

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)

Автореферат

диссертации на соискание учёной степени

кандидата психологических наук

Москва – 2014

Работа выполнена в лаборатории психологии способностей и ментальных ресурсов им.В.Н. Дружининой Федерального государственного бюджетного учреждения науки «Института психологии Российской академии наук» (ФГБУН ИП РАН)

Научный руководитель: доктор психологических наук, профессор
Толочек Владимир Алексеевич

Официальные оппоненты: доктор психологических наук, профессор
Поваренков Юрий Павлович
профессор кафедры общей и социальной психологии ФГБОУ ВПО «Ярославского государственного педагогического университета им. К.Д. Ушинского»

кандидат психологических наук, доцент,
Манухина Светлана Юрьевна
заведующая кафедрой Организационной психологии Института права и гуманитарного образования (ИпиГО) ФГБОУВ ВПО «Московского государственного университета экономики, статистики и информатики» (МЭСИ)

Ведущая организация: Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего профессионального образования «Санкт-Петербургский государственный университет» (СПбГУ)

Защита диссертации состоится 29 декабря 2014 года в 12 час. ____ мин на заседании совета Д 002.016.01 по защите докторских и кандидатских диссертаций при Федеральном государственном бюджетном учреждении науки «Институт психологии РАН» по адресу: 129366, Москва, ул.Ярославская, д.13.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Федерального государственного бюджетного учреждения науки Институт психологии Российской академии наук (ИП РАН).

Автореферат разослан « ____ » _____ 2014 года.
Автореферат диссертации размещен на сайте ВАК: www.vak.ed.gov.ru
____ октября 2014г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор психологических наук, профессор

М.И. Воловикова

Актуальность исследования. Проблема *профессионального становления субъекта (ПСС)* стала актуальной во второй половине XX столетия. Она будет оставаться актуальной вследствие постоянно возрастающей миграции людей, процессов глобализации, становления поливариантной профессиональной карьеры для многих и др. Активная эволюция социальных объектов (институтов, субъектов, групповых норм, доминирующих ценностей, социальных ролей), сопряженная с изменением внешних и внутренних условий человека, делают проблему ПСС перманентно актуальной.

ПСС сопряжено с интеграцией внешних и внутренних ресурсов субъекта, обеспечивающих успешность его деятельности и полноту самореализации в разных сферах жизнедеятельности (Дикая Л.Г., Леонтьев Д.А., Манухина С.Ю., Марков В.Н., Хазова С.А., Diener E., Fujita F., Matheny K.B. u.a., Quinn R.E., Rohrbaugh J.A.; Taylor S.; Thoits P.A. и др.). Индивидуальные, собственные особенности человека являются наиболее признанными и чаще других выделяются в качестве ресурсов, интрасубъектных ресурсов. Также достаточно изучены особенности физической и социальной среды как внесубъектные ресурсы. Наименее изученными остаются интересубъектные ресурсы. Рассматриваемые в данной работе *ресурсы* понимаются как интрасубъектные (присущие субъекту) и внесубъектные условия, определяющие успешность профессиональной деятельности субъекта (выступающие в роли детерминант, факторов или условий, по Б.Ф.Ломову). Взаимодействия людей в их профессиональной деятельности (совместной профессиональной деятельности) создают одни и одновременно могут разрушать другие возможные ресурсы, вследствие производственных и личностных конфликтов, моббинга и др. (Анцупов А.Я., Гришина Н.В., Колодей К., Манухина С.Ю. и др.). В последние десятилетия само взаимодействие людей рассматривается как неоднозначное в процессах и в результатах, т.е., изменяющее меру позитивного влияния одного человека на другого (Асмолов А.Г., Лефевр В.А., Поддьяков А.Н., Смирнов С.Д. и др.); последовательно разрабатываются вопросы разнообразных эффектов взаимодействий людей - в конфликтных ситуациях, в актах руководства, принятия решения, решения творческих задач, формирования управленческих команд, в деловых взаимодействиях партнеров и др. (Грязева-Добшинская В.Г., Позняков В.П., Пономарев Я.А., Синягин Ю.В. и др.).

В то же время, 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.

Актуальность обсуждаемых вопросов определяется еще и тем, что изменения вековых традиций (профессия на всю жизнь, отношений в семье и др.), становление как массовых ценностей самореализации в профессии и др., приводят к многократным изменениям человеком на протяжении его профессиональной карьеры места работы, организаций, вида деятельности. Ясно, что важной особенностью карьеры становится ее повторяемость в

отдельных фазах, ее своеобразная «воспроизводимость», ее «(само)повторения» на новом рабочем месте и т.п.. Все это требует научного изучения роли ресурсов разной природы, актуализируемых и используемых в этих процессах. В этой связи особо актуальными становятся вопросы профессиональной и личностной эволюции человека в стадии взрослости, темы, активно обсуждаемой в 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 периодизации и хронологии профессионального становления (Бодров В.А., Климов Е.А., Осипов С., Поваренков Ю.П., Сьюпер Д. и др.).

В виду отсутствия в российских исследованиях профессионального становления субъекта эмпирических данных об используемых им ресурсах на всем протяжении профессиональной карьеры, вышеназванные вопросы актуальны. В настоящем исследовании поставлены задачи рассмотреть использование ресурсов разной природы (согласно представлениям субъектов) в процессах 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).

Комплексное изучение ресурсов ПСС предполагает методологическую и методическую интеграцию разных подходов, что остается предметом острой дискуссии методологов в последние годы (Аллахвердов В.М., Кольцова В.А., Мазилев В.А., Юревич А.В. и др.). Достаточно острыми остаются вопросы возможностей понятийного аппарата, совместимости методологических принципов, интеграции разных научных методов в комплексных исследованиях (Голиков Ю.Я., Костин А.Н., Мазилев В.М., Юревич А.В. и др.). Среди последних выделим вопросы «вертикальной», «диагональной» и «горизонтальной» интеграции методов исследования (по А.В.Юревичу), вопросы обобщения эмпирических данных, получаемых посредством разных

методов (Голиков Ю.Я., Костин А.Н., и др.), вопросы дополнительности методов сциентистской и гуманистической психологии (Дружинин В.Н., Квале Ст., Равен Дж. и др.).

В диссертационной работе решение вышеназванных вопросов обеспечивается методом квази-измерений в их комбинации 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.

Гипотезы исследования: 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., Мазилев В.А., Смирнов С.Д., Юревич А.В.), представления ученых о подходах к 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: методологический анализ и обобщение литературного материала, разработка концепции исследования, наблюдение, беседа, опрос, психодиагностика (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, множественный регрессионный 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, конструктивную, 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. Факторами актуализации разных ресурсов выступают пол, возраст, должностная позиция субъекта и др.

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

3. Существенный вклад в динамику профессионального становления субъекта вносит мера (оптимальный уровень) 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 (мужчин, женщин, руководителей, специалистов, специализирующихся в разных сферах деятельности) 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 – старше 60 лет (65 лет). Показано, что методики, в основе которых положены квази-измерения динамики профессионального становления субъектов (ПСС), отвечают основным психометрическим требованиям к методикам, используемым в психологии. Установлена роль интрасубъектных 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. Определены темпоральные характеристики и ресурсы профессионального становления субъекта в рассматриваемых типах профессий (в деятельности менеджеров частных 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 65 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 XXI век: 10 лет развития» (09.10.2009), Международной научной конференции «Ананьевские чтения: Современная психология: методология, парадигмы, теории» (21.10.2009); IV 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).

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во **Введении** обосновывается актуальность темы, выделяются объект и предмет исследования, обосновываются цели, задачи, гипотезы, отражается научная новизна, практическая значимость, формулируются основные положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Профессиональное становление субъекта» представляет собой обобщение отечественных и зарубежных работ, раскрывающих основные вопросы, рассматриваемые как проблемы и как контексты наших эмпирических исследований. Анализируются аспекты профессионального становления субъекта (ПСС), представленные в разных научных подходах как научная проблема настоящего исследования. Рассматриваются феномены профессионализма, активности субъекта, зрелости человека, индивидуальности, факторов среды в формировании человека и его образа жизни. Выделяются «открытые вопросы», возникающие при внимательном анализе материалов «современного человекознания» Б.Г.Ананьева, требующие дальнейшего изучения для решения научных и практических задач профессиональной эволюции человека.

Рассматриваются условия ПСС: возможные ресурсы, психологические барьеры, динамика ПСС, траектории профессиональной карьеры, роль партнеров совместной деятельности и пр. Обсуждаются исторические тенденции видоизменений социальных объектов, детерминанты изменений социальной макро-, мезо- и микросреды. Обсуждаются прямые и косвенные составляющие карьеры, в том числе, вопросы профессионального здоровья. Раскрываются основные составляющие субкультуры, в которой и протекает ПСС, основные подходы к пониманию корпоративной культуры организаций, следствия, важные для организации научно-исследовательской работы и выбора моделей исследования. Обсуждаются аспекты истории и современное состояние понимания измерений в психологии и в психологической практике. Рассмотрены изменения объектов психологических исследований, понимание измерений в рамках разных научных парадигм, содержание и методические правила квази-измерений в психологии.

На основании обобщения литературного материала делаются выводы:

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, делает 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 в представлениях субъекта 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 XX столетия. Принимая во внимание 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)».

Во второй главе «Программа эмпирического исследования» рассмотрены задачи, организационные формы, этапы и методический аппарат исследования, содержательно характеризуются и обосновываются возможные объекты квази-измерений, выборочные совокупности, рассматриваются основные типы объектов психологического измерения, обсуждаются психометрические характеристики эмпирических данных. Установлено, что квази-данные, или оценки, полученные согласно представлениям субъектов, чаще имеют нормальное распределение. Анализируются психометрические характеристики исследовательской методики «Динамика ПСС»: тест-ретестовые испытания через 1,5 – 2,0 г. показали высокую надежность квази-данных (чаще в пределах $r = 0,400 - 0,800$); в отношении валидности данных были использованы приемы, условно названные «*косвенная валидизация*», которая определялась по пяти основаниям, как соответствие эмпирического материала данным: а) литературных источников; в) полученным на выборке квалифицированных психологов (112 чел.); с) полученным в серии срезовых и лонгитюдных исследований, проведенных под руководством Б.Г.Ананьева и его сотрудников в 1960 – 1980-х гг.; d) данным стандартной психодиагностики; е) данным обследования лиц, переживающих жизненный кризис; г) сопоставлением данных трех типов – объективных показателей деятельности, оценок внешних экспертов, самооценок; f) посредством проверки дискриминантной валидности. По всем пяти основаниям получены подтверждения в пользу валидности методики.

В серии статистических расчетов установлено, что линейные корреляции рассматриваемых переменных (*актуального возраста* экспертов, *свойств личности и интеллекта, социально-демографических, служебных характеристик*) с оценками профессионализма чаще незначительны, а в уравнениях МРА *актуальный возраст* экспертов либо не включается, либо входит с незначительными коэффициентами, кратно (в 3 – 46 раз) уступая влиянию других переменных. Это подтверждает корректность использования нами процедур группировки эмпирических данных и используемых методов математической статистики. Основные результаты проведенных расчетов *влияния индивидуальных особенностей субъектов на их оценки уровня своего профессионализма* до актуального возраста и ими прогнозируемой динамики таковы: 1. Все выделенные нами переменные как аргументы объясняют незначительные по величине доли дисперсии (т.е., вклада в оценки уровня профессионализма со стороны анализируемых переменных) от начальных к завершающим фазам профессиональной карьеры (ПК). 2. В гетерогенных профессиональных группах детерминация менее выражена, доли объясняемой

дисперсии незначительны (от 1 до 16%); в гомогенных – выше (от 0 до 32%). 3. *Актуальный возраст* субъекта, как возможный искажающий фактор, среди других переменных сопоставим с ними по величине и чаще проявлял себя заметно слабее. *Свойства личности и интеллекта* оказывают незначительное влияние на оценки экспертов. 4. Ряд факторов (или аргументов, т.е. анализируемых переменных) действует *полимодально*. 5. Отсутствует сильное, тотальное, «сквозное» влияние анализируемых аргументов на оценки экспертов. 6. Содержательно детерминация со стороны анализируемых переменных хорошо интерпретируется.

Обобщая результаты предварительных исследований констатировалось, что: 1) самооценки, или квази-данные представительных групп субъектов чаще имеют нормальное распределение в отношении оценок субъектами разных психологических и непсихологических объектов; 2) объектами квази-измерений могут выступать разные 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, так и ее латентных фаз (предкарьеры – 20 – 25 лет) и посткарьеры (после 60 лет); 4) интервалы адекватной рефлексии уровня развития психологических систем (ретроспектива) и прогноза их состояния в будущем у субъектов квалифицированного труда составляют до 25 – 35 лет; 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; более 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; 7) не выявлено сильное, тотальное, «сквозное» влияние рассматриваемых переменных (пол, возраст, особенности родительской и своей семьи; свойств личности и интеллекта, занимаемая должность и др.) на динамику оценок ПСС (оцениваемого уровня профессионализма, в частности); 8) динамика ПСС в оценках субъектов 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, 1986; Симонова, 2012 и др.); 9) в профессиях разных типов проявляются общие и специфические условия и детерминанты ПСС: а) 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) корреляция трех типов данных - *самооценок испытуемых* (или квази-

данных), *экспертных оценок* прямых руководителей как типичных оценок внешних экспертов и *объективных показателей успешности деятельности* обследуемых, показала их высокую согласованность; 11) квази-данные, полученные посредством исследовательской методики, характеризуются удовлетворительной надежностью и валидностью (содержательной, конструктивной, дискриминантной); квази-измерения можно считать адекватным методом изучения фрагментов социальной реальности.

Третья глава «Профессиональное становление субъекта: изучение динамики и ресурсов» посвящена описанию полученных эмпирических данных: обсуждаются задачи выявления *общего, особенного и единичного* в ресурсах, а также процессах профессионального становления субъекта (ПСС); предлагается и обосновывается методический подход – единство *общего анализа* массивов данных, *дифференцированного подхода* (разделение выборки на несколько подгрупп по какому-либо априорному признаку) и подхода, ориентированного на внимание к фактам, имеющим очевидную научную новизну и потенциальную эвристичность – *акцентированного подхода, методический прием «концентрации»* эмпирических данных (Толочек, 2010).

В *общем анализе* эмпирических данных привлекались *203 переменные*, полученные посредством анкеты «Динамика ПСС» на выборке *335 экспертов* (бухгалтеров, частных предпринимателей, менеджеров, преподавателей вузов). Было выделено *23 фактора* с собственным значением больше 1,00 (метод главных компонент, статистический пакет SPSS). При вторичной факторизации выделялись 23 фиксированных фактора, первый из которых объяснял 20,42% дисперсии, последний – 1,01%; все 23 фактора – 69,0%. Для факторного анализа (ФА) использовались параметры *двадцати двух* систем – возрастной динамики на протяжении 20 – 60 лет и старше, фиксируемой 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) произвольная 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.

По результатам факторного анализа констатируется: 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 мета-систем 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 составная часть 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, которые актуализируются совместно в определенных возрастных и жизненных ситуациях и утрачивают свою роль в других.

Используя прием «концентрации», из всех профессиональных выборок выделены и в дальнейшем рассматривались только данные субъектов близких возрастных групп – от 31 до 47 лет, понимаемых как представителей сходных исторических и культурных *когорт* (Крэйг, 1999; Фельдштейн, 2004). 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.

Вторичная выборка представителей трех профессиональных сфер (бухгалтеров, менеджеров и частных предпринимателей – 147 чел.) *пять раз* разделялась по пяти разным признакам. Эти подвыборки обобщенно названы «социальные группы», т.е., группы обследуемых, различающиеся по: 1) *профессии* (менеджеры, бухгалтеры, предприниматели); 2) *полу*: мужчины и женщины (51 и 96 чел.); 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.).

Таблица 1. Сравнительные характеристики субъектов, представителей трех профессиональных сфер (1 – бухгалтеры; 2 – частные предприниматели, 3 – менеджеры) по переменным особенностям 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 Левяля); 1 – бухгалтеры (36 чел.); 2 – частные предприниматели (43 чел.); 3 – менеджеры (68 чел.)

Рассматриваемые в исследовании внесубъектные ресурсы (особенности родительской и собственной семьи, восприимчивость к факторам социальной среды и др.) различаются у бухгалтеров, предпринимателей и менеджеров (статистически значимо по 29% переменных - табл. 1) и, вероятно, вносят вклады в детерминацию процессов профессионального становления субъектов, более выраженные во второй половине карьеры – с 45 до 65 лет. У бухгалтеров имеет место некоторое снижение уровня профессионализма уже после 40 лет, согласно их самооценкам; у предпринимателей – после 50; у менеджеров – после 55 лет (табл. 2).

Внесубъектные ресурсы (особенностей родительской и собственной семьи, восприимчивость к факторам социальной среды и др.) различаются у лиц, занимающих разные должностные позиции (статистически значимо по 19% переменных – табл. 3).

Таблица 2. 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 предприниматели		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 в 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 Левия).

Таблица 3. 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	0,80	0,401	0,88	0,324	0,516
Образование отца	3,09	1,355	3,25	1,036	2,90	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	3,30	0,918	3,25	0,821	3,02	1,157	0,307
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	2,20	2,75	2,93	2,462	0,297
Мужчин	2,76	2,61	2,49	2,915	4,10	2,647	0,006
Супругов	2,70	2,931	3,12	2,889	3,72	2,7	0,225
Детей	1,70	2,58	2,0	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	2,30	4,12	2,628	4,02	2,397	0,703
Обстоятельств	4,70	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	1,90	2,334	0,524

Вероятно, они так же вносят вклады в детерминацию процессов профессионального становления субъектов, более выраженные в середине и во второй половине карьеры – с 45 до 65 лет.

У представителей всех должностных групп констатируется снижение профессионализма после 50 лет, более выраженное у менеджеров, наименее – у руководителей высшего звена (табл. 4).

Таблица 4. 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 звена		Знач.
	М	CD	М	CD	М	CD	
Профессионализм в 20 л.	2,76	2,031	3,00	2,02	2,55	1,917	0,493
Профессионализм в 25 л.	3,88	2,162	4,25	1,707	4,20	1,685	0,621
Профессионализм в 30 л.	4,88	1,90	4,98	1,435	5,50	1,359	0,094
Профессионализм в 35 л.	5,70	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	7,10	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.	6,70	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 в 65 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 Левия); 1 – специалисты (34 чел.); 2 – руководители низового и среднего уровня (51 чел.); 3 – руководители высшего уровня управления (62 чел.).

Такие же отношения меры актуализации внесубъектных ресурсов и динамики профессионализма имели место в выделенных группах мужчин и женщин, более и менее полно реализованных в сфере семьи: разнообразие и большая полнота актуализации ресурсов сочетается с более позитивной динамикой профессионализма.

В целом, в отношении восприимчивости к факторам социальной среды, или социальной сензитивности, а также в отношении деструктивных процессов, сопровождающих профессиональное становление субъекта, значительно 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. В отношении динамики процессов профессионального становления различия между выделенными социальными группами наименьшие. Более отличаются от других выборки женщин.

Обращение к дискриминантному анализу (ДА) для выявления меры влияния особенностей родительской семьи и социальной сензитивности (А), типичности для выделяемых социальных групп динамики профессионального становления (В) и типичной для них динамики профессиональной инволюции

(деструкций, заболеваний, деформаций - С) показало, что, согласно уравнениям ДА: 1) представители трех профессий хорошо идентифицируются - с высокой вероятностью относятся к своим группам: по влиянию факторов среды – 68,1%, по динамике профессионализма – 55,6%, по динамике профессиональных деструкций - 71,5%; 2) по занимаемой должностной позиции (специалисты, руководители среднего звена и руководители высшего звена): по влиянию факторов среды – 69,4%, по динамике профессионализма – 50,0%, по динамике профессиональных деструкций - 79,9%; 3) по полу (мужчины/ женщины) - 74,3%, 67,4% и 88,2%, соответственно.

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.

Вместе с тем, в отношении всех 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.

В четвертой главе **«Профессиональное становление субъекта: динамика, ресурсы, сопряженные эффекты»** обсуждаются основные результаты проведенных исследований, дается их психологическая интерпретация. Раскрывается специфика влияния на процессы и эффекты становления субъектов особенностей профессии, факторов успешности административной карьеры, пола, полноты самореализации в семье.

В заключительных разделах (4.6. - 4.9.) обсуждаются результаты основных циклов исследования на выборках субъектов в возрасте 31 – 47 лет. «Рельефное» выделение роли разных ресурсов достигалась объединением методических приемов: 1) “выравниванием” выборки – сокращением возрастного интервала испытуемых до 31 – 47 лет; 2) использованием *множественного регрессионного анализа* (МРА), метода *Forward* (прямой: пошаговое включение переменных с проверкой на значимость их частной корреляции с критерием); 3) раздельным анализом роли *интрасубъектных и внесубъектных ресурсов* в детерминации: а) профессионально-деятельностной; в) пола; с) успешности должностного продвижения (“вертикальной карьеры”);

d) неформального авторитета (наличия управленческого опыта не менее 5 лет);
 e) реализованности в семье (брак, дети и семейный стаж не менее 5 лет). В процедурах МРА в качестве *аргументов* выступали изучаемые интра- и внесубъектные ресурсы, в качестве *функции* — оценки экспертами своего профессионализма в разном возрасте на протяжении профессиональной карьеры от 20 до 65 лет.

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

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
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

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

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
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

Представители разных социальных групп (мужчины, женщины, специалисты, руководители, реализованные в семье, представители разных профессий и пр.) характеризуются выраженным *внутригрупповым сходством ресурсов*, ими актуализируемых, отличающимися их от представителей других групп. Выделена роль *профессии* в актуализации ресурсов. На протяжении карьеры возрастает роль типичных ресурсов как детерминант профессионализма. Например, у *бухгалтеров*, согласно уравнениям МРА, возрастают “веса” *интрасубъектных ресурсов* в оценках профессионализма с

20 лет до 65 лет (от коэффициентов детерминации $r^2 = 0,140$ до $0,444$) и «веса» *внесубъектных ресурсов* (от $r^2 = 0,111$ до $r^2 = 0,543$), объясняемых спецификой трудовых функций, однообразием условий, высокой ответственности работы. У бухгалтеров с 40 до 60 лет важным фактором профессионализма выступает качество памяти, снижение которой с 50 лет частично компенсируется саморегуляцией; с 35 до 45 лет дважды меняется «знак» и «вес» «роли детей», в 60 лет ресурсом становится религия.

Успешная «вертикальная» карьера связана с разнообразием и мерой актуализации ресурсов. На протяжении карьеры у лиц, состоявшихся как ответственные руководители, возрастают роль и «вес» рассматриваемых *интрасубъектных* ($r^2 = 0,139 - 0,375$) и *внесубъектных ресурсов* ($r^2 = 0,179 - 0,320$). У специалистов такая динамика не выявлена.

Сопоставляя результаты уравнений МРА, например, в выборке женщин (представительниц трех профессий) и, сравнивая их с данными мужчин, можно выделить следующие тенденции в вовлечении ресурсов: 1) *Разнообразие в актуализации ресурсов*. 2) *Возрастание роли мета-способностей* (саморегуляции, обучаемости) во второй половине профессиональной карьеры. 3) *Снижение с возрастом роли «естественных» функций как ресурсов* (здоровья, работоспособности). 4) *Гендерная детерминация* (так, у женщин роль супругов и брака выступает ограничивающим фактором, у мужчин – позитивным; у женщин «роль детей» выступает важным ресурсом лишь в 40 лет, у мужчин – с 20 до 40 лет; у мужчин ресурсами являются цельность в 20 и широта – в 40 лет интересов, в 35 лет - обучаемость и др.). 5) *Длительное воздействие некоторых внесубъектных условий* (место рождения, следовательно, условия воспитания и обучения – до 35 лет; роль матери – до 65 лет). 6) *Возрастная актуализация* некоторых ресурсов (например, «роль религии» - в 50 – 65 лет) (табл. 5 – 6).

Обобщая результаты исследований, можно констатировать, что качественно различаются актуализируемые интра- и внесубъектные ресурсы у мужчин и женщин, у представителей разных профессий (менеджеров, бухгалтеров, предпринимателей), у лиц, различающихся по трем критериям успешности («вертикальной» карьере, наличию управленческого опыта и полноте самореализации в семье). При любых делениях каждой из выборки на противоположные группы, выявляются качественные и количественные различия актуализируемых субъектами ресурсов. Возможны разные, даже противоположные влияния условий профессиональной сферы на динамику становления профессионализма субъектов на разных этапах карьеры. Показано, что важным основанием различий 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. Подтверждено, что внесубъектные ресурсы (условия

родительской и своей семьи и др.), динамика профессионального становления субъекта, ее сопровождающие деструкции, представляют собой целостный синдром.

Для обсуждения результатов научно-исследовательской работы привлекается «*Модель динамики профессионализма субъекта*» (Толочек, 2013). Для обобщения эмпирических результатов приводится «*Модель успешного субъекта*» (интегрирующая данные раздельного анализа ресурсов, актуализируемых субъектами, различающимися по разным критериям успешности). Согласно модели, 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. Профессионализм в 25 – 30 лет также «подпитывается» широтой жизненных интересов человека, профессионализм в 35 – 40 лет - обучаемостью; профессионализм в 40 лет (возраст интенсивной и экстенсивно напряженной работы) – интеллектуальной работоспособностью. Среди ключевых, определяющих *внесубъектных ресурсов успешных профессионалов* первоначально (в 20 – 25 – 30 лет) выступают роль матери, роль детей, 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 (как стимулирующая, мотивирующая, формирующая новые самооценки и самоотношение, как задающая новые задачи и ситуации, предполагающие и требующие дальнейшего развития человека как субъекта). В 50 – 65 лет ведущими становятся факторы социальных отношений – родственных и дружеских.

В *заключении* на основании теоретического анализа и анализа полученных эмпирических данных формулируются следующие **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. Эти различия 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 семье) 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 видов 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, которая на рубеже 45 - 50 лет сменяется 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 метасистемами* – 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).

Основное содержание диссертации отражено в следующих публикациях:

Публикации в изданиях, рекомендуемых ВАК:

1. Искажения восприятия партнера в структуре управленческих взаимодействий. Вестник университета. Социология и управление персоналом. 2007, № 11 (37), с. 103 – 103. (соавт. Толочек В.А., Чебоченко О.В.)
2. Акмеологические факторы восприятия партнеров управленческой деятельности. Акмеология, № 3, Т.1, 2007. с. 30 – 33.
3. 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.
4. Сопряженная профессиональная карьера: темпоральные характеристики и детерминанты профессионального становления субъекта // Психологический журнал. 2011. Т.32. № 6, с. 41 - 48. (совместно с Толочек В.А., Денисовой В.Г.).
5. Сопряженная профессиональная карьера: темпоральные характеристики профессиональной эволюции субъекта// Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 4, с. 26 – 34. (совм. с Толочек В.А., Денисовой В.Г.)

6. Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры // Психологический журнал. 2015, Т. 36. № 1 (совместно с Толочек В.А.; принята к публикации).

Работы, опубликованные в других изданиях:

7. «Истинные»- и квази-измерения в изучении способностей. В кн. Материалы 10-й Всероссийской научно-технической конференции «Состояние и проблемы измерений». - М., 2008, с. 163 - 164.

8. «Истинные- и квази-измерения в изучении эволюции психологических систем». Материалы 2-й Всероссийской научной конференции «Психология индивидуальности». Москва, 12 – 14 ноября, 2008. – М., 2008, с. 113 – 114. (совместно с Толочек В.А.)

9. Стили делового общения как системы согласования индивидуальности человека со средой / Международная конференция «Психология общения XXI век: 10 лет развития», 8 – 10 окт. 2009 / Материалы конференции. Т.1. Москва, 2009, с. 215 – 218. (совместно с Толочек В.А.)

10. Квази-измерения и параметрические методы статистики как инструменты оценки оставляющих профессионализма субъектов. / Под. ред. А.Л.Журавлев, Т.Н.Савченко, Г.М.Головиной. – М.: ИП РАН, 2010, с. 242 - 248. (совместно с Толочек В.А.)

11. Квази-измерения в управлении человеческими ресурсами: формальные характеристики квази-данных / Психология управления в современной России: теория, эмпирические исследования, практика: Материалы Международной научно-практической конференции. – Тверь: Твер.гос. ун-т, 2010, с. 32 – 34.

12. Квази-измерения в решении практических задач оценки и управления человеческими ресурсами / Психология управления в современной России: теория, эмпирические исследования, практика: Материалы Международной научно-практической конференции. – Тверь: Твер.гос. ун-т, 2010, с. 113 – 115 (совместно с Толочек В.А., Денисовой В.Г.)

13. Квази-измерения в изучении эволюции сложных психологических систем субъекта / Прикладная психология как ресурс социально-экономического развития современной России: Материалы Второй межрегиональной научно-практической конференции 11 – 13 ноября 2010 г. Кн. 3. – Москва: Изд-во Моск. Ун-та, 2010, с. 140 – 143 (совместно с Толочек В.А., Денисовой В.Г.).

14. Феномен интегральной индивидуальности: парадокс дезинтеграции. Материалы 3-й Всероссийской научной конференции «Психология индивидуальности». 1 – 3 декабря, 2010, Москва. Ч. 2. – М., 2008, с. 271 - 272 (совместно с Толочек В.А.).

15. Условия и факторы 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. 109 - 112.

16. Профессиональное становление субъекта в социэкономических профессиях: «расщепления», гетерохронность и нелинейная динамика процессов/ 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. 394 – 397 (совместно с Толочек В.А.).

17. Сопряженная профессиональная карьера субъекта как предмет исследования/ 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. 390 – 394. (совместно с Толочек В.А., Денисовой В.Г.).

18. Корпоративная культура и профессиональное становление субъекта. В кн.: Организационная культура: теория, исследования, практика: сб. ст. Вып. 2 /под ред. С.В.Быкова. - Самара: Самар. гуманитар. акад., 2011, с.76 – 84.

19. Квази-измерения в решении научных и прикладных задач психологии управления, организационной психологии и психологии труда /В кн.: Психология управления в современной России: материалы Международной научно-практической конференции.- Тверь: Твер.гос.ун-т, 2012, с. 18 – 22 (совместно с Толочек В.А., Денисовой В.Г.).

20. Квази-измерения в решении задач оценки состояния и динамики изменения психологических систем. В кн.: Психология в системе комплексного человекознания: история, современное состояние и перспективы развития: Материалы всероссийской юбилейной научной конференции Института психологии РАН. Москва, 12 – 14 ноября 2012 г. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2012, с. 127 – 128 (совместно с Толочек В.А., Денисовой В.Г.).

21. Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении карьеры: гендерная и профессиональная детерминации // 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», 2013, с. 42 – 46 (совместно с Толочек В.А.).

22. Актуализация ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры: условия, динамика, закономерности // Человек, субъект, личность в современной психологии. Материалы Международной конференции, посвященной 80-летию А.В.Брушлинского. Т. 3. / Отв.ред. А.Л.Журавлев, Е.А.Сергиенко.- М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013, с. 36 – 39 (совместно с Денисовой В.Г., Толочек В.А.).

23. Факторы детерминации профессионального становления субъекта на разных этапах профессиональной карьеры /Системогенез учебной и профессиональной деятельности// Материалы IV Международной научно-практической конференции: «Системогенез учебной и профессиональной деятельности», г. Ярославль, 19 – 21 ноября 2013, Ярославль. – Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2013, с. 184 – 186 (совместно с Толочек В.А., Денисовой В.Г., Шпитонковым С.В.).