



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2024. Т. 13, вып. 2 (50). С. 126–139
Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology, 2024, vol. 13, iss. 2 (50), pp. 126–139
<https://akmepsy.sgu.ru> <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2024-13-2-126-139>, EDN: VJXIWR

Научная статья
УДК 159.9.07



Глобализация и представления субъектов о карьере: реальность, иллюзии, возможности и ограничения

В. А. Толочек

Институт психологии Российской академии наук, Россия, 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13

Толочек Владимир Алексеевич, доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник, tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

Аннотация. *Актуальность* проблемы: увеличение продолжительности трудовой жизни человека создает социально и лично значимую «вторую реальность» – представление человека о себе, о профессии, успешности и пр. *Цель:* изучение представлений субъекта о карьере. *Гипотезы:* 1) представления субъекта о карьере (как эволюции профессионально-трудовой жизни) выступают регулятором динамики процессов его возрастной профессиональной эволюции; 2) социальный опыт и личностные особенности выступают «внутренними условиями», определяющими представления субъекта о карьере. *Методы (инструменты):* опросник субъективного контроля (УСК) (Дж. Роттер, адаптация Е. Ф. Бажина, С. А. Голыкиной, А. М. Эткинда) применен с целью определения роли личностных особенностей в формировании представлений; методика «Динамика профессиональной карьеры» (В. А. Толочек) – для решения прямых задач исследования. *Участники:* медицинские сестры ($n_1 = 99$), студенты гуманитарного вуза ($n_2 = 61$) и технического вуза ($n_3 = 90$), частные охранники ($n_4 = 62$), преподаватели вуза ($n_5 = 37$) из Москвы, Волгограда, Самары, Краснодара. *Результаты:* представления людей о профессионально-трудовой жизни, об эволюции своих качеств влияют на динамику «объективных» процессов; социальный опыт не выступает фактором, определяющим меру влияния внешнего воздействия на представления человека (в том числе об условиях профессиональной самореализации в России и за рубежом). *Основные выводы.* Необходимо направленно формировать конструктивные представления человека о реальных условиях реализации в профессии. Требуется широкая постановка проблемы управления человеческими ресурсами как «обратной экономики» (комплекса задач по снижению социальных издержек, оптимизации затрат на обучение, подготовку, ротацию кадров, восстановление здоровья и др.). В качестве способа согласования результатов отдельных НИР предлагается использовать «вектор научных понятий» – выделение континуума связей разных понятий нескольких дисциплинарных областей. *Практическая значимость.* Результаты НИР могут использоваться для коррекции частных и стратегических задач управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: социальные представления, профессиональная карьера, субъекты, возрастная эволюция, эффекты, позитивные и негативные изменения

Благодарности и финансирование. Исследование выполнено в рамках Государственного задания Министерства науки и высшего образования РФ, тема № 0138-2024-0017 «Профессиональная деятельность и развитие личности человека в условиях организационных и техногенных изменений».

Для цитирования: Толочек В. А. Глобализация и представления субъектов о карьере: реальность, иллюзии, возможности и ограничения // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2024. Т. 13, вып. 2 (50). С. 126–139. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2024-13-2-126-139>, EDN: VJXIWR

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution 4.0 International (CC-BY 4.0)

Article

Globalization and subjects' ideas about the career: Reality, illusions, opportunities and limitations

V. A. Tolochek

Institute of Psychology RAS, 13 Yaroslavskaya St., Moscow 129366, Russia

Vladimir A. Tolochek, tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

Abstract. *The relevance* of the research issue is due to the following: an increase in the length of a person's working life creates a socially and personally significant 'second reality' that comprises the individual's ideas about oneself, about the profession, success, etc. *Purpose:* to study the subject's ideas about one's career. *Hypotheses:* 1) The subject's ideas about their career (as the evolution of professional and working life) act as regulators of the dynamics of the processes of one's age-related professional evolution. 2) Social experience and personal characteristics act as 'internal conditions' that determine the subject's ideas about their career. *Methods (tools):* J. Rotter's Locus of Control Scale (Level of Subjective Control) (in the adaptation of E. F. Bazhin, S. A. Golykina, A. M. Etkind) was used to determine the role of personal characteristics in the formation



of ideas; the methodology 'Dynamics of Professional Career' (by V. A. Tolochek) was used to solve the direct research tasks. *Participants*: nurses ($n1 = 99$), students of a humanitarian university ($n2 = 61$) and of a technical university ($n3 = 90$), private security guards ($n4 = 62$), university teachers ($n5 = 37$) (Moscow, Volgograd, Samara, Krasnodar). *Results*: people's ideas about professional and working life, about the evolution of their qualities affect the dynamics of 'objective' processes; social experience does not act as a factor that determines the degree of influence of external effects on human perceptions (including the conditions of professional self-realization in Russia and abroad). *The main conclusions*. It is necessary to purposefully form constructive ideas of a person about the real conditions of realization in the profession. A broad approach to the issue of human resource management as a 'reverse economy' is required (a set of tasks to reduce social costs, optimize the cost of education, training, staff rotation, health restoration, etc.). As a way to coordinate the results of individual studies, it is proposed to use the 'vector of scientific concepts' - the allocation of a continuum of connections between different concepts of several disciplinary areas. *Practical significance*. The results of the research can be used to correct particular and strategic tasks of human resource management. **Keywords**: social ideas, professional career, subjects, age evolution, effects, positive and negative changes

Acknowledgements and Funding: The research was carried out within the framework of the State Assignment of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (No. 0138-2021-0017 "Professional Activity and Personal Development of a Human in the Context of Organizational and Anthropogenic Changes").

For citation: Tolochek V. A. Globalization and subjects' ideas about the career: Reality, illusions, opportunities and limitations. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2024, vol. 13, iss. 2 (50), pp. 126–139 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2024-13-2-126-139>, EDN: VJXIWR

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0)

Введение

В зарубежных гуманитарных дисциплинах, в экономике с 1970-х годов и до настоящего времени важными темами для решения научных и научно-практических задач стали вопросы прогноза развития экономики, бизнеса, отдачи вложений в науку, удовлетворенности людей жизнью в разных странах. Первоначально такие исследования, проводимые небольшими группами специалистов, поддерживались специально организованными для этих целей научными фондами, позже получали весомое государственное финансирование ввиду высокой практической значимости таких исследований, полученных результатов, прогнозов вариантов развития стран и регионов, отдельных социальных групп (молодежи, женщин, лиц предпенсионного возраста и др.). Критерии таких оценок на протяжении более чем полувека регулярно уточнялись, корректировались, добавлялись более информативные, исследования охватывали все большее число стран – экономически развитых и развивающихся, с разной культурой, представляющих разные континенты. К настоящему времени «срезовые» и лонгитюдные исследования сфокусированы в оценках уже нескольких десятков индексов (индикаторов, показателей) – развития человеческого потенциала, продолжительности (лет) счастливой жизни, социального благополучия, экономического благополучия, прогресса, экономики знаний, национального счастья, прямых демократических прав, расширения возможности женщин, демократии и подотчетности, конкурентоспособности бизнеса, экологического напряжения

и др. Такие регулярные исследования стали частью глобализации экономики и социальной жизни людей в целом.

Как отмечалось выше, наряду с оценками тенденций развития стран и регионов внимание ученых фокусируется и на людях – представителях разных социальных групп (мужчины, женщины, молодежь, выпускники вузов и пр.). Новые понятия, такие как благополучие, удовлетворенность жизнью, трудовой жизнью, самоопределение и др., в последние годы стали заметным трендом научно-исследовательских работ (НИР) и в России, в ряде случаев – на уровне и в масштабе диссертаций (кандидатских и докторских). Сформировались стандартные программы проведения таких исследований, типовой инструментарий. Можно допускать, что подобные масштабные исследования бытия человека далеко не всегда есть следствие исключительно научного интереса их авторов. Так, достаточно соотнести регулярные «срезы» состояния и динамики внутреннего мира людей, изменения восприятия ими разных явлений с особенностями тех или иных региональных социальных катаклизмов, с успешностью «цветных революций» в разных странах, чтобы установить типичные условия и искомые закономерности (многочисленные регулярные замеры по множеству индексов в разных регионах мира предоставляют для этого достаточную информацию). И в этом плане глобализация и ее сопровождающие научные тренды уже не выступают как исключительно позитивное явление. Регулярные исследования такого спектра дают достаточный материал для политических манипуляций разного рода.



Вместе с тем именно ввиду регулярности и масштаба подобных исследований, широкой доступности такой информации формируются соответствующие миры субъективных представлений людей о стране и мире, о себе и других людях, о степени своего благополучия и пр. Такие миры субъективных представлений людей для ученых выступают предметом исследования, для отдельного человека – «руководством» к действию или бездействию, его готовности видеть широкий горизонт открывающихся возможностей или погружаться в иллюзорный мир псевдовозможностей, жить «по средствам» или «в долг».

Предметом наших исследований была профессиональная карьера в ее разных аспектах, одним из которых являются субъективные представления человека о себе, о своей карьере. В социальной психологии более полувека изучаются социальные представления людей об окружающей их действительности. Это понятие было введено в активный тезаурус психологии Сержем Московичи. Ввиду его конструктивности, эвристического потенциала, а также сравнительной легкости изучения представлений людей в последующие десятилетия они стали широко изучаться в зарубежной и отечественной психологии – И. Б. Бовиной в аспектах связи представлений и здоровья [1, 2], Е. Е. Бочаровой, Л. Россом и Р. Нисбеттом, С. Милграмом и др. как связь с формами социальной активности людей и возможности социального конструирования [3–7], И. Б. Бовиной и Т. П. Емельяновой – как инвариантность некоторых свойств феномена и особенностей его проявления на «российской почве» [2, 8]. В русле задач нашего исследования, не обсуждая теоретические и методологические аспекты подхода и основных положений таких концепций, мы остановимся лишь на освещении полученных нами отдельных эмпирических результатов в контексте циклов наших исследований.

Профессиональная карьера: феномен и субъективные представления

С середины 1950-х карьера – точнее, профессиональная карьера – становится важным предметом регулярных и расширяющихся исследований в зарубежной психологии. С конца 1980-х в СССР, затем в России эта тема становится интересной и для отечественных специалистов. С позиций философско-методологического осмысления опыта проведения НИР на протяжении нескольких десятилетий можно уверенно констатировать фрагментарность типичных

исследований, отмечаемых и нами, и нашими коллегами [5, 8, 9, 10]. Да, согласимся, что с 1970-х в психологии для объяснения сложных явлений широко используется понятие «система», с конца XX столетия стала формироваться новая научная методология. Но полевые исследования (так обозначим конкретные НИР, в которых решаются частные научные задачи, в которых добываются новые знания, формирующие фактуальный базис дисциплины) по-прежнему оставались «заземленными» конкретными частными задачами, ограниченными физическими и ментальными возможностями одного ученого (двух-трех), сложившейся системой учета результатов научной работы и пр.

Признавая крайнюю сложность изучения любых социально-психологических явлений как целостности, ввиду «идеологизированности» этого вида знания (по К. Мангейму), ввиду качественного различия схем исследования в логике разных «типов рациональности» (по К. М. Мамардашвили, В. С. Степину), ввиду различия критериев научности в разных «парадигмах» (по Т. Куну), различия понятийного аппарата в разных научных традициях в первом приближении выделим три составляющие проблемы *карьеры* как объекта – фрагмента социальной действительности, в котором в рамках отдельного научного исследования выделяют разные предметы исследования: *карьера как феномен (онтологический аспект)*, *субъективное восприятие человеком своей карьеры (когнитивный аспект)*, *удовлетворенность карьерой (эмоциональный аспект)*.

Здесь, как в отношении и многих других сложных социально-психологических явлений (качество жизни, удовлетворенность трудовой жизнью и т. п.), их субъективное видение, удовлетворенность человека не тождественны их «объективным» качественным и количественным характеристикам. Более того, они не находятся в линейной зависимости, и «карьера» здесь не исключение из правил, а скорее, стоит в общем ряду несоответствия, констатируемого в разных независимых исследованиях. Значит, проблема карьеры может рассматриваться в трех названных «плоскостях», точнее, в трех «пространствах» с их особыми измерениями. В отношении меры изученности выделенных аспектов кратко отметим, что первому из них – описанию карьеры как феномену (онтологическому аспекту) – на протяжении десятилетий уделялось и уделяется наибольшее внимание; в отношении третьего – удовлетворенности карьерой (эмоцио-



нального аспекта) – работ сравнительно немного, но их результаты хорошо согласованы: в самых разных сферах деятельности большинство профессионалов не удовлетворено своей карьерой [например, 9]. Наименее изученными остаются вопросы второго плана – субъективное восприятие человеком карьеры (когнитивный аспект), которое и наиболее динамично, наиболее зависимо от условий окружения, от физического, психического, духовного состояния человека.

В данной части НИР мы акцентировали внимание на субъективном видении людьми своей карьеры (в широком смысле), своей эволюции как субъекта деятельности, своих возможностей и ограничений, возможностей самореализации и др. Мы полагали, что понимание важных социальных процессов можно получать не только прямо, изучая такие сложные явления комплексно, но и косвенно, изучая их отдельные проявления, отраженные в тех или иных социальных представлениях людей, выступающих составляющими системы их видения мира, их мировоззрения [5, 9, 10]. Мы полагали, что сравнивая и сопоставляя представления людей в заданном временном континууме – об их прошлом, настоящем и будущем, о реальном и возможном, актуальном и малозначимом, – можно получать надежные данные о предмете исследования, что уже отмечалось В. Ю. Ольховым, Л. А. Сизовой, М. Ю. Тихомировым [11, 12]. Также М. В. Прохоровой, Н. С. Пряжниковым, Н. Е. Рубцовой и С. Л. Ленковым констатировалось, что, например, в роли «фокусирующей линзы», «зеркала» субъективных представлений могут выступать особенности понимания человеком своего жизненного пути и благополучия, своей удовлетворенности жизнью и профессиональной самореализацией [13–15], в наших работах – понимание своей карьеры [16–18], М. В. Прохоровой – динамика мотивации [13], Р. М. Шамионовым и А. А. Головановой, А. Н. Деминым, С. А. Дружиловым – формы социальной активности людей, в том числе трудовой [19–21], А. С. Машковой – динамика связи представлений людей с эволюцией их профессионально важных качеств и компетенций [10].

С одной стороны, на протяжении веков социальное благополучие большей части человечества было сопряжено с их трудом, с другой – в вопросах о карьере прямо не заявляются многие аспекты социальных представлений. Поэтому, приступая к разработке новой проблемы, мы ожидали выявить особенности представлений людей о «целом», изучая некоторые его «части»,

сопоставляя оценки своего состояния как индивида, субъекта, личности в разном возрасте, сопоставляя оценки того, что было и что может быть, оценки наших респондентов с данными, полученными ранее в циклах наших НИР.

В нескольких центральных и одном из южных регионов России в конце 2021 года проводилось изучение представлений людей о своей эволюции как профессионала в аспекте их настоящей деятельности и гипотетически возможной (в их реальной работе в России в данном качестве и предположительно возможной работе за рубежом). В последние три десятилетия в СМИ и научных источниках регулярно обсуждается тема эмиграции и иммиграции, «утечки мозгов», проблем трудоустройства мигрантов, молодежи [2, 12, 22, 23]. Нам представлялось, что своего рода метатема карьеры позволит что-то прояснить и в отношении представлений людей о работе за рубежом в сравнении с возможностью самореализации на родине.

В избранных для изучения регионах социально-экономическая ситуация была сравнительно благополучной – работало множество крупных и средних промышленных предприятий, имелись удобные транспортные артерии, имеющие короткое «плечо» (на языке железнодорожников), позволяющее при необходимости искать работу в соседнем городе. В силу всех этих особенностей у людей были достаточные возможности для трудоустройства, выбора места работы, должности, в целом оставалась достаточная «степень свободы», чтобы человек мог принимать на себя ответственность за самореализацию в сфере труда. Как оказалось позже, наше исследование стало «знаковым», «рубежным» и подобное обследование людей повторить уже невозможно, поскольку после 24.02.2022 для многих из нас все разделилось на «до и после». Таким образом, в цикле наших НИР был запечатлен своего рода исторический «срез» социальных представлений россиян, во многом формируемый через СМИ на протяжении многих лет.

В цикле наших НИР обследования проводились: на моделях «плоской иерархии», т. е. видов деятельности и организационных структур, в которых объективно, исторически сложились ограниченное число должностных позиций, к которым можно относить учителей средней школы, врачей районной поликлиники, младший медицинский персонал, водителей и др.; моделях «отставленной карьеры», когда реальные возможности «активного старта» человека в профессию,



его служебного и должностного продвижения, изменения им своего социального положения не были реализованы сразу после окончания средней школы, когда, образно говоря, «те, кому за 30», принимали такие решения много позже обычного, как, например, студенты вечерних отделений вузов; моделях «медленной карьеры» – например, преподаватели вузов, у которых продвижение на следующую должностную позицию затягивается на годы.

Итак, в безбрежности возможных альтернатив мы изучали когнитивные аспекты проблемы представления людей о карьере (о себе как ее субъекте), сопоставляли видение людьми своих возможных траекторий при работе на родине, в России, и на чужбине, за границей, на моделях массовых видов деятельности. Респондентами выступали ординарные специалисты, в большинстве не относимые к категории «социально успешных», «материально благополучных». Напомним, что в последние годы такие группы населения выступают объектом изучения наших коллег Е. Е. Бочаровой, А. А. Головановой, Р. М. Шамионова и др. [3, 19, 22, 23]. Данный аспект НИР отражает ее актуальность и соответствует наметившемуся историческому тренду научно-практических работ. Ввиду больших выборок обследуемых для анализа полученных данных использовались методы параметрической статистики.

Цель исследования – изучение представлений человека о карьере (о себе как ее субъекте, об изменении его качеств и состояний на протяжении профессионально-трудовой жизни). *Гипотезы*: 1) представление субъекта о карьере (о профессионально-трудовой жизни) выступает регулятором динамики процессов его возрастной профессиональной эволюции; 2) социальный опыт и личностные особенности выступают «внутренними условиями», определяющими представления субъекта о карьере. *Объект исследования*: субъективные представления людей как фрагменты отношений в системе «человек – мир». *Предмет*: фрагменты профессиональной картины мира субъект (представление о карьере, о себе как ее субъекте, об изменении его качеств и состояний на протяжении профессионально-трудовой жизни).

Материалы

Участники. В циклах НИР были получены данные опроса в общей сложности 327 представителей пяти социальных групп: 1) преподава-

телей вузов (Москва, Волгоград, Самара, $n = 37$); 2) студентов заочного отделения технического вуза (Самара, $n = 89$); 3) студентов заочного отделения педагогического вуза (Волгоград, $n = 58$); 4) медицинских сестер краевой больницы (Краснодар, $n = 82$); 5) частных охранников (Московская область, $n = 61$). Наши респонденты выступают представителями массовых профессий, и в своем большинстве это ординарные специалисты. Некоторые из них – аутсайдеры карьерной «гонки», у многих далеко не безоблачно складывается жизненная траектория, сопряженная с регулярной сменой вида и места работы, в большинстве своем они еще молоды (средний возраст в разных выборках 24–48 лет).

Методики. Для психодиагностики использовался тест-опросник субъективного контроля (УСК) (Дж. Роттер в адаптации Е. Ф. Бажина, С. А. Голькиной, А. М. Эткинда). Опросник позволяет оценить обобщенный показатель индивидуального УСК, инвариантный к частным показателям деятельности (шкала общей интернальности), два показателя среднего уровня общности (шкала интернальности в области достижений и шкала интернальности в области неудач, а также четыре ситуационно специфических показателя, характеризующих УСК в таких сферах жизнедеятельности, как семейная, производственная, межличностные отношения и отношение к здоровью и болезням). Тест-опросник включает 44 утверждения, касающихся разных сторон жизни и отношения к ним. Респондентам предлагалось оценить степень своего согласия / несогласия с приведенными утверждениями по шкале Ликерта из 7 пунктов: «+» (согласие), «-» (несогласие) или 0 (не знаю).

Использование лишь одной методики оправдывалось: 1) особенностями выборок (сравнительная краткость опроса по 44 пунктам позволяла реализовать всю программу НИР, где «акценты ставились» на нашей анкете); 2) тем, что тест-опросник имел как общую шкалу, так и несколько субшкал (согласно нашим предшествующим данным, диагностические значения имеют не столько количественные данные, сколько различия по разным субшкалам); 3) тем, что в продолжение более чем 30 лет нами собран обширный материал, позволяющий сопоставлять данные текущего обследования с другими, полученными в разное время и на разных выборках [5, 9]. Выше отмеченное относится и к авторской методике «Анкета: динамика профессиональной карьеры», являющейся частью анкеты «Динамика профессионального



становления субъекта», по которой на протяжении более чем 20 лет собиралась аналогичная «эмпирика» (В. А. Толочек) [5, 9, 17].

Особенности авторской методики. С учетом ранее проработанного и представленного в статьях материала [5, 17] в авторской методике воспроизводилось несколько групп наиболее информативных вопросов (апробированных ранее и характеризующихся удовлетворительной надежностью как «пункты» методики). В данном случае использовалась часть фрагментов анкеты «Динамика профессионального становления субъекта» [9], отражающих представления человека об эволюции его позитивных профессионально важных качеств (обучаемости, интуиции, физической и умственной работоспособности), об эволюции негативных состояний и явлений (профессиональных деструкций и заболеваний, жизненных кризисов). Динамика изменений фиксировалась в 10 возрастных срезах от 20 до 65 лет. Группы вопросов, касающихся представления человека о его эволюции как субъекта деятельности представлялись дважды – а) при условии если человек работает в России и б) если бы он жил и работал за рубежом. (Напомним, исследование проводилось в декабре 2021 года, до начала СВО, много изменившей в нашем понимании себя и других и ставшей «переломным временем – до и после»). Еще одна группа вопросов была ориентирована на оценку респондентами роли условий окружения как «факторов профессионализма», так или иначе влияющих на становление человека как профессионала, – его родителей, родственников, друзей, супругов и детей, руководителей, членов рабочих групп, обстоятельств жизни, науки, искусства, религии. Также нами фиксировались социально-демографические и служебно-должностные особенности респондентов.

Таким образом, сравнительная простота программы НИР компенсировалась потенциалом ранее собранного эмпирического материала (данные более чем 1500 представителей 10 профессий), который позволял выделять выборки представителей разных социальных групп (мужчин и женщин, лиц разного возраста, руководителей и специалистов, работающих в организациях с разной корпоративной культурой и «высотой иерархии», в коммерческих и государственных организациях, в вузах, средних школах, ДДУ и пр.).

Методы анализа данных. Привлечение стандартных методов параметрической статистики (описательной, *t*-сравнения (для незави-

симых и зависимых групп), корреляционного и факторного анализа и др.) также открывало возможности для сравнения и анализа материала. Ввиду необходимости анализа множества разнородных переменных, отсутствия «однозначной» теории профессиональной карьеры, допустимости нескольких равнозначных гипотез на 1-м этапе НИР использовался эксплораторный факторный анализ, служащий задачам научной разведки и способствующий прояснению общей «картины», уточнению рабочих гипотез.

Для обработки полученных данных использовался пакет компьютерных программ SPSS-11.5.

Дизайн. Выделялось несколько планов исследования: 1) три аспекта проблемы карьеры (онтологический, когнитивный, эмоциональный); 2) в социальных представлениях людей различались их представления: а) о мире (жизнь и работа в России (РФ) / за границей); б) о себе как субъекте (возрастная и профессиональная эволюция на протяжении трудовой жизни, активность самореализации в профессии); 3) виды профессии различались, как а) особенные и в) массовые; 4) в подлежащих изучению социальных группах различались а) социально успешные и б) «социальные аутсайдеры».

Результаты

Согласно описательным статистикам, нашими респондентами были мужчины и женщины в возрасте от 18 до 70 лет, имеющие стаж работы от 1 года до 49 лет, с образованием в интервале от незаконченного среднего до высшего; все преподаватели вузов имели ученые степени кандидатов и докторов наук. В этой связи анализ общих тенденций в проявлении социальных представлений людей, между собой во многом различных (в том числе и по социально-демографическим характеристикам), представляется важным, информативным, прогностичным. Среди анализируемых условий социальной среды, выделяемых как *факторы профессионализма*, во всех пяти выборках наибольшие оценки (от 0 до 8 баллов) получали роль отца и матери, роль супругов, роль обстоятельств (средние от 5,5 до 4,5 балла); остальные условия окружения оказывались менее субъективно значимыми и распределились в интервале 1,5–3,9 балла с выраженной межиндивидуальной вариативностью от 0 до 8 баллов и стандартными отклонениями 2,4–3,5. Другими словами, во всех пяти выборках были представлены разные группы людей с



разными социально-демографическими характеристиками и субъективными предпочтениями.

В этой связи особенно важным представляется следующее: 1) самооценки динамики изменений как позитивных, так и негативных качеств на протяжении профессионально-трудовой жизни у всех опрошенных характеризуется одной «вершиной» в середине жизни и двумя пологими «ветвями» их монотонного возрастания / снижения; 2) динамика изменений как позитивных, так и негативных качеств на протяжении профессионально-трудовой жизни сопряжена с уровнем образования – у лиц с высшим образованием она оптимальна (регресс позитивных качеств и рост негативных изменений отмечается в более позднем возрасте, смещаясь на 5–10–15 лет в оценках разных качеств); 3) во всех пяти обследованных группах при умозрительном варианте работы за рубежом и в России динамика изменений разных качеств сходная при несколько меньших числовых значениях. Согласно *t*-сравнению для зависимых групп не установлено значимых различий двух вариантов оценок (работа в России / за рубежом); самооценки динамики изменения качеств (работа в России / за рубежом) умеренно или тесно коррелируют ($r = 0,450-0,750$); 4) личностные особенности (экстернальность / интернальность общая и по сферам жизнедеятельности) не оказывают выраженного влияния на самооценки субъектов (во всех группах корреляции на уровне $r = [0,300-0,350]$ были редки, преимущественно они оставались на уровне $r = [0,100-0,200]$).

В выборках частных охранников, медицинских сестер, студентов технического и гуманитарного вузов получена *типичная* «динамика», характерная для ранее нами обследованных представителей разных профессий; особенным было лишь сравнительно раннее снижение уровня выраженности позитивных качеств и возрастание уровня выраженности негативных состояний. (Данные по выборке частных охранников и по выборке медицинских сестер были опубликованы ранее [12, 16, 18], как и выборочные данные по студентам-заочникам [11].)

В случаях большого числа переменных оправданно сокращать это пространство до обозримого, позволяющего выделять основные «части целого». *Факторный анализ* (ФА) использовался в двух вариантах расчетов данных. Ввиду того что мы располагали разнородными массивами данных, в первом и втором варианте для ФА привлекалась часть общих данных,

часть – разных. Пользуясь таким приемом, косвенно можно было оценивать содержательную и конструкционную валидность методики. Мы получили содержательно сходные между собой факторы в первом и втором варианте ФА. Так, в выборке *частных охранников* ($n = 61$) при анализе 30 переменных (23 «пункта» анкеты и 7 субтестов УСК) при удовлетворительной общей дисперсии (62,4%) выделены следующие факторы: «...первый... “Оптимисты” (“Гипертимики”); второй – “Интерналы”; третий – “Возраст зрелости” (“Экстерналы”); четвертый – “Высокий социальный статус родительской семьи”; пятый – “Родительская семья – основа жизнеспособности” (“Авторитет родителей и родственников”); шестой – “Ответственные люди” (“Активные, дисциплинированные работники”))» [12, 18].

В выборке *медицинских сестер* в первом варианте ФА (те же 30 переменных) были выделены сходные по содержанию факторы с такой же объясняемой дисперсией (60,7%): «... первый фактор назван “Открытые миру и жизни”; второй – “Интерналы”; третий – “Старший возраст”; четвертый – “Родительская семья и сферы культуры – самодостаточный мир”; пятый – “Адаптивные работники” (рядовые, “правильные”, адекватные, интегрированные в организационную культуру); шестой – “Благоприятная стартовая ниша”» [16, с. 329].

При факторизации второго массива данных (частью других) *частных охранников* также выделены шесть факторов (74,0% дисперсии): «...первый получил название “Завышенные самооценки” (“Оптимисты”, “Гипертимики”); второй – “Люди 1-й половины жизни: быстрая инволюция функций и систем после 35 лет”; третий – “Возраст, социальный опыт, возрастные деформации”; четвертый – “Физически зрелые” (“Стабильность физических качеств, слабость когнитивных функций”); пятый – “Разбалансированная возрастная эволюция функций и систем” (“Противоречивые самооценки”); шестой – “Неадекватные самооценки”» [12, 18].

При аналогичных расчетах данных выборки *медицинских сестер* получены сходные по содержанию факторы (69,1% общей дисперсии): «...первый назван “Зрелость” (физическая, психологическая, социальная); второй – “Активная молодость”; третий – “Люди 2-й половины жизни”; четвертый – “Люди 1-й половины жизни”; пятый – “Гетерохронная эволюция функциональных систем человека”; шестой – “Интерналы”» [16, с. 329].



Сходные по содержанию факторы выделялись и при анализе эмпирических данных, полученных на выборках студентов технического и гуманитарного вузов [11].

К важным результатам НИР можно отнести и косвенные характеристики субъективных представлений респондентов – меру развернутости, *полноты рефлексии динамики профессионального становления субъекта* (ПСС), представленную полным интервалом оценок от 20 до 65 лет или неполным, и *критичность отношения* к заданию. О полноте или редуцированности рефлексии ПСС можно было судить по развернутости временных границ оценок динамики изменения качеств и состояний субъекта; в ряде случаев опрашиваемые затруднялись представить себе завершённый «цикл» своей трудовой жизни, т. е. не могли оценивать числом, каковы могли бы быть их качества через 10–20 лет. О представлениях людей об условиях жизни и работы в России и за ее пределами мы узнавали в процессе обсуждения с респондентами причин их отказа заполнять позиции, представленные вариантом работы за рубежом. Добавив еще две характеристики в описании субъективных представлений людей – «полноту рефлексии» и «критичность», – мы получили следующие статистики, которые в наших выборках заметно различались:

- медицинские сестры ($n_1 = 99$): полнота рефлексии 84%, критичность 4%;
- студенты гуманитарного вуза ($n_2 = 61$): полнота рефлексии 87%, критичность 3%;
- студенты технического вуза ($n_3 = 90$): полнота рефлексии 86%, критичность 6%;
- частные охранники ($n_4 = 62$): полнота рефлексии 90%, критичность 3%;
- преподаватели вузов ($n_5 = 37$): полнота рефлексии 100%, критичность 39%.

Обсуждение

Повторим, неприязнительность программы НИР мы предполагали компенсировать возможностью сравнения нового с ранее собранным эмпирическим материалом – данными более чем 1500 представителей разных профессий, преимущественно успешных профессионалов, работающих в сферах с «высокой иерархией», открывающей как перспективы карьерного продвижения, так и становления «горизонтальной карьеры» (интернальной). В большинстве это были социально благополучные люди, по окончании школы поступившие в вузы, по до-

стижении зрелости вступившие в брак, воспитывающие детей, в «лихие 90-е» и «нулевые» удержавшиеся в своей профессии или нашедшие новое, удовлетворяющее их поприще.

За исключением преподавателей вузов представители наших новых четырех выборок в социальном «измерении» заметно уступали представителям прежних групп. Принимая во внимание возраст, можно утверждать, что *студенты-заочники* не сразу определились с выбором профессии, средняя доля состоящих в браке и имеющих детей была меньше, чем в наших первых выборках. *Частные охранники* в том же социальном «измерении» также уступали их более благополучным современникам. Сам факт работы вахтовым методом в другом регионе, нереализованность в профессии по базовому образованию говорят о многом. При среднем возрасте 48 лет их стаж работы 23 года, т. е. у многих были периоды безработицы; лишь 56% из них состояли в браке, имея средний стаж семейной жизни 17 лет и в среднем лишь одного ребенка. Другими словами, едва ли можно говорить об их полной реализации в семейной жизни, так же как и в трудовой. Для сравнения – у наших социально более благополучных современников постоянный трудовой стаж начинается с 19–21 года и к 40 годам они проходят 3–5 должностных позиций; средний стаж в браке 27–29 лет, среднее число детей 1,5–1,8 [9].

При среднем по выборке возрасте 41 год средний стаж семейной жизни среди *медицинских сестер* составляет 14 лет, т. е. «средняя» медсестра в браке с 27 лет и имеет «в среднем» 1,1 ребенка. Де-факто среди них в браке состоят 70%, средний стаж работы 20 лет, т. е. работают в среднем с 21 года [16]. Принимая во внимание, что все они женщины, которые периодически прерывают работу в детородный период, *медицинских сестер* должно признать во многих отношениях сравнительно благополучными. Однако принимая во внимание то, что, «стартуя в жизнь», они выбирали скромную перспективу младшего медицинского персонала, они также относятся к категории людей, избравших организации с «плоской иерархией», следовательно, не помышляющих о «большой карьере», о профессиональном развитии «без границ». Аналогичные средние статистики двух выборок *студентов* чаще находились между характеристиками медицинских сестер и частных охранников.

Все названные выше социально-демографические характеристики респондентов вполне наглядно отразились и в оценках нашими ре-



спондентами своих карьерных перспектив как средних в оценках, заметно уступающих данным опросов более социально благополучных людей, в более коротких «ветках» позитивных изменений и более пологих – нарастания негативных состояний [12, 16, 18].

Приемлемо удовлетворительной была и общая объясняемая дисперсия в разных вариантах анализа (60–70%) в четырех выборках (данные преподавателей не факторизовались ввиду малочисленности выборки). Выделенные факторы содержательно хорошо интерпретировались, что давало основание считать результаты сдвоенных процедур ФА приемлемыми, дающими некоторое объяснение относительно исходно поставленных нами вопросов, и предопределяющими дальнейшие шаги.

Не имея возможности в настоящей статье рассматривать все аспекты соотношения используемых нами рабочих понятий, приводить достаточные и необходимые аргументы, выделять множество взаимосвязей изучаемых нами аспектов многогранной реальности, предложим методологический подход построения «вектора понятий». В случаях с междисциплинарными и «межпредметными» исследованиями (тему распределения современной психологии по разделам, специальностям и прочим «ячейкам» здесь не обсуждаем) оправданно используемые понятия как-то структурировать, соотносить друг с другом. И если это крайне сложно сделать в отношении их содержания, то вполне возможно упорядочивать в отношении их логического «объема». Используемые в НИР рабочие понятия можно рассматривать как вектор понятий, например: *«мировоззрение – менталитет – профессиональная картина мира – субъективные представления (в сфере профессиональной деятельности: о себе, других, о деятельности)»*. При таком решении естественные ограничения каждого локального исследования потенциально можно интегрировать в фактуальный базис дисциплины, ограничения типичных аналитических подходов – в потенциально возможные интегральные, а «срезовые» данные подводить к возможному их системному описанию.

Возвращаясь к обсуждению полученных эмпирических данных и результатов их статистического анализа, признаем, что не все наши предположения подтвердились, как, например, ожидания, что в личности есть структуры (экстернальность / интернальность), обеспечивающие ее устойчивость к воздействию извне (направленному информационному в том числе).

В частности, использование тест-опросника субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера (адаптация Е. Ф. Бажина, С. А. Голыкиной, А. М. Эткинда) не дало ожидаемой дифференциации самооценок. Во всех пяти выборках большая часть корреляций не превышала $r \leq [0,150-0,200]$; лишь отдельными и содержательно малозначимыми были некоторые корреляции интернальности и самооценок в интервале $r \leq [0,250-0,300]$. Наши ожидания, что интернальность как важная личностная черта выступает надежным «стержнем», корректирующим социальное восприятие человека, не подтвердились.

Ожидалось, что таким же «личностным стабилизатором» будет выступать жизненный опыт человека (труда в разных сферах, управленческой работы, семейной жизни). В отношении наших опрошенных их экстенсивный опыт, представленный как стаж работы, семейной жизни и пр., не проявлялся как своего рода системный фактор, но можно говорить о некоторых тенденциях. Если судить о выделенных в НИР новых характеристиках («полнота рефлексии» и «критичность суждений»), можно говорить, что чаще и большее искажение социального восприятия у людей сочетается с неполным средним и средним специальным, а также гуманитарным образованием. Лица с техническим образованием (студенты технического вуза), преподаватели вузов (имеющие ученую степень) чаще более адекватно воспринимают окружающую действительность, менее восприимчивы к воздействию СМИ и других источников направленного формирования социальных представлений людей.

Заключение

В отечественной и зарубежной методологии и философии науки содержательно близкими, отражающими фрагменты изучаемого нами предмета выступают понятия «картина мира» и «профессиональная картина мира» (ПКМ). В зарубежной, а позже и в отечественной психологии с середины XX столетия изучаются социальные представления людей об их окружающей действительности. Эта проблематика давно предложена, понятие «социальные представления» и его «классическое» определение в начале 1960-х годов введено в тезаурус психологии Сержем Московичи [24], и в последующем проблематика активно развивалась им, его сподвижниками [25, 26], а также отечественными [2, 8, 27] и зарубежными учеными. Предложенная тема быстро стала популярной,



получила широкую поддержку и продолжение. Как новая и «резонансная» она разрабатывалась в различных научных традициях [1, 3, 10, 27]. В контексте задач наших НИР понятия, фиксирующие разные аспекты изучаемых нами особенностей представлений людей о карьере, можно также называть фрагментами *мировоззрения, менталитета, профессиональной картины мира, «Я»-концепции* и др.

Ввиду крайне широкого смыслового горизонта, задаваемого названными выше понятиями, ввиду необходимости в частных НИР использовать также и ряды своих рабочих понятий, необходимости их согласования со смысловым горизонтом остро ощущается и необходимость поиска организационных форм, отвечающих содержанию изучаемых фрагментов реальности, научным традициям и возможностям современной методологии науки. Мы предлагаем сравнительно простое решение, которое также можно применять и в других ситуациях. Используемые в нашей НИР рабочие понятия мы рассматриваем как векторы понятий: *«мировоззрение – менталитет – профессиональная картина мира – субъективные представления (в сфере профессиональной деятельности: о себе, других, о деятельности)»*. Все издержки простого решения окупаются возможностью его широкого применения.

Решение частных задач НИР должно сочетаться с развитием методологии. В обсуждаемой проблематике для согласования научных концепций и понятий разного масштаба и логического объема, для упорядочения дисциплинарного тезауруса и определения последовательности научно-практических задач, самой возможности реализации в жизни научных технологий (см. [4]), помимо принципов (в частности, разрабатываемых методологами В. А. Мазилковым, А. В. Юревичем и др.), требуется поиск эффективных «технических приемов», конкретных методов, доступных левому исследователю.

Нам представляется, что в качестве такого метода, способа согласования можно использовать *«вектор научных понятий»* – выделение континуума связей разных по объему и содержанию понятий одной или нескольких дисциплинарных областей. (К слову, проблема комплексных исследований в психологии обсуждается с конца 1970-х годов, но реальное продвижение в решении таких задач явно недостаточно.) Если прямо используемые в НИР рабочие понятия и латентно присутствующие

представлять как цепочки взаимосвязанных понятий, такие явные и латентные связи важно актуализировать даже в частных НИР.

Таким образом, задаются последовательность и масштаб возможных обобщений, переходов к смежным проблемам и научно-практическим задачам, расширяется возможность использования сопряженных научных понятий и концепций. При оперировании векторами понятий результаты каждого локального исследования при естественных ограничениях каждого из них потенциально возможно интегрировать в общий фактуальный базис дисциплины. Результаты типичных аналитических подходов в перспективе можно будет интегрировать как частные результаты комплексных исследований, разрозненные «срезовые» данные подводить к их системному описанию.

В обследовании принимали участие преимущественно ординарные специалисты, аутсайдеры карьерной «гонки», у которых складывалась далеко не «безоблачная» жизненная траектория с регулярной сменой места работы, чаще в организациях с «плоской иерархией», в которых профессиональное и должностное продвижение человека ограничено или замедленно, у некоторых – с периодами вынужденной безработицы. В целом можно считать, что наши респонденты – типичные граждане современной России среднего возраста. Особенности пяти выборок, поставленные задачи, наш методический инструментарий, с одной стороны, накладывают известные *ограничения* на интерпретацию полученных результатов и формулируемые нами обобщения, с другой – отражают представления членов больших социальных групп, что требует должного внимания ученых и практиков, решающих задачи управления человеческими ресурсами. Кроме того, данные исследования 2021 года можно сопоставлять с нашим материалом исследований 2000–2020 годов.

Различая «предметные» и «проблемные» подходы в научной работе, выделим, что при следовании предметному подходу ученые выделяют предмет исследования как самостоятельный «элемент», подлежащий дальнейшему детальному изучению. При следовании проблемному подходу социальные объекты понимаются как фрагменты действительности, связанные с их окружением, взаимодействующие со средой, а изучение этого взаимодействия характеризуется выраженной направленностью на решение научно-практических задач. Наша НИР относится ко второму типу.



На основании цикла НИР подтверждается, что представления людей об их профессионально-трудовой жизни, о динамике изменения их качеств как субъектов труда выступают факторами, взаимосвязанными со многими явлениями их жизни и, вероятно, влияющими на динамику «объективных» процессов их профессиональной эволюции (первых и последующих стадий профессионального самоопределения, профессионализации в продолжении жизни, в целом социальной успешности, благополучия как личности). Не подтвердилось предположение, что социальный опыт (его богатство, разнообразие и продолжительность) выступает фактором, определяющим меру влияния внешнего воздействия на представления субъекта о его профессионально-трудовой жизни и эволюции его качеств. Для «социальных аутсайдеров», даже сравнительно молодых людей, социальный опыт не становится ресурсом, способствующим успешности их профессионального становления, социальной успешности в широком смысле слова. Среди наших обследованных большая доля не состоящих в браке; у состоящих в браке сравнительно небольшой стаж семейной жизни, мало детей, в среднем по пяти выборкам 0,3–1,4 ребенка. Приведем средние статистики: а) *частные охранники*: возраст 48,1 года; в браке 56%; семейный стаж 17,1 года; дети – 1,0; б) *медицинские сестры*: возраст 40,8 года; в браке 70%; семейный стаж 14,1 года; дети – 1,1; в) *студенты-заочники гуманитарного вуза*: возраст 24,7 года; в браке 21%; семейный стаж 2,6 года; дети – 0,3; г) *студенты-заочники технического вуза*: возраст 28,6 года; в браке 37%; семейный стаж 2,4 года; дети – 0,4; д) *преподаватели вуза*: возраст 53,7; в браке 83%; семейный стаж 22,1 года; дети – 1,4.

Один из важных выводов, следующий из полученных результатов: имеет место серьезное искажение представлений людей о факторах их профессиональной самореализации. И если тема «заграницы» – жизни и работы за рубежом – уже надолго для многих россиян стала закрытой, то проблема самореализации в профессии была и остается крайне важной. Но если такая, пусть и иллюзорная возможность была представлена сегментом профессиональной картины мира людей как возможности, как варианты их субъективной свободы выбора, значит, эти лакуны иллюзорных альтернатив должны замещаться конструктивными фрагментами, человеку нужно оставлять возможность сравнения своей жизни с разными прототипами и принимать ответственные решения.

Можно резюмировать, что идеологическая интервенция на протяжении нескольких десятилетий со стороны СМИ, разных отечественных и зарубежных организаций, разных политических сил породила соответствующие эффекты. Направленно формируемые у россиян представления о преимуществах западных ценностей, о преимуществах их жизни и работы за рубежом «пустили корни» в мировоззрении представителей самых разных социальных групп. И если методология множества глобалистских исследований регулярно открыто обсуждается, корректируется, развивается, то совершенно не очевидно, что идеологемы глобализации всегда декларируются. В наступившую эпоху информатизации аспект восприятия человеком социально-психологических феноменов не менее значим и «реалистичен», чем их действительная онтология.

В задачи наших НИР включались не все вопросы широкой палитры мировосприятия людей, но в аспектах их представления о своей профессионально-трудовой жизни, о возрастной эволюции их качеств как субъектов мы фиксировали, что мало различающиеся оценки нашими гражданами своей возрастной динамики при работе в России и за рубежом (при незнании большинством из них иностранного языка, субкультуры другой страны, при неизбежном разрыве связей с ближними и пр.) вызывают тревогу. Парадоксально, но ни уровень образования и профессиональной квалификации, ни широта и разнообразие социального опыта (работы в разных сферах, на разных должностях, опыта семейной жизни, воспитания детей) не выступают надежными факторами, «отрезвляющими» людей, разрушающими их иллюзии об эволюции их как субъектов на родине и вдали от нее.

Результаты цикла НИР представляют яркий пример эффекта своеобразного «преломления внешних воздействий через внутренние условия» (согласно С. Л. Рубинштейну), когда «внутренние условия» (личностные структуры, жизненный опыт и пр.) становятся лишь «пассивом». Согласно полученным результатам, даже людям зрелого возраста можно внушить, что «там хорошо, где нас нет», вопреки аргументам здравого смысла (эмиграция всегда сопряжена с разрывом родственных и дружеских связей, с высокими психофизиологическими затратами при адаптации в новых геофизических условиях, с личностными ограничениями и барьерами жизни в иной субкультуре) [22, 23]. В 2000-х об этом можно было достоверно узнавать и без чтения книг и статей – через «одно-два рукопожатия».



В аспекте наших актуальных дисциплинарных задач выделим, что в проявившейся тотальной подверженности россиян воздействию информационных потоков, «раскрывающих» преимущества жизни за рубежом, можно и нужно искать и находить «оборотную сторону медали». Значит, можно и нужно направленно формировать зрелые, конструктивные представления каждого человека о его возможных альтернативах, о реальных условиях их реализации, об их психофизиологической «цене». И не последнюю роль в решении этих задач могут играть обращение к своим корням, возврат к истинным ценностям дружбы, любви, родства, к уважению истории родины, ее культуры, ее достойного будущего. Такие задачи решаемы, позитивные процессы в формировании мировоззрения могут проходить легче и должны давать быстрые и надежные позитивные «всходы». Восстановление всех наших ментальных и эмоциональных «скреп» возможно.

За минувшие почти полтора столетия психологи и рефлексирующие практики много сделали для оптимизации организации общественного производства товаров и услуг. И если пионеры на этом пути – Фр. Тейлор, Фр. Джилбрет, Э. Мэйо и др. – могли за сравнительно короткое время содействовать значительному приросту производительности труда рабочих (в 2–4 раза), снижению количества брака, нарушений трудовой дисциплины «в разы» [5, 9, 28], то в настоящее время подобная эффективность едва ли достижима. В начале XXI века более уместно говорить об «обратной экономике» – формулировании проблематики и необходимости решения комплекса задач по снижению социальных издержек вследствие особенностей современного промышленного производства, современной организации труда, – об условиях решения задач по оптимизации затрат государства на обучение, подготовку и ротацию кадров, на профессиональную реабилитацию, восстановление здоровья, оздоровление людей и многое другое. Уже в середине XX столетия крайне актуальной стала проблема «ножниц» снижения доли заболеваний и смертности вследствие инфекционных заболеваний при возрастании доли производственного травматизма и смертности. Это следствие организации труда вызвало обостренный интерес к проблеме «человеческого фактора» и содействовало расширению эргономических исследований. В настоящее время требуется более широкая трактовка проблемы управления *человеческими ресурсами*, условно названной нами

«обратная экономика», частью которой может быть проблема «*мировоззренческого фактора*» в жизни человека.

Библиографический список

1. Бовина И. Б. Социальная психология здоровья и болезни. М. : Аспект Пресс, 2008. 263 с. EDN: RAZNVN
2. Бовина И. Б. Теория социальных представлений: история и современное развитие // Социологический журнал. 2010. № 3. С. 5–19. EDN: PBDSON
3. Бочарова Е. Е. Культурно-исторические факторы детерминации направленности социальной активности молодежи // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8, вып. 4 (32). С. 348–361. EDN: MARSOK <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-4-348-361>
4. Росс Л., Нисбетт Р. Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии / пер. с англ. В. В. Румянского под ред. Е. Н. Емельянова, В. С. Магуна. М. : Аспект Пресс, 1999. 429 с.
5. Толочек В. А. Психология труда. СПб. : Питер, 2021. 496 с. EDN: TAQBOI
6. Milgram S. Cities as social representation // Social representations / ed. by R. M. Farr, S. Moscovici. Cambridge, Cambridge University Press, 1984. P. 289–309.
7. Moscovici S., Markova I. Presenting social representations: A conversation // Culture & Psychology. 1998. Vol. 4, № 3. P. 371–410. <https://doi.org/10.1177/1354067X9800400305>
8. Емельянова Т. П. Социальные представления: История, теория и эмпирические исследования. М. : Институт психологии РАН, 2016. 476 с. EDN: WHACGR
9. Толочек В. А. Технологии профессионального отбора. М. : Юрайт, 2024. 263 с. EDN: PVPYUU
10. Толочек В. А., Машикова А. С. Феномен «компетенции»: оценки компетенций менеджеров (факторы предпочтений) // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2021. № 1. С. 57–78. <https://doi.org/10.11621/vsp.2021.01.03>, EDN: DEZMHN
11. Ольхов В. Ю., Сизова Л. А., Тихомиров М. Ю., Толочек В. А. Задачи обучения и профессиональная картина мира обучающихся: современное состояние // Стратегии и ресурсы личностно-профессионального развития педагога: современное прочтение и системная практика: сб. науч. ст. / под ред. Л. М. Митиной. М. : Психологический институт РАО, 2022. С. 163–167. <https://doi.org/10.24412/cl-36923-2022-1-151-154>, EDN: QFUOLR
12. Ольхов В. Ю. Представления субъектов о профессионально-трудовой жизни (на примере сотрудников частных охранных предприятий) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2023. Т. 8. № 3. С. 39–59. https://doi.org/10.38098/ipran.opwp_2023_26_1_002



13. Прохорова М. В. Динамика мотивации и удовлетворенности трудом. Н. Новгород : Изд-во Нижегород. гос. ун-та, 2022. 205 с. EDN: ТТАQZB
14. Пряжников Н. С. Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3, № 1. С. 4–22. EDN: YUMRRP
15. Рубцова Н. Е., Леньков С. Л. Психологическая структура профессиональной направленности. Тверь : СФК-офис, 2023. 324 с. EDN: NKMTLL
16. Сизова Л. А., Толочек В. А. Представления медицинских сестер о возрастной эволюции качеств субъекта: динамика, ресурсы // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2023. Т. 12, вып. 4 (48). С. 324–335. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-4-324-335>, EDN: NQIQRG
17. Толочек В. А., Денисова В. Г. Динамика профессионального становления в представлениях субъектов: самооценки как самодостаточные эмпирические данные // Психологический журнал. 2013. Т. 34, № 6. С. 26–39. EDN: RPKKAN
18. Толочек В. А., Ольхов В. Ю. Представления частных охранников о возрастной эволюции качеств субъекта деятельности // Ярославский психологический вестник. 2023. № 3 (57). С. 41–50. EDN: EWTMVV
19. Шамионов Р. М., Голованова А. А. Социальная психология личности. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2006. 264 с. EDN: QXOXWB
20. Демин А. Н. Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению // Организационная психология. 2021. Т. 11, № 2. С. 98–123. EDN: DGRHR
21. Дружилов С. А. Влияние гибкости занятости на сферу труда и профессиональной деятельности: феномен, концепции, «вызовы» и возможности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5, № 1. С. 32–60. EDN: XSIQCO
22. Серебряная М. В., Бучек А. А. Временная перспектива вынужденных переселенцев с разными типами социально-психологической адаптации // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2023. Т. 12, вып. 2 (46). С. 149–158. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-2-149-158>, EDN: OGMWEX
23. Чуйкова Т. С. Негарантированная работа и психологическое благополучие человека: результаты эмпирических исследований и теоретические подходы к их интерпретации // Человеческий капитал. 2020. № 7. С. 200–210. <https://doi.org/10.25629/HC.2020.07.19>, EDN: PVLXZJ
24. Moscovici S. La Psychanalyse Son Image et Son Public. Paris : PUF, 2004. 512 p. (Presses Universitaires de France)
25. Markova I. Towards an epistemology of social representations // Journal for the Theory of Social Behavior. 1996. Vol. 26, № 2. P. 177–196. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.1996.tb00528.x>
26. Moscovici S. Notes towards a description of social representations // European Journal of Social Psychology. 1988. Vol. 18, № 3. P. 211–250. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420180303>
27. Нестик Т. А. Социальная психология времени. М. : Институт психологии РАН, 2014. 496 с. EDN: SFZLTV
28. Карпов А. А. Теория и практика психологического анализа деятельности. Ярославль : Филигрань, 2021. 316 с. EDN: UXYBTO

References

1. Bovina I. B. *Sotsial'naya psikhologiya zdorov'ya i bolezni* [Social Psychology of Health and Illness]. Moscow, Aspect Press, 2008. 263 p. (in Russian). EDN: RAZNVN
2. Bovina I. B. Theory of social representations: History and modern development. *Sociological Journal*, 2010, no. 3, pp. 5–20 (in Russian) EDN: PBDSON
3. Bocharova E. E. Cultural and historical determination factors for the young people's social activity direction. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2019, vol. 8, iss. 4 (32), pp. 348–361 (in Russian) EDN: MARSOK <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-4-348-361>
4. Ross L., Nisbett R. E. *The Person and the Situation. Perspectives of Social Psychology*. Philadelphia, Temple University Press, 1991. 312 p. (Russ. ed.: Moscow, Aspect Press, 1999. 429 p.)
5. Tolochek V. A. *Psikhologiya truda* [Labor Psychology]. St. Petersburg, Piter, 2021. 496 p. (in Russian). EDN: TAQBOI
6. Milgram S. Cities as social representation. In: Farr R. M., Moscovici S., eds. *Social Representations*. Cambridge, Cambridge University Press, 1984, pp. 289–309.
7. Moscovici S., Markova I. Presenting social representations: A conversation. *Culture & Psychology*, 1998, vol. 4, no. 3, pp. 371–410. <https://doi.org/10.1177/1354067X9800400305>
8. Emelyanova T. P. *Sotsial'nye predstavleniya: Istoriya, teoriya i empiricheskiye issledovaniya* [Social Representations: History, Theory and Empirical Research]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2016. 476 p. (in Russian) EDN: WHACGR
9. Tolochek V. A. *Tekhnologii professional'nogo otbora* [Technologies of Professional Selection]. Moscow, Yurayt, 2024. 263 p. (in Russian). EDN: PVPYU
10. Tolochek V. A., Mashkova A. S. The phenomenon of “competence”: Assessments of the competencies of managers (factors of preference). *Moscow University Psychology Bulletin*, 2021, no. 1, pp. 57–78 (in Russian). <https://doi.org/10.11621/vsp.2021.01.03>, EDN: DEZMHH
11. Ol'khov V. Yu., Sizova L. A., Tikhomirov M. Yu., Tolochek V. A. Objectives of Learning and Profes-



- sional Picture of The World of Students: Current status. In: Mitina L. M., ed. *Strategii i resursy lichnostno-professional'nogo razvitiya pedagoga: sovremennoe prochtenie i sistemnaya praktika: sb. nauch. st.* [Strategies and Resources for A Teacher's Personal and Professional Development: Modern Reading and Systemic Practice: Coll. of sci. articles]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2022, pp. 163–167 (in Russian). <https://doi.org/10.24412/cl-36923-2022-1-151-154>, EDN: QFUOLR
12. Ol'khov V. Yu. Representations of subjects about professional and working life (on the example of employees of private security companies). *Institute of Psychology Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology*, 2023, vol. 8, no. 3, pp. 39–59 (in Russian). https://doi.org/10.38098/ipran.opwp_2023_26_1_002
 13. Prokhorova M.V. *Dinamika motivatsii i udovletvorennosti trudom* [Dynamics of Motivation and Job Satisfaction]. Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod State University Publ., 2022. 205 p. (in Russian). EDN: TTAQZB
 14. Pryazhnikov N. S. Problem of refusion of the concept of “profession” in changing socio-cultural realities. *Institute of Psychology Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology*, 2018, vol. 3, no. 1, pp. 4–22 (in Russian). EDN: YUMRRP
 15. Rubtsova N. E., Len'kov S. L. *Psikhologicheskaya struktura professional'noy napravlennosti* [Psychological Structure of Professional Orientation]. Tver, SFK-office Publ., 2023. 324 p. (in Russian). EDN: NKMTLL
 16. Sizova L. A., Tolochek V. A. Nurses' ideas about the age-related evolution of the subject's qualities: Dynamics and resources. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2023, vol. 12, iss. 4 (48), pp. 324–335 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-4-324-335>, EDN: NQIQRG
 17. Tolochek V. A., Denisova V. G. Dynamics of professional formation in subject's opinion: Self-assessments as self-sufficient empiric data. *Psychological Journal*, 2013, vol. 34, no. 6, pp. 26–39 (in Russian). EDN: RPKKAN
 18. Tolochek V. A., Olkhov V. Yu. Representations of private security guards about the age evolution of the qualities of the subject of activity. *Yaroslavl Pedagogical Bulletin*, 2023, no. 3 (57), pp. 41–50 (in Russian). EDN: EWTMVV
 19. Shamionov R. M., Golovanova A. A. *Sotsial'naya psikhologiya lichnosti* [Social Psychology of Personality]. Saratov, Saratov State University Publ., 2006. 264 p. (in Russian). EDN: QXOXWB
 20. Demin A. N. Precarious employment psychology: Formation of subject area, main problems and approaches to their study. *Organizational Psychology*, 2021, vol. 11, no. 2, pp. 98–123 (in Russian). EDN: DGRIHR
 21. Druzhilov S. A. Influence of flexibility of employment on world of work and of professional activities: Phenomenon, concepts, “challenges” and opportunities. *Institute of Psychology Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology*, 2020, vol. 5, no. 1, pp. 32–60 (in Russian). EDN: XSIQCO
 22. Serebryanaya M. V., Buchek A. A. Time perspective of forced migrants with different types of socio-psychological adaptation. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2023, vol. 12, iss. 2 (46), pp. 149–158 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-2-149-158>, EDN: OGMWEX
 23. Chuykova T. S. Insecure job and psychological human well-being: Results of empirical researches and theoretical approaches to their interpretation. *Human Capital*, 2020, no. 7, pp. 200–210 (in Russian). <https://doi.org/10.25629/HC.2020.07.19>, EDN: PVLXZJ
 24. Moscovici S. *La Psychanalyse Son Image et Son Public* [Psychoanalysis, It's Image and It's Public]. Paris, Presses Universitaires de France, 2004. 512 p.
 25. Markova I. Towards an epistemology of social representations. *Journal for the Theory of Social Behavior*, 1996, vol. 26, no. 2, pp. 177–196. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.1996.tb00528.x>
 26. Moscovici S. Notes towards a description of social representations. *European Journal of Social Psychology*, 1988, vol. 18, no. 3, pp. 211–250. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420180303>
 27. Nestik T. A. *Sotsial'naya psikhologiya vremeni* [Social Psychology of Time]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2014. 496 p. (in Russian). EDN: SFZLTV
 28. Karpov A. A. *Teoriya i praktika psikhologicheskogo analiza deyatel'nosti* [Theory and Practice of Psychological Analysis of Activity]. Yaroslavl, Filigran', 2021. 316 p. (in Russian) EDN: UXYBTO

Поступила в редакцию 02.02.2024; одобрена после рецензирования 05.03.2024; принята к публикации 15.03.2024
 The article was submitted 02.02.2024; approved after reviewing 05.03.2024; accepted for publication 15.03.2024