



# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ РАЗВИТИЯ ПСИХИКИ

УДК 159.9

## Профессиональная карьера: линейно-стадиальный и стадийно-процессуальный подходы

В. А. Толочек

Толочек Владимир Алексеевич, доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, Институт психологии РАН, Москва, Россия, tolochekva@mail.ru

*Цель представленного в статье исследования:* историко-теоретический анализ научных концепций периодизации развития человека (как субъекта деятельности, как личности). Рассмотрен феномен «профессиональная карьера», сложности его полноценной и адекватной научной экспликации. Проанализированы широко известные концепции периодизации развития человека (З. Фрейда, П. П. Блонского, Л. С. Выготского, Р. Кегана, Ж. Пиаже, Ш. Бюллер, Э. Эриксона), концепции периодизации развития человека как субъекта труда (Д. Сьюпера, Е. А. Климова, В. А. Бодрова, Ю. П. Поваренкова, Р. Хейвигхерста и др.). Выделены связи эволюции общества, социальных объектов, научной дисциплины, профессиональной картины мира ученых. Отмечены как достоинства, так и ограничения анализируемых концепций, по своим формальным и методологическим характеристикам являющихся линейно-стадиальными концепциями. Рассмотрены условия и перспективы становления процессуально-стадиальных концепций периодизации (более адекватно отражающих радикальные изменения социальной среды становления и развития человека, условия его социализации и индивидуализации). Констатируется, что: новые условия социальной действительности должны находить адекватное отражение в научных концепциях; концепции должны обретать методологические средства, позволяющие фиксировать и адекватно отражать быстротекущие процессы, спонтанные процессы, периодические и ситуативные изменения доминирующих факторов; подход к пониманию периодизации развития должен быть дифференцированным, учитывать специфические особенности социальной среды профессиональной эволюции человека, динамику возрастной эволюции его биологических и психических функций и систем (периоды монотонного развития, угасания, перестройки), эффекты его активности как субъекта своей жизнедеятельности.

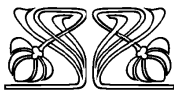
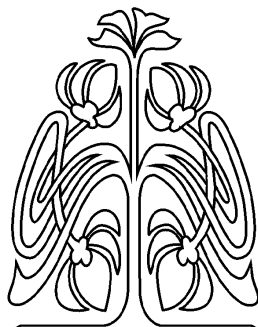
**Ключевые слова:** феномен, профессиональная карьера, перспективы исследований, линейно-стадиальные концепции, условия становления процессуально-стадиальных концепций, эффекты.

DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-2-120-131>

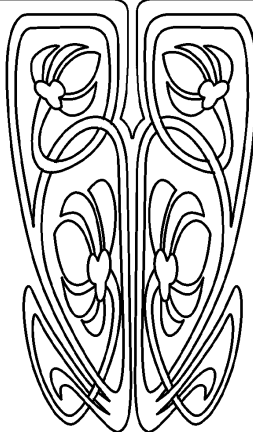
### Введение

Тема профессиональной карьеры стала разрабатываться в гуманитарных дисциплинах с середины XX в. в разных научных традициях сначала как изучение компонентов карьеры, стадий эволюции, ее условий и детерминант. Первый подход к пониманию и изучению карьеры можно определять как компонентный, стадиальный [1, 2]. Его особенности – понимание карьеры как «малой системы» (закрытой, стабильной, описываемой небольшим числом компонентов и связей между ними), изменяющейся монотонно и предсказуемо (вследствие накопления профессионального опыта и социального потенциала с одной стороны, с другой – возрастных изменений людей).

Так, в *линейно-стадиальном* подходе карьера понималась как «цепочки» фиксированных в порядке и времени этапов профессио-



НАУЧНЫЙ  
ОТДЕЛ





нальной эволюции работника. Этапы карьеры понимались как следующие один за другим, наступающие в соответственном возрасте человека, сопряженные с типичными для данного возраста профессиональным опытом, социальным положением, самооценкой и пр. Четкая последовательность этапов карьеры во многом определялась исторической организацией социальной среды. До определенного возраста ребенок воспитывается преимущественно в семье (соответственно, его близкие выступают в качестве образца для подражания), затем в дошкольных учреждениях, далее – в системе среднего образования. По мере взросления и расширения социального опыта ребенок проигрывает несколько типовых ролей. Взрослея, он практически проверяет свои наклонности, способности, оценивает успешность в разных сферах деятельности. Далее молодой человек делает тот или иной выбор (к которому его активно побуждает социальная среда).

Когда начинается активная стадия карьеры – реальная трудовая жизнь, – молодой человек должен последовательно овладевать социальными ролями (актуализируемыми в контактных рабочих группах), знаниями, расширять и закреплять профессиональные умения и навыки на конкретном рабочем месте, получать и подтверждать свою профессиональную квалификацию. Молодого человека активно формирует новая среда, а он, соответствуя ей, изменяется в должных позитивных аспектах, приобретая профессиональный опыт, повышая свой социальный статус. Исторически сформированная социальная среда не только «ведет» молодого человека «по ступеням» профессионального созревания, но и во многом определяет образ его жизнедеятельности (для представителей каждой социальной группы). В определенном возрасте люди обычно вступают в брак, обзаводятся жильем, у них рождаются дети. Множество прижизненно определившихся новых условий жизнедеятельности также предопределяет последующие стадии профессиональной жизни человека. Если первоначально важную роль играли, скорее, временные факторы (возраст начала обучения в средней школе и его окончания, возраст призыва на службу в Вооруженные силы и поступления в среднее специальное и высшее учебное заведение и т. п.), то позже – факторы социально-демографические, социально-психологические, психологические и биологические.

До середины XX в. подобная типизация стадий профессиональной жизни людей находила надежную эмпирическую базу. Такой подход был именно линейно-стадиальным. Люди по мере их взросления как бы продвигались на «ленте социального конвейера» – на одном этапе решались одни типовые задачи, на втором другие, на третьем – третьи и т. д. И если частная жизнь человека была более или менее вариативной в ее траектории и исходе, то трудовая была более алгоритмизированной, прогнозируемой, предопределенной.

Лишь позже, на рубеже 1980-х гг., в понимании карьеры учеными допускаются возможности разных траекторий развития, возможность возврата на более ранние стадии, разной динамики эволюции и пр. [3, 4]. Карьеру уже описывают как *процессуально-стадиальную* профессиональную эволюцию людей (т. е. допускаются появление различий в успешности социализации и профессионализации людей на разных этапах их эволюции). Но основной темой научных дискуссий оставались вопросы уточнения временных границ, статуса тех или иных социальных условий, альтернативы выбора и исхода на каждой стадии и т. п.

Принципиальной особенностью таких концепций периодизации все же оставались «имплицитные послышки» о строгой последовательности, линейности, завершенности эволюции на каждом отдельном этапе, о типичности реакций человека в определенном возрасте на типичные же условия социальной микро-, мезо- и макросреды. Все анализируемые учеными условия внешней и внутренней среды человека представлялись обозримыми, однозначно оцениваемыми, прогнозируемыми. *Цель исследования:* историко-теоретический анализ научных концепций периодизации развития человека как субъекта деятельности, как личности. Рассмотрим более обстоятельно несколько из числа наиболее известных концепций периодизации развития человека.

#### **Эволюция общества и социальных объектов, эволюция научной дисциплины, эволюция профессиональной картины мира ученых**

На рубеже XIX–XX в. наиболее интересным для психологии виделся лишь детский возраст. И если в первые годы жизни ребенка ученые различали и выделяли множество отдельных временных отрезков, то по достижении им возраста половой зрелости дальнейшая его эволюция виделась типичной, предсказуемой, малосодержательной и малоинтересной для науки. Напомним, что, например, З. Фрейд выделял пять *психосексуальных стадий* развития: 1) оральную (до 1 года жизни ребенка); 2) анальную (2–4 года); 3) фаллическую (3–5 лет); 4) латентный период (5–12 лет); 5) генитальную стадию (с 12–14 лет), на которой его анализ развития завершается [5]. Сходно и так же более дифференцированно на первых годах жизни ребенка проводили деление (по разным основаниям) *стадий развития* П. П. Блонский, Л. С. Выготский, Ж. Пиаже. По П. П. Блонскому классификация стадий такова: 1) утробное детство (до рождения); 2) беззубое детство (до 2 лет); 3) молочнорезное детство (до 7 лет); 4) постояннозубая стадия (от 7 до 25 лет); анализ развития человека завершался «поздней юностью» – 20–25 годами [6]. В *периодизации* развития по Л. С. Выготскому



были включены кризисы как «революционные» этапы развития и моменты перестроек функций и систем, сравнительно стабильных в границах своего периода: 1) кризис новорожденности – младенческий возраст (2 мес. – 1 год); 2) кризис 1 года – раннее детство (1–3 года); 3) кризис 3 лет – дошкольный возраст (3–7 лет); 4) кризис 7 лет – школьный возраст (8–12 лет); 5) кризис 13 лет – пубертатный возраст (14–18 лет); анализ развития завершался этим переходным возрастом [7]. Сходна по логике видения эволюции человека и классификация *периодов развития интеллекта* Ж. Пиаже: 1) сенсомоторный интеллект (от рождения до 24 мес.); 2) репрезентативный интеллект и конкретные операции (от 2 до 12 лет); 3) репрезентативный интеллект и формальные операции (от 12 до 14 лет); примечательно, что в продолжении первого периода ученый выделял шесть *стадий развития*, второго – пять, третьего – всего два [8].

Лишь к 1940-м годам предметом психологии становится *возраст зрелости* [3, 9–14 и др.]. Ш. Бюллер одной из первых стала рассматривать жизнь человека как целостную и завершенную, выделяя *пять стадий жизни и особенности целеполагания* в разном возрасте. Первая из них – *детство* (до 15 лет) характеризуется слабостью целеполагания: появляющиеся цели обычно «короткого действия», чаще реализуются цели, поставленные другими людьми, в целом это жизнь по «чужому сценарию». Вторая – *юность* (до 20 лет), на которой происходит планирование молодым человеком собственного сценария жизни; им продуцируются уже самостоятельные, далеко идущие, но чаще «нереальные» цели, большая часть которых не им достигаются. Третья стадия – *взрослость* (до 40–45 лет) отличается «зрелостью» целеполагания – постановкой конкретных ближних и дальних целей при высокой вероятности их достижения. Четвертой стадии – *«солидному возрасту»* (от 40–45 до 65 лет) присуще уже заметное уменьшение разных целей; такое ограничение целеполагания определяется состоянием здоровья и другими условиями; новое на этом этапе – человек может определять цели для других людей. На пятой стадии – в *«преклонном возрасте»* (после 65 лет) подводятся итоги жизни, делаются оценки тех «главных жизненных целей» и успешности их достижения, которые были актуальными на предшествующих стадиях [9].

Еще одной широко известной периодизацией является концепция Э. Эриксона, который выделяет *восемь стадий развития с доминирующими параметрами*, характерными для каждой из них. На I стадии (до 1 года) формируется базовое доверие или недоверие к окружению; на II (от 1 года до 3 лет) – самостоятельность или нерешительность как свойство личности; на III (от 3 до 6 лет) – предприимчивость или чувство вины; на IV (в 6–11 лет) – умелость или неполно-

ценность; на V (в 11–18 лет) – идентификация со своим «Я» или «путаница ролей (социальных)»; на VI (в интервале 18–30 лет) – чувства близости с людьми или же одиночества; на VII (между 30 и 60 годами) – «общечеловечность» или же «самопоглощенность»; на VIII (после 60 лет) – цельность личности или же переживания чувства безнадежности, отчаяния [15].

Для большей полноты картины принципиальных особенностей линейно-стадиальных концепций упомянем известную работу Р. Кегана, выделявшего *пять стадий развития личности и типичное для них поведение* человека [11]. Нулевая, или *инкорпоративная, стадия* (младенчество) характеризуется неразделенностью в восприятии себя и другого; для *первой стадии – импульсивной* – в возрасте от 2 до 7 лет типично импульсивное, реактивное поведение, эгоцентризм; на *второй – имперской* (7–12 лет) типично стремление ребенка к независимости, к достижениям (в учении и др.), к приобретению умелости; на *третьей – интерперсональной* (в возрасте 7–12 лет) происходят перестройки структур межличностных отношений, в поведении – появление половых различий; на *четвертой – интитуциональной* (в ранней взрослости) – «реинтегрирование взаимосвязанных компонентов развивающегося “Я”»; на последней – *интериндивидуальной* (в стадии взрослости) – завершается развитие структур личности, происходит становление более полной интеграции разных свойств личности [11].

В концепциях, представленных разными учеными, сохраняются строгая последовательность, жесткая привязанность или обусловленность периодизации развития человека хронологией актуализации тех или иных социальных институтов, заявленных традиций общества, проявления социальных стереотипов поведения. Но у Э. Эриксона, позже Ш. Бюллер предложившего свое видение проблем периодизации, мы уже находим не только безупречное продвижение человека по «конвейеру социализации», но и возможные драматические «развилки» на его жизненном пути.

Типичными для целостных концепции развития человека (как индивида, как личности, как субъекта труда) были попытки осмысления жизни человека как логически завершенной эволюции. Есть начало и широкие и нечеткие первоначальные замыслы; если зрелость, четкость и реалистичность жизненных планов в возрасте зрелости; есть старение и принятие человеком все более явных ограничений своих возможностей в поздней зрелости. Но неизменно всегда происходит осознание, принятие и выстраивание человеком своих просоциальных и конструктивных отношений в контактных социальных группах, всегда имеет место адекватная активизация процессов социализации и индивидуализации, их интеграция и их оптимальный баланс (или же неадекватные выборы и исходы).



### Профессиональная жизнь человека как эволюция его как личности, как субъекта, как индивида

В конце XX ст. в понимании карьеры (и профессиональной карьеры прежде всего) происходят важные изменения. Профессиональная жизнь человека уже рассматривается не только лишь как его последовательное продвижение «от станции к станции», а как процесс с множеством прямых и обратных детерминаций. Профессиональная жизнь человека рассматривалась как «ключ» к объяснению всей его эволюции. Признанным авторитетом такого подхода стал Д. Сьюпер [14]. Становление, развитие и коррекцию профессиональной *Я-концепции* человека Д. Сьюпер рассматривал в тесной связи с этапами его *профессионального пути*. *Первый* из них назван автором концепции *этап роста (от рождения до 14 лет)*. На этом этапе дети в их играх апробируют (проигрывают) разные роли (профессии), позже – пробуют себя в разных занятиях, в процессе которых выясняется, что же им нравится больше или меньше, что получается лучше или хуже. В процессе таких проб появляются и усиливаются интересы, способные влиять на будущую профессиональную карьеру. Последовательно это лишь выборы на основании фантазии детей (4–10 лет), позже – как осознание своих интересов (11–12 лет) и способностей (13–14 лет).

*Второй этап – исследование (от 15 до 24 лет)*. Юноши и девушки пытаются разобраться и определиться в своих потребностях, склонностях, интересах, способностях, ценностях и возможностях. Основываясь на результатах такого самоанализа, они определяют возможные варианты своей будущей карьеры. Такая апробация включает стадии активной «разведки» и временных занятий в той или иной сфере (в возрасте 15–17 лет), время переходного периода (в возрасте 18–21 года), последующую апробацию уже в реальной избранной работе (в возрасте 22–24 лет). К концу *этапа исследования* молодые люди чаще подбирают подходящую для них профессию и начинают ее осваивать.

*Третий этап – упрочения карьеры* – более длителен и продолжается два десятилетия (*от 25 до 44 лет*). Люди, определившиеся в себе и своей профессии, стремятся занять прочное положение в выбранной ими сфере деятельности. В первые годы своей трудовой жизни они еще готовы легко менять место работы, специальность; во второй части третьего этапа упрочивается тенденция к сохранению выбранного рода занятий. В трудовой биографии человека эти годы часто оказываются наиболее плодотворными, определяющими их социальный статус.

*Четвертый этап – сохранения достигнутого* – также продолжается два десятилетия (*от 45 до 64 лет*). Работники стремятся сохранять то положение в профессии, в своем социальном статусе, которые они обрели на этапе *упрочения карьеры*.

*Пятый этап – спада (после 65 лет)* – во многом определяется физическим состоянием и накопленным профессиональным потенциалом. С учетом неизбежного снижения физических и интеллектуальных функций люди вынуждены изменять характер своей работы, с тем чтобы она соответствовала их изменяющимся возможностям.

*Шестой этап – ухода* – констатируется фактом прекращения трудовой деятельности.

В этом типичной для многих людей стадийности Д. Сьюпер выделяет *четыре типа карьеры*: 1) обычный тип (хронологически последовательно прохождением человеком всех 6 стадий профессиональной эволюции); 2) стабильный тип (прохождение человеком всех 6 стадий, но при большем постоянстве деятельности, при более раннем выборе профессии и обучении); 3) нестабильный тип (при котором имеют место повторения отдельных циклов, пробы и ошибки, выработка должных профессиональных качеств и упрочение в своем выборе); 4) тип множественных проб (когда в силу разных причин нет ни определенности в выборе работ, ни упрочения в выбранной профессии, ни сформированности необходимых профессионально важных качеств) [4, 14].

Итак, профессиональная эволюция человека по Д. Сьюперу понимается как довольно управляемый (или самоорганизующийся) процесс самоопределения человека (в начале методом «проб и ошибок»; у некоторых – до конца жизни) в границах возможностей, предоставленных ему актуальной социальной микро- и мезосредой (возможностями социального положения человека, традициями его семьи, выявленными склонностями и способностями), в возможностях личностной и интеллектуальной зрелости молодого человека. Для таких выборов и апробаций «отпущено» ограниченное время. У справившихся успешно с актуальными задачами карьера стабильна и логически завершена, у несправляющихся она нестабильна, они не достигают тех квалификационных и должностных позиций, которые им «предназначены» на разных этапах карьерного становления.

Множественные «пробы» человека понимаются Д. Сьюпером скорее как недостаток (карьерная неуспешность); тема инвариантности/вариативности первоначально сформированных профессионально важных качеств работника в начале 1950-х годов автором концепции на обсуждается; карьерная успешность/неуспешность во многом выступает как функция согласования биологической, профессиональной и социальной эволюции человека, в соответствии с социальными жестко определенными хронологическими границами.

После Д. Сьюпера Р. Хейвигхерст представил свою концепцию *этапов профессионального пути* [10]. На *первом этапе – идентификации с работником (от 5 до 10 лет)* дети идентифицируются со своими работающими родителями.



Намерение работать в будущем становится частью их формирующейся Я-концепции. На *втором этапе – приобретения основных трудовых навыков и формирования трудолюбия (в 10–15 лет)* школьники учатся организовывать свое время и усилия для выполнения различных задач. Их приучают, и они начинают в определенных обстоятельствах следовать принципу: сначала работа, а потом игра. На *третьем этапе* происходит *приобретение конкретной профессиональной идентичности (от 15 до 25 лет)*. Здесь молодые люди выбирают профессию, подготавливают себя к ней – осваивают необходимые умения и навыки, приобретают первоначальный трудовой опыт, которые помогают им сделать решающий выбор и «начать карьеру». На *четвертом этапе*, более продолжительном – происходит *становление профессионала (в возрасте 25–40 лет)*. Люди совершенствуют свое профессиональное мастерство в рамках их личных возможностей и возможностей, предоставляемых работой, происходит их продвижение по служебной лестнице. *Пятый этап – работа на благо общества (возраст 40–70 лет)* – побуждает человека воспринимать себя и окружение в новом свете. Работники достигают пика своей карьеры; они уже задумываются о своей гражданской и социальной ответственности, сопряженной с их трудом, они стремятся находить время и возможности для выполнения своих обязательств перед обществом. На *шестом этапе – размышления о продуктивном периоде профессиональной деятельности (после 70 лет)* – завершается профессиональная эволюция людей. Выйдя на пенсию (в отставку), они просматривают свой профессиональный путь, вспоминают и размышляют о своих профессиональных достижениях.

Концепция Р. Хейвигхерста, в целом оптимистичная, представляет динамику позитивных изменений в профессиональной эволюции людей. Как и у Д. Сьюпера, у Р. Хейвигхерста, согласно его концепции, последовательно происходят изменения личности (точнее – Я-концепции) человека, адекватно включенного в хронологически последовательно актуализируемые институты его социализации и своевременно интегрированного в их среде, прилежно исполняющего свои социальные роли.

В конце 1980-х годов Е. А. Климов, обобщая концепции Д. Сьюпера, Д. Б. Эльконина, Т. В. Кудрявцева, предлагает свою обобщенную периодизацию «*возрастного развития человека как субъекта труда*» [16]. Несколькими годами позже Е. А. Климов [17] акцентирует внимание на том, что в связи с техническим и социальным прогрессом человек в течение всей его жизни фактически находится в ситуации выбора профессии, профессиональной переориентации. Причиной этого выступают «*существенные изменения содержания труда и технических средств*», которые могут вызывать «*необходимость доучивания, переучивания и даже смены трудового поста*».

Поэтому после первоначальной ориентации и начала работы следующий за ними – третий период можно также разделить на четыре подпериода: а) интернала – работник опытен, проявляет интерес к делу, успешно справляется с основными профессиональными функциями; б) мастерства – работник способен решать задачи всего возможного диапазона в нормальных и нестандартных ситуациях, для него характерен универсализм, есть индивидуальный стиль, присутствуют высокие разряды, категории, звания; в) авторитета – работник становится мастером своего дела, с мнением которого все считаются; обретает широкую известность в профессиональном сообществе, отрасли, стране; имеет высокие звания, степени и богатый опыт; возможную потерю здоровья, сил, активности компенсирует привлечение помощников; г) наставничества – профессионал окружен последователями, учениками [17].

В 2000-х годах В. А. Бодров, обобщая концепции Д. Сьюпера, Е. А. Климова, Д. Б. Эльконина, Т. В. Кудрявцева, предлагает свою периодизацию (в сравнении с периодизацией Е. А. Климова чуть смещенную в отдельных возрастах и чуть более дифференцированную). Представим ее как еще один вариант «*стадий развития человека как субъекта профессиональной деятельности и его профессионального становления*» [18].

#### 1. Допрофессиональное развитие.

1.1. Стадия предыгры – до 3-х лет («эпоха раннего детства» по Д. Б. Эльконину).

1.2. Стадия игры от 3 до 6 лет (дошкольное детство).

1.3. Овладение учебной деятельностью – от 6 до 11–12 лет (младший школьный возраст).

На первых трех стадиях формируются личность ребенка как будущего субъекта труда, система регуляции поведения, мотивационно-потребностная, когнитивная, эмоционально-волевая сферы.

#### 2. Развитие в период выбора профессии.

2.1. Стадия оптации (подготовка к жизни, к труду, выбор профессии) – с 11 до 14–18 лет. В этот период происходит овладение системой социально значимых ценностных представлений о построении жизни и профессионального пути, усвоение системы должностных обязанностей с товарищами и взрослыми, активный самоанализ отношений к миру и др.

#### 3. Развитие в период профессиональной подготовки и дальнейшего становления профессионала.

3.1. Стадия профессионального обучения с 15–18 до 19–23 лет (целенаправленное освоение системы знаний, практических навыков и умений в избранной профессиональной деятельности, формирование ценностных представлений о данной профессиональной общности, развитие и наполнение предметным содержанием будущей профессиональной активности, формирование профпригодности к обучению и к реальной



практике – к труду на основе развития ПВК и профессионально ориентированных личностных структур.

3.2. Стадия профессиональной адаптации – с 19–21 до 24–27 лет (приспособление к социальным и профессиональным нормам, условиям, процессам трудовой деятельности, дальнейшее развитие самоопределения в избранной профессии, самосознание правильности выбора, согласование жизненных и профессиональных целей и установок, развитие ПВК, специальных способностей, эмоционально-волевых качеств, значимых черт личности профессионала).

3.3. Стадия развития профессионала – с 21–27 до 45–50 лет (совершенствование личностных особенностей профессионала, общих и специализированных психических функций, операциональных качеств, навыков и умений саморегуляции, самооценки, самосовершенствование в целом, формирование и развитие приемов психологического обеспечения трудовых процессов). В. А. Бодров отмечает, что на этой стадии «возникают возможность, необходимость периодического изменения характера трудовой деятельности в связи с развитием технических средств, технологических процессов, организации производства, а также смена видов деятельности (от исполнительской до руководящей). Это влечет за собой перестройку личности профессионала и сопровождается такими особенностями его развития и становления, которые в определенной степени характерны для двух предшествующих стадий».

3.4. Стадия реализации профессионала – с 45–50 до 60–65 лет (стабилизация операциональных и личностной структур, полная или частичная реализация профессионального потенциала. На этой стадии происходит выраженная компенсация отдельных психических функций, индивидуального стиля деятельности, снижается активность, корректируются жизненные цели).

3.5. Стадия спада (с 61–66 лет) характеризуется прогрессивным угасанием активности, интересов, перестройкой жизненных установок, ценностных ориентаций и др. [18, с. 191–192].

Более полувека спустя после публикации книг Д. Сьюпера Ю. П. Поваренков предложил концепцию *структурно-уровневого анализа профессионализации личности* и разработки *периодизации карьеры*, предполагающей решение таких задач, как: выделение уровней или слоев функционирования процессов и явлений, сопровождающих профессионализацию, характеристику специфики структурной организации на каждом уровне, прослеживание межуровневых взаимосвязей и др. Автором современной концепции *периодизации карьеры* выделяются три базовых уровня профессионализации, в соответствии с системной методологией обозначенные как *суперсистемный, системный и субсистемный* [19].

На *суперсистемном уровне* профессиональное становление рассматривается как часть

*жизненного пути личности* (эквивалентными понятиями можно считать трудовой или профессиональный путь, профессиональную судьбу, трудовую биографию, профессиональный цикл, профессиональную карьеру). Жизненный путь делится на 3 этапа: *дотрудовой, трудовой и посттрудовой*. На этих этапах происходят процессы, сопровождающие подготовку, начало и завершение профессиональной деятельности человека, достаточно полно описанные в научной литературе. По мнению Ю. П. Поваренкова, «...профессиональный путь начинается не с поиска и выбора профессии, а с принятия профессионализации как одного из возможных, а может быть и основных, способов самореализации, самоутверждения и саморазвития личности», вследствие чего и происходит формирование таких качеств, как трудолюбие, трудоспособность и т. п. [19, с. 214].

На *системном уровне* анализа профессионализации изучаются «закономерности профессионального становления и реализации личности в рамках конкретной профессии, специальности, организации, рабочего места или должности», в рамках которых «возможны самые различные сочетания и соотношения всех названных оснований» [19, с. 215]. Ключевыми на этом уровне анализа являются такие понятия, как «профессиональный опыт, профессиональные способности, профессиональная мотивация, профессионально важные качества, профессиональная одаренность, профессиональная пригодность и т. д.» [19, с. 216]. Автор подчеркивает, что уникальность профессионального становления человека тесно связана с содержанием и условиями конкретной профессиональной деятельности и трудового поста; что эффективность (продуктивность, успешность и т. д.) конкретной деятельности выступает фактором оценок человеком успешности его профессионального становления в целом, правильности сделанного им профессионального выбора и т. д.; что основным временным параметром оценки профессионального развития человека выступает его профессиональный возраст.

На *субсистемном уровне* изучаются процессы решения субъектом отдельных задач профессионализации. Обобщая опыт предшественников, Ю. П. Поваренков предлагает следующую периодизацию динамики становления, реализации и старения субъекта конкретной профессиональной деятельности, соотношенную с решением нормативных задач его становления как профессионала. *1 период. Профессиональная оптация*; решаемые задачи: поиск и выбор профессии, формы профессионального образования. *2 период. Профессиональная подготовка*; решаемые задачи: формирование готовности к самостоятельной профессиональной деятельности. *3 период. Самореализация и самоутверждение в рамках самостоятельной профессиональной деятельности*; решаемые задачи: достижение оптимального для



работника пика профессиональной продуктивности. 4 период. *Профессиональное сохранение*; решаемые задачи: поддержка высокой продуктивности на фоне нарастающей неудовлетворенности, снижения интереса к профессии, проявления профессиональных деструкций. 5 период. *Выбор направления дальнейшей профессионализации*; решаемые задачи: смена направления в рамках профессии, принятие маргинальной формы существования в профессии, отказ от профессии, места работы, занимаемой должности и т. д.» [19, с. 216–217]. Автор подчеркивает, что в нашей дисциплине наиболее изучены условия, содержание и процессы «1-го периода профессионального цикла, но на уровне первичной оптации, в меньшей степени – 2 период, слабо исследован 3 и остаются практически не изученными 4 и 5 периоды. А именно эти периоды имеют важное значение для понимания полициклической сущности профессионализации и механизмов смены профессиональных циклов» [19, с. 218].

Выражая полное согласие с такими выводами, лишь добавим, что в предмет изучения мы также должны включать условия социальной микро- и мезосреды (рабочих групп, семьи), условия социальной макросреды (региона, страны), другими словами – должны переходить к другим научным парадигмам (рассматривая проблему карьеры человека в методологии больших систем, нестабильных, открытых систем, с привлечением соответствующего понятийного аппарата).

#### **Диалектика развития социальных объектов и эволюция представлений ученых о периодизации развития человека**

Своего рода подтверждением весомых достоинств упомянутых концепций мы считаем их большое сходство и преемственность. Е. А. Климов использует положения концепции Д. Сьюперта, Д. Б. Эльконина [14, 20], В. А. Бодров – концепции Е. А. Климова, Д. Сьюперта, Д. Б. Эльконина, Т. В. Кудрявцева [14, 16, 20, 21]; Ю. П. Поваренков возвращается к концепции Д. Сьюперта [4, 14]. Очевидно, что эти – не всегда прямо декларируемые – обращения к работам предшественников не случайны. Очевидно, что в «хаосе» отдельных явлений и суждений о них учеными были достаточно верно отражены принципиально значимые моменты процессов становления человека как субъекта труда (деятельности, профессиональной деятельности). Некоторые расхождения и дальнейшее развитие периодизаций имеют место чаще лишь в плане в уточнении временных границ, в детализации и дифференциации микро- и мезостадий, в уточнении задач, решаемых субъектом на разных этапах. В целом же преемственность разной периодизации, представленной ведущими учеными на протяжении более полувека, можно рассматривать как своего рода *верификацию*

*научных теорий* (по К. Попперу), рассматриваемых выше, как весомые аргументы в пользу их содержательной состоятельности.

На примере выше рассмотренных научных образцов также нельзя не видеть, что *линейно-стадиальные* концепции по-прежнему цепко удерживают «панораму видения» исследователей и направляют их внимание главным образом на большую детализацию стадий становления карьеры. Даже когда такие концепции приобретают новое качество *процессуально-стадиальных*, исходные парадигмальные ограничения сохраняются. Предметом научных дискуссий становятся критические «точки» смены этапов, их продолжительность, их повторяемость; аргументация, что, например, не биологический возраст, а стаж работы выступает детерминантами развития профессионала и т. п. [1, 9, 14, 16, 18, 19, 22, 23 и др.]. Исследователи, работающие на рубеже XX–XXI вв. также критикуют жесткую привязанность первых периодизаций к определенному возрасту человека, привязанность к социальным институтам, их усредненный и всеобъемлющий характер [1, 19, 23].

Объяснением радикально позитивных концепций периодизации середины XX в. может служить типичная *структура семьи* до середины XX ст. в развитых странах (России, Европе, Северной Америке). Семьи часто были многоукладными (включающими 3–4 поколения), многодетными (до 5–15 детей), людьми поддерживались тесные родственные и дружеские семейные отношения. В силу этих условий ребенок и молодой человек с самого раннего возраста проходили активную социализацию, включающую *освоение и смену множества разных социальных ролей*. Он был по отношению к одним сыном (дочерью), другим – внуком (внучкой), третьим – братом (сестрой), четвертым – племянником и т. д. *Эти роли были динамичны и многогранны*. Так, например, в отношении одних он был младшим братом (сестрой), других – старшим. В большинстве своем люди жили сравнительно бедно; иждивенчество одних за счет других не поощрялось; разные нарушения групповых норм жестко наказывались. Таким образом, еще до начала трудового пути человек «проходил суровую школу жизни» и непростые отношения людей в контактных рабочих группах не были для него «тайной за семью печатями» – молодой человек принимал как должное существующие социальные и групповые нормы. Вследствие этого его поведение с высокой вероятностью чаще было просоциальным; избирающих асоциальные траектории просто быстро и жестко «отбраковывали».

Но «не все так просто». Одной из первых ярких работ в этом плане, своеобразным «журналистским расследованием» стала книга Г. Шихи [24]. Так, например, кризис «*вырывания корней*» (в 18–22 года) по Г. Шихи характеризуется конфликтом желаний, мечтаний молодого чело-



века, с одной стороны, а с другой – стремлением обеспечить свою безопасность и комфорт. За этим острым кризисом вскоре следует очередной – «*искания в двадцать лет*» (после 23 лет): в поведении человека начинает доминировать «должно», зависящее от модели родительской семьи, субкультуры и пр. Типичное заблуждение двадцатилетних – убеждение, что выбор профессии сделан окончательно. Попытка «*осознать свои тридцать*» (с 30 лет) связана с признанием того, что ранее сделанные выборы могли оказаться неудачными, со стремлением обвинить в этом других. У человека могло возникнуть стремление «начать все сначала», конфликтующее с желанием создать семью, построить дом. Кризис «*середины жизни*» (35–37 лет) – наиболее тяжелый, рубежный. Именно в этом возрасте происходит стабилизация физиологических функций (они утрачивают пластичность, реактивность, адаптивность, появляются первые физиологические кризисы – головные боли, метеозависимость и т. п. [23]), происходят субъективно заметные изменения в физическом состоянии. Изменяются социальные роли, у человека может появляться чувство, что «*время начинает сокращаться*». Люди все больше беспокоятся о своем здоровье, возникает «*потребность в развитии этической грани личности*». Позже у человека появляются спокойствие и уверенность, что многое еще впереди. Женщины сталкиваются с этими проблемами раньше, чем мужчины. Очередное обновление (или покорность) – «*проблема 45 лет*». При активной жизненной позиции и успешном преодолении предыдущих кризисов к 45 годам появляется чувство стабильности и удовлетворения. Если человек смирился со своим положением, то возникает чувство покорности, но многие события ощущаются как «*несостоявшиеся*». Новый кризис заявит о себе к 50 годам. Но если человек проявляет активность как субъект – ставит себе новые цели, он обретает для себя новые смыслы труда, жизни; в случае такой переоценки зрелые годы могут стать лучшими в его жизни [24].

Эту тему «неоднозначности» процессов становления субъекта профессиональной деятельности продолжают и отечественные ученые [1, 19, 23, 25, 26 и др.]. Обратим также внимание, что в конце XX в. именно *возраст зрелости* становится предметом пристального внимания; факторы становления человека как субъекта профессиональной деятельности и как личности активно обсуждаются, предлагаются разные концепции. Выделять среди них «*общепризнанные*» пока преждевременно; их популярность, как правило, не выходит за границы одной научной группы. В этом направлении мы находим больше хорошо поставленных вопросов, чем хороших ответов на них [см. обзоры: 1, 27, 28 и др.].

Новыми темами в конце XX в. стало признание не только лишь позитивных, но и *негативных возрастных изменений* у работающих людей

(профессиональной деформации, деструкции, заболеваний, выгорания), множества параллельно происходящих как позитивных, так и негативных изменений в психической и психологической системах, изменения доминирующих компонентов и необходимости сознательной ответственной саморегуляции своего состояния со стороны человека как *активного субъекта своей жизнедеятельности* (по К. А. Абульхановой-Славской) [1, 22, 29–31 и др.]; далеко не всегда однозначно позитивных отношений людей в рабочих группах и др. [1, 22, 32 и др.].

Сделаем попытку *критического анализа линейных концепций*. В линейно-стадиальных концепциях проводятся простые схемы причинно-следственных отношений. Если социализация человека проходит успешно, то он следует стандартной траектории карьеры, в свой срок переходит с одного этапа эволюции на следующий. Первые этапы (детского и юношеского возраста) сравнительно короткие; последующие много длиннее (до 15–20–30 лет). Тем самым полагается, что в возрасте зрелости в продолжении этих 15–30 лет не происходят какие-либо значимые изменения человека как личности и как субъекта (он лишь монотонно угасает как индивид). В отдельных концепциях (например, Э. Эриксона, Г. Шихи) допускается, что на каждом из этапов может происходить становление *одного из двух вариантов* последующего развития – позитивного и нежелательного. Но после прохождения таких «*точек бифуркации*» дальнейшая эволюция человека проходит последовательно и предсказуемо. Сходно альтернативы представлены и Д. Сьюпером – все варианты сводятся лишь к «*нормальному*», «*быстрому*», или «*замедленному*» продвижению, или «*флуктуациям*» работника, не определившегося в своем выборе. Но даже такие «*флуктуации*» мало что изменяют – содержание этапа будет лишь несколько беднее.

Линейно-стадиальные концепции ориентированы на средний (или усредненный) тип работника, представителя массовой профессии с инвариантным операциональным составом трудовых действий и технологий, на заурядную личность, на ординарного субъекта, индивидуальность которого не заявляется и не развивается в процессе становления его карьеры; на человека, у которого социализация жестко подчинила его индивидуализацию. Нельзя не обратить внимание и на то обстоятельство, что линейно-стадиальные концепции периодизации XX в. все были «*мужскими*» – ни один из их авторов не выделял периода деторождения и воспитания детей. Едва ли можно согласиться, что каждый «*работник*», прошедший стадию «*интернала*», становится «*мастером*», несколько позже – «*авторитетом*», а затем непременно вступает в «*период наставничества*» [17 и др.].

Согласно рассмотренным выше концепциям, в которых различаются 5–6 стадий развития,





выраженная инволюция человека как активного субъекта начинается на рубеже 50 лет; после 60–65–70 лет его удел – лишь воспоминания о прожитом. Принимая во внимание значительное возрастание продолжительности жизни людей, такие периодизации едва ли можно считать каноническими. Становящаяся устойчивой социальной нормой систематическая профессиональная переподготовка, получение второго высшего образования, неоднократная смена людьми места работы и специальности (а следовательно, инициирование ими и становление у них новых, скорее, *микроциклов адаптации – развития – зрелости – угасания* и, вероятно, удлинение продолжительности базовых стадий развития вследствие прямых и косвенных эффектов систематического обучения) также побуждают к серьезному переосмыслению как феномена периодизаций, так и их оснований. На необходимость дифференцированного подхода к разработке этой проблемы еще в 1960-х годах указывал Б. Г. Ананьев, отмечая крайне ограниченные эмпирические основания всех ему известных периодизаций развития [29].

Другими словами, концепции развития человека как субъекта деятельности и как личности, предложенные в XX в., были далеко не универсальными. Очевидно, что такие имплицитные теоретические послышки линейно-стадиальных концепций могли быть оправданы в середине XX в., но уже к его завершению их едва ли можно считать конструктивными и эвристичными.

## Заключение

На протяжении большей части XX в. учеными предлагались разные концепции периодизации – как попытки осмысления закономерностей возрастного (а также личностного, профессионального) развития человека. Для своего времени они были достаточно конструктивными и достаточно адекватно отражающими действительность. На протяжении большей части XX в. важными условиями социализации человека оставались непосредственные условия его жизнедеятельности и взаимодействий в малых социальных группах, его взаимодействия со значимыми «другими», от которых во многом зависело его физическое и социальное благополучие. Но вместе с тем за пределами анализа ученых еще остаются более 2/3–3/4–4/5 реальной жизни человека. Вне их анализа остается действительная жизнедеятельность человека за пределами предприятия (компании, организации), даже за пределами его рабочего места (верстака, станка, пульта, кабины транспортного средства, стола). Как не связанные с карьерой и периодизацией профессионального становления оставались темы реализации человека в разных сферах жизнедеятельности (семейной, досуговой), его отношения в контактных социальных

группах (рабочих, семейных, дружеских, товарищеских). Интуитивно ученые, работающие позже своих предшественников, оперируют разными – другими понятиями («работник» – «субъект труда» – «субъект профессиональной деятельности» – «профессионал»), имеющими разное содержательное наполнение [4, 14, 16, 17, 18, 19, 21, др.]. Очевидно, что такой содержательный «тренд» не случаен и также требует методологической рефлексии.

Обобщая, выделим принципиально важное: уже в конце XX в. человечество ступало в новую историческую эпоху. Ее устойчивыми метафорами стали постиндустриальное общество, информационные технологии, глобализация, миграции, диверсификация рабочей силы, виртуальные рабочие места, прекариат и т. п. Радикально изменились структура типичной семьи – она стала «нуклеарной», малодетной, двухвозрастной, кратковременной, часто – неполной, крайне редко – многодетной (воспитание даже трех детей стало «исключением из правил»). Радикально и очень быстро стали изменяться ценности общества в развитых странах (наш анализ затрагивает изменения в европейских развитых странах; азиатская культура не входит в предмет исследования). Выразительными метафорами таких изменений стали «текущая современность» (З. Бауман), «цивилизационные сломы» (В. А. Неклесса), «экстремальное развитие культуры» (А. Ш. Магомед-Эминов).

Соответственно, радикально изменились и социальная среда становления и развития новых членов сообщества, условия социализации и индивидуализации человека. Очевидно, что новые условия социальной действительности должны находить адекватное отражение в научных концепциях, а сами концепции должны обретать методологические средства, позволяющие фиксировать и адекватно отражать быстротекущие процессы, спонтанные процессы, периодические изменениями доминирующих факторов.

Если переходить от линейно-стадиальных к процессуально-стадиальным концепциям, также нужно признавать, что процессы эволюции социальных объектов не могут быть жестко детерминированными, процессы эволюции не могут быть тождественными для социальных объектов с разными начальными параметрами, процессы эволюции не могут быть тождественными у объектов, эволюционирующих в разной социальной среде. Следовательно, подходы к пониманию периодизации развития должны быть дифференцированными [1, 19, 29, др.], учитывать специфические особенности социальной среды профессиональной эволюции человека, динамику возрастной эволюции его биологических и психических функций и систем (периоды монотонного развития, угасания, перестроек), эффекты его активности как субъекта своей жизнедеятельности.



**Благодарности и финансирование:** Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, тема «Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций» (№ 0159-2018-0001).

### Библиографический список

1. Толочек В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М., 2017. 262 с.
2. Толочек В. А. Профессиональная карьера : исследования, результаты, возможные перспективы исследований // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2019, Т. 8, вып. 1. С. 19–29.
3. 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. P. 64–75.
4. Super D. E. Toward a comprehensive theory of career development // Career development : Theory and practice. D. H. Montrose, S. J. Shinkman / eds. Springfield IL: Charles C. Thomas, 1992. P. 35–64.
5. Фрейд З. Введение в психоанализ : Лекции. СПб., 1997. 388 с.
6. Блонский П. П. Психология младшего школьника. М. ; Воронеж, 1997. 288 с.
7. Выготский Л. С. Вопросы детской психологии. СПб., 1997. 368 с.
8. Piaget J. The origins of intellect : Piagets theory. San Francisco, 1969. 205 p.
9. Buhler Ch. Meaningful in the nature years // Aging and Leisure / ed. by R. W. Kleemeir. N. Y., 1965. 307 p.
10. Havighurst R. J. Stages of vocational development // Man in a world at work / ed. H. Borrow. Boston, 1964. P. 17–32.
11. Kegan R. In over our heads : the mental demands of modern life. Cambridge, MA : Harvard University Press, 1994. 352 p.
12. Levinson D. J. The seasons of mans life. N. Y., 1978. 363 p.
13. Loevinger J. Ego development : Conceptions and theories. San Francisco, 1976. 542 p.
14. Super D. E. The psychology of careers. N. Y., 1957. 150 p.
15. Эриксон Э. Детство и общество. СПб., 2000. 416 с.
16. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М., 1988. 199 с.
17. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М., 2004. 304 с.
18. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М., 2001. 511 с.
19. Поваренков Ю. П. Структурно-уровневый подход к периодизации профессионального становления личности // Ярослав. пед. вестн. 2017, № 6. С. 212–219.
20. Эльконин Д. Б. Избранные психологические труды. М., 1989. 336 с.
21. Кудрявцев Т. В., Шегуров В. Ю. Психологический анализ динамики профессионального самоопределения личности // Вопр. психол. 1983, № 2. С. 20–30.
22. Толочек В. А. Организационная психология и СПД госслужащих. М., 2003. 159 с.
23. Толочек В. А. Психология труда. 2-е изд., доп. СПб., 2017. 480 с.
24. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста. СПб., 1999. 436 с.
25. Водопьянова Н. Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания. СПб., 2011. 336 с.
26. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций. М., 2005. 240 с.
27. Акмеология / под общ. ред. А. А. Деркача. М., 2002. 650 с.
28. Феномен и категория зрелости в психологии / отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. М., 2007. 223 с.
29. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. СПб., 2001. 272 с.
30. Анциферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтологии. М., 2006. 512 с.
31. Развитие психофизиологических функций взрослых людей : в 2 кн. / ред. Б. Г. Ананьев, Е. И. Степанова. М., 1972. 248 с.
32. Занковский А. Н. Организационная психология. М., 2000. 248 с.

### Образец для цитирования:

Толочек В. А. Профессиональная карьера: линейно-стадиальный и стадиально-процессуальный подходы // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8, вып. 2 (30). С. 120–131. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-2-120-131>

### Professional Career: Linear-Stage and Stage-Procedural Approaches

Vladimir A. Tolochek

Vladimir A. Tolochek, Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences, 13 Yaroslavskaya St., Moscow 129366, Russia, [tolochek-va@mail.ru](mailto:tolochek-va@mail.ru)

*The aim of the research presented in the article:* historical and theoretical analysis of the scientific concepts of human development periodization (as a subject of activity, as a personality). The paper describes the phenomenon of “professional career”,

the complexity of its full and adequate scientific explication and analyses the well-known concepts of human development periodization (S. Freud, P. P. Blonsky, L. S. Vygotsky, R. Kegan, J. Piaget, C. Buhler, E. Erikson) and the concepts of human development periodization as a subject of labour (D. Super, E. A. Klimov, V. A. Bodrov, Y. P. Povarenkov, R. Heyvigherst etc.). The author points out the relationships between the society evolution, social objects, a scientific discipline and scientists’ professional world view. He highlights the advantages and limitations of the analyzed concepts whose formal and methodological characteristics are linear-stadial. It is stated that: new conditions of social reality should be adequately reflected in scientific concepts; the concepts should acquire methodological means that allow to fix and



adequately reflect rapid processes, spontaneous processes, periodic and situational changes of dominant factors. Approaches to understanding the periodization of development should be differentiated and the specific features of the social environment of a person's professional evolution should be taken into account., the dynamics of the age evolution of his/her biological and mental functions and systems (periods of monotonous development, extinction, rearrangements), the effects of his/her activity as a subject of life activity.

**Keywords:** phenomenon, professional career, research prospects, linear-stadial concepts, establishment of conditions for stadial-procedural concepts, effects.

**Acknowledgments 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, subject "Psychological problems of professional mentality in conditions of organizational and technological innovation" (no. 0159-2018-0001).*

## References

1. Tolochek V. A. *Professional'naya kar'yera kak sotsial'no-psikhologicheskii fenomen* [Professional Career as Social-Psychological Phenomenon]. Moscow, 2017. 262 p. (in Russian).
2. Tolochek V. A. Professional'naya kar'yera: issledovaniya, rezul'taty, vozmozhnyye perspektivy issledovaniy [Professional Career: Researches, Results, Possible Researching Prospects]. *Izv. Saratov un-ta (N. S.) Ser. Akmeologiya obrazovaniya. Psikhologiya razvitiya* [Izv. Saratov Univ. (N. S.). Ser. Educational Acmeology. Developmental psychology], 2019, vol. 8, iss. 1, pp. 19–29 (in Russian).
3. 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, pp. 64–75.
4. Super D. E. Toward a Comprehensive Theory of Career Development. In: D. H. Montrose, S. J. Shinkman, eds. *Career Development: Theory and Practice*. Springfield IL: Charles C. Thomas, 1992, pp. 35–64.
5. Freyd Z. *Vvedeniye v psikhoanaliz: Leksii* [Introduction to Psychoanalysis. Lectures]. St. Petersburg, 1997. 388 p. (in Russian).
6. Blonskiy P. P. *Psikhologiya mladshogo shkol'nika* [Psychology of Primary School Pupil]. Moscow, Voronezh, 1997. 288 p. (in Russian).
7. Vygotskiy L. S. *Voprosy detskoy psikhologii* (Issues of Child Psychology). St. Petersburg, 1997. 368 p. (in Russian).
8. Piaget J. *The Origins of Intellect: Piagets Theory*. San Francisco, Freeman, 1969. 205 p.
9. Buller Ch. Meaningful in The Nature Years. Aging and Leisure. Ed. by R. W. Kleemeir. New York, 1965. 307 p.
10. Havighurst R. J. Stages of Vocational Development. In: H. Borrow, ed. *Man in a World at Work*. Boston, Houghton Mifflin, 1964, pp. 17–32.
11. Kegan R. In *Over Our Heads: The Mental Demands of Modern Life*. Cambridge, MA, Harvard University Press, 1994. 352 p.
12. Levinson D. J. *The Seasons of Man's Life*. N. Y., Knopf, 1978. 363 p.
13. Loevinger J. *Ego Development: Conceptions and Theories*. San Francisco, Jossey-Bass, 1976. 542 p.
14. Super D. E. *The Psychology of Careers*. N. Y., Harper & Brothers, 1957. 150 p.
15. Erikson E. *Detstvo i obshchestvo* [Childhood and Society]. St. Petersburg, 2000. 416 p. (in Russian)
16. Klimov E. A. *Vvedeniye v psikhologiyu truda* [Introduction to Labor Psychology]. Moscow, 1988. 199 p. (in Russian)
17. Klimov E. A. *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of Professional Self-Determination]. Moscow, 2004. 304 p. (in Russian).
18. Bodrov V. A. *Psikhologiya professional'noy prigodnosti* [Psychology of Professional Aptitude]. Moscow, 2001. 511 p. (in Russian).
19. Povarenkov Yu. P. Strukturno-urovnevyy podkhod k periodizatsii professional'nogo stanovleniya lichnosti [Structural and Level Approach to Periodization of Personality's Professional Establishing]. *Yarosl. ped. vestn.* [Yaroslavl Pedagogical Bulletin], 2017, no. 6, pp. 212–219 (in Russian).
20. El'konin D. B. *Izbrannyye psikhologicheskiye trudy* [Elected Psychological Papers]. Moscow, 1989. 336 p. (in Russian).
21. Kudryavtsev T. V., Shegurov V. Yu. Psikhologicheskii analiz dinamiki professional'nogo samoopredeleniya lichnosti [Psychological Analysis of Dynamics of Personality's Professional Self-Determination]. *Voprosy psikhologii* [Voprosy Psychologii], 1983, no. 2, pp. 20–30 (in Russian).
22. Tolochek V. A. *Organizatsionnaya psikhologiya i SPD gossluzhashchikh* [Organizational Psychology and Styles of State Employees' Professional Activity]. Moscow, 2003. 159 p. (in Russian).
23. Tolochek V. A. *Psikhologiya truda* [Labor Psychology]. 2<sup>nd</sup> ed. St. Petersburg, 2017. 480 p. (in Russian).
24. Shikhi G. *Vozrastnyye krizisy. Stupeni lichnostnogo rosta* [Age Crises. Steps of Personal Growing]. St. Petersburg, 1999. 436 p. (in Russian).
25. Vodop'yanova N. E. *Profilaktika i korrektsiya sindroma vygoraniya* [Prophylaxis and Correction of Burnout Syndrome]. St. Petersburg, 2011. 336 p. (in Russian).
26. Zeyer E. F., Symanyuk E. E. *Psikhologiya professional'nykh destruktivnykh* [Psychology of Professional Destructive]. Moscow, 2005. 240 p. (in Russian).
27. *Akmeologiya* [Acmeology]. In: A. A. Derkach (Ed.). Moscow, 2002. 650 p. (in Russian).
28. *Fenomen i kategoriya zrelosti v psikhologii* [Phenomenon and Category of Maturity at Psychology]. In: A. L. Zhuravlev, E. A. Sergiyenko (Eds.). Moscow, 2007. 223 p. (in Russian).
29. Anan'yev B. G. *O problemakh sovremennogo chelovekoznaniiya* [To Issues of Modern Human Knowledge]. St. Petersburg, 2001. 272 p. (in Russian).



30. Antsiferova L. I. *Razvitiye lichnosti i problemy gerontologii* [Personal Development and Issues of Gerontology]. Moscow, 2006. 512 p. (in Russian).
31. *Razvitiye psikhofiziologicheskikh funktsiy vzroslykh lyudey* [Development of Adult Persons' Psychophysiological Functions]. In 2 books. Ed. by B. G. Anan'yev, E. I. Stepanova. Moscow, 1972. 248 p. (in Russian).
32. Zankovskiy A. N. *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology]. Moscow, 2000. 648 p. (in Russian).

---

**Cite this article as:**

Tolochek V. A. Professional Career: Linear-Stage and Stage-Procedural Approaches. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2019, vol. 8, iss. 2 (30), pp. 120–131 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-2-120-131>

---