

СОПРЯЖЁННАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА СУБЪЕКТА: КОНТЕКСТЫ И ИЗМЕРЕНИЯ

.....

В. А. Толочек¹

Критически рассматривается проблема профессиональной карьеры (ПК) субъекта, исторически сложившиеся подходы к ее пониманию, их ограничения. Выделяются новые существенные свойства исторически эволюционирующего феномена карьеры как сопряженной профессиональной карьеры (СПК) и новые научные аспекты ее изучения. В подходе СПК выделяются: а) ресурсы — множество потенциальных качеств (свойств) субъекта и взаимодействующих с ним субъектов, состояний и условий среды; б) контексты — множество взаимосвязанных условий, ситуаций, создающих потенциальные ресурсы социальной успешности субъекта; в) измерения — координаты и оценки наиболее важных, актуально используемых ресурсов.

Ключевые слова: профессиональная карьера, сопряженная профессиональная карьера, профессиональное становление, эволюция, субъект, социальная среда (микро-, мезо- и макросреда), ресурсы, контексты, измерения.

Professional career (PC) is a subject for critical analysis with use of historical approach to its understanding. We outline new essential characteristics of career phenomena over its historical evolution such as associated professional career (APC), along with new scientific aspects of study. APC approach is subdivided to: a) resources — a number of potential characteristics (qualities) of a subject of the study and those belonging to surrounding subjects, as well as conditions and environment; b) context — a set of conditions and situations, influencing on each other and creating potential resources for subject's social success; c) dimensions — coordinates and tools for evaluation of the most important resources that are being actually used.

Key words: professional career associated professional career, professional formation, evolution, subject, social environment (micro-, meso-, macroenvironment), resources, context, dimensions.

Возрастающая на протяжении XX столетия динамичность внешних условий жизни современного человека по-новому ставит тему внутренних условий,

¹ Толочек Владимир Алексеевич – доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Лаборатории психологии способностей и ментальных ресурсов им. В.Н. Дружина Института психологии РАН. Эл. почта: tolochekva@mail.ru

Исследование поддержано грантом РГНФ № 11-06-00081а.

преломляющих первые и формирующихся в процессах их взаимодействия. Дезинтеграция десятилетиями складывавшихся социальных сетей во второй половине XX столетия, ранее эффективных форм организации коллективной деятельности, разрушение прежних ценностей (семьи, национальных традиций, обязательств, ответственности), переход от эры заранее заданных референтных групп в эпоху «универсального сравнения» рефлексировается философами и социологами как текучесть, кризис, слом и т.п. (З. Бауман, Г.Г. Дилигенский, Н.Н. Моисеев, А.И. Нексеса, А.И. Субетто и др.). Но много раньше и не только в отношении к «острой современности» С.Л. Рубинштейн постулировал: «...изучение внутренних психологических закономерностей, обуславливающих психический эффект внешних воздействий, составляет фундаментальную задачу психологического исследования» [17, с. 209]. В современных условиях профессиональную карьеру человека можно рассматривать в качестве призмы, в которой эффекты внешних воздействий опосредуются и преломляются индивидуальностью человека.

В зарубежной психологии и социологии к настоящему времени сложились и откристаллизовались основные подходы к пониманию *профессиональной карьеры* (ПК): как развивающейся перспективы [44; 51; 52; 53; 55], выбора карьеры [34; 39], психодинамической теории выбора карьеры [47; 48], теории приспособления к работе [35], карьерных якорей [50], поливариативной карьеры [37], контракта [36 и др.], подкрепления [42], идентификации с карьерой [43] и др. Признавая несомненную значимость изученного и сделанного, нужно признавать и то, что в науке всегда сохраняются и будут сохраняться актуальные темы и вопросы. С одной стороны, быстрая эволюция социальных объектов постоянно создает новые проблемные ситуации, с другой — каждая научная и практическая задача решается в рамках определенных, исторически сложившихся научных парадигм, всегда оставляющих белые пятна, не входящие в круг понятий доминирующей парадигмы и принятых концепций.

Одним из таких белых пятен является эволюция субъектов профессиональной деятельности. Рассмотрим данную проблему более обстоятельно.

В работах ведущих отечественных ученых (К.А. Абульхановой-Славской, Б.Г. Ананьева, Л.И. Анцыферовой, В.А. Бодрова, А.В. Брушлинского, Л.Г. Дикой, В.В. Знакова, А.А. Обознова, Е.А. Сергиенко и др.) признается, что процессы профессионального и личностного развития человека не могут быть бесконфликтными, стабильными, исключительно позитивными. Однако сложная динамика профессиональной эволюции человека только в последние годы начинает предметно рассматриваться на примере конкретных профессий и в отношении отдельно взятых субъектов (С.П. Безносков, В.А. Бодров, В.Е. Орел, С. Maslach, S. Jackson и др.).

Историческое удлинение жизни человека, в том числе профессиональной, в сочетании с ростом уровня образования и профессиональной подготов-

ленности, продолжительности периодов ученичества требует более дифференцированного и детализированного вычленения этапов ПК, по сравнению с «классическими», выделенными В. А. Бодровым, Ш. Бюллер, Е. А. Климовым, Р. Кеганом, Д. Левинсоном, Д. Сьюпером, Д. Холлом, Э. Эриксоном и др. Периодизация ПК сразу же стала одной из центральных тем психологии, однако вне связи с фактами периодического изменения вида и содержания профессиональной деятельности человеком.

Со второй половины XX столетия появляются и быстро приобретают массовый характер новые тенденции в профессиональном становлении людей. Нормой биографии наших современников становятся многократные смены места работы, должности и профессии, периодические миграции, состояния безработного, неполной и нестабильной занятости, периодические состояния переподготовки, повторные браки, уменьшение в семье числа детей [2; 14; 18; 29; 38 и др.], по-новому ставящие вопросы использования человеческих ресурсов в организациях и в обществе в целом. Соответственно, в новых исторических условиях ПК чаще уже рассматривается как поливариативная (протейная), уникальная в каждом случае [37]. Последняя версия ПК полностью разделяется отечественными специалистами — Е. А. Могилевкиным, О. В. Москаленко, И. П. Лотовой и др. [8; 10; 12].

Как важный аспект понимания сущности ПК выделим следующее. На рубеже XX и XXI вв. динамично изменяется пространство профессиональной деятельности субъекта — его метрика, компоненты, структура [26]. Оно с необходимостью все более включает весомую активность *других людей* (коллег, вышестоящего руководителя, потребителя товаров и услуг и т. д.), их *взаимодействия*, что также должно стать отдельной и особой темой систематического изучения

Взаимодействия функционально связанных субъектов в психологии более полувека рассматриваются преимущественно как однозначные — позитивные или негативные (зона ближайшего развития, лидерство, руководство, наставничество, воспитание, обучение, тренировка, консультирование, сработанность, совместимость и т. п.). В последние два десятилетия все чаще признается, что такие сложные процессы не могут быть исключительно позитивными или негативными в отношении каждого из субъектов, на протяжении всего процесса, по отношению ко всем их взаимодействиям [1; 7; 15; 23; 26; 33; 54 и др.]. Однако высокий авторитет выдающихся ученых Л. С. Выготского, К. Левина и др., первыми описавших такие феномены, все еще подавляет критичность анализа эффектов взаимодействия субъектов.

Еще ряд актуальных вопросов (специфика «двойной» профессиональной карьеры спортсменов, офицеров Вооруженных сил и силовых структур; реакции человека на ожидаемые, но не состоявшиеся карьеры в бизнесе, в менеджменте, в науке, в искусстве; «женская карьера»; частичная и нестабильная

занятость, равно как и вынужденная необходимость для многих людей в середине жизни начинать все заново [2; 22; 31; 49; 59 и др.]) стал жестокой реальностью для многих и многих людей, но это еще не воспринимается как остро актуальная научная проблема. Взаимосвязи успешности людей в первой и второй половине карьеры чаще не сопоставляются и еще не признаны значимыми в отношении больших социальных групп.

В отечественной психологии важной темой исследования становится «карьера студентов» (в зарубежной психологии она имеет более давние традиции). До сих пор проходящие в стенах вуза *профессионально-карьерное самоопределение, становление профессиональной и карьерной идентичности* молодых людей многие ученые не считают первой, латентной стадией их ПК, «инкубационной» фазой, первой частью своеобразного «*карьерного эмбриогенеза*».

Итак, можно констатировать, что тема ПК имеет множество специфических преломлений в предметах разных гуманитарных и социальных наук, по-разному затрагивается и отражается в рамках разных психологических дисциплин.

Чтобы подойти к анализу профессиональной карьеры как *сопряжённой профессиональной карьеры* (СПК), выделим важные для этого проблемные области.

1. Доминирующие парадигмы (подходы, направления, традиции) и научные факты. Первые концепции ПК разрабатывались в 1950-1980-х гг. и до настоящего времени остаются базовыми. В отношении проблемы ПК имеет место прямое транслирование классических концепций личности и развития, сформулированных к середине XX в. Парадоксально, но не особенности уникального жизненного пути человека, не типичные черты, связанные с его профессиональной эволюцией в специфической социальной микро-, мезо- и макросреде дают новый материал для осмысления феномена личностного и профессионального развития современного человека, а, наоборот, феномен ПК чаще служит лишь удобной моделью для интерпретации классических психологических концепций. Разработка проблемы ПК в русле классической парадигмы оставляла мало места для равнозначных дополняющих координат ее понимания, составляющих сущность неклассической парадигмы, для признания спонтанности, роли слабых воздействий, нестабильности эволюции, роли ценностей человека в его эволюции, определяющих приоритеты постнеклассической парадигмы.

2. Адекватность научной методологии динамично изменяющимся культурным традициям, социально-историческим условиям. Подчеркнем, что активно проблема ПК стала изучаться в североамериканской культуре. В последующем были выделены варианты среды становления ПК и ее особенностей: североамериканская, восточная и европейская с последующей их дифференциацией, например, скандинавская, германская, французская и др.

В работах ведущих отечественных специалистов А. Я. Кибанова, И. Д. Ладанова, Е. П. Молла, В. А. Розановой, В. Л. Розанова, С. И. Сотниковой, А. И. Турчинова, С. В. Шекшни, повторяются исторически сложившиеся в 1950-1970-х гг. методологические и методические приемы. Укрепление этой методологической традиции ссылками на работы К. А. Абульхановой-Славской, Б. Г. Ананьева, А. В. Брушлинского, С. Л. Рубинштейна фактически воспроизводит прежнее понимание ПК как объекта иллюстрации, но не как уникального и самоценного, позволяющего уточнять и корректировать понимание учеными самой эволюции человека — нашего современника.

3. Акмеологические детерминанты ПК. Пожалуй, наиболее продуктивную разработку проблема ПК могла бы получить в акмеологии. Но в современной акмеологии преобладают радужные, безмерно оптимистичные модели личностного и профессионального развития человека (В. С. Агапов, А. А. Бодалев, А. А. Деркач, Н. В. Кузьмина, Ю. С. Степанов и др.), а ПК рассматривается исключительно в ее позитивных аспектах — как цель, ценность, особая деятельность [8; 10; 12 и др.]. Два десятилетия в акмеологических исследованиях фактически игнорируется то, что в отечественной культуре сохраняется много недекларируемых особенностей управленческой деятельности и поведения руководителей в отношении подчиненных, влияющих на успешность их карьеры [9; 10; 19], что конструктивные моменты в реальной кадровой политике не всегда торжествуют, что даже в наиболее благополучной сфере — в органах государственной службы — удовлетворены своей складывающейся карьерой лишь немногие (не более 10-13% служащих) [8; 10; 12]. Другими словами, даже авторы конкретных эмпирических исследований часто остаются нечуткими к вопиющим противоречиям де-юре и де-факто.

4. Новые сущностные свойства объекта как фрагмента социальной реальности и методология его изучения как предмета. Последняя проблемная область — наиболее важная для нашего анализа, поэтому рассмотрим её аспекты.

Первый и ключевой из них — отношения объекта как фрагмента реальности и его отражение в науке как предмета, или *единицы* анализа феномена. В широко представленных в литературе научных подходах чаще воплощается *субъекто-центрированное* понимание человека и его ПК. Выделяется влияние мезо- и микросреды (родительской семьи, первого жизненного опыта), но аналогичные влияния организационной среды на новичка и зрелого профессионала недооцениваются. Выделяется роль непосредственных руководителей, но лишь как некоторая ответственность за ПК подчиненных, а не как *эволюция функционально взаимодействующих субъектов*. В размышлениях ученых о формировании «организационного поведения» и «правильного восприятия» (Э. Шейн) работниками отношений в их организации, сопряженных с ее корпоративной культурой, умалчиваются эффекты спонтанного отбора людей,

аналогичные профессиональному отбору в отношении их профессиональной пригодности.

Как уже отмечалось, в отношении ПК ученые чаще прибегают к «методологической проекции» — приписыванию сравнительно новому социальному феномену свойств, выделенных при изучении других объектов.

Ни уникальность ПК как социального и психологического феномена, ни его быстрая эволюция, ни стремительное расширение и «заражение» все больших групп людей «карьерным синдромом», ни его тесные связи с субкультурой региона почему-то не выступают основаниями для признания ПК в качестве уникального и самоценного явления второй половины XX в., требующего внимательного прочтения его эволюции, его сущностных свойств, контекстов их становления.

Второй аспект — *возобновляемость и повторяемость моментов эволюции ПК*. Признана как историческая тенденция многократная смена работником вида деятельности и организаций и многократная профессиональная переподготовка, в целом понимаемые как позитивные факторы развития человека. Уже в первых концепциях Д. Сьюпера, Д. Холла и др. [36; 37; 51] отмечены факты повторяемости некоторых моментов в становлении ПК субъекта на новой работе — как *карьерные циклы*, как *спирали*. Но тема (*само*) *развертывания ПК* в профессиональном становлении субъекта еще не стала стержневой для обсуждаемой проблемы.

Третий аспект — *целостное пространство и время эволюции ПК*. Как отмечают эксперты, ПК традиционно фактически изучалась в ее срединных фрагментах (этапах, должностных позициях, времени жизни), в отдельных сферах, в которых человек имеет достаточно степеней свободы для быстрого и приемлемого для себя построения своей карьеры, ее коррекции, прерывания, изменения. «Полюса» ПК и карьерного пространства малоизучены. Очевидно, однако, что более целостная онтология должна отражаться в большей метрике более развернутого пространства и времени.

Четвертый аспект — *связи детерминант ПК*. На рубеже XX столетия ученые признают ограниченность исторически первых линейно-последовательных концепций ПК и большую адекватность для понимания феномена концепции поливариативной (протейной) карьеры. Но изучение ПК по-прежнему проводится в логике *малых систем* (есть ограниченное число переменных, типов связей между ними, жесткая детерминация отношений частей целого), обоснованной А. Берталанфи, И. В. Блаубергом, У. Р. Эшби, Э. Г. Юдиным и др. Логика *больших систем* (саморазвивающихся, открытых, неустойчивых), аппарат синергетики, математическое моделирование, предлагаемые И. Пригожиным, С. П. Курдюмовым, Г. Г. Малинецким, Г. Хакеном и др., еще не находят широкого применения в психологии.

Пятый аспект — *кризисы как «точки бифуркации»*. Парадоксально, но жизненные и профессиональные кризисы чаще рассматриваются как иллюстрация динамики социального, профессионального в частности, становления человека, но не как эффекты, сопряженные с эволюцией конкретной ПК человека как деятеля, как личности, как индивидуальности.

Шестой — *ресурсы становления* ПК. В отечественной психологии сохраняется оппозиция субъекта — объекта, ее следствием выступает разделение условий жизнедеятельности человека на внешние и внутренние. Именно эта оппозиция лежит в основании бинарных подходов — субъектно-центрированного и организационно-центрированного. Дихотомия как логический прием предполагает акцентирование (и, следовательно, гипертрофирование) одной части целого и абстрагирование от другой. Обращение к понятию «ресурсы» сохраняет возможность избегать ограничений исторически сложившихся методологических подходов [23-26].

Седьмой аспект — *карьера — часть жизни*. Данное утверждение более адекватно, чем доминирующий в последние годы тезис «личная жизнь — часть карьеры». Именно ПК является наиболее точным отражением специфики воздействия социальной макро-, мезо- и микросреды на эволюцию человека, его ценностей, смыслов жизни, смыслов труда. Следовательно, ПК может выступать не всего лишь удобным, все объясняющим объектом для иллюстрации множества теорий, а самоценным предметом научного изучения, центром становления методических подходов, способствующих пониманию множества сопряженных феноменов.

Если не устранить, то смягчить типичные ограничения в изучении ПК нам видится возможным лишь при решении методологических задач — новой постановке и формулировании самой проблемы, более точном определении предмета исследования, сохраняющего существенные признаки своего объекта — рассматриваемого фрагмента социальной реальности в ее актуальной фазе исторического развития. Условиями, обеспечивающими решение таких задач соответственно выделенным семи аспектам, нам видятся:

1) выбор в качестве единицы анализа ПК не отдельного субъекта, а функционально взаимодействующих групп субъектов (например, *функциональных диад*: руководитель — подчиненный, тренер — спортсмен, консультант — клиент, преподаватель — студент, наставник — стажер и т. п.);

2) выделение инвариантных и вариативных составляющих в эволюции ПК, механизмов (само) разворачивания (карьерных циклов);

3) введение в предмет исследования актуальных составляющих социальной макро-, мезо- и микросреды; изучение феномена ПК в естественной исторически изменчивой среде;

4) изучение целостной, завершённой профессиональной эволюции человека; сравнительный анализ ПК в сферах с разной жесткостью и высотой формальных структур и профессиональных иерархий (количества ступеней профессионального продвижения);

5) дифференцированный подход: изучение ПК в связи с возрастом, полом и другими характеристиками человека; изучение характера кризиса и его отражения в последующем жизненном пути человека;

6) реализация ресурсного подхода к пониманию частных аспектов становления ПК;

7) реализация карьерно-центрированного подхода — признания условий становления ПК как ключевого процесса актуализации ресурсов субъекта и среды (интра-, интер- и внесубъектных), во многом если не определяющего, то весомо корректирующего разные социальные и психологические эффекты возрастной и психологической эволюции человека.

Ключевым для нас выступает понятие «ресурсы». Оно может быть естественной психологической «клеточкой» и адекватной психологической *единицей* анализа целостных фрагментов реальности [23, 26]. В первом приближении можно выделить *контексты* ПК (это множество взаимосвязанных условий, ситуаций, создающих *потенциальные ресурсы* социальной успешности субъекта) и *измерения* ПК (координаты и оценки *актуально используемых ресурсов*, т. е. тех условий, факторов, отношений, которые с высокой вероятностью и «весом» определяют онтологию феномена).

Понятие «контексты» ориентируют на изучение феномена ПК в русле экологической парадигмы. Приоритеты *экологической парадигмы*, которая в психологии стала складываться в конце XX столетия, предполагают изучение феноменов с учетом особенностей реальной среды деятельности и жизнедеятельности человека [23; 26].

К понятию «измерения» оправдано прибегать при встрече исследователя с новой эмпирической реальностью, при неудовлетворенности имеющимся понятийным аппаратом и методологией. В качестве прецедента можно привести работы М. МакКола, Х. Минцберга, Г. Юкла. Недостаточная эффективность ранее сложившихся схем анализа привела ученых к отказу от изучения крупных единиц управленческой деятельности и сосредоточения внимания на «мелких делах» руководителя, на пооперационном анализе его деятельности, или измерениях управленческого поведения (внимание к дисциплине, содействие работе, решение проблем, постановка целей, ролевое уяснение, акцентирование эффективности для подчиненных, планирование, координация, делегирование автономии, подготовка подчиненных, воодушевление, внимание, участие в решении, одобрение, возможное варьирование вознаграждениями, содействие общению, представительство, предоставление информации, управление

конфликтом [40; 56]); на выделении и анализе управленческих ролей: главный руководитель, лидер, связующее звено, приемник информации, распространитель информации, представитель, предприниматель, устраняющий, распределитель ресурсов, ведущий переговоры [41].

Понятие «контексты» и «измерения» необходимо связаны с понятием «ресурсы» и через него — с понятием «успешность». В последнем мы будем выделять *социальную успешность* (полноту самореализации человека в разных сферах жизнедеятельности, удовлетворенности мерой самореализации и др.), а более узко — *профессиональную успешность*, в которой явно различаются собственно *прямая профессиональная успешность*, с которой, как правило, и начинается любая ПК человека, и *профессионально-административная успешность*, которая на определенных квалификационных ступенях выступает естественной альтернативой первой линии эволюции ПК. Во многих профессиях есть и третий естественный путь эволюции субъекта — *смежная профессиональная успешность*. Примеры трех ветвей профессиональной эволюции:

— талантливый врач остается лечащим врачом (1), становится заведующим отделением и далее — главным врачом клиники (2) или преподавателем вуза (3);

— талантливый инженер остается ведущим специалистом в отрасли (1), становится руководителем подразделения, службы или организации (2), преподавателем вуза, наставником, консультантом, экспертом (3).

Профессиональная успешность человека прямо и наиболее концентрированно отражается в его *сопряженной профессиональной карьере*, в ее объективных и субъективных измерениях. Можно сказать, что профессиональная карьера есть наиболее концентрированное выражение профессиональной успешности человека. Предлагаемое понимание сущности ПК избавляет от необоснованного увеличения объема научных понятий, ее объясняющих, но позволяет провести их упорядочивание.

Таким образом, понятие «контексты» отражает обращение нашего внимания на *потенциальные условия реальной среды жизнедеятельности* людей, а понятие «измерения» — стремление выделить *актуально используемые человеком ресурсы*, наиболее весомые факторы, определяющие его социальную успешность. Предполагается, что некоторая эклектичность и, возможно, методологическая нестрогость могут окупиться новизной полученных эмпирических фактов, которые при их последующей методологической рефлексии обретут достойный статус научных фактов.

Среди основных можно выделить следующие *контексты СПК*.

1. Микросреда

1а — родительская семья как «отставленная сопряженность», действующая непосредственно и влияющая на разные проявления потенциальной сопряженности как отношение, как чувствительность, реактивность, как сензитивность человека к разным ресурсам среды, как способность их предвосхищать, использовать, интегрировать их в настоящем и в будущем. А. Адлер один из первых стал рассматривать ситуацию социализации ребенка в семье как условие становления комплексов компенсации и сверхкомпенсации, как основание становления самого стиля жизни. В транзактном анализе эти вопросы рассматриваются как вписанные «сценарии», как «собираение марок», как не осознаваемое ни родителями, ни ребенком становление разных стереотипов поведения, определяющих социальную успешность человека. В исследованиях В.Н. Маркова, Ю.В. Синягина [9; 19] рассматривалась управленческая карьера в зависимости от стартовой жизненной ситуации человека.

1б — условия и отношения в рабочих группах и с непосредственными руководителями, в которых происходит первая и постоянная профессиональная «огранка» человека, может рассматриваться как непосредственная сопряженность. Эти аспекты достаточно разработаны в психологии.

1в — условия и отношения в сфере собственной семьи человека (состояние в браке, наличие детей, удовлетворенность браком, отношения с близкими родственниками и т. п.).

2. Мезосреда

2а — исходная «социальная ниша» (социальный и профессиональный статус родителей, место жительства и др.). Социально-демографические характеристики родителей как фактор управленческой карьеры также отмечены в упомянутых работах В.Н. Маркова, Ю.В. Синягина.

2б — среда организации (групповые нормы, корпоративная культура), могут пониматься как своего рода экологическая сопряженность субъекта и среды, как способность человека «правильно» воспринимать условия среды, находить адекватную профессиональную и психологическую нишу в коллективе, как личностная адекватность профессиональной мезосреде. Эти аспекты достаточно разработаны в психологии.

2в — условия и отношения, следующие из микросред 1, 2, 3 и во многом определяемые ими (круг друзей, типичное времяпрепровождение и др.) как собственные социальные и профессиональные характеристики человека (социальный статус профессии; социально-демографические характеристики семьи субъекта, место жительства, должность, дружба и увлечения). Отсюда — круг общения, интересов, отношений к жизни; самоотношение, самооценки и пр. Эти аспекты достаточно разработаны в психологии и в социологии.

3. Макросреда

За — социальная ситуация в фазе предкарьеры, или априорные отношения в системе «человек — профессия — общество».

Зб — социальная ситуация в фазе начала карьеры.

Зв — социальная ситуация в срединных фазах ПК и ее завершения, логика эволюции и стратегия субъекта, скорее, мало изменяется во второй половине жизненного пути.

Среди основных *измерений* СПК можно указать такие, как:

а) *время* — множество темпоральных характеристик профессиональной эволюции субъекта (в частности, скорость карьеры, интервалы времени надежной, стабильной или безупречной работы и т. д.);

б) *пространство* — концентрированное отражение отношений и *изменений* позиции субъекта в социальной макро-, мезо-, микросреде (позиции субъекта должны оцениваться с учетом жесткости формальных структур организации, высоты иерархической пирамиды, карьерной иерархии как числа должностных позиций, кадровой политики организации, корпоративной культуры и др.);

в) *актуализация интрасубъектных ресурсов* — полнота использования множества собственных свойств субъекта (пол, возраст, способности и метаспособности, мотивация, образование и подготовленность, саморегуляция психических состояний, стили и др.);

г) *актуализация интер- и внесубъектных ресурсов профессиональной среды* — полнота использования субъектом множества свойств его партнеров и характера отношений с ними в рамках узкой профессиональной среды (отношения с партнерами, руководителями, клиентами, наставниками);

д) *актуализация интер- и внесубъектных ресурсов внепрофессиональной среды* — полнота использования субъектом свойств партнеров и социальной среды (семья и дети, друзья, увлечения).

Итак, понимание профессиональной карьеры как становления *сопряженной профессиональной карьеры* субъекта есть концентрация ряда фундаментальных и частных проблем психологии. Изучение названных взаимосвязанных проблем потребует разработки адекватной методологии и методов анализа соответствующих классов психологических реалий.

Библиографический список

1. Асмолов А. Г. Культурно-историческая психология и конструирование миров. М.: Институт практической психологии, 1996.
2. Демин А. Н. Личность в кризисе занятости. Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2004.

3. *Егоришин А. П.* Управление персоналом: учебник для вузов. 4-е изд. Н. Новгород: НИМБ, 2003.
4. *Ермолаева Е. П.* Психология социальной реализации профессионала. М.: Институт психологии РАН, 2008.
5. *Зеер Э. Ф.* Психология профессионального развития. М.: Академия, 2007.
6. *Кибанов А. Я.* Управление деловой карьерой персонала // Управление персоналом организации: учебник. М.: ИНФРА-М, 1997.
7. *Лефевр В. А.* Конфликтующие структуры. М.: ИП РАН, 2000.
8. *Лотова И. П.* Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы. М.: РАГС, 2003. Ч. 1.
9. *Марков В. Н.* Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: РАГС, 2001.
10. *Могилёвкин Б. А.* Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. СПб.: Речь, 2007.
11. *Молл Е. Г.* Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2003.
12. *Москаленко О. В.* Акмеология профессиональной карьеры личности. М.: РАГС, 2007.
13. *Музыченко В. В.* Управление персоналом: учебник для студентов вузов. М.: Издательский центр «Академия», 2003.
14. *Орлов А. С.* Введение в коммуникационный менеджмент. М.: Гардарики, 2005.
15. *Поддьяков А. Н.* Методологический анализ парадигм конкуренции в обучении. М.: ПЕР СЭ, 2006.
16. *Розанова В. А.* Психология управления: учеб. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2000.
17. *Рубинштейн С. Л.* Бытие и сознание. Человек и мир. СПб.: Питер, 2003.
18. *Салмон Р.* Будущее менеджмента. СПб.: Питер, 2004.
19. *Синягин Ю. В.* Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды. М.: Монография, 2001.
20. Службная карьера / А. С. Гусева [и др.] / под общ. ред. Е. В. Охотского. М.: Экономика, 1998.
21. *Сотникова С. И.* Управление карьерой. М.: ИНФРА-М, 2001.
22. *Стамбулова Н. Б.* Психология спортивной карьеры. СПб.: Центр карьеры, 1999.
23. *Толочек В. А.* Интрасубъектные, интрасубъектные и внесубъектные ресурсы профессиональной успешности субъекта // Социология и управление персоналом. 2008. № 2.
24. *Толочек В. А.* Пространство взаимодействия субъектов и управление человеческими ресурсами // Психология управления в современной России: теория, эмпирические исследования, практика: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Тверь: Твер. гос. ун-т, 2010.
25. *Толочек В. А.* Профессиональное становление субъекта в социомических профессиях: специфика феномена или новые грани психологии? // Вестник Самарской гуманитарной академии. Сер. Психология. 2009. № 1.

26. Толочек В. А. Профессиональные способности, потенциал и успешность субъекта: критический анализ проблемы и модели объяснения // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.
27. Турчинов А. И. Отбор персонала и карьера госслужащего // Кадровый менеджмент: науч.-метод. пособие. М.: Изд-во РАГС, 1997.
28. Шекина С. В. Управление персоналом в современной организации. М.: Бизнес-школа «Интелл-Синтез», 1996.
29. Эдерсхейм Э. Лучшие идеи П. Друкера. СПб.: Питер, 2008.
30. Якунина Ю. Я. Субъективные критерии эффективности профессиональной деятельности в профессиях типа «человек — человек»: автореф. дис.... канд. психол. наук. М., 2004.
31. Arthur M. B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry // Journal of Organizational Behavior. 1994. Vol. 15.
32. Belbin R. M. Management teams, why succeed or fail. London: Heinemann, 1981.
33. Benson C. The cultural psychology of self: place, morality and art in human worlds. London; New York: Routledge, Taylor and Francis Group, 2001.
34. 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.
35. Dawis R., Lofquist L. A psychological theory of work adjustment. Minneapolis: University of Minnesota, 1984.
36. Hall D. T. The new «career contract: Wrong on both counts. Boston: Executive Developmental Roundtable; Boston Universiting School of management, 1993.
37. Hall D. T., Mirvis P. H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol. 35.
38. Hiltrop J. M. A framework for diagnosing human resource management practices // European management (Oxford). 1996. Vol. 14, №3.
39. Holland J. L. The self-directed search professional manual. Odessa, FL: Psychological assessment resources, 1985.
40. McCall M. W. Leadership research: choosing gods and devils on the run // Journal of occupational psychology. 1976. Vol. 49.
41. Mintzberg H. The nature of Managerial Work. New York: Harper & Row, 1973.
42. Mitchell A. M., Jones G. B., Krumboltz J. D. Social learning theory and career decision making. Cranston, 1979.
43. Noe R. A., Noe A. W., Bachuber J. A. An investigation of the correlates of career motivation // Journal of Vocational Behavior. 1990. Vol. 37, №3.
44. Ohara R. P. Career development: Choice and adjustment. New York, 1963.
45. Osipov S. H. Theories of career development. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall, 1973.
46. Osipov S. H. Convergence in theories of career choice and development: review and prospect // Journal of Vocational behavior. 1990. Vol. 37, №3.
47. Roe A. The psychology of occupations. New York: Wiley, 1956.
48. Roe A., Siegelman M. The origin of interests. Washington, DC: American Personnel and Guidance Association, 1964.

49. *Shlossberg N.K.* A model of worklife transitions // Career transition in turbulent times. Exploring work, leaning and careers/ed. by R. Feller and G. Walz. Greensboro, NC: ERIC/CASS, 1996.
50. *Schein E. A.* A critical look at current career development theory and research // D. T. Hall and Association (Eds.). Career development in organization. San-Francisco, CA, 1986.
51. *Super D. E.* The psychology of careers. New York: Harper & Row, 1957.
52. *Super D., Starishevsky R., Matlin N., Jordan J. P.* Career development: A self-concept New York: College Entrance Examination Board, 1963.
53. *Super D. E.* A life-span, life-space approach to career development // Journal of Vocational Behavior. 1980. Vol. 16.
54. *Valsiner J.* Socialization of American toddlers for social courtesy // Child development in cultural context//J. Valsiner (Ed.). Toronto; New York; Bern: Hogrefe and Huber Pablichers, 1989.
55. *Tiedeman D. V., Ohara R. P.* Career development: Choice and adjustment. New York: Colleges Entrance Examination Board, 1963.
56. *Yukl G. A.* Leadership in organizations. New York: Englewood Cliffs, 1981.