 8 – максимум: *max*  *8\_7\_6\_5\_4\_3\_2\_1\_0 min***

В качестве примера: а) Как Вы оцениваете свой ***профессионализм*** (в границах той профессиональной деятельности, которую осуществляете или осуществляли, если изменяли в разные периоды жизни) в разном возрасте от 20 до 60 лет и старше 60, - используя *графическое отображение*:

***Профессионализм***

8

7

6

5

4

3

2

1

0 ***Возраст***

0 …//20 25 30 35 40 45 50 55 60 ст.60 ***лет***  в) То же, но используя *числовое отображение*:

Как Вы оцениваете свой ***профессионализм***: в 20 лет\_\_ 25\_\_ 30\_\_ 35\_\_ 40\_\_ 45\_\_ 50\_\_ 55\_\_ 60 \_\_ старше 60\_\_

А. Ваш Пол\_\_ Возраст \_\_ Стаж работы \_\_ Стаж управл. \_\_ Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ с г.

Образование: 1 в/о \_\_\_\_\_\_ - \_\_\_ \_г. 2 в/о \_\_\_\_\_\_- \_\_\_\_г.; канд.н. -\_\_\_\_\_г. докт.н. -\_\_\_ \_\_г.

Состоите в браке\_\_ Семейный стаж \_\_ Дети: г.р.- Место проживания: г.

В. Вы родились в полной семье (да, нет). Воспитывались в полной семье (да, нет). Родились:

в селе, пос.гор.типа, в городе, в большом городе, в столице (подчеркнуть).

Образование отца: н/сред., сред., сред-спец., высш., уч.ст. Должность отца:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Образование матери: н/сред., сред., сред-спец., высш., уч.ст. Должность матери: \_\_\_\_\_\_\_\_\_

С. Какую роль в Вашем профессиональном становлении играли: отец\_\_ мать\_\_ братья и сестры\_

родственники\_\_ друзья\_\_ женщины\_\_ мужчины\_\_ супруг(а)\_\_ дети \_\_ руководители \_\_ раб/коллективы\_\_ особенные обстоятельства \_\_ наука \_\_ искусство \_\_ религия \_\_

1. Как бы Вы оценили свою *непроизвольную*  ***память*:**в 20 лет\_\_ 25\_\_ 30\_\_ 35\_\_ 40\_\_ 45\_\_ 50\_\_ 55\_\_ 60\_\_ ст60\_

2. Как бы Вы оценили свою *произвольную* ***память***: 20 лет\_\_ 25\_\_ 30\_\_ 35\_\_ 40\_\_ 45\_\_ 50\_\_ 55\_\_ 60\_\_ ст. 60\_\_

3. Как бы Вы оценили свою ***обучаемость***: в 20 лет\_\_ 25\_\_ 30\_\_ 35\_\_ 40\_\_ 45\_\_ 50\_\_ 55\_\_ 60 \_\_ старше 60\_\_

4. Как бы Вы оценили *физическую* ***работоспособность***: 20 \_\_ 25\_\_ 30\_\_ 35\_\_ 40\_\_ 45\_\_ 50\_\_ 55\_\_ 60 \_\_ ст.60\_

5. Как бы Вы оценили *интеллектуальную* ***работоспособность***: 20 лет\_\_25\_\_ 30\_\_35\_\_40\_\_45\_\_50\_\_55\_\_60 \_\_ст.60\_

6. Как бы Вы оценили свое *физическое* ***здоровье***: 20 лет\_\_ 25\_\_ 30\_\_ 35\_\_ 40\_\_ 45\_\_ 50\_\_ 55\_\_ 60 \_\_ старше 60\_\_

7. Как бы Вы оценили «***здоровье духовное»***: в 20 лет\_\_ 25\_\_ 30\_\_ 35\_\_ 40\_\_ 45\_\_ 50\_\_ 55\_\_ 60 \_\_ старше 60\_\_

8. Как бы Вы оценили ***интуицию в профессиональной сфере***: 20 лет\_\_25\_\_ 30\_\_35\_\_40\_\_45\_\_50\_\_55\_\_60 \_\_ст.60\_\_

9. Как бы Вы оценили свою ***эмоциональную саморегуляцию***: 20 лет\_\_25\_\_ 30\_\_35\_\_40\_\_45\_\_50\_\_55\_\_60 \_\_ст.60\_

10. Как бы Вы оценили ***саморегуляцию интеллектуальную***: 20 лет\_\_25\_\_ 30\_\_35\_\_40\_\_45\_\_50\_\_55\_\_60 \_\_ст.60\_

11. Как бы Вы оценили ***саморегуляцию*** *физического состояния*: 20 лет\_\_25\_\_ 30\_\_35\_\_40\_\_45\_\_50\_\_55\_\_60 \_\_ст.60\_

12. Как бы Вы оценили ***профессиональную компетентность***: 20 лет\_\_25\_\_ 30\_\_35\_\_40\_\_45\_\_50\_\_55\_\_60 \_\_ст.60\_\_

13. Как бы Вы оценили ***деловую коммуникабельность***: 20 лет\_\_25\_\_ 30\_\_35\_\_40\_\_45\_\_50\_\_55\_\_60 \_\_ст.60\_\_

14. Как бы Вы оценили свою ***общительность***: в 20 лет\_\_25\_\_ 30\_\_35\_\_40\_\_45\_\_50\_\_55\_\_60 \_\_ст.60\_\_

15. Как бы Вы оценили ***широту интересов*** *(интерес к разным явлениям жизни)*в возрасте:

20 лет\_\_ 25\_\_ 30\_\_ 35\_\_ 40\_\_ 45\_\_ 50\_\_ 55\_\_ 60 \_\_ старше 60\_\_

16. Как бы Вы оценили ***цельность интересов*** *(их взаимосвязи, их взаимозависимости)*в возрасте:

20 лет\_\_ 25\_\_ 30\_\_ 35\_\_ 40\_\_ 45\_\_ 50\_\_ 55\_\_ 60 \_\_ старше 60\_\_

17. Как бы Вы оценили выраженность ***профессиональных деструкций*** в возрасте:

20 лет\_\_ 25\_\_ 30\_\_ 35\_\_ 40\_\_ 45\_\_ 50\_\_ 55\_\_ 60 \_\_ старше 60\_\_

18. Как бы Вы оценили уровень ***профессиональных заболеваний***: 20 лет\_\_25\_\_30\_\_35\_\_40\_\_45\_\_50\_\_55\_\_60\_\_ ст60\_

19. Как бы Вы оценили выраженность ***жизненных кризисов***: в 20 лет\_\_25\_\_ 30\_\_35\_\_40\_\_45\_\_50\_\_55\_\_60 \_\_ст.60\_\_ 20. Укажите годы наиболее важных событий Вашей жизни («позитивных» (+) и (-) «негативных»):

С П А С И Б О !

*Как правило, все психические функции и физические состояния подвержены периодическим колебаниям их выраженности в течение суток, недели, года, профессиональной карьеры в целом. Они могут иметь более или менее выраженные фазы («подъемы», «пики», «плато» и «спады») в возрасте от 20 до 60 лет и старше.*

*Т Е З А У Р У С:*

**Память** (непроизвольная) – процессы сохранения и воспроизведения материала без специальной цели его запомнить.

**Память** (произвольная) – процессы, опирающиеся на произвольное запоминание, на специальные вспомогательные действия: использование основе анализа и синтеза запоминаемого материала, сравнения и обобщения, выделение главного содержания и основных аргументов и др.

**Обучаемость** – одно из качеств интеллекта, способствующее легкому, быстрому и успешному овладению знаниями и навыками в процессе специального обучения, взаимодействия с другими людьми, «погружения» в образовательную среду или профессиональную сферу.

«**Здоровье духовное»***(сила личности)* – жизнестойкость, ясность смыслов и жизненных ценностей, отсутствие продолжительных и выраженных внутриличностных конфликтов, готовность принять любые испытания.

**Интуиция в профессиональнойсфере *–*** знание, возникающее как результат «непосредственного усмотрения», как целостное охватывание условий проблемной ситуации, как «*способность предвидеть»*

те процессы, которые происходят в профессии, ***«****чувствовать*» специфику профессиональных задач,

быстро и «бессознательно» находить лучшие способы их решения.

***Эмоциональная саморегуляция –*** умения и навыки управления своим эмоциональным состоянием (самообладание, стрессоустойчивость и т.п.).

***Саморегуляция интеллектуальная***  *-* умения и навыки управления продуктивностью интеллектуальной деятельности (запоминания, мышления, воображения, представления и др.), овладение интеллектуальными мета-способностями (управления на основе знания своих особенностей интеллекта).

***Саморегуляции физического состояния*** - умения и навыки управления физическим состоянием и продуктивностью физической деятельности.

**Профессиональная компетентность** *-* широта и глубина профессиональных знаний и умений,способность «чувствовать», понимать состояние «проблем» в данной сфере, содержание типичных и нетипичных профессиональных задач, оптимальных способов их решения.

**Деловая коммуникабельность –** контакность, общительностьв деловом поведении, умение быстро

устанавливать контакты и конструктивно строить отношения с партнерами по работе (руководителями, подчиненными, коллегами, клиентами), продиктованные, прежде всего, интересами профессиональной деятельности – задачами, необходимостью поддерживать отношения с коллегами, благоприятный психологический климат; необходимостью управлять «организационным поведением» партнеров и т.п.

**Общительность, *коммуникабельность*** *в межличностных отношениях* – потребность в общении, интерес к индивидуальности другого человека, легкость установления контактов с людьми, легкость их поддержания, широта социальных контактов, гибкость поведения.

**Широта интересов***(интерес к разным явлениям жизни)* – разнообразные интересы и отношения без очевидной их практической пользы и вне связи с профессиональной деятельностью.

**Цельность интересов***(их взаимосвязи, их взаимозависимости)* – разнообразные интересы, объединенные жизненными целями или ценностями, профессиональными задачами и т.п.

**Профессиональные деструкции** – изменения мотивации труда, карьерных притязаний, снижение гибкости и адаптивности профессионального поведения, сокращение активного арсенала профессиональных действий и навыков; изменения и нарушения их нормальной структуры.

**Профессиональные заболевания** – изменения состояния здоровья, физических, физиологических и психических функций вследствие многолетнего выполнения специфических профессиональных задач, работы в специфических условиях, специфических отношений в процессе труда.

**Жизненные кризисы**– сравнительно непродолжительные периоды, характеризующиеся резкими изменениями вследствие разных «потрясений», трудных жизненных ситуаций, возникающих новых личностных тенденций, изменений в личной жизни (семейных отношениях, в дружбе), в профессиональной сфере и профессиональных отношениях, в реализации своей профессиональной карьеры, а также вследствие тяжелых заболеваний, травм, или как самой возможности их появления.

## Приложение 4

*Модель динамики профессионализма субъекта (МДПС)*



Рис. 1.): связи интрасубъектных, интерсубъектных и внесубъектных ресурсов, представлений о динамике и динамики профессионализма субъекта на протяжении профессиональной карьеры (20 – 65 лет)

Рис. 2. **Модель динамики профессионализма субъекта** **(МДПС)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Структурные блоки МДПС и составляющие профессионализма** | |
| 1. Общие предпосылки (дееспособность) | 1. Здоровье физическое. 2. Здоровье духовное. 3. Работоспособность физическая. 4. Работоспособность интеллектуальная. 5. Память непроизвольная. 6. Память произвольная. 7. Обучаемость. |
| 2. Профессиональный опыт | 1. Профессиональная компетентность. 2. Профессиональная интуиция. |
| 3. Отношения | 1. Деловые коммуникации. 2. Общительность (фасилятативное общение). 3. Широта интересов. 4. Цельность интересов) |
| 4. Саморегуляция (мета-способности) | 1. Саморегуляция физического состояния. 2. Саморегуляция эмоционального состояния. 3. Саморегуляция интеллектуальной деятельности. |
| 5. Негативные явления (деструктивные) | 1. Профессиональные деструкции. 2. Профессиональные заболевания. 3. Жизненные кризисы. |

Структурными блоками МДПС и составляющими профессионализма являются: А. *Общие предпосылки (дееспособность)*: 1. Здоровье физическое. 2. Здоровье духовное. 3. Работоспособность физическая. 4. Работоспособность интеллектуальная. 5. Память непроизвольная. 6. Память произвольная. 7. Обучаемость. В. *Профессиональный опыт*: 1. Профессиональная компетентность. 2. Профессиональная интуиция. С. *Отношения:* 1. Деловые коммуникации. 2. Общительность (фасилятативное общение). 3. Широта интересов. 4. Цельность интересов). D. *Саморегуляция (мета-способности):* 1. Саморегуляция физического состояния. 2. Саморегуляция эмоционального состояния. 3. Саморегуляция интеллектуальной деятельности. E. *Негативные явления (деструктивные):* 1. Профессиональные деструкции. 2. Профессиональные заболевания. 3. Жизненные кризисы. В МДПС включены содержательные аспекты наиболее часто используемых в литературе концептов: «модель специалиста» (Маркова, 1996 и др.); «образ субъекта» как один из психических регуляторов труда - «обобщенный Я-образ»: «Я в прошлом», «Я в настоящем», «Я в будущем» (Климов, 1992, 2004); «Я-концепция» (Агапов, 1990, Бернс, 1986 и др.). В тезаурусе МДПС исключены однополярные, «острые» понятия, которые могли вызывать сопротивления экспертов (мышление, интеллект, деформации личности и т.п.). Они заменялись эквивалентами и близкими понятиями (обучаемость, интуиция, широта интересов, жизненные кризисы и т.п.). Предпочтение отдавалось понятиям, имеющим «очевидную» содержательную валидность для эксперта; понятиям, которые могли входить в тезаурус руководителей программ семинаров профессиональной подготовки, могли входить в тезаурус экспертов-практиков, отражающих их *профессиональную картину мира*.

**Таблица 1**. Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): женщины -интрасубъектные ресурсы: корреляция (r) и детерминация (R2)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,441 Профессиональная компетентность + 0,250 Работоспособность физическая – 0,187 Жизненные кризисы – 0,251  25 л.= 0,557 Профессиональная компетентность - 0,239 Здоровье + 3,041  30 л.= 0,445 Профессиональная компетентность - 0,348 Здоровье + 4,934  35 л.= 0,471 Память произвольная + 2,951  40 л.= 0,983 Память произвольная + 0,741 | 0,539/ 0,291  0,539/ 0,291  0,419/ 0,175  0,349/ 0,122  0,207/ 0,043 |
| 45 л.= 0,245 Интеллектуальная саморегуляция + 5,390  50 л.= 0,219 Интеллектуальная саморегуляция + 0,137 Обучаемость + 4,860  55 л.= 0,178 Профессиональная компетентность + 0,152 Интеллектуальная саморегуляция + 0,211 Память произвольная + 3,433  60 л.= 0,235 Профессиональная компетентность + 0,211 Обучаемость + 0,256 Физическая саморегуляция + 0,298 Профессиональная интуиция – 0,265 Здоровье + 2,034  65 л.= 0,327 Профессиональная компетентность + 0,246 Память произвольная + 0,314 Профессиональная интуиция + 0,246 Физическая саморегуляция – 0,326 Здоровье – 0,137 Профессиональные деструкции + 1,699 | 0,350/ 0,123  0,465/ 0,216  0,546/ 0,293  **0,658/ 0,433**  **0,715/ 0,511** |

**Таблица 2.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): женщины (внесубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  25 л.= 0,402 Место рождения + 4,209  30 л.= 0,308 Место рождения + 4,209  35 л.= 0,207 Место рождения + 0,148 Роль руководителей **– 0,099 Роль супругов** + 5,023  40 л.= 0,614 Роль детей **– 0,448 Роль супругов** + 7,282 | -  0,230/ 0,053  0,230/ 0,053  0,361/ 0,130  0,333/ 0,111 |
| 45 л.= 0,093 Роль руководителей + 6,549  50 л.= 0,503 Воспитание в полной семье + 0,098 Роль религии + 6,467  55 л.= **0,129 Роль матери** + **0,142 Роль религии** + 5,811  60 л.= 0,118 Роль матери + 0,233 Роль религии – 0,103 Роль друзей + 5,577  65 л.= 0,167 Роль матери + 0,250 Роль религии – 0,208 Роль друзей + 0, 150 Роль родственников +4,617 | 0,247/ 0,061  0,314/ 0,099  0,419/ 0,175  0,427/ 0,183  **0,541/ 0,293** |

**Таблица 3.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): мужчины (интрасубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,557 Профессиональная компетентность + 0,182 Профессиональные деструкции + **0,225 Цельность интересов** – 1,420  25 л.= 0,605 Профессиональная компетентность + 0,813  30 л.= 0,621 Профессиональная компетентность + 1,235  35 л.= 0,400 Профессиональная компетентность + **0,342 Обучаемость** + 0,863  40 л.= 0,329 Профессиональная интуиция + **0,279 Широта интересов** + 2,316 | **0,609/ 0,371**  0,471/ 0,222  0,442/ 0,195  0,511/ 0,261  0,441/ 0,192 |
| 45 л.= 0,464 Профессиональная компетентность + 3,337  50 л.= 0,313 Профессиональная компетентность + 0,247 Общительность + 3,027  55 л.= 0,250 Профессиональная компетентность + 0,202 Профессиональная интуиция + 3,887  60 л.= 0,318 Профессиональная компетентность + 0,019 Интеллектуальная саморегуляция + 3,930  65 л.= 0,379 Профессиональная компетентность + 0,238 Работоспособность физическая + 2,860 | 0,414/ 0,171  0,473/ 0,224  0,479/ 0,230  0,545/ 0,297  **0,638/ 0,407** |

**Таблица 4.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): мужчины (внесубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= **1, 285 Брак** + 0,502 Дети + 0,288 Роль матери - 0,678  25 л.= 0,342 Дети + 0,250 Роль детей + 0,525 Место рождения + 0,446 Образование  матери - 0,715 Образование отца + 4,237  30 л.= **1, 687 Брак** + 0,169 Место рождения + **0,169 Роль супруги** - 0,331 Образование отца + 2,843  35 л.= **1,188 Брак** + 0,307 Место рождения + **0,139 Роль супруги** +3,500  40 л.= 0,642 Дети – 0,154 Роль руководителей + 6,107 | **0,503/ 0,253**  **0,675/ 0,455**  **0,649/ 0,422**  **0,514/ 0,264**  0,391/ 0,153 |
| 45 л.= **1,188 Брак** + 5,692  50 л.= 0,205 Роль родственников - 0,079 Роль отца + 6,892  55 л.= 0,146 Роль родственников + 6,782  60 л.= 0,181 Должность матери - 0,108 Роль детей – 1,16 Рождение в полной семье + 7,714  65 л.= - 0,175 Роль детей - 0,274 Место рождения + 7,402 | 0,355/ 0,126  0,478/ 0,228  0,350/ 0,122  0,427/ 0,183  0,379/ 0,146 |

**Таблица 4.1.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА); метод (Enter): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***специалисты*** - интрасубъектные ресурсы: корреляция (r) и детерминация (R2).

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,152 Память непроизвольная – 2,138 Память произвольная – 0,416 Обучаемость – 0,837 Работоспособность физическая – 0,153 Работоспособнсоть интеллектуальная + 0,753 Здоровье + 0,292 Здоровье духовное + 0,167 Профессиональная интуиция – 0,022 Эмоциональная саморегуляция – 1,00 Интеллектуальная саморегуляция + 0,253 Саморегуляция физического состояния + 0,108 Профессиональная компетентность - - 0,459 Коммуникабельность + 0,282 Общительность – 0,031 Широта интересов + 0,454 Цельность интересов – 0,139 Профессиональные деструкции + 0,194 Профессиональные заболевания +1,703 | 0,700/ 0,490 |

**Таблица 5.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): менеджеры (интрасубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  25 л. = 0,582 Профессиональная компетентность – 0,302 Работоспособность физическая + 3,267  30 л.= 0,442 Профессиональная компетентность + 2,583  35 л.= 0,357 Профессиональная компетентность + 3,614  40 л.= 0,255 Профессиональная компетентность + **0,180 Память непроизвольная** – 0,046 Работоспособность физическая + 4,064 | -  0,320/ 0,102  0,320/ 0,112  0,276/ 0,076  0,382/ 0,146 |
| 45 л.= 0,359 Профессиональная компетентность + 4,312  50 л.= 0,284 Интеллектуальная саморегуляция + 5,282  55 л.= 0,242 Профессиональная компетентность + 0,157 Профессиональная интуиция – 0,097 Жизненные кризисы + 4,584  60 л.= 0,267 Профессиональная компетентность + 0,164 Коммуникабельность (деловая) – 0,281 Работоспособность физическая - 0,093 Профессиональные заболевания + 4,874  65 л.= 0,369 Профессиональная компетентность + **0,201 Память произвольная** + 2,937 | 0,305/ 0,093  0,370/ 0,137  0,493/ 0,243  **0,579/ 0,335**  **0,574/ 0,330** |

**Таблица 6.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): менеджеры (внесубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,139 Роль обстоятельств – 0,202 Роль руководителей + 0,174 Роль искусства + 2,677  25 л.= 0,169 Роль обстоятельств + 0,527 Место рождения - 0,360 Образование отца - 0,117 Роль мужчин + 3,222  30 л.= 0,498 Место рождения + 3,613  35 л.= 0,448 Место рождения - 0,333 Образование отца + 5,648  40 л.= - 0,159 Должность отца + 7,086 | 0,349/ 0,122  0,473/ 0,224  0,373/ 0,139  0,387/ 0,150  0,232/ 0,054 |
| 45 л.= 0,340 Место рождения - 0,238 Образование отца + 6,638  50 л.= 0,138 Роль родственников + 6,865  55 л.= 0,106 Роль родственников + 6,801  60 л.= 0,076 Роль мужчина + 6,377  65 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение | 0,409/ 0,167  0,330/ 0,109  0,278/ 0,078  0,214/ 0,046  - |

**Таблица 7**. Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): бухгалтера (интрасубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,382 Профессиональная компетентность + 0,961  25 л. = 0,375 Профессиональная компетентность + 0,490 Физическая саморегуляция - 1,448  30 л.= 0,382 Профессиональная компетентность + 2,792  35 л.= 0,509 Профессиональная компетентность + 2,541  40 л.= **2,230 Память произвольная** - 6,914 | 0,374/0,140  0,477/ 0,227  0,342/ 0,117  0,442/ 0,178  0,292/ 0,083 |
| 45 л.= 0,372 Профессиональная интуиция + 0,464 Обучаемость + 0,265 Здоровье – 0,525 Работоспособность интеллектуальная + 3, 388  50 л.= **0,272 Память непроизвольная** + 0,200 Эмоциональная саморегуляция – 4,081  55 л.= **0,378 Память произвольная** + 0,203 Эмоциональная саморегуляция + 3,178  60 л.= **0,503 Память произвольная** + 0,282 Физическая саморегуляция + 1,940  65 л.= 0,462 Профессиональная компетентность + 0,277 Физическая саморегуляция + 1,462 | **0,724/ 0,524**  **0,617/ 0,381**  **0,641/ 0,411**  **0,687/ 0,472**  **0,667/ 0,444** |

**Таблица 8.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): бухгалтера (внесубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= - 2,075 Воспитание в полной семье + 4,000  25 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  30 л.= - 0,257 Роль детей – 0,141 Роль обстоятельств + 5,692  35 л.= 0,166 Роль руководителей **– 0,271 Роль детей** – 0,126 Роль обстоятельств + 5,803  40 л.= +**1,960 Роль детей** + 6,201 | 0,332/ 0,111  -  0,445/ 0,178  **0,527/ 0,278**  **0,507/ 0,257** |
| 45 л.= 0,173 Роль руководителей + 0,171 Роль мужчина – **0,774 Брак– 0,291 Роль детей** – 0,122 Роль отца – 0,213 Роль женщин + 7,770  50 л.= 0,139 Роль руководителей – **0,669 Брак** – 0,116 Роль женщин + 6,677  55 л.= 0,209 Роль руководителей + 0,173 Роль мужчина – 0,235 Роль женщин + 5,564  60 л.= 0,335 Роль религии - 0,242 Роль женщин + 6,250  65 л.= 0,552 Роль мужчин - 0,533 Роль женщин **+ 0,067Семейный стаж** + 5,595 | **0,787/ 0,620**  **0,566/ 0,321**  **0,665/ 0,442**  0,524/ 0,273  **0,737/ 0,543** |

**Таблица 9.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***предприниматели*** - интрасубъектные ресурсы: корреляция (r) и детерминация (R2)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,923 Профессиональная компетентность - 0,421 Память непроизвольная + 0,369 Работоспособность интеллектуальная + 0,923  25 л.= 1,027 Профессиональная компетентность - 0,361 Профессиональные деструкции + 0,337 Профессиональные заболевания – 0,230 Жизненные кризисы + 0,491 Память произвольная - 1,272  30 л.= 0,645 Профессиональная компетентность + 1,135  35 л.= 0,512 Профессиональная компетентность – 0,177 Профессиональные деструкции + 0,323 Обучаемость + 1,071  40 л.= 0,512 Профессиональная компетентность + 2,880 | 0,649/ 0,421  0,799/ 0,639  0,516/ 0,266  0,580/ 0,336  0,421/ 0,177 |
| 45 л.= 0,323 Профессиональная компетентность + 0,347Широта интересов - 0,327 Работоспособность интеллектуальная + 4,306  50 л.= 0,541 Профессиональная компетентность - 0,492 Профессиональная интуиция + 0,226 Коммуникабельность + 4,989  55 л.= 0,505 Профессиональная компетентность + 3,322  60 л.= 0,235 Профессиональная компетентность + 0,341 Работоспособность интеллектуальная + 0,107 Профессиональные заболевания – 0,340  65 л.= 0,534 Профессиональная интуиция + 0,380 Работоспособность интеллектуальная +0,485 | 0,524/ 0,275  0,556/ 0,309  0,546/ 0,293  0,755/ 0,571  0,692/ 0,479 |

**Таблица 10.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***предприниматели*** (внесубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,424 Роль детей + 0,138 Должность отца + 1,601 Воспитание в полной семье + 0,239 Роль матери - 0,233 Роль женщин + 0,133 Роль обстоятельств - 1,172  25 л.= 0,362 Роль детей – 1,487 Состояние в браке + 1,180 Воспитание в полной семье + 3,297  30 л.= 0,310 Роль детей – 0,227 Роль искусства + 0,194 Роль родственников + 4,234  35 л.= 0,197 Роль детей – 0,207 Роль религии + 0,183 Роль руководителей + 5,595  40 л.= 0,188 Роль детей + 5,891 | 0,774/ 0,599  0,546/ 0,298  0,636/ 0,404  0,593/ 0,352  0,379/ 0,143 |
| 45 л.= 0,188 Роль детей + 6,450,  50 л.= 0,165 Роль братьев и сестер + 6,659  55 л.= 0,146 Роль братьев и сестер + 0,858 Пол + 0,132 Роль родственников + 5,906  60 л.= 0,858 Пол + 0,244 Должность отца + 0,378 Образование + 0,133 Роль обстоятельств – 0,153 Роль супругов – 1,001 Рождение в полной семье + 5,692  65 л.= 0,858 Пол + 0,364 Должность отца – 0,153 Роль супругов – 1,788 Рождение в полной семье + 6,812 | 0,329/ 0,108  0,392/ 0,108  0,641/ 0,411  0,794/ 0,631  0,671/ 0,451 |

**Таблица 11.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***руководители*** (интрасубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,350 Профессиональная компетентность + 1,241  25 л.= 0,524 Профессиональная компетентность + 1,693  30 л.= 0,502 Профессиональная компетентность – 0,335 Здоровье + 4,872  35 л.= 0,801 Обучаемость – 0,361 Профессиональная интуиция + 3,155  40 л.= 0,289 Обучаемость + 4,874 | 0,373/ 0,139  0,468/ 0,219  0,424/ 0,182  0,553/ 0,306  0,315/ 0,277 |
| 45 л.= - 0,116 Профессиональные заболевания + 0,324 Саморегуляция интеллектуальной деятельности - 0,342 Профессиональная компетентность + 7,885  50 л.= 0,353 Саморегуляция интеллектуальной деятельности - 0,292 Профессиональная  компетентность + 7,147  55 л.= 0,231 Саморегуляция (эмоциональная)+ 5,567  60 л.= 0,266 Саморегуляция (эмоциональная)+ 4,904  65 л.= 0,413 Саморегуляция (эмоциональная) - 0,561 Здоровье+ 0,444 Работоспособность физическая – 0,193 Жизненные кризисы + 4,992 | 0,527/ 0,277  0,480/ 0,231  0,318/ 0,101  0,351/ 0,123  0,612/ 0,375 |

**Таблица 12.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***руководители*** (внесубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,211 Роль матери - 0,185 Роль руководителей + 0,187 Роль детей - 0,128 Роль мужчин + 2, 578  25 л.= 0,437 Место рождения + 0,197 Роль детей - 0,161 Роль мужчин + 0,151 Роль матери + 2,164  30 л.= 0,437 Место рождения + 0,167 Роль детей - 0,113 Роль мужчин – 0,101 Роль искусства + 0,202 Должность + 0,087 Роль обстоятельств + 2,878  35 л.= 0,385 Место рождения + 0,112 Роль детей + 0,169 Должность - 0,102 Роль религии + 4,174  40 л.= 0,108 Роль детей - 0,087 Роль религии + 0,154 Место рождения + 6,048 | 0,424/ 0,179  0,474/ 0,225  0,494/ 0,244  0,420/ 0,176  0,285/ 0,087 |
| 45 л.= 0,137 Должность + 6,324  50 л.= 0,131 Роль родственников + 0,067 Роль друзей + 0,064 Роль мужчин + 6,871  55 л.= 0,139 Роль родственников + 0,254 Образование матери – 0,147 Место рождения + 6,234  60 л.= - 0,273 Дети + 0,100 Роль братьев/ сестер + 0,143 Роль мужчин – 0,125 Роль женщин + 6,465  65 л.= - 0,278 Дети + 0,229 Роль мужчин – 0,231 Роль женщин - 0,220 Место рождения + 0,099 Роль обстоятельств + 6,326 | 0,199/ 0,040  0,434/ 0,188  0,429/ 0,184  0,475/ 0,226  0,566/ 0,320 |

**Таблица 13.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***специалисты*** (интрасубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  25 л. = 0,632 Здоровье - 0,388  30 л.= 0,706 Здоровье + 0,792  35 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  40 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение | -  0,358/ 0,128  0,527/ 0,277  -  - |
| 45 л.= 0,557 Профессиональная компетентность – 0,473 Широта интересов + 6,190  50 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  55 л.= 0,284 Коммуникабельность (деловая)- 0,129 Жизненные кризисы + 4,584  60 л.= 0,506 Коммуникабельность (деловая)- 0,347 Профессиональная интуиция + 5,305  65 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение | 0,605/ 0,336  -  0,528/ 0,279  0,543/ 0,215  - |

**Таблица 14.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***специалисты*** (внесубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  25 л. = ни одна из переменных не включена в уравнение  30 л.= 0,585 Место рождения + 3,070  35 л.= 0,583 Место рождения + 3,899  40 л.= - 0,443 Роль братьев/ сестер + 6,820 | -  -  0,427/ 0,183  0,519/ 0,270  0,373/ 0,139 |
| 45 л.= 0,391 Место рождения + 0,559 Должность матери + 0,131 Роль обстоятельств + 3,998  50 л.= 0,420 Должность матери + 6,157  55 л.= - 0,885 Брак + 0,164 Должность отца + 6,851  60 л.= - 0,187 Роль супругов + 6,666  65 л.= - 0,240 Роль супругов + 6,188 | 0,695/ 0,483  0,403/ 0,163  0,540/ 0,292  0,503/ 0,253  0,568/ 0,323 |

**Таблица 15.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***реализованные в семье*** (интрасубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,392 Профессиональная компетентность + 1,014  25 л.= 0,326 Профессиональная компетентность + 2,360  30 л.= 0,272 Профессиональная компетентность + 3,690  35 л.= 0,235 Профессиональная компетентность + 0,267 Обучаемость + 2,679  40 л.= 0,203 Профессиональная компетентность + 5,222 | 0,382/ 0,147  0,327/ 0,107  0,252/ 0,064  0,409/ 0,167  0,217/ 0,047 |
| 45 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  50 л.= 0,181 Профессиональная компетентность + 5,716  55 л.= 0,153 Саморегуляция интеллектуальной деятельности + 5,341  60 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  65 л.= 0,314 Цельность интересов + 3,699 | -  0,218/ 0,048  0,200/ 0,040  -  0,262/ 0,068 |

**Таблица 16**. Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***реализованные в семье*** (внесубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,195 Роль отца + 0,380 Роль детей - 0,255 Роль науки + 3, 175  25 л.= 0,241 Роль детей + 0,392 Место рождения - 0,148 Роль мужчин +0,160 Роль матери –  0,138 Роль коллективов + 2,591  30 л.= 0,161 Роль детей + 0,293 Место рождения + 0,262 Образование матери + 3,150  35 л.= 0,127 Роль детей + 0,235 Место рождения - 0,121 Роль религии +5,143  40 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение | 0,495/ 0,245  0,561/ 0,315  0,461/ 0,213  0,372/ 0,138  - |
| 45 л.= 0,078 Роль мужчин + 6,627  50 л.= 0,143 Роль родственников + 0,107 Должность отца + 6,452  55 л.= 0,236 Роль родственников - 0,154 Роль друзей + 6,741  60 л.= - 0,471 Дети + 0,133 Роль братьев/ сестер + 6,824  65 л.= - 0,441 Дети - 0,302 Роль женщин + 0,244 Роль мужчин + 6,382 | 0,206/ 0,042  0,473/ 0,224  0,479/ 0,229  0,338/ 0,144  0,521/ 0,272 |

**Таблица 17.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***не реализованные в семье*** (интрасубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,313 Саморегуляция физического состояния + 0,539  25 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  30 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  35 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  40 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение | 0,323/ 0,104  -  -  -  - |
| 45 л.= 0,667 Общительность – 0,427 Широта интересов + 5,090  50 л.= 0,440 Общительность – 0,298 Здоровье + 5,823  55 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  60 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  65 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение | 0,601/ 0,361  0,473/ 0,224  -  -  - |

**Таблица 18.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***не реализованные в семье*** (внесубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= -1,805 Воспитание в полной семье + 3, 857  25 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  30 л.= - 0,340 Роль искусства + 5,943  35 л.= 0,628 Место рождения +3,943  40 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение | 0,323/ 0,105  -  0,449 0,202  0,425/ 0,181  - |
| 45 л.= 0,512 Место рождения +5,126  50 л.= 0,312 Место рождения + 5,972  55 л.= 0,105 Роль братьев/ сестер + 6,890  60 л.= 0,224 Роль братьев/ сестер + 0,265 Роль искусства - 0,098 Роль руководителей + 6,426  65 л.= 0,264 Роль братьев/ сестер + 0,084 Роль науки + 0,203 Роль искусства – 0,123 Роль супругов + 5,355 | 0,460/ 0,212  0,376/ 0,141  0,384/ 0,148  0,688/ 0,473  0,745/ 0,555 |

**Таблица 19.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***наставники*** (интрасубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,274 Широта интересов + 0,908  25 л. = 0,368 Широта интересов + 1,770  30 л.= 0,360 Обучаемость + 2,852  35 л.= 0,468 Обучаемость – 0,187 Здоровье + 4,210  40 л.= 0,342 Работоспособность интеллектуальная – 0,211 Общительность + 5,693 | 0,253/ 0,064  0,310/ 0,096  0,283/ 0,080  0,432/ 0,187  0,301/ 0,091 |
| 45 л.= 0,288 Профессиональная компетентность – 0,197 Коммуникабельность + 6,217  50 л.= 0,236 Профессиональная компетентность + 5,415  55 л.= 0,193 Профессиональная интуиция + 5,627  60 л.= 0,157 Профессиональная интуиция + 5,464  65 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение | 0,311/ 0,097  0,300/ 0,090  0,253/ 0,064  0,253/ 0,064  - |

**Таблица 20.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***наставники*** (внесубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,196 Роль детей – 0,200 Роль руководителей + 0,307 Место рождения + 2,108  25 л.= 0,170 Роль детей + 0,579 Место рождения - 0,141 Роль коллективов + 2,466  30 л.= 0,193 Роль детей + 0,517 Место рождения – 0,159 Роль религии + 3,476  35 л.= 0,293 Место рождения + 5,118  40 л.= 0,104 Роль детей + 0,236 Место рождения – 0,132 Роль религии + 5,911 | 0,385/ 0,148  0,469/ 0,220  0,524/ 0,275  0,291/ 0,085  0,372/ 0,138 |
| 45 л.= 0,116 Роль детей – 0,109 Роль искусства + 6,924  50 л.= 0,075 Роль детей + 0,129 Роль родственников – 0,083 Роль друзей + 6,928  55 л.= 0,138 Роль родственников – 0,244 Дети + 0,170 Роль мужчин - 0,191 Роль женщин + 6,808  60 л.= 0,101 Роль братьев/ сестер – 0,358 Дети + 0,224 Роль мужчин - 0,205 Роль женщин + 6,510  65 л.= – 0,438 Дети + 0,370 Роль мужчин - 0,343 Роль женщин + 6,019 | 0,328/ 0,108  0,3466/ 0,217  0,603/ 0,364  0,591/ 0,349  - |

**Таблица 21.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***не имеющие управленческого опыта*** (интрасубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  25 л. = 0,938 Здоровье + 5,308  30 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  35 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  40 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение | -  0,690/ 0,471  -  -  - |
| 45 л.= 1,021 Общительность – 0,861 Широта интересов + 2,604  50 л.= 0, 740 Общительность – 0,434 Память непроизвольная + 4,293  55 л.= 0, 497 Общительность – 0,285 Профессиональная компетентность + 5,742  60 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение  65 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение | 0,740/ 0,548  0,872/ 0,760  0,772 / 0,596  -  - |

**Таблица 22.** Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 – 65 лет): ***не имеющие управленческого опыта*** (внесубъектные ресурсы)

|  |  |
| --- | --- |
| МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты | r / R2 |
| 20 л.= 0,905 Роль матери + 0,707 Место рождения - 4,237  25 л.= - 0,534 Должность отца + 5,536  30 л.= 0,498 Место рождения + 3,085  35 л.= 0,893 Место рождения - 0,354 Роль супругов + 4,114  40 л.= ни одна из переменных не включена в уравнение | 0,773/ 0,598  0,500/ 0,250  0,510/ 0,261  0,754/ 0,568  - |
| 45 л.= 0,450 Место рождения + 0,737 Должность матери + 4,261  50 л.= 0,627 Должность матери + 5,627  55 л.= 0,854 Должность матери – 0,662 Образование + 0,217 Роль обстоятельств + 0,151 Роль коллективов + 5,141  60 л.= - 0,076 Роль родственников + 6,611  65 л.= 0,467 Роль науки + 0,382 Роль друзей - 0,230 Роль коллективов – 0,178 Роль женщин + 4,958 | 0,678/ 0,460  0,536/ 0,287  0,866/ 0,750  0,572/ 0,327  0,862/ 0,743 |

**Таблица 23.** Описательные статистики: А) Характеристик организационной культуры, типичной для деятельности частных предпринимателей, менеджеров и бухгалтеров. В) Оценок экспертами совокупности характеристик организационной культуры, типичной для деятельности частных предпринимателей, менеджеров и бухгалтеров.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Характеристики ОК | Характеристики организационной культуры | | | | Эксперты | Оценок экспертами | | | |
| Мин | Макс | M | CD | Мин | Макс | M | CD |
| Вовлеченность-П | 35 | 55 | 46,67 | 6,513 | 1 | 30 | 55 | 42,50 | 9,886 |
| Согласованность-П | 35 | 55 | 45,00 | 6,396 | 2 | 20 | 55 | 44,58 | 9,876 |
| Адаптивность-П | 40 | 55 | 52,08 | 5,823 | 3 | 20 | 55 | 42,08 | 11,958 |
| Миссия-П | 35 | 55 | 46,25 | 7,111 | 4 | 20 | 55 | 41,25 | 11,702 |
| Вовлеченность-М | 30 | 50 | 42,08 | 4,981 | 5 | 20 | 50 | 36,67 | 10,075 |
| Согласованность-М | 35 | 55 | 45,00 | 7,071 | 6 | 20 | 55 | 41,25 | 11,894 |
| Адаптивность-М | 35 | 50 | 43,75 | 4,330 | 7 | 20 | 55 | 37,50 | 10,766 |
| Миссия-М | 35 | 50 | 44,17 | 4,687 | 8 | 25 | 55 | 40,00 | 9,045 |
| Вовлеченность-Б | 20 | 40 | 24,58 | 6,557 | 9 | 20 | 50 | 37,50 | 7,833 |
| Согласованность-Б | 35 | 55 | 44,58 | 6,557 | 10 | 25 | 55 | 40,00 | 9,535 |
| Адаптивность-Б | 20 | 35 | 25,00 | 5,641 | 11 | 25 | 55 | 45,83 | 10,624 |
| Миссия-Б | 25 | 40 | 29,58 | 5,418 | 12 | 20 | 50 | 39,58 | 11,766 |

Примечания: 1) Четыре характеристики организационной культуры по Д.Денисону, отражающие деятельность предпринимателей, менеджеров и бухгалтеров маркированы буквами (соответственно, П, М, Б). 2) Эксперты, проводившие экспертизу, обозначены порядковыми номерами.

**Таблица 24.** Корреляции характеристик организационной культуры, типичной для деятельности частных предпринимателей, менеджеров и бухгалтеров, согласно оценок 12 экспертов (корреляции столбцов)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Характеристики | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Вовлеченность-П | 1,000 | ,436 | ,080 | ,049 | -,117 | ,000 | ,242 | -,397 | -,461 | -,408 | ,000 | -,043 |
| Согласованность-П | ,436 | 1,000 | ,427 | -,300 | ,499 | ,402 | ,246 | ,303 | ,271 | -,163 | ,000 | ,459 |
| Адаптивность-П | ,080 | ,427 | 1,000 | ,371 | ,229 | ,386 | ,293 | -,014 | ,382 | ,084 | ,069 | ,246 |
| Миссия-П | ,049 | -,300 | ,371 | 1,000 | ,048 | ,316 | ,351 | -,034 | -,037 | ,158 | -,057 | -,162 |
| Вовлеченность-М | -,117 | ,499 | ,229 | ,048 | 1,000 | ,774 | ,132 | ,665 | ,516 | ,377 | ,000 | ,288 |
| Согласованность-М | ,000 | ,402 | ,386 | ,316 | ,774 | 1,000 | ,000 | ,549 | ,637 | ,343 | ,057 | ,534 |
| Адаптивность-М | ,242 | ,246 | ,293 | ,351 | ,132 | ,000 | 1,000 | ,056 | -,180 | -,340 | ,186 | -,218 |
| Миссия-М | -,397 | ,303 | -,014 | -,034 | ,665 | ,549 | ,056 | 1,000 | ,579 | ,136 | ,258 | ,254 |
| Вовлеченность-Б | -,461 | ,271 | ,382 | -,037 | ,516 | ,637 | -,180 | ,579 | 1,000 | ,524 | ,184 | ,315 |
| Согласованность-Б | -,408 | -,163 | ,084 | ,158 | ,377 | ,343 | -,340 | ,136 | ,524 | 1,000 | -,553 | ,123 |

**Таблица 25.**  Корреляции оценок 12 экспертов характеристик организационной культуры, типичной для деятельности частных предпринимателей, менеджеров и бухгалтеров (корреляции строк матрицы)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Эксперты | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 1 | 1,000 | ,710 | ,509 | ,835 | ,685 | ,802 | ,598 | ,483 | ,558 | ,723 | ,649 | ,752 |
| 2 | ,710 | 1,000 | ,643 | ,713 | ,670 | ,682 | ,310 | ,560 | ,426 | ,772 | ,502 | ,605 |
| 3 | ,509 | ,643 | 1,000 | ,808 | ,761 | ,827 | ,680 | ,861 | ,667 | ,618 | ,772 | ,750 |
| 4 | ,835 | ,713 | ,808 | 1,000 | ,829 | ,984 | ,803 | ,752 | ,781 | ,815 | ,813 | ,928 |
| 5 | ,685 | ,670 | ,761 | ,829 | 1,000 | ,853 | ,629 | ,748 | ,662 | ,710 | ,729 | ,888 |
| 6 | ,802 | ,682 | ,827 | ,984 | ,853 | 1,000 | ,861 | ,782 | ,768 | ,762 | ,818 | ,946 |
| 7 | ,598 | ,310 | ,680 | ,803 | ,629 | ,861 | 1,000 | ,747 | ,620 | ,576 | ,755 | ,834 |
| 8 | ,483 | ,560 | ,861 | ,752 | ,748 | ,782 | ,747 | 1,000 | ,706 | ,738 | ,828 | ,726 |
| 9 | ,558 | ,426 | ,667 | ,781 | ,662 | ,768 | ,620 | ,706 | 1,000 | ,639 | ,792 | ,727 |
| 10 | ,723 | ,772 | ,618 | ,815 | ,710 | ,762 | ,576 | ,738 | ,639 | 1,000 | ,696 | ,790 |
| 11 | ,649 | ,502 | ,772 | ,813 | ,729 | ,818 | ,755 | ,828 | ,792 | ,696 | 1,000 | ,767 |
| 12 | ,752 | ,605 | ,750 | ,928 | ,888 | ,946 | ,834 | ,726 | ,727 | ,790 | ,767 | 1,000 |

## Приложение 5

Модель динамики профессионализма субъекта: эмпирическая проверка гипотез

**Таблица 5.1.** Групповые статистики: представители трех профессий (в возрасте 31 – 47 л.), имеющие управленческий стаж не менее 5 лет/ не имеющие управленческого стажа

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 3КритУпрСтаж | N | M | CD | 2стзн |
| Брак | 1 | 104 | ,79 | ,410 | ,323 |
| 0 | 19 | ,68 | ,478 | ,381 |
| СтажСем | 1 | 104 | 12,58 | 7,143 | ,664 |
| 0 | 19 | 11,79 | 7,793 | ,685 |
| Дети | 1 | 104 | 1,38 | ,906 | ,582 |
| 0 | 19 | 1,26 | ,733 | ,528 |
| РожПолн | 1 | 104 | ,96 | ,193 | ,389 |
| 0 | 19 | 1,00 | ,000 | ,045 |
| ВоспПолн | 1 | 104 | ,87 | ,343 | ,789 |
| 0 | 19 | ,84 | ,375 | ,803 |
| МРожд | 1 | 104 | 3,17 | 1,153 | ,202 |
| 0 | 19 | 2,79 | 1,437 | ,283 |
| ОбрОтца | 1 | 104 | 3,34 | 1,048 | ,778 |
| 0 | 19 | 3,26 | ,991 | ,771 |
| ДолжОтца | 1 | 104 | 2,89 | 1,970 | ,523 |
| 0 | 19 | 2,58 | 1,981 | ,529 |
| ОбрМат | 1 | 104 | 3,16 | 1,034 | ,416 |
| 0 | 19 | 3,37 | ,831 | ,350 |
| ДолжМат | 1 | 104 | 2,09 | 1,534 | ,272 |
| 0 | 19 | 1,68 | ,946 | ,136 |
| РольОтца | 1 | 104 | 4,30 | 2,862 | ,516 |
| 0 | 19 | 3,84 | 2,478 | ,478 |
| РольМат | 1 | 104 | 4,74 | 2,500 | ,030 |
| 0 | 19 | 6,05 | 1,615 | ,006 |
| РБраСес | 1 | 104 | 1,80 | 2,329 | ,134 |
| 0 | 19 | ,95 | 1,810 | ,083 |
| Рродст | 1 | 104 | 2,24 | 2,792 | ,023 |
| 0 | 19 | ,74 | 1,195 | ,000 |
| Рдрузья | 1 | 104 | 3,24 | 2,732 | ,295 |
| 0 | 19 | 2,53 | 2,653 | ,293 |
| Рженщ | 1 | 104 | 2,52 | 2,485 | ,612 |
| 0 | 19 | 2,84 | 2,853 | ,648 |
| Рмужч | 1 | 104 | 3,48 | 2,866 | ,075 |
| 0 | 19 | 2,21 | 2,637 | ,068 |
| Рсупруг | 1 | 104 | 3,48 | 2,856 | ,045 |
| 0 | 19 | 2,16 | 2,433 | ,043 |
| Рдет | 1 | 104 | 2,10 | 2,700 | ,635 |
| 0 | 19 | 2,42 | 2,950 | ,659 |
| Рруковод | 1 | 104 | 4,53 | 2,539 | ,738 |
| 0 | 19 | 4,32 | 2,583 | ,743 |
| Рраб/кол | 1 | 104 | 4,13 | 2,495 | ,692 |
| 0 | 19 | 4,37 | 2,241 | ,672 |
|  | 3КритУпрСтаж | N | M | CD | 2стзн |
| Робстоят | 1 | 104 | 3,67 | 2,823 | ,776 |
| 0 | 19 | 3,47 | 2,695 | ,771 |
| Рнаук | 1 | 104 | 2,95 | 2,703 | ,264 |
| 0 | 19 | 2,21 | 2,299 | ,220 |
| Рискусств | 1 | 104 | 1,99 | 2,313 | ,766 |
| 0 | 19 | 2,16 | 1,864 | ,732 |
| Ррелиг | 1 | 104 | 1,98 | 2,493 | ,070 |
| 0 | 19 | ,89 | 1,629 | ,020 |
| Проф20 | 1 | 104 | 2,59 | 1,847 | ,191 |
| 0 | 19 | 3,21 | 2,200 | ,257 |
| Проф25 | 1 | 104 | 4,08 | 1,744 | ,858 |
| 0 | 19 | 4,16 | 2,115 | ,876 |
| Проф30 | 1 | 104 | 5,22 | 1,414 | ,656 |
| 0 | 19 | 5,05 | 1,985 | ,727 |
| Проф35 | 1 | 104 | 6,05 | 1,161 | ,521 |
| 0 | 19 | 5,84 | 1,834 | ,641 |
| Проф40 | 1 | 104 | 6,62 | 1,091 | ,759 |
| 0 | 19 | 6,53 | 1,504 | ,808 |
| Проф45 | 1 | 104 | 6,95 | ,959 | ,223 |
| 0 | 19 | 6,63 | 1,461 | ,368 |
| Проф50 | 1 | 104 | 7,11 | ,891 | ,071 |
| 0 | 19 | 6,68 | 1,108 | ,131 |
| Проф55 | 1 | 104 | 6,92 | 1,121 | ,768 |
| 0 | 19 | 6,84 | ,958 | ,744 |
| Проф60 | 1 | 104 | 6,46 | 1,238 | ,412 |
| 0 | 19 | 6,21 | 1,134 | ,390 |
| ПрофСт60 | 1 | 104 | 5,84 | 1,626 | ,355 |
| 0 | 19 | 5,47 | 1,172 | ,254 |

**Таблица 5.2.** Групповые статистики: представители трех профессий (в возрасте 31 – 47 л.), состоящие в браке, имеющие детей и семейный стаж не менее 5 лет/ не состоящие (либо не имеющие детей, либо семейного стажа не менее 5 лет)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2КритБрак  Дети | N | M | CD | 2стзн |
| РожПолн | 1 | 101 | ,98 | ,140 | ,153 |
| 0 | 45 | ,93 | ,252 | ,247 |
| ВоспПолн | 1 | 101 | ,85 | ,357 | ,913 |
| 0 | 45 | ,84 | ,367 | ,914 |
| МРожд | 1 | 101 | 3,04 | 1,288 | ,222 |
| 0 | 45 | 3,31 | 1,104 | ,196 |
| ОбрОтца | 1 | 101 | 3,11 | 1,104 | ,086 |
| 0 | 45 | 3,44 | 1,035 | ,080 |
| ДолжОтца | 1 | 101 | 2,55 | 1,868 | ,100 |
| 0 | 45 | 3,11 | 1,886 | ,102 |
| ОбрМат | 1 | 101 | 3,06 | 1,047 | ,010 |
| 0 | 45 | 3,51 | ,727 | ,003 |
| ДолжМат | 1 | 101 | 1,88 | 1,485 | ,288 |
| 0 | 45 | 2,16 | 1,313 | ,266 |
| РольОтца | 1 | 101 | 3,92 | 2,802 | ,422 |
| 0 | 45 | 4,33 | 2,977 | ,434 |
| РольМат | 1 | 101 | 4,93 | 2,589 | ,849 |
| 0 | 45 | 4,84 | 2,383 | ,845 |
| РБраСес | 1 | 101 | 1,53 | 2,052 | ,738 |
| 0 | 45 | 1,67 | 2,495 | ,757 |
| Рродст | 1 | 101 | 1,92 | 2,517 | ,873 |
| 0 | 45 | 1,84 | 2,931 | ,880 |
| Рдрузья | 1 | 101 | 2,93 | 2,539 | ,201 |
| 0 | 45 | 3,56 | 3,072 | ,236 |
| Рженщ | 1 | 101 | 2,56 | 2,467 | ,946 |
| 0 | 45 | 2,53 | 2,785 | ,949 |
| Рмужч | 1 | 101 | 3,01 | 2,610 | ,283 |
| 0 | 45 | 3,56 | 3,258 | ,325 |
| Рсупруг | 1 | 101 | 3,84 | 2,741 | ,000 |
| 0 | 45 | 1,96 | 2,747 | ,000 |
| Рдет | 1 | 101 | 2,57 | 2,798 | ,002 |
| 0 | 45 | 1,07 | 2,115 | ,001 |
| Рруковод | 1 | 101 | 4,13 | 2,403 | ,349 |
| 0 | 45 | 4,56 | 2,817 | ,380 |
| Рраб/кол | 1 | 101 | 3,92 | 2,444 | ,742 |
| 0 | 45 | 4,07 | 2,517 | ,745 |
| Робстоят | 1 | 101 | 3,49 | 2,791 | ,061 |
| 0 | 45 | 4,42 | 2,709 | ,059 |
| Рнаук | 1 | 101 | 2,96 | 2,490 | ,501 |
| 0 | 45 | 2,64 | 2,877 | ,526 |
| Рискусств | 1 | 101 | 2,14 | 2,145 | ,691 |
| 0 | 45 | 1,98 | 2,491 | ,708 |
| Ррелиг | 1 | 101 | 1,68 | 2,195 | ,399 |
| 0 | 45 | 2,04 | 2,763 | ,441 |
|  | 2КритБракДети | N | M | CD | 2стзн |
| Проф20 | 1 | 101 | 3,02 | 1,975 | ,057 |
| 0 | 45 | 2,33 | 2,045 | ,062 |
| Проф25 | 1 | 101 | 4,21 | 1,728 | ,615 |
| 0 | 45 | 4,04 | 1,977 | ,633 |
| Проф30 | 1 | 101 | 5,26 | 1,369 | ,598 |
| 0 | 45 | 5,11 | 1,886 | ,641 |
| Проф35 | 1 | 101 | 6,02 | 1,183 | ,861 |
| 0 | 45 | 5,98 | 1,631 | ,877 |
| Проф40 | 1 | 101 | 6,62 | 1,038 | ,748 |
| 0 | 45 | 6,56 | 1,455 | ,777 |
| Проф45 | 1 | 101 | 6,86 | ,990 | ,838 |
| 0 | 45 | 6,82 | 1,230 | ,851 |
| Проф50 | 1 | 101 | 7,00 | ,917 | ,790 |
| 0 | 45 | 7,04 | ,952 | ,793 |
| Проф55 | 1 | 101 | 6,74 | 1,197 | ,092 |
| 0 | 45 | 7,07 | ,688 | ,041 |
| Проф60 | 1 | 101 | 6,20 | 1,327 | ,011 |
| 0 | 45 | 6,76 | ,883 | ,003 |
| ПрофСт60 | 1 | 101 | 5,56 | 1,700 | ,028 |
| 0 | 45 | 6,18 | 1,114 | ,011 |

**Таблица 5.3.** Групповые статистики: представители трех профессий (в возрасте 31 – 47 л.), занимающие должности руководителей подразделений и организаций / специалисты

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1КритРукСпец | N | M | CD | 2стзн |
| Пол | 1 | 62 | ,40 | ,495 | ,100 |
| 0 | 34 | ,24 | ,431 | ,087 |
| Возраст | 1 | 62 | 40,21 | 4,440 | ,006 |
| 0 | 34 | 37,53 | 4,594 | ,007 |
| СтажУпр | 1 | 62 | 10,45 | 5,392 | ,000 |
| 0 | 34 | 3,35 | 4,382 | ,000 |
| Образование | 1 | 62 | 1,77 | ,838 | ,912 |
| 0 | 34 | 1,79 | ,845 | ,912 |
| Брак | 1 | 62 | ,81 | ,398 | ,044 |
| 0 | 34 | ,62 | ,493 | ,060 |
| СтажСем | 1 | 62 | 13,45 | 7,024 | ,072 |
| 0 | 34 | 10,50 | 8,532 | ,090 |
| Дети | 1 | 62 | 1,44 | ,861 | ,225 |
| 0 | 34 | 1,21 | ,914 | ,234 |
| РожПолн | 1 | 62 | ,98 | ,127 | ,255 |
| 0 | 34 | ,94 | ,239 | ,337 |
| ВоспПолн | 1 | 62 | ,89 | ,319 | ,389 |
| 0 | 34 | ,82 | ,387 | ,417 |
| МРожд | 1 | 62 | 3,00 | 1,306 | ,606 |
| 0 | 34 | 3,15 | 1,374 | ,611 |
| ОбрОтца | 1 | 62 | 3,21 | 1,175 | ,371 |
| 0 | 34 | 3,41 | ,783 | ,317 |
| ДолжОтца | 1 | 62 | 2,98 | 2,177 | ,400 |
| 0 | 34 | 2,62 | 1,724 | ,368 |
| ОбрМат | 1 | 62 | 3,03 | 1,130 | ,201 |
| 0 | 34 | 3,32 | ,912 | ,174 |
| ДолжМат | 1 | 62 | 1,97 | 1,698 | ,235 |
| 0 | 34 | 1,59 | ,988 | ,170 |
| РольОтца | 1 | 62 | 4,69 | 2,577 | ,198 |
| 0 | 34 | 3,97 | 2,680 | ,205 |
| РольМат | 1 | 62 | 4,82 | 2,399 | ,432 |
| 0 | 34 | 5,24 | 2,547 | ,441 |
| РБраСес | 1 | 62 | 2,06 | 2,381 | ,001 |
| 0 | 34 | ,59 | 1,019 | ,000 |
| Рродст | 1 | 62 | 2,45 | 2,815 | ,035 |
| 0 | 34 | 1,26 | 2,165 | ,024 |
| Рдрузья | 1 | 62 | 3,40 | 2,695 | ,930 |
| 0 | 34 | 3,35 | 2,650 | ,930 |
| Рженщ | 1 | 62 | 3,00 | 2,476 | ,199 |
| 0 | 34 | 2,32 | 2,409 | ,197 |
| Рмужч | 1 | 62 | 3,97 | 2,704 | ,026 |
| 0 | 34 | 2,68 | 2,614 | ,025 |
| Рсупруг | 1 | 62 | 3,73 | 2,753 | ,068 |
| 0 | 34 | 2,62 | 2,923 | ,074 |
| Рдет | 1 | 62 | 2,29 | 2,736 | ,263 |
| 0 | 34 | 1,65 | 2,557 | ,254 |
|  | 1КритРукСпец | N | M | CD | 2стзн |
| Рруковод | 1 | 62 | 4,53 | 2,156 | ,014 |
| 0 | 34 | 3,29 | 2,612 | ,022 |
| Рраб/кол | 1 | 62 | 4,02 | 2,371 | ,367 |
| 0 | 34 | 3,56 | 2,351 | ,367 |
| Робстоят | 1 | 62 | 3,65 | 2,735 | ,116 |
| 0 | 34 | 4,56 | 2,631 | ,113 |
| Рнаук | 1 | 62 | 3,03 | 2,469 | ,186 |
| 0 | 34 | 2,32 | 2,531 | ,190 |
| Рискусств | 1 | 62 | 2,06 | 2,246 | ,911 |
| 0 | 34 | 2,12 | 2,157 | ,910 |
| Ррелиг | 1 | 62 | 1,84 | 2,320 | ,344 |
| 0 | 34 | 1,38 | 2,104 | ,330 |
| Проф20 | 1 | 62 | 2,60 | 1,954 | ,471 |
| 0 | 34 | 2,91 | 2,193 | ,487 |
| Проф25 | 1 | 62 | 4,19 | 1,687 | ,479 |
| 0 | 34 | 3,91 | 2,137 | ,510 |
| Проф30 | 1 | 62 | 5,47 | 1,376 | ,101 |
| 0 | 34 | 4,91 | 1,881 | ,136 |
| Проф35 | 1 | 62 | 6,27 | 1,104 | ,051 |
| 0 | 34 | 5,74 | 1,543 | ,078 |
| Проф40 | 1 | 62 | 6,82 | 1,094 | ,280 |
| 0 | 34 | 6,56 | 1,211 | ,295 |
| Проф45 | 1 | 62 | 7,05 | ,858 | ,112 |
| 0 | 34 | 6,71 | 1,219 | ,152 |
| Проф50 | 1 | 62 | 7,23 | ,838 | ,041 |
| 0 | 34 | 6,82 | 1,029 | ,050 |
| Проф55 | 1 | 62 | 6,97 | 1,130 | ,304 |
| 0 | 34 | 6,74 | ,898 | ,273 |
| Проф60 | 1 | 62 | 6,45 | 1,197 | ,269 |
| 0 | 34 | 6,18 | 1,086 | ,256 |
| ПрофСт60 | 1 | 62 | 5,89 | 1,505 | ,280 |
| 0 | 34 | 5,56 | 1,236 | ,253 |