

ТЕМПОРАЛЬНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СУБЪЕКТА

В. А. Толочек, В. Г. Денисова, Н. И. Журавлева¹

На моделях деятельности государственных служащих, менеджеров коммерческих компаний и частных охранников рассматривается профессиональное становление субъекта (ПСС). Выделяются темпоральные характеристики феномена ПСС: макроциклы (эволюция субъекта в масштабе карьеры в целом), мезоциклы (ПСС в период работы в данной организации) и микроциклы (ПСС в период работы на одном рабочем месте). Анализируется роль индивидуально-психологических особенностей субъектов (согласно тесту ММПИ) и факторов среды в успешности ПСС.

Ключевые слова: профессиональное становление, субъект, темпоральные характеристики, макроциклы, мезоциклы, микроциклы карьеры.

By an example of such occupations as government employees, business managers and private security guards we get to analyze subject's professional career (PCS). There are few temporal characteristics which are also essential features of PCS phenomenon: macro-cycles (subject's evolution within his career), meso-cycles (PCS for the period of working in certain organization) and micro-cycles (PCS for the period of working at same place of occupation). The extent of influence from environment and individual and psychological characteristics of a Subject (according to MMPI test results) are analyzed.

Key words: professional formation, subject, temporal characteristics, macro-cycles, meso-cycles, micro-cycles of career.

В работах Б.Г. Ананьева, К.А. Абульхановой-Славской, А.Г. Асмолова, А.В. Брушлинского, И.А. Джидарьян, Ю.П. Поваренкова, А.В. Петровского,

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

Денисова Вероника Геннадьевна – аспирант Международного славянского института (Москва). Эл. почта: veronikadeny@gmail.com.

Журавлева Наталья Ирековна – аспирант Международного славянского института (Москва). Эл. почта: n.zhuravleva2009@yandex.ru.

Исследование выполнено в рамках гранта РГНФ № 11-06-0081 «Сопряженная профессиональная карьера субъекта».

В. А. Петровского, С. Л. Рубинштейна выделяются следующие аспекты становления человека как субъекта: *образ жизни, жизненный путь, жизненная позиция* человека как *активного субъекта* и как личности. Но *время* как детерминанта обсуждаемых процессов, как их измерение, как контекст их развития чаще остается за пределами внимания ученых.

Согласно положениям современной акмеологии, процессы и условия достижения человеком вершины своего развития (акме), гармоничная жизнь и полнота самореализации в разных жизненных сферах, достижение высшего профессионализма в труде, все позитивные линии онтогенеза возможны лишь при определенном социальном и психологическом контекстах. Достижение *акме* может происходить где-то *в середине жизненного пути* человека при условии и в *процессе* его становления как *профессионала и активного субъекта* своей жизнедеятельности. Однако ни психологические механизмы, ни хронологические границы никем нигде и никогда не упоминаются. Обсуждение феномена акме ограничивается постулированием существования разных акме-условий, которые при определенных обстоятельствах могут становиться акме-факторами, т. е. детерминантами личностного и профессионального развития человека.

В наших исследованиях проблема профессионального становления субъектов (ПСС) и темпоральных характеристик ПСС рассматривается в плоскости, определяемой двумя координатными осями: закрытая/открытая кадровая политика (открытый/закрытый тип организации, прозрачная/непрозрачная кадровая политика и т. д.) и высота профессиональной иерархии (количество должностных позиций, которые может занимать человек в процессе своего профессионального продвижения). Среди условий ПСС мы выделяем «контексты» как потенциальные условия реальной среды жизнедеятельности людей — социальную макросреду, мезосреду и микросреду. Соответственно условиям социальной макро-, мезо- и микросреды можно выделять макро-, мезо- и микроциклы профессионального становления субъекта [5; 7].

1. Макроциклы эволюции субъекта (циклы эволюции на протяжении всей профессиональной карьеры)

Нами сделана попытка, моделируя лонгитюдные исследования, изучить хронологию профессиональной эволюции субъекта, вероятных детерминант феномена ПСС и сопряженных с ним эффектов становления субъекта. Базовый метод исследования был назван *квазидиагностикой* [1; 3; 6]. Профессионально и социально зрелые люди привлекались нами не в качестве бесправных испытуемых, а в качестве экспертов динамики составляющих профессионализма, во-первых, своих коллег и, во-вторых, своей собственной биологической, психической и профессиональной эволюции. Оценивались психологические качества, способности, мета-когнитивные способности, профессиональные

знаний, компетентность, индивидуальные стили деятельности и др. на протяжении всей профессиональной карьеры в 5-летних интервалах от 20 до 65 лет. Динамика эволюции экспертов до их актуального возраста оценивалась как *ретроспектива*, последующая динамика — как *перспектива*, как прогноз профессиональной эволюции. Диапазон самооценок и экспертных оценок по большинству признаков, отражаемых 9-балльными шкалами, колебался от 0-2 до 7-8 баллов, т. е. охватывал от 56 до 100% предложенного испытуемым интервала. Статистически значимые различия между самооценками субъектов и их оценками своих коллег не выявлены; отдельные оценки субъектов разного пола, возраста, опыта также не имеют статистических различий. Используемые методики имели удовлетворительную конструкционную и содержательную валидность и тест-ретестовую надежность ($r = 0,6-0,8$) по большинству переменных [1; 3; 6]. Экссесс и асимметрия большинства переменных чаще были в пределах $[1, 0]$; лишь на старте и на финише профессиональной карьеры, т. е. в 20-25 и 55-66 лет, эти параметры чаще были в пределах $[1, 1-2, 0]$, что содержательно объяснимо и считается допустимым для признания эмпирических данных как нормально распределенных и позволяющих формулировать научные гипотезы [2].

Результаты исследований проиллюстрируем на примере трех профессиональных групп: государственных служащих (228 чел. в возрасте от 25 до 65 лет) — закрытая кадровая политика и высокая профессиональная иерархия; менеджеры частных компаний (111 чел. в возрасте от 24 до 62 лет) — открытая кадровая политика и высокая профессиональная иерархия; частных охранников (65 чел. в возрасте от 24 до 58 лет) — открытая кадровая политика и низкая профессиональная иерархия. В каждой профессиональной группе различались подвыборки лиц, занимающих более высокие, «элитные» должности и соответственно более высокие профессиональные и социальные позиции, и лиц, занимающих низовые должности, своего рода массовые профессии. В выборке государственных служащих различались «высокие руководители» (16 чел., заместители министра и начальники департаментов), «руководители» (40 чел., занимающие должности заместителя и начальника отдела) и «специалисты» (171 чел. — специалисты, ведущие и главные специалисты); в выборке менеджеров — топ-менеджеры (39 чел., директора и генеральные директора), «руководители» (29 чел. — руководители подразделений и групп) и «специалисты» (43 чел., занимающие низовые должности в формальной структуре организаций); в выборке частных охранников — «профессиональная элита» (33 чел., специализирующиеся в престижной и высокооплачиваемой «охране физических лиц», или проще — «телохранители») и «профессиональная база» (32 чел., работающие в основной и массовой «физической охране объектов», т. е. обычные охранники на объектах). В выборках госслужащих и менеджеров также различались подвыборки лиц с успешной социализацией (состоящие

в браке, имеющие детей) и лиц с неполной социализацией (не состоящие в браке, не имеющие детей).

Обобщая данные серии исследований, можно констатировать: из усреднённых оценок экспертами других людей и собственной эволюции следует, что динамика разных составляющих профессионализма субъекта имеет три фазы: роста до 35-45 лет, стабилизации в интервале 35-55 лет, угасания после 50-55 лет. Стандартные отклонения характеризуются динамикой их уменьшения до минимума к 35-45 годам по всем составляющим, а затем выраженным их увеличением к завершению карьеры. Диапазоны субъективных оценок (минимальные — максимальные) также уменьшаются к середине профессиональной карьеры. Очевидно, в середине профессиональной карьеры людей происходят процессы своеобразной социальной, профессиональной «*стандартизации*» — стабилизации навыков, качеств, сформированных психологических систем и т. п. После 35-45 лет динамика индивидуального развития субъектов *разделяется, расщепляется*, у одних продолжают процессы развития, у других они стабилизируются, у третьих инволюционируют. *Дельта генеза* — различия в интенсивности и направлении динамики развития субъекта на оцениваемом возрастном этапе — приближается к нулю к 35-45 годам и далее становится отрицательной. *Синхронизация систем* — число и теснота корреляций состояния психологической системы с другими системами — в каждом возрастном интервале от 20 до 65 лет различна. Наиболее тесные корреляции ($r = 0,33-0,70$) имеют место в возрастном диапазоне 35-45 лет. При *дифференцированном подходе* (анализе данных в разных подгруппах: а) специалистов и руководителей; б) лиц с успешной социальной реализацией и лиц, не состоящих в браке, не имеющих детей; в) лиц, различающихся по социальному статусу, специализации и уровню профессионализма; г) мужчин и женщин; д) представителей более и менее престижных специализаций) выделены большие или меньшие различия по всем пяти используемым нами статистическим критериям (средним, стандартным отклонениям, диапазонам оценок, дельте генезиса, синхронизации систем). Выделены эффекты ПСС: разные возрастные пики синхронизации систем у мужчин и женщин, руководителей и специалистов, представителей разных специализаций; смещение пиков эволюции сложных психологических систем к более позднему возрасту на 5-10 лет у руководителей в сравнении со специалистами; смещение пиков эволюции сложных психологических систем к более позднему возрасту на 5-10 лет у профессиональной «элиты» (например, у «телохранителей» по сравнению с объектовыми охранниками); двойные пики у специалистов и женщин (иначе — наличие выраженных профессиональных спадов и кризисов в начале профессиональной карьеры); более оптимальная эволюция ПСС у социально реализованных (имеющих семью и детей). Эмпирические данные, полученные на выборках менеджеров и частных охранников, представлены в табл. 1-3; данные, полученные на выборке государственных служащих, обсуждались раньше [4, 8].

Таблица 1

Социально-демографические характеристики сотрудников коммерческих компаний

Факторы социальной среды	Подгруппы в целом						Концентрированные подгруппы			
	Топ-менеджеры		Руководители		Менеджеры		Топ-менеджеры		Менеджеры	
	χ	δ	χ	δ	χ	δ	χ	δ	χ	δ
Пол	0,51	0,51	0,55	0,51	0,33	0,48	0,53	0,51	0,36	0,49
Возраст	40,1	8,5	41,2	9,3	34,2*	7,0	43,1	7,14	38,8*	5,74
Брак	0,84	0,37	0,79	0,41	0,46*	0,51	0,86	0,35	0,59*	0,50
Семейный стаж	15,2	10,22	15,1	10,63	6,9*	7,43	17,4	9,64	9,58*	8,17
Наличие детей	1,49	0,79	1,10	0,94	0,85*	0,89	1,64	0,76	1,05*	0,89

Примечание: здесь и далее используются следующие обозначения: χ — средние; δ — стандартные отклонения; * — различия статистически значимы. Топ-менеджеры — 39 чел., руководители (среднего и низового звена) — 29, менеджеры — 43 чел.; концентрированные выборки: топ-менеджеры — 22, менеджеры — 36 чел.

Согласно нашим данным, если у объектовых охранников пик профессионализма приходится на 35-40 лет, у «телохранителей» — на 40-45, у госслужащих-специалистов — на 40-50, у менеджеров — на 45-55 лет, то у госслужащих-руководителей — на 50-55 лет и у топ-менеджеров — на 50-55 лет. Таким образом, есть основания констатировать факты разной протяженности *макроциклов* профессиональной карьеры (ПК) в разных профессиях, а также у субъектов разных специализаций, занимающих разные должностные позиции. Разные условия социальной среды и полнота социализации (состояние в браке, наличие детей) также выступают детерминантой макроциклов профессиональной карьеры (см. табл. 1 и 2).

2. Мезоциклы эволюции субъекта (периоды работы в организации, в рамках одной специализации)

88 квалифицированных частных охранников («офицеров» 1-й и 2-й категории, т. е. лиц, имеющих лицензию и работающих в организации не менее 1 года) были обследованы (ММРІ и др.) во время ежегодной аттестации сотрудников ЧОП. В течение одного календарного года 24 чел. из числа обследованных были уволены за дисциплинарные нарушения или уволились по собственному желанию. В течение второго года были уволены еще 22 чел. Ретроспективное сопоставление диагностических характеристик работающих и уволенных по-

Таблица 2

Зависимость между должностной позицией и оценками менеджерами коммерческих компаний роли разных факторов социальной среды в их профессиональном становлении

Факторы социальной среды	Подгруппы в целом						Концентрированные подгруппы			
	Топ-менеджеры		Руководители		Менеджеры		Топ-менеджеры		Менеджеры	
	χ	δ	χ	δ	χ	δ	χ	δ	χ	δ
Отец	4,8	2,98	4,6	2,72	4,3	2,32	5,3	2,87	4,5	2,15
Мать	5,3	2,32	5,0	2,39	5,4	1,92	5,5	2,06	5,8	1,81
Братья и сестры	2,1	2,37	1,8	2,32	1,2	1,88	2,1	2,47	0,9*	1,45
Родственники	2,9	2,80	1,4	2,32	1,4*	1,63	3,0	3,00	1,1*	1,48
Друзья	3,4	2,62	2,5	2,64	3,0	2,47	3,5	2,71	3,4	2,82
Женщины	2,6	2,33	2,3	2,69	2,7	2,45	2,8	2,41	2,5	2,37
Мужчины	4,1	2,84	3,1	3,17	3,0	2,44	4,3	2,38	2,7*	2,47
Супруги	3,8	2,95	3,1	2,77	2,1*	2,44	3,7	2,89	2,3	2,65
Дети	2,2	2,68	1,9	2,70	1,7	2,45	2,1	2,70	2,1	2,78
Руководители	4,8	2,22	4,7	2,60	3,7*	2,35	4,9	2,11	3,3*	2,16
Профессиональные группы	4,1	2,42	4,7	2,52	3,8	2,21	4,3	2,38	3,6	2,06
Ситуации	4,2	2,79	3,7	2,66	4,1	2,27	4,0	2,73	4,4	2,13
Наука	3,5	2,47	3,6	2,80	2,5	2,28	3,3	2,53	2,8	2,42
Искусство	2,5	2,41	2,2	2,55	2,0	1,86	2,3	2,45	1,9	1,79
Религия	2,35	2,53	2,3	3,03	1,3*	1,69	2,1	2,38	1,4	1,91
Среднее	3,5		3,1		2,9		3,5		3,0	

казало, что есть выраженная зависимость карьеры охранников в организации, работающих в одной специализации, или мезоциклов профессиональной карьеры, от степени выраженности психологических особенностей субъектов.

Первым качественным критерием «Карьера» был избран факт работы в компании более 1 года после нашего обследования. Вторым критери-

Таблица 3

Зависимость между должностной позицией и оценками менеджерами коммерческих компаний динамики их профессионального становления в разном возрасте

Возраст, лет	Подгруппы в целом						Концентрированные подгруппы			
	Топ-менеджеры		Руководители		Менеджеры		Топ-менеджеры		Менеджеры	
	χ	δ	χ	δ	χ	δ	χ	δ	χ	δ
20	2,8	1,99	2,7	1,89	2,5	1,92	2,9	2,03	2,5	1,57
25	4,4	1,69	3,7	1,60	3,7	1,75	4,5	1,58	3,6	1,82
30	5,6	1,41	4,8	1,58	5,0	1,88	5,7	1,30	4,7*	1,99
35	6,2	1,23	5,7	1,51	5,8	1,51	6,4	1,12	5,5*	1,65
40	6,8	0,99	6,2	1,43	6,6	1,27	7,0	0,91	6,3*	1,36
45	7,2	0,79	6,7	1,17	6,8*	1,11	7,3	0,73	6,6*	1,26
50	7,5	0,63	6,8	1,23	6,8*	0,92	7,5	0,61	6,8*	0,99
55	7,5	0,70	6,8	1,06	6,7*	0,92	7,5	0,70	6,7*	0,84
60	7,0	0,75	6,7	1,09	6,1*	1,13	7,0	0,72	5,9*	1,23
65	6,6	0,98	6,5	1,38	5,4*	1,07	6,5	0,94	5,2*	1,11
Среднее	6,2		5,7		5,5		6,2		5,4	

ем «Перенапряжение» стали: а) величина, равная или превосходящая 71 тен по любой из 10 диагностических шкал (не считая коррекционных шкал), как это принято в клинической диагностике; б) величина, равная или превосходящая 67 тен по двум и более из 10 диагностических шкал (это эмпирически выделенный критерий на основании качественного анализа диагностических данных, подтвержденный количественным анализом).

В целом у 24 уволенных (27% от общего состава обследованных) констатировалось: «перенапряжение» — у 20 чел. (22%); «норма» — у 4 (5%). Среди 64 продолжающих работать в компании в течение календарного года «перенапряжение» имело место у 7 чел. (8%), «норма» констатировалась у 57 (65%). Если эмпирические данные представить иначе, приняв состав каждой подгруппы за 100%, у уволенных баланс «перенапряжение»/«норма» составляет 20 чел. (83%) к 4 (17%); у еще работающих в компании — 7 (11%) к 57 (89%). Согласно критерию χ -квадрат различие статистически значимо ($p < 0,001$). Значимых различий между уволенными по возрасту, стажу работы, квалификации не было.

Показатель «Карьера» (работа в компании более 1 года после нашего обследования) отрицательно коррелирует с показателем «перенапряжение» (— 0,623, $p < 0,001$) и значимо ($p < 0,05$ и $p < 0,01$) отрицательно коррелирует с тремя шкалами (2, 4, 5).

Далее выборка (88 чел.) делилась на три части. Для сопоставления данных трех подгрупп: «Короткая карьера» (24 чел., уволенные в течение одного года), «Прерванная карьера» (22 чел., уволенные в течение второго года) и «Прологнированная карьера» (22 «ветерана», работавших в компании более двух лет после обследования), привлекались разные методы параметрической статистики (корреляционный, факторный, кластерный, дискриминантный анализ). По результатам анализа имеет место выраженная зависимость значений по шкалам ММРІ и продолжительности ПК охранников в организации.

Психическое перенапряжение частных охранников, выявленное в начальный период их работы в компании, вероятно, выступает если не решающим, то весомым фактором их увольнения из организации, нарастает диффузно и тотально в отношении разных психических свойств (диагностируемых шкалами ММРІ), отличаясь при этом выраженной межиндивидуальной вариативностью. При явной индивидуальной вариативности тем не менее выделяется специфический симптомокомплекс «перенапряжение — короткая/прерванная карьера»).

3. Микроциклы эволюции субъекта (периоды работы в одной организации, в рамках одной специализации на одном рабочем месте)

Исследование состояло в привлечении 3 экспертов — начальника службы охраны ЧОП (частного охранного предприятия) и двух его заместителей к оценке по 9-балльной шкале (от 0 до 8 баллов) успешности работы на одном рабочем месте 28 квалифицированных частных охранников («офицеров» 2-й категории, т. е. лиц, имеющих лицензию и работающих в организации не менее 1 года). Оценивалась успешность работы охранников в интервале от 1 до 24 мес. (определяемая по наличию/отсутствию замечаний заказчика и проверяющих, отсутствию опозданий на работу и других нарушений должностных инструкций и трудовой дисциплины) на отдаленных от главного офиса объектах, охраняемых 1-2 сотрудниками в смене. На разных объектах время работы разных охранников было различным — от 6 до 24 мес. Обобщая, можно выделить типичную кривую динамики: адаптация субъекта и рост успешности на протяжении первых шести месяцев, «плато» как отражение стабильности в течение около 12 мес. и последующее понижение.

В заключение отметим, что возможно спонтанное и направленное изменение продолжительности как макроциклов, так и мезо- и микроциклов ПСС. В частности, есть основания полагать, что синдром психическое перенапряжение, выступающий весомой детерминантой увольнения сотрудников, во многом обусловлен именно профессионально-трудовыми процессами в организации и ее корпоративной культурой. Даже частичная оптимизация составляющих корпоративной культуры может приводить к ощутимым позитивным эффектам, выражающимся в увеличении среднего стажа работы сотрудников

в организации и других изменениях (более позитивных оценках социально-психологических условий и т. п.).

Библиографический список

1. *Журавлева Н. И.* Квазиизмерения в управлении человеческими ресурсами: формальные характеристики квазиданных // Психология управления в современной России: теория, эмпирические исследования, практика: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Тверь: ТГУ, 2010.
2. *Наследова А. Д.* SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. СПб.: Питер, 2007.
3. *Толочек В. А.* Квазиизмерения в изучении профессиональных способностей // Материалы итоговой научной конференции ИП РАН 2008 г. М.: Институт психологии РАН, 2008.
4. *Толочек В. А.* Биологические и социальные факторы эволюции психологических систем // Вестник Самарской гуманитарной академии. Сер. Психология. 2008. № 2.
5. *Толочек В. А.* Становление субъекта в социономических профессиях: историческая эволюция феномена // Проблемы социальной психологии личности: межвуз. сб. науч. тр. Саратов: СГУ, 2010. Вып. 8.
6. *Толочек В. А., Денисова В. Г.* Квазиизмерения в психологии: содержание, потенциал, перспективы // Математическая психология: школа В. Ю. Крылова. М.: Институт психологии РАН, 2010.
7. *Толочек В. А.* Профессиональная успешность: «способности» и «ресурсы» в объяснении феномена // Человек. Сообщество. Управление. 2010. № 2.
8. *Толочек В. А.* Сопряженная профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 2.