



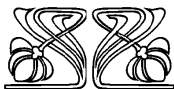
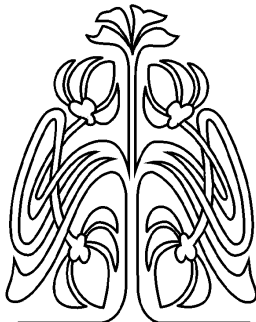
# ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

УДК 159.9

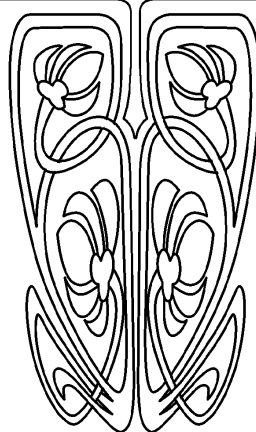
## Профессиональная карьера: синергетический подход. Часть 2

В. А. Толочек

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



НАУЧНЫЙ  
ОТДЕЛ



Статья продолжает цикл работ (2017–2019) по проблеме карьеры (профессиональной карьеры). Феномен «профессиональная карьера» в методологии синергетического подхода рассматривается как открытая, неустойчивая система. *Предмет* исследования: возрастная динамика профессионализма и его составляющих (креативности, стиля деятельности, стиля руководства) у субъектов в возрастном интервале от 25 до 55 лет. *Методы* исследования: историко-теоретический анализ; квазиизмерения (испытуемым предлагалось оценить динамику своего профессионализма и его составляющих по 9-балльной шкале – от 0 до 8 баллов в разные возрастные периоды – как пройденные, прожитые, т. е. от 25 лет до актуального возраста субъектов, так и прогнозируемые, ожидаемые изменения в будущем, т. е. до 55 лет); методы параметрической статистики. *Выборка* – государственные служащие (228 чел.) в возрасте 30–54 года ( $M = 40,4$ ;  $SD = 5,7$ ), мужчины (132 чел.) и женщины (96 чел.), имеющие стаж работы от 2 до 37 лет ( $M = 18,2$ ;  $SD = 6,6$ ) и занимающие должности от рядового специалиста до заместителя министра. В ходе анализа выборка неоднократно разделялась на подгруппы по разным признакам (мужчины / женщины; руководители высшего звена / специалисты; реализованные в семейной сфере / не реализованные). *Результаты* исследования подтвердили рабочие гипотезы и дали эмпирические основания для выделения десяти новых аспектов проблемы карьеры (возрастной эволюции человека, гетерохронности и неравномерности развития, различий у разных социальных групп, хронологических «точек перелома» и трех фаз эволюции психологических систем, роли социальных установок и др.). Основные *выводы*: 1) динамика профессионального становления субъектов (ПСС) характеризуется микростадиальностью в продолжение всей профессиональной карьеры. Профессиональная карьера как открытая, неустойчивая система подвержена воздействию разных факторов внешней и внутренней среды субъектов. Динамика ПСС чрезвычайно вариативна, характеризуется периодическим изменением многих психологических структур, различна у представителей разных социальных групп; условия социальной микро- и мезосреды в сочетании с личностными особенностями своеобразно (а не детерминированно) направляют процессы эволюции профессионализма и его составляющих; 2) методология изучения профессиональной карьеры должна развиваться с учетом особенностей исторически эволюционирующих фрагментов социальной действительности; 3) метод квазиизмерений в изучении профессионального становления субъектов можно считать адекватным объекту и предмету исследования, позволяющим решать ряд важных научных и прикладных задач. Результаты квазиизмерений согласуются с литературными данными психологических тестов и опросников.

**Ключевые слова:** феномен, профессиональная карьера, субъекты, состояния, процессы, эффекты, эволюция, условия становления, методология исследований, концепции, синергетический подход, государственные служащие.

Поступила в редакцию: 13.09.2019 / Принята: 25.11. 2020 / Опубликовано: 30.06.2020

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

DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-2-126-139>

*Окончание. Начало см.:* Толочек В. А. Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9, вып. 1 (33). С. 13–24.



## Введение

Проблема карьеры (профессиональной карьеры), ставшая актуальной для гуманитарных дисциплин с середины XX в., будет оставаться актуальной и в обозримом будущем уже вследствие исторической эволюции самого феномена. Многообразие представлений специалистов о карьере и суждений о ее свойствах мы рассматриваем как следствие многогранности проявлений феномена, динамичности его эволюции, его комплексности и сложности, по-разному проявляющихся во внешних (социальных) и внутренних (психологических) характеристиках людей – представителей разных социальных групп.

До начала XX в. базовыми характеристиками человека выступали дата рождения и происхождение, к середине века – биография, отражающая его социальный опыт, к концу XX ст. – карьера как время и ситуации обретения социального опыта. Есть достаточно оснований рассматривать *карьеру (профессиональную карьеру)* человека в XXI ст. не как некий «пассив», аккумулирующий влияние внешних и внутренних факторов, а как функцию динамичного взаимодействия условий внешней среды и «внутренних условий» человека. Есть основания увидеть и признавать в карьере как социальном, социально-психологическом и психологическом феномене ее собственное «активное начало», способное из первоначального «следствия» действия разных сил на человека на определенном этапе эволюции общества становиться «активной силой», регулирующей и направляющей развитие и человека, и, фрагментами, среды его жизнедеятельности, становиться причиной определенных отношений, действий и поведения людей.

В научной литературе, как правило, рассматриваются преимущественно позитивные аспекты развития карьеры, *профессионального становления субъекта* (ПСС), динамики личностной эволюции субъекта как последовательность ряда позитивных преобразований, как стандартное прохождение им стандартных квалификационных и должностных позиций на протяжении трудовой жизни, как сравнительно равные для всех условия на «старте» и на «дистанции» жизненного пути [1–13]. Работы, в которых, напротив, акцентируются негативные аспекты профессиональной эволюции людей – деформация, деструкция, выгорание и пр., – стоят особо [14, 15]. Эти «две стороны медали» ученые рассматривают с разных позиций. Роль множества внешних и внутренних условий реальной жизнедеятельности людей учеными детально чаще не рассматривается [2, 3, 5, 7, 8], по-прежнему преобладают концептуализация и абстрагирование от множества конкретных условий; специфические особенности представителей разных социальных групп также все еще не стали темой для внимательного изучения.

На рубеже XX–XXI вв. представляется необходимым проблему карьеры (профессиональной карьеры) рассматривать в многостадийности

развертывания процессов ПСС, в сочетании и переплетении множества условий на разных стадиях, различающихся у разных людей, выявлять сложные «сети» взаимодействия «внутренних» и «внешних» условий в процессах ПСС. В логике синергетического подхода такие феномены, как «профессионализм», «профессиональная карьера», можно и должно рассматривать как большие, открытые, нестабильные системы. Соответственно, и все процессы ПСС тем более должны рассматриваться как взаимозависимые, в их действительной комплексности и сложности. Можно допускать, что на разных стадиях профессиональной карьеры разные условия внешней и внутренней среды могут выступать с разной «валентностью» (играть позитивную или негативную роль в эволюции субъекта), могут изменяться причинно-следственные отношения частей сложных систем, разные «условия», «факторы» и «детерминанты» (по Б. Ф. Ломову) могут изменять свой статус. Приоритетной задачей в современной психологии должно стать не приписывание психологическим объектам свойств, выделенных теоретиками «общей теории систем», а обстоятельное изучение и описание свойств, проявляющихся в процессах эволюции психологических объектов. В этой связи вопросы, которые не были и не могли быть решены учеными при следовании ими исторически ранее сформированным компонентным и линейно-стадийным подходам [16, 17], должны находить свое решение при обращении к новым средствам методологии, методическим инструментам и приемам, возможно – и при ре-интерпретации прежних методологических положений, ре-интерпретации содержания устоявшихся понятий и известных фактов. Ряд важных аспектов обсуждаемой проблемы представляется возможным осветить и рассмотреть в границах средств и возможностей *синергетического подхода*.

*Цель исследования*, представленного в статье, заключается в выявлении стадий и возможных детерминант микродинамики становления профессионализма и его составляющих у государственных служащих в возрасте 25–55 лет.

*Объект исследования: карьера (профессиональная карьера* в частности) как социальный, социально-психологический и психологический (субъектный, личностный) феномен.

*Предмет*: возрастная динамика профессионализма и его составляющих (креативности, стиля деятельности, стиля руководства) у субъектов в возрастном интервале от 25 до 55 лет.

*Гипотезы*. 1. Динамика профессионального становления субъектов (ПСС) характеризуется микростадийностью в продолжение всей профессиональной карьеры.

2. Профессиональная карьера как открытая, неустойчивая система подвержена воздействию разных факторов внешней и внутренней среды субъектов.

3. Динамика ПСС у представителей разных социальных групп различна.



## Материалы и методы

*Методы* исследования: историко-теоретический анализ; квазиизмерения; методы параметрической статистики (описательная статистика, выделение «вторичных» статистик, *t*-сравнение и др.).

*Процедура исследования.* Ключевым в настоящей НИР выступал метод, названный нами «квазиизмерения» [18]. Испытуемым предлагалось оценить динамику своего профессионализма и его составляющих по 9-балльной шкале от 0 до 8 баллов в разные возрастные периоды как пройденные, прожитые, от 25 лет до *актуального* возраста субъектов, так и прогнозируемые, ожидаемые изменения в будущем, до 55 лет, – отвечая на ряд вопросов: «Как бы Вы определили уровень развития ... в возрасте ...» (В настоящей работе рассматриваются данные возрастной динамики профессионализма, креативности, стиля деятельности, стиля руководства в интервале от 25 до 55 лет, т. е. в возрасте, когда большая часть активно работающих профессионалов имеет сходный жизненный опыт, достаточно близкие представления о факторах успешности в профессиональной и в семейной сферах, когда для многих еще актуальны профессиональные и другие жизненные планы).

*Участники.* В начале 2000-х гг. в ситуациях платного профессионального обучения (получение второго высшего образования) обследовались государственные служащие (228 чел.) в возрасте 30–54 лет ( $M = 40,4$ ;  $SD = 5,7$ ), мужчины (132 чел.) и женщины (96 чел.), имеющие стаж работы от 5 до 37 лет ( $M = 18,2$ ;  $SD = 6,6$ ), состоящие в браке (202 чел.), имеющие до 4 детей ( $M = 1,6$ ;  $SD = 0,8$ ), занимающие должности от рядового специалиста (условно равной 1) до заместителя министра (условно равной 8), ( $M = 2,7$ ;  $SD = 1,5$ ). Выборку составляли государственные служащие, получающие второе высшее образование в РАГС при Президенте РФ, и темы профессионализма, креативности, стиля деятельности, стиля руководства для них были актуальны и в личностном, и в карьерном плане. Поскольку задача деятельности органов государственной службы состоит в управлении социальными процессами, все они имели соответствующий опыт и достаточно адекватное представление как об индивидуальном стиле деятельности, так и о стиле руководства; темы профессионализма, креативности, стиля деятельности были широко представлены в учебных планах вуза. Таким образом, большая часть представителей нашей выборки имела сходные представления о содержании предлагаемых им понятий, о динамике эволюции людей в данной профессиональной сфере. В целом все опрашиваемые находилась в сходных социальных условиях, т. е. объективно было представлено все то, что дает основание считать выборку *гомогенной*.

Согласно ранее проведенным исследованиям [19–21] к 30 годам у людей складывается типичное для профессии и данной социальной группы (ру-

ководители / специалисты, мужчины / женщины и т. д.) представление о динамике составляющих профессионализма субъектов; до 55 лет люди еще находятся в «хорошей рабочей форме», сохраняя перспективы дальнейшего роста и продвижения. В возрасте 30–55 лет люди уже имеют «необходимый и достаточный» социальный опыт – профессиональный, управленческий, жизни в браке и воспитания детей. В этом возрасте чаще еще не жестко проявляются деструкция, нарушение здоровья и пр., которые могут изменять представление профессионала о себе как личности и субъекте (сам факт обучения в вузе можно считать знаком его физического, психического, духовного и социального благополучия). В ходе статистического анализа выборка неоднократно разделялась на подгруппы по разным признакам. Такие «социальные группы» различались: 1) по полу: мужчины / женщины (132 / 96); 2) *должностной позиции*: руководители (высшего звена – 28 чел.) и специалисты (200 чел.); 3) *реализованные в семейной сфере / не реализованные* (состоящие в браке, имеющие детей и семейный стаж не менее 5 лет – 202 чел.) и не состоящие в браке, не имеющие детей (26 чел.). Таким образом, выделялись достаточно большие и контрастные гомогенные группы.

## Результаты исследования

При обобщении суждений специалистов под *профессионализмом* нами понимается интегральная характеристика субъекта квалифицированной деятельности, отражающая его способность успешно (в соответствии с критериями продуктивности, качества, надежности работы с оптимальными психофизическими затратами при удовлетворенности трудом) решать профессиональные задачи (в пределах своих должностных обязанностей). Нами изучалось *не содержание* «профессионализма» и его составляющих, а их динамика – изменения в возрасте от 25 до 55 лет в пятилетних интервалах. Получающие второе образование респонденты уже состоялись как профессионалы, были заинтересованы в своем дальнейшем профессиональном развитии; все они находились в общем семантическом пространстве, использовали согласованный профессиональный тезаурус. Таким образом, обеспечивались условия для конструктивного использования возможностей рефлексии субъектами как ретроспективы, так и перспективы своей профессиональной эволюции. Этот метод мы называем квазиизмерениями [18, 19]. Проведенные ранее психометрические проверки методик подтверждали их надежность и валидность. Цикл специальных исследований убеждал нас, что самооценки респондентов, полученные в стандартных условиях, могут рассматриваться как самодостаточные, не требующие повторной валидации [20, 21]. В широком смысле такие методики могут использоваться в комплексных исследованиях, продолжающих



традиции, заложенные Б. Г. Ананьевым и его единомышленниками [16, 17, 22, 23].

Рассмотрим особенности представления о своей возрастной динамике профессионализма и его составляющих у госслужащих, которых можно разделять на несколько противоположных социальных групп по разным критериям.

*А. Мужчины / женщины:* динамику профессиональной эволюции первых можно определить как «типичные кризисы середины жизни» в 30–35 лет (таблица, рис. 1); динамику возрастных изменений у женщин, скорее, можно обозначить как «проблемы 30 лет» (рис. 2).

После прохождения этого возрастного «рубежа» у женщин эволюция заявляет о себе как согласованное снижение уровня развития всех систем ориентированно к возрасту выхода на пенсию (55 годам). У женщин до 45 лет имеет место скромное приращение уровня развития составляющих профессионализма в абсолютных значениях при монотонном снижении в относительных величинах; в отношении отдельных составляющих отмечены умеренный рост до 45 лет и ускоренная инволюция после 50 лет как по абсолютным величинам, так и по относительным (см. таблицу).

*В. Специалисты / руководители:* у представителей первой группы можно констатировать наличие в 30–35 лет типичного «кризиса середины жизни» (как это представлено и описано в

независимых исследованиях); у лиц с успешной «вертикальной» карьерой «бифуркации» в этот возрастной период менее выражены. Другими словами, не сложившаяся «вертикальная карьера» у человека в возрастном интервале 35–45 лет в последующем проявляется в крайне скромном приращении в абсолютных значениях при монотонном снижении в относительных величинах всех составляющих профессионализма (см. таблицу, рис. 3).

Напротив, в группе лиц с успешной «вертикальной карьерой» имеет место регулярная перестройка структуры составляющих профессионализма, до 50 лет представленная как заметное приращение в абсолютных значениях при монотонном понижении в относительных величинах (рис. 4.). Последовательный должностной рост людей проявляется в регулярной умеренной перестройке их психологической системы.

*С. Реализованные / не реализованные в семейной сфере:* в представлении большей части социально благополучных, успешно реализованных в семейной сфере госслужащих (состоящих в браке не менее 5 лет, имеющих детей) отражена «типичная динамика ПСС» (сходная, с одной стороны, с динамикой у мужчин и специалистов (см. таблицу, рис. 1 и 3), с другой – «галопирующая» динамика у нереализованных (не состоящих в браке, не имеющих детей) (рис. 5).

**Динамика составляющих профессионального становления субъекта (ПСС) и относительная динамика у государственных служащих (N = 228)**

**The dynamics of the components of the professional becoming of the subject (PBS) and the relative dynamics of civil servants (N = 228)**

Группа	Динамика ПСС					Относительная динамика ПСС (Дельта генеза)			
	Возраст	Креатив	СД	СР	Проф.	Креатив	СД	СР	Проф.
ГС	25	6,0	4,6	4,1	4,9	0,0	0,0	0,0	0,0
	30	6,2	5,6	5,3	5,6	0,2	1,0	1,2	0,7
	35	6,5	6,5	6,2	6,1	0,3	0,9	0,9	0,5
	40	6,7	7,0	6,9	6,8	0,2	0,5	0,7	0,7
	45	6,7	7,1	7,2	7,1	0	0,1	0,3	0,3
	50	6,4	6,8	7,1	7,1	-0,3	-0,3	-0,2	0,0
	55	4,5	4,9	5,9	5,8	-1,9	-1,9	-1,2	-1,3
ГС – мужчины	25	5,7	4,4	4,0	4,8	0	0,0	0,0	0,0
	30	6,2	5,4	5,3	5,8	0,5	1,0	1,3	1,0
	35	6,5	6,3	6,2	6,3	0,3	0,9	0,9	0,5
	40	6,5	6,8	6,9	6,8	0	0,5	0,7	0,5
	45	6,4	7,0	7,1	7,1	-0,1	0,2	0,2	0,3
	50	6,3	6,7	7,0	7,0	-0,1	-0,3	-0,1	-0,1
	55	4,6	4,9	5,8	5,8	-0,7	-1,8	-1,2	-1,2
ГС – женщины	25	6,4	4,9	4,3	5,1	0	0,0	0,0	0,0
	30	6,1	6,0	5,3	5,3	-0,3	1,1	1,1	0,2
	35	6,5	6,8	6,1	5,9	0,4	0,8	0,8	0,6
	40	7,1	7,3	7,0	6,9	0,6	0,5	0,9	1,0
	45	7,0	7,3	7,4	7,2	-0,1	0,0	0,4	0,3
	50	6,6	7,0	7,3	7,1	-0,4	-0,3	-0,1	-0,1
	55	4,4	4,9	6,0	5,7	-2,0	-2,1	-1,3	-1,4



Окончание табл.

Группа	Динамика ПСС					Относительная динамика ПСС (Дельта генеза)			
	Возраст	Креатив	СД	СР	Проф.	Креатив	СД	СР	Проф.
ГС – специалисты	25	6,2	4,7	4,3	5,0	0	0,0	0,0	0,0
	30	6,2	5,8	5,4	5,6	0	1,1	1,1	1,6
	35	6,5	6,6	6,3	6,1	0,3	0,8	0,9	0,5
	40	6,7	7,1	7,0	6,8	0,2	0,5	0,7	0,7
	45	6,6	7,1	7,2	7,1	-0,1	0,0	0,2	0,3
	50	6,3	6,8	7,1	7,0	-0,3	-0,3	-0,1	-0,1
	55	4,3	4,6	5,7	5,6	-2,0	-2,2	-1,4	-1,4
ГС – руководители	25	5,0	3,5	2,9	4,1	0	0,0	0,0	0,0
	30	5,5	4,8	4,2	5,4	0,5	1,3	1,3	1,3
	35	6,7	5,9	5,4	6,1	1,2	1,1	1,2	0,7
	40	6,8	6,8	6,5	6,8	0,1	0,9	1,1	0,7
	45	6,8	7,1	7,2	7,3	0	0,3	0,7	0,5
	50	6,8	7,3	7,5	7,5	0	0,2	0,3	0,2
	55	5,6	6,8	7,1	6,9	-0,8	-0,5	-0,4	-0,6
ГС – не реализованные в семейной сфере	25	5,4	3,8	4,6	4,4	0,0	0,0	0,0	0,0
	30	6,9	5,5	6,4	6,2	1,5	1,3	1,8	1,8
	35	4,6	6,9	7,0	5,0	-2,3	1,4	0,6	-1,2
	40	5,2	7,4	7,3	6,3	0,8	0,5	0,3	1,3
	45	5,1	6,7	6,5	6,7	-0,1	-0,7	-0,8	0,4
	50	4,8	6,7	6,6	7,3	-0,3	0,0	0,1	0,6
	55	3,0	5,7	7,3	5,0	-1,8	-1,0	0,7	-2,3

Примечание. Выборка государственных служащих (ГС) ( $n = 228$ ): ГС – мужчины ( $n = 132$ ); ГС – женщины ( $n = 96$ ); ГС – специалисты ( $n = 200$ ); ГС – руководители ( $n = 28$ ); ГС – не реализованные в семейной сфере ( $n = 26$ ). Креатив – креативность; СД – стиль деятельности; СР – стиль руководства; Проф. – профессионализм.

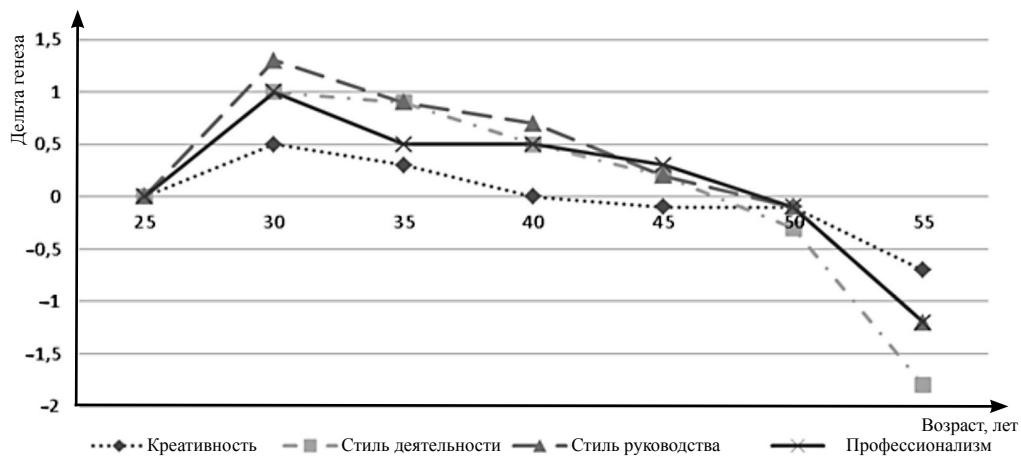


Рис. 1. Относительная динамика составляющих профессионализма у госслужащих (мужчины)  
 Fig. 1. The relative dynamics of professionalism components of civil servants (men)

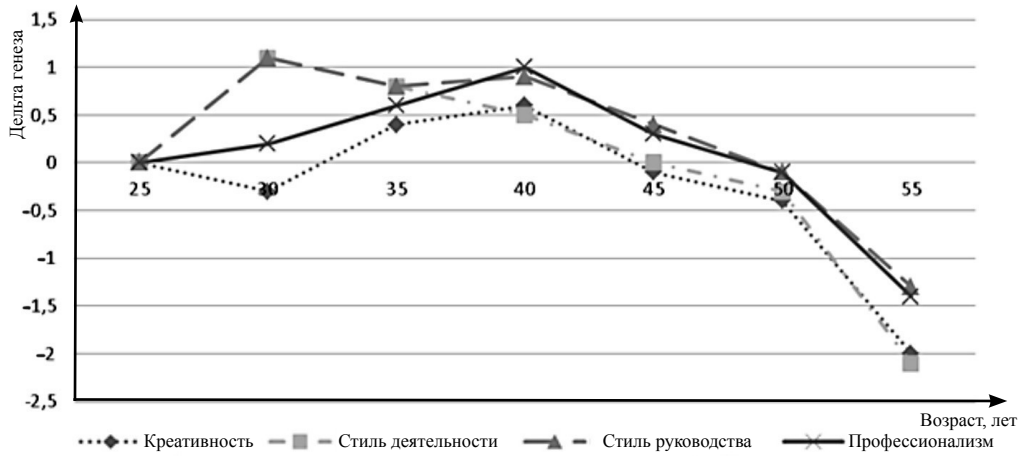


Рис. 2. Относительная динамика составляющих профессионализма у госслужащих (женщины)

Fig. 2. The relative dynamics of professionalism components of civil servants (women)

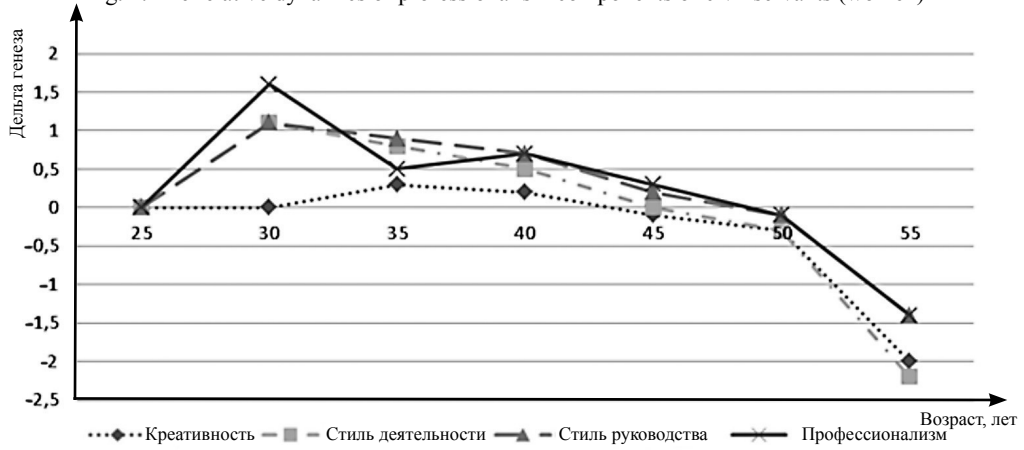


Рис. 3. Относительная динамика составляющих профессионализма у госслужащих (специалисты)

Fig. 3. The relative dynamics of professionalism components of civil servants (specialists)

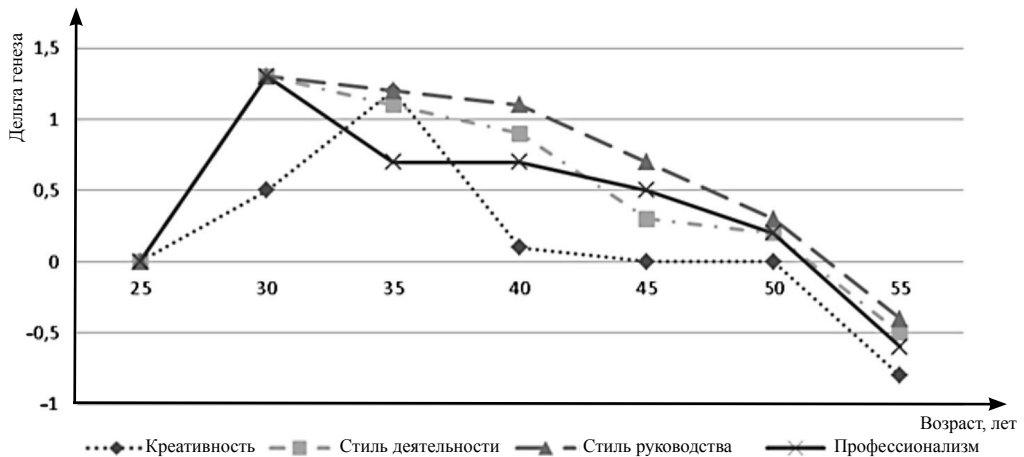


Рис. 4. Относительная динамика составляющих профессионализма у госслужащих (руководители)

Fig. 4. The relative dynamics of professionalism components of civil servants (managers)

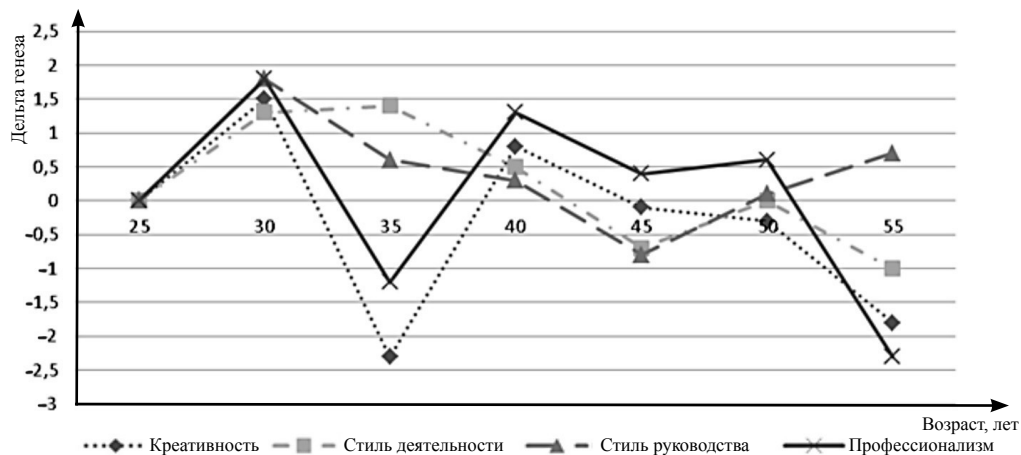


Рис. 5. Относительная динамика составляющих профессионализма у госслужащих (не состоящих в браке)  
Fig. 5. The relative dynamics of professionalism components of civil servants (unmarried)

## Обсуждение

В отечественной психологии в последние десятилетия в изучении возрастной динамики субъектных и личностных новообразований акцент делается на предстатиях и начальных стадиях профессионального становления субъекта (ПСС) – на возрасте профессиональной ориентации молодых людей, когда начальные условия внешней и внутренней среды человека рассматриваются учеными как относительно одинаковые [1–3, 12, 13, 24, 25]. Если следовать этой негласной традиции «по умолчанию», и последующая динамика эволюции субъекта нередко также подразумевается как относительно одинаковая для всех людей и последующие изменения также будут сходными у всех, что, однако, далеко не очевидно.

Еще раз подчеркнем особенности анализируемой нами выборки. Прежде всего упомянем о стабильности профессионального и социального положения государственных служащих в 1990–2000-х гг. (в «лихие 90-е», в «неопределенные нулевые»), о периодически получаемых ими «бонусах» в той или иной форме, о социальных гарантиях, дополнительных льготах при выходе на пенсию. Выборка государственных служащих представляет особый предмет для изучения динамики ПСС как одна из наиболее благополучных в плане профессиональных перспектив, даже безотносительно успешности их «вертикальной карьеры». Государственные служащие среди других социальных групп выгодно отличаются не только большей продолжительностью работы в одной организации, но и большей полнотой самореализации в семье. Поэтому динамика изменений в выделенной нами как особой группе «не реализованных в семейной сфере» (к слову, довольно малочисленной – 11%, тогда как в других профессиональных выборках она составляет порядка 30–50%) [6, 21] представляется весьма

показательной. Выделим несколько важных аспектов проблемы карьеры в ее широком смысле – в широком социальном и психологическом контексте [26–28], а также рассмотрим и возможные методологии разработки этой проблемы.

*Первый аспект* – проблема профессиональной карьеры (ПК) в контексте возрастной эволюции человека. В середине XX в. внимание ученых захватила тема периодизации развития [2, 10–12, 22, 25, 29–34]. Согласно концепциям, предложенным учеными – представителями разных научных школ, у всех работников должны наблюдаться сходные по содержанию и сравнительно продолжительные фазы их стабильного состояния – до 5–30 лет. Но так ли это? Ученые аргументированно обращали внимание на факты периодических макроизменений в физическом, психологическом, социальном состоянии человека, но при этом выделяемые ими возрастные зоны вероятных радикальных изменений, переходов, кризисов в микро- и мезофазах в интервале 25–35 лет остались без должного внимания. Наиболее обстоятельно изучены и продолжают продуктивно изучаться возрастные группы молодых людей, еще не реализовавшихся в разных сферах жизнедеятельности [4, 24, 35–38], людей еще только стоящих «на пороге» их профессиональной карьеры. Явно «заявляющее» о себе многообразие их ценностных ориентаций, стратегий, жизненных планов, предпочтений [24, 35, 36] не может не выступать основанием для формирования последующих «линий поведения», оснований («факторов», «детерминант», по Б. Ф. Ломову) для появления вероятных «точек бифуркации» в определенные возрастные периоды, все более жестко и последовательно определяющих становление их жизненных траекторий («аттракторов» на языке синергетики). Но такие же исследования в отношении следующих возрастных периодов – 25–35 лет, 36–45, 46–55, 56–65 лет – почти не проводятся.



*Второй аспект* – проблема неравномерности и гетерохоронности развития. Разная динамика разных психологических составляющих, еще в начале 1960-х гг. описанная и объясняемая Б. Г. Ананьевым и его сотрудниками [16, 17, 22, 23], во второй половине XX в. так и не получила должного конструктивного продолжения. Спустя полвека уже должно различать как собственно «динамику» – общую возрастную эволюцию, – так и «относительную динамику», выделяемую посредством своеобразного микроанализа частных изменений динамики в микрофазах развития. При таком микроанализе легко различимы «точки перелома» динамики разных психологических систем, в том числе разных составляющих профессионализма, и последующее становление разных траекторий эволюции разных составляющих (см. таблицу, рис. 1–5). Но если люди успешно работают при сохранности их профессионализма в целом, здесь можно видеть становление своего рода аналога квазифункций, описанных Б. Г. Ананьевым (профессиональное мышление, профессиональная память, внимание) [16, 17, 22]. Можно предполагать, что в возрастной динамике подобные «замещающие структуры» (преобразующиеся в процессе возрастной эволюции людей, накопления ими опыта) будут сложнее, но и менее стабильными, более динамичными, лабильными, нежели первоначальные «природные», «базовые», «стартовые», в которых фрагменты «функциональных систем» (по Б. Г. Ананьеву) были более представлены, чем составляющие «операциональных систем», формирующиеся, развивающиеся, преобразующиеся в процессе трудовой жизни человека.

*Третий аспект* – профессиональная карьера представителей разных социальных групп. В современной психологии также крайне скупо описаны особенности карьеры, возрастной эволюции, динамики изменения составляющих профессионализма у представителей разных социальных групп. Открытыми остаются вопросы влияния социального окружения на возрастную эволюцию человека (со стороны корпоративной культуры, технологий деятельности и пр.). Можно предполагать, что величины качественных изменений будут все же меньше у представителей социальных групп с наименьшим изменением социального статуса, психологического и физического состояния (например, у мужчин, у специалистов), нежели у лиц с более выраженным в анализируемые периоды изменением окружения, статуса, состояния (например, у женщин с приостановкой карьеры на время родов и ухода за ребенком, у руководителей при каждом новом назначении, у вынужденных мигрантов и др.). Есть достаточные основания различать социальные группы, которые периодически подвергаются резким переменам в социальном окружении, сопряженным с изменениями роли социальных факторов и ими инициируемой перестройки структур психологической системы человека и группы с монотонным

изменением условий окружения и накоплением специфического социального опыта [8, 39, 40].

В отношении рассматриваемой нами выборки еще раз подчеркнем, что в 1990–2000 гг. государственные служащие находились в сравнительно благополучном социальном и психологическом состоянии в сравнении с представителями других профессиональных групп. И если даже у наиболее благополучных мы констатируем периодические изменения в динамике структуры составляющих профессионализма, можно предполагать, что в большем пространстве разных социальных групп будут проявляться и усиливаться более выраженные различия и изменения.

*Четвертый аспект* – «точки перелома» в эволюции человека и карьера. В независимых исследованиях констатируется: в возрастном интервале 25–30–35 лет происходят радикальные изменения в состоянии психических, психологических, физиологических систем – снижаются показатели памяти, внимания, физического здоровья [16, 17, 22, 23, 29, 41]. Результаты наших исследований согласуются с литературными данными. Кроме того, показано, что такие изменения протекают по-разному у представителей разных социальных групп, у людей, находящихся в разных социальных условиях, по-разному прогнозирующих свои социальные перспективы. Возможно, именно возрастной период 25–35 лет выступает определяющим для всей последующей ПК, трудовой жизни, профессионального долголетия, самореализации человека в разных сферах. Согласно результатам наших исследований, референтным признаком (предиктором) микродинамики профессионализма выступает *самооценка креативности*. Можно ожидать, что самооценка креативности все же подвластна целенаправленной коррекции. Следовательно, изменение в этой «цепочке» взаимосвязей может «подтягивать» и оптимизировать динамику профессионализма в целом.

Согласно результатам наших исследований, четко различаются *три фазы* в эволюции профессионализма субъектов и его составляющих: *зарождение и рост, стабилизация* (краткая), *снижение* (инволюция, утрата функции доминирования, ослабление динамики). Три четко различимые фазы в динамике дают повод критически пересмотреть многостадийные концепции развития субъекта, как и само содержание научных понятий. Укоренившееся в отечественной психологии понятие «развитие» следует соотносить с понятием *эволюции* как заверщенного цикла изменений, ограниченного во времени, имеющего начало и конец. Понятие «развитие» чаще ассоциируется с безграничными, исключительно лишь позитивными изменениями, тогда как в действительности имеет место накопление негативных моментов, затормаживание динамики.

*Пятый аспект* – проблема карьеры в ее предельном хронологическом плане. Наиболее конструктивным будет изучение психологиче-





ских феноменов в их предельных темпоральных масштабах как целостных и завершенных в своей эволюции фрагментов социальной действительности. Одно из условий разработки этого аспекта проблемы – решение вопроса о виде эмпирических данных как основания для научной констатации. Классические лонгитюдные исследования трудоемки, дорогостоящи, нетипичны для отечественных гуманитарных дисциплин. Изучение социальных и психологических явлений в «срезовых» и краткосрочных исследованиях не дает должных оснований для окончательных выводов. Один из вариантов решения мы видим в разработке методологии и методов, условно названных нами *квазиизмерениями* [18–20]. Квазиизмерения как метод создают дополнительные возможности для охвата больших временных интервалов, выдвигения и быстрой проверки гипотез, обоснованного планирования задач «классических» лонгитюдов, не ограничиваясь исходной методологией и методическим инструментарием и мн. др. Квазиданные как эмпирические переменные достаточно защищены от субъективного искажения респондентами, при этом характеризуясь приемлемой валидностью и надежностью. При квазиизмерениях возможны дополнительное извлечение «вторичной статистики», «вычерпывание» информации из единожды собранного эмпирического материала. Эмпирические данные, полученные посредством квазиизмерения, позволяют широко использовать разные методы параметрической статистики, прибегать к комбинации разных методов исследования. Отметим и факты изменения акцентов в роли научных методов на протяжении XX в. [37, 42–44], в частности возрастающие возможности и доступность методов математической статистики, возможности ПЭВМ, позволяющие даже одному исследователю широко и разнообразно использовать комбинаторику разных методов в изучении целого.

*Шестой аспект* – проблема карьеры и методологии ее изучения. К наиболее развитым вариантам системного подхода можно относить методологию изучения фрагментов социальной действительности как больших, открытых, неустойчивых систем – синергетику, метасистемогенетический подход, экологическую психологию, эконсихологический подход и др. [14, 36, 37, 43, 45, 46]. К сфере методологии отнесем и комбинаторику разных методов, экспликацию предмета в разных планах, обращение к разным «измерениям», использование разных языков описания явления или предмета исследования.

*Седьмой аспект* – проблема карьеры в широком научном контексте. Представляется правомерным и конструктивным рассмотрение карьеры в связи с другими научными проблемами, в современной психологии определяемыми как социальная активность, жизнеспособность, профессиональное здоровье и долголетие, профессиональная деформация и др. [15, 35, 47–49].

Такая связь становится более наглядной, если ее эксплицировать в эволюционном аспекте. Так, например, связь карьеры с проблемой жизнеспособности [48–50]: до XIX в. этот феномен вполне ассоциировался и, возможно, даже ограничивался физической составляющей – физическим здоровьем индивида; в конце XIX – середине XX в., в периоды массовых географических и социальных миграций, гонений по национальному, социальному или религиозному признаку – с социальной составляющей жизнеспособности (готовностью людей интегрироваться в новую субкультуру, овладевать новым языком, осваивать новые профессии, мириться с бедностью, бытовой неустроенностью и пр.); на рубеже XX–XXI вв. основу жизнеспособности уже определяют, скорее, ее ментальные составляющие (оценка своих профессиональных перспектив, потенциала, успешности карьеры, рефлексия условий социальной среды, своего «качества жизни», «удовлетворенности жизнью» и т. п.).

*Восьмой аспект* – карьера и социальные установки. Представляется примечательным фактом и выявленная в исследовании явная связь динамики профессионализма субъектов с юридически определенным возрастом выхода на пенсию (до 2019 г. 55 лет у женщин, 60 – у мужчин). Показательно, что уже за несколько десятилетий до этого социального «рубежа» у людей может снижаться состояние составляющих профессионализма, и на заключительных этапах (после 50 лет) оно уже выражено и последовательно, прежде всего у женщин. Повторим, что предиктором динамики выступает самооценка креативности. Очевидно, что такая самооценка может легко корректироваться в сторону ее оптимизации, что создает и предпосылки для целенаправленного управления (коррекции, оптимизации) эволюцией профессионализма людей, подтягивания всей цепочки ожидаемых изменений.

*Девятый аспект* – проблема предмета психологии и частных исследований. Адекватное определение предмета НИР перманентно остается актуальной задачей дисциплины [44]. Сущность карьеры (профессиональной карьеры) как феномена в XXI в. также требует серьезного осмысления. Если до начала XX в. в социальной оценке человека основными критериями были его происхождение и год рождения, к середине столетия – образование и биография (как отражающие его социальный, в том числе профессиональный опыт), то уже к концу XX в. это карьера как темпоральные характеристики обретения социального опыта, быстрота накопления профессионального и управленческого опыта, ожидаемая скорость прохождения последующих квалификационных и должностных позиций в специфической социальной среде. Именно с учетом этих темпоральных характеристик, «преломляющихся» в карьере, все последующие должностные назначения работника теперь уже планируются и проводятся как



с оценкой его прошлых перемещений, так и прогнозируемого будущего. Ставшее модным в XX в. понятие «управление человеческими ресурсами» в XXI в. становится все менее человеческим и все более обезличенным, вырождается в исключительно экономические технологии – жесткие в их реализации, «близорукие» в плане возможности решения ключевых социальных задач, опасные в плане решения базовых национальных проблем нашего общества.

*Десятый аспект* – проблема взаимосвязи «внешнего воздействия» и «внутренних условий» человека. Феномен карьеры можно рассматривать и как один из ключей к объяснению «формулы Рубинштейна», к решению им определенной проблемы: «Изучение внутренних психологических закономерностей, обуславливающих психический эффект внешних воздействий, составляет фундаментальную задачу психологического исследования» [51, с. 209]. Если на протяжении XX в. влияние «внешнего воздействия» через «внутренние условия» человека трактовалось, скорее, как сравнительно простые и однонаправленные изменения, то сейчас его вернее рассматривать как множество каскадов преобразования структур психического [13].

Обобщая результаты наших эмпирических исследований и теоретико-исторического анализа, выделим следующее. С одной стороны, карьера становится массовым явлением (как историческое расширение возможностей профессионального и административного продвижения у представителей разных социальных групп), с другой стороны, она обретает множество новых «измерений» (вертикальная, горизонтальная, экстернальная, интернальная и др.). Карьера становится частью других психологических феноменов и может корпорироваться в разные личностные новообразования (самооценку, стратегии поведения, самоэффективность, самодетерминацию, самоактуализацию, жизнеспособность и пр.). С одной стороны, карьера входит в содержание других сложных новообразований, с другой – включает их в свой состав (в 1970-х гг. В. П. Кузьмин называл эту особенность сложных систем «двойственностью качественной определенности»). С одной стороны, карьера как бы согласуется (координируется, комплементируется) с множеством феноменов, с другой – становится своеобразной «мерой вещей», определяющей эволюцию других явлений при довольно жестких позитивных и негативных следствиях такой взаимозависимости (в плане самореализации человека в семье, досуговой сфере, становления его актуальных социальных сетей, доминирующих ценностей и смыслов жизни). На рубеже XX–XXI вв. обычной ценой успешной карьеры человека (прежде всего, у женщин) стали безбрачие, бездетность, ранняя профессиональная деформация, деструкция, выгорание, заболевания. Понятно, что такая цена неоправданно высока, непозволительна и недопустима в большой исторической перспективе.

Итак, рабочие гипотезы получили подтверждение. Обобщая сущностные свойства обсуждаемого нами феномена, определим его так: *карьера (профессиональная карьера)* есть изменение состояния человека (как индивида, субъекта, личности, индивидуальности), активно и пассивно взаимодействующего с другими (в разных социально-психологических пространствах, более или менее продолжительно и интенсивно), вследствие чего возникают эффекты, приводящие к последующему изменению психологического и социально-психологического пространства субъектов совместной деятельности. Накопление частных изменений в названных пространствах со временем изменяет и само социальное пространство, в свою очередь, задающее новые условия проявления активности взаимодействующих субъектов.

## Выводы

1. Динамика профессионального становления субъектов (ПСС) характеризуется микростадиальностью в продолжение всей профессиональной карьеры. Профессиональная карьера как открытая, неустойчивая система подвержена воздействию разных факторов внешней и внутренней среды субъектов. Динамика ПСС чрезвычайно вариативна, характеризуется периодическим изменением многих психологических структур; она различна у представителей разных социальных групп; условия социальной микро- и мезосреды в сочетании с личностными особенностями своеобразно (а не детерминированно) направляют процессы эволюции профессионализма и его составляющих.

2. Методология изучения профессиональной карьеры должна развиваться с учетом особенностей исторически эволюционирующих фрагментов социальной действительности.

3. Метод квазиизмерений в изучении профессионального становления субъектов можно считать адекватным объекту и предмету исследования, позволяющим решать ряд важных научных и прикладных задач. Результаты квазиизмерений согласуются с литературными данными психологических тестов и опросников.

**Благодарности и финансирование:** *Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ (проект № 19-29-07409мк «Социально-психологические ресурсы жизнеспособности человека в условиях неопределенности»).*

## Библиографический список

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. М. : ПЕР СЭ, 2001. 511 с.
2. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. М. : Академия, 2004. 304 с.



3. Митина Л. М. Психология личностно-профессионального развития учителя. СПб. : Нестор-История, 2014. 288 с.
4. Могилёвкин Б. А. Карьерный рост : диагностика, технологии, тренинг. СПб. : Речь, 2007. 336 с.
5. Молл Е. Г. Управление карьерой менеджера. СПб. : Питер, 2003. 352 с.
6. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности. М. : РАГС, 2007. 352 с.
7. Мучински П. Психология, профессия, карьера. СПб. : Питер, 2004. 539 с.
8. Поваренков Ю. П., Слепко Ю. Н., Цымбалюк А. Э. Системогенез деятельности профессионала. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2019. 162 с.
9. Служебная карьера / под общ. ред. Е. В. Охотского. М. : Экономика, 1998. 302 с.
10. Havighurst R. J. Stages of vocational development // H. Borow, ed. Man in a world at work. Boston : Houghton Mifflin, 1964. P. 17–32.
11. Osipov S. H. Convergence in theories of career choice and development: review and prospect // Journal of Vocational Behavior. 1990. Vol. 37, № 3. P. 340–356.
12. Super D. E. The psychology of careers. New York : Harper & Brothers, 1957. 366 p.
13. Super D. E. Toward a comprehensive theory of career development // D. H. Montrose, S. J. Shinkman, eds. Career development: Theory and practice. Springfield IL : Charles C. Thomas, 1992. P. 35–64.
14. Баранцев Р. Г. Синергетика в современном естествознании. М. : Едиториал УРСС, 2003. 144 с.
15. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций. М. : Академический проект, 2005. 240 с.
16. Развитие психофизиологических функций взрослых людей : в 2 кн. / под ред. Б. Г. Ананьева, Е. И. Степановой. М. : Педагогика, 1972. Кн. 1. 245 с.
17. Развитие психофизиологических функций взрослых людей : в 2 кн. / под ред. Б. Г. Ананьева, Е. И. Степановой. М. : Педагогика, 1972. Кн. 2. 198 с.
18. Толочек В. А. Квазидиагностика и проблемы целостного изучения человека // Мир психологии. 2004. № 4. С. 100–111.
19. Толочек В. А. Социализация в квадрате : локализация феномена «акме» и его вероятные детерминанты // Мир психологии. 2005. № 4. С. 50–64.
20. 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.
21. Толочек В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М. : Институт психологии РАН, 2017. 262 с.
22. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. СПб. : Питер, 2001. 272 с.
23. Возрастные особенности психических функций взрослых в период зрелости (41–46 лет) / отв. ред. Я. И. Петров. М. : АПН, 1984. 88 с.
24. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М. : Наука, 1982. 184 с.
25. Greenhaus J. H. Career management. New York : Dryden Press, 1987. 526 p.
26. 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. DOI: 10.18500/2304-9790-2019-8-1-19-29
27. 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. 121–131. DOI: 10.18500/2304-9790-2019-8-2-120-131
28. Толочек В. А. Профессиональная карьера : синергетический подход. Ч. 1. // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9, вып. 1. С. 13–24. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-1-13-24>
29. Здоровая личность / под ред. Г. С. Никифорова. СПб. : Речь, 2013. 400 с.
30. Adizes I. Managing Corporate Lifecycles. Paramus, N. J. : Prentice-Hall, 1999. 520 p.
31. Bakker A. B., Bal P. M. Weekly work engagement and performance : A study among starting teachers // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2010. Vol. 83. P. 189–206.
32. Clarke S. Safety leadership : A meta-analytic review of transformational and transactional leadership styles as antecedents of safety behaviours // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2013. Vol. 86 (1). P. 22–49.
33. Cohen S. G., Chang L., Ledford G. E. A Hierarchical Construct of Self-Management Leadership and Its Relationship to Quality of Work Life and Perceived Work Group Effectiveness // Personnel Psychology. 1997. Vol. 50, no. 2. P. 275–308.
34. 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.
35. Бочарова Е. Е. Культурно-исторические факторы детерминации направленности социальной активности молодежи // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8, вып. 4 (32). С. 348–361. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-4-348-361>
36. Канцов А. В. Личностное и интеллектуальное развитие студентов в условиях учебной группы современного вуза. Самара : Изд-во «Самарский научный центр», 2011. 194 с.
37. Панов В. И. Экологическая психология. Опыт построения методологии. М. : Наука, 2004. 244 с.
38. Шамионов Р. М., Григорьева М. В. Психология субъективного благополучия и социальной адаптации личности. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2014. 196 с.
39. Толочек В. А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта : контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 2. С. 48–61.
40. Постылякова Ю. В. Повышение ресурсности и жизнеспособности кандидатов в замещающие родители в ходе обучения // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2016. Т. 1, № 1. С. 272–283.



41. Психология здоровья / под ред. Г. С. Никифорова. СПб. : Питер, 2003. 488 с.
42. Журавлев А. Л., Нестик Т. А. Психология управления совместной деятельностью. Новые направления исследований. М. : Институт психологии РАН, 2010. 248 с.
43. Карпов А. В. Рефлективная детерминация деятельности и личности. М. : РАО, 2012. 320 с.
44. Мазилев В. А. Методология психологической науки : История и современность : монография. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2017. 419 с.
45. Капица С. П., Курдюмов С. П., Малинецкий Г. Г. Синергетика и прогнозы будущего. М. : Едиториал УРСС, 2003. 288 с.
46. Николис Г., Пригожин И. Познание сложного. М. : Едиториал УРСС, 2003. 344 с.
47. Водопьянова Н. Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий) : автореф. дис. ... д-ра психол. наук. СПб., 2014. 48 с.
48. Лактионова А. И. Жизнеспособность и социальная адаптация подростков. М. : Институт психологии РАН, 2017. 248 с.
49. Махнач А. В. Жизнеспособность человека и семьи : социально-психологическая парадигма. М. : Институт психологии РАН, 2016. 480 с.
50. Махнач А. В., Лактионова А. И., Постылякова Ю. В. Роль ресурсности семьи при отборе кандидатов в замещающие родители // Психологический журнал. 2015. Т. 36, № 1. С. 108–122.
51. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир. СПб. : Питер, 2003. 512 с.

#### Образец для цитирования:

Толочек В. А. Профессиональная карьера: синергетический подход. Часть 2 // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9, вып. 2 (34). С. 126–139. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-2-126-139>

#### Professional Life: Synergetic Approach. Part 2

##### Vladimir A. Tolochek

Vladimir A. Tolochek, Institute of Psychology at Russian Academy of Sciences, 13 Yaroslavskaya St., Moscow 129366, Russia, tolochekva@mail.ru

This article continues the series of works (2017–2019) on the problem of career (professional life). The phenomenon of “professional life” in the methodology of the synergetic approach is considered as an open, unstable system. *The subject of research is* age dynamics of professionalism and its components (creativity, operating style, leadership style) in subjects at the age range of 25–55. *The research methods are:* historical and theoretical analysis; quasi-measurements (subjects were asked to evaluate the dynamics of their professionalism and its components on a 9-point scale – from 0 to 8 points in different age periods – both passed, lived, i.e., from 25 years to the actual age of the subjects, and predicted, expected changes in the future, i.e. up to 55 years); methods of parametric statistics. *The sample consisted of* civil servants (228 people) at the age range of 30–54 ( $M = 40.4$ ;  $SD = 5.7$ ), of men (132 people) and women (96 people) with 2–37 years of work experience ( $M = 18.2$ ;  $SD = 6.6$ ), holding positions from average executives to the Deputy Minister. In the process of analysis, the sample was repeatedly divided into subgroups according to various criteria (men / women; top managers / specialists; successful in the family sphere / not successful). *The results of the study confirmed* working hypotheses and gave empirical grounds for highlighting ten new aspects of career problem (age-related evolution of a person; heterochronism and unevenness of development; differences among different social groups; chronological “breaking points” and three phases of evolution of psychological systems; role of social attitudes, etc.). *The main conclusions are:* 1) The dynamics of the professional becoming of subjects (PBS) is characterized by microstadiality throughout the entire professional life. The professional life as an open, unstable system is exposed to various factors of the external and internal environment of the subjects. The dynamics of the PBS is extremely

variable and characterized by periodic changes in many psychological structures; it is different among representatives of different social groups; the conditions of the social micro- and mesic environment in combination with personal characteristics direct the processes of evolution of professionalism and its components in a particular (and not determinate) way. 2) The methodology for studying the professional life should be developed taking into account features of historically evolving fragments of social reality. 3) The method of quasi-measurements in the study of the professional becoming of subjects can be considered adequate to the object and subject of the research, allowing to solve a number of important scientific and applied problems. The results of quasi-measurements are consistent with the literature, data from psychological tests and questionnaires. **Keywords:** phenomenon, professional life, subjects, states, processes, effects, evolution, conditions of professional becoming, research methodology, concepts, synergistic approach, civil servants.

Received: 13.09.2019 / Accepted: 25.11. 2019 / Published: 30.06.2020

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

**Acknowledgments:** *This work was supported by the Russian Foundation for Basic Research (project No. 19-29-07409мк “Socio-Psychological Resources of Human Vitality under Uncertainty”).*

#### References

1. Bodrov V. A. *Psikhologiya professional'noy prigodnosti* [Psychology of Professional Suitability]. Moscow, PER SE Publ., 2001. 511 p. (in Russian).
2. Klimov E. A. *Psikhologiya professional'nogo samoopredeleniya* [Psychology of Professional Self-Determination]. Moscow, Academiya Publ., 2004. 304 p. (in Russian).
3. Mitina L. M. *Psikhologiya lichnostno-professional'nogo razvitiya uchitelya* [Psychology of Teacher's Personal and Professional Development]. St. Petersburg, Nestor-Istoriya Publ., 2014. 288 p. (in Russian).



4. Mogilyovkin B. A. *Kar' yerniy rost: diagnostika, tekhnologii, trening* [Career Growth: Diagnosis, Technology, Training]. St. Petersburg, Rech Publ., 2007. 336 p. (in Russian).
5. Moll E. G. *Upravleniye kar' yeroy menedzhera* [Management of Manager's Career]. St. Petersburg, Piter Publ., 2003. 352 p. (in Russian).
6. Moskalenko O. V. *Akmeologiya professional' noy kar' yery lichnosti* [Acmeology of Personality's Professional Career]. Moscow, RPA Publ., 2007. 352 p. (in Russian).
7. Muchinsky P. *Psikhologiya, professiya, kar' yera* [Psychology, Profession, Career]. St. Petersburg, Piter Publ., 2004. 539 p. (in Russian).
8. Povarenkov Yu. P., Slepko Yu. N., Tsymbalyuk A. E. *Sistemogenez deyatel' nosti professionala* [System-Genesis of Professional's Activity]. Yaroslavl, RIO YaSPU, 2019. 162 p. (in Russian).
9. *Sluzhebnyaya kar' yera* [Service Career]. Total ed. by E. V. Okhotskiy. Moscow, Ekonomika Publ., 1998. 302 p. (in Russian).
10. Havighurst R. J. Stages of Vocational Development. In: H. Borow, ed. *Man in a World at Work*. Boston, Houghton Mifflin, 1964, pp. 17–32.
11. Osipov S. H. Convergence in Theories of Career Choice and Development: Review and Prospect. *Journal of Vocational Behavior*, 1990, vol. 37, no. 3, pp. 340–356.
12. Super D. E. *The Psychology of Careers*. New York, Harper & Brothers, 1957. 366 p.
13. 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.
14. Barantsev R. G. *Sinergetika v sovremenom estestvoznani* [Synergetics in Modern Natural Sciences]. Moscow, Editorial URSS Publ., 2003. 144 p. (in Russian).
15. Zeyer E. F., Symanyuk E. E. *Psikhologiya professional' nykh destruktivnykh* [Psychology of Professional Destructions]. Moscow, Academicheskii proekt Publ., 2005. 240 p. (in Russian).
16. B. G. Anan'yev, E. I. Stepanova, eds. *Razvitiye psikhofiziologicheskikh funktsiy vzroslykh lyudey* [The Development of Adults' Psychophysiological Functions]. In 2 parts. Moscow, Pedagogika Publ., 1972. Part 1. 245 p. (in Russian).
17. *Razvitiye psikhofiziologicheskikh funktsiy vzroslykh lyudey* [The Development of Adults' Psychophysiological Functions]. In 2 parts. B. G. Anan'yev, E. I. Stepanova, eds. Moscow, Pedagogika Publ., 1972. Part 2. 198 p. (in Russian).
18. Tolochek V. A. Quasi-Diagnostics and Problems of Holistic Study of Person. *Mir psikhologii* [The World of Psychology], 2004, no. 4, pp. 100–111 (in Russian).
19. Tolochek V. A. Socialization Squared: Localization of Acme Phenomenon and Its Probable Determinants. *Mir psikhologii* [The World of Psychology], 2005, no. 4, pp. 50–64 (in Russian).
20. Tolochek V. A., Denisova V. G. Dynamics of Professional Formation in Subjects' Representations: Self-Esteem as Self-Sufficient Empirical Data. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal], 2013, vol. 34, no. 6, pp. 26–39 (in Russian).
21. Tolochek V. A. *Professional' naya kar' yera kak sotsial' no-psikhologicheskii fenomen* [Professional Career as Socio-Psychological Phenomenon]. Moscow, Psychology Institute of the RAS Publ., 2017. 262 p. (in Russian).
22. Anan'yev B. G. *O problemakh sovremenogo chelovekoznaniiya* [On Problems of Modern Human Knowledge]. St. Petersburg, Piter Publ., 2001. 272 p. (in Russian).
23. Ya. I. Petrov, executive ed. *Vozrastnyye osobennosti psikhicheskikh funktsiy vzroslykh v period zrelosti (41–46 let)* [Age Features of Adults' Mental Functions during Maturity Period (41–46 years)]. Moscow, APN Publ., 1984. 88 p. (in Russian).
24. Shadrikov V. D. *Problemy sistemogeneza professional' noy deyatel' nosti* [Problems of System-Genesis of Professional Activity]. Moscow, Nauka Publ., 1982. 184 p. (in Russian).
25. Greenhaus J. H. *Career Management*. New York, Dryden Press, 1987. 526 p.
26. Tolochek V. A. Professional Career: Research, Results, Possible Research Prospects. *Izv. Saratov Univ. (N. S.). Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2019, vol. 8, no. 1, pp. 19–29 (in Russian). DOI: 10.18500/2304-9790-2019-8-1-19-29
27. Tolochek V. A. Professional Career: Linear-Stage and Stage-Procedural Approaches. *Izv. Saratov Univ. (N. S.). Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2019, vol. 8, no. 2, pp. 121–131 (in Russian). DOI: 10.18500/2304-9790-2019-8-2-120-131
28. Tolochek V. A. Professional Career: Synergistic Approach. Part 1. *Izv. Saratov Univ. (N. S.). Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2020, vol. 9, no. 1, pp. 13–24 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-1-13-24>
29. *Zdorovaya lichnost'* [Healthy Personality]. G. S. Nikiforov, ed. St. Petersburg, Rech Publ., 2013. 400 p. (in Russian).
30. Adizes I. *Managing Corporate Lifecycles*. Paramus, N. J., Prentice Hall, 1999. 520 p.
31. Bakker A. B., Bal P. M. Weekly Work Engagement and Performance: A Study among Starting Teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2010, vol. 83, pp. 189–206.
32. Clarke S. Safety Leadership: A Meta-Analytic Review of Transformational and Transactional Leadership Styles as Antecedents of Safety behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2013, vol. 86 (1), pp. 22–49.
33. Cohen S. G., Chang L., Ledford G. E. A Hierarchical Construct of Self-Management Leadership and Its Relationship to Quality of Work Life and Perceived Work Group Effectiveness. *Personnel Psychology*, 1997, vol. 50, no. 2, pp. 275–308.
34. 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.
35. Bocharova E. E. Cultural and Historical Factors in Determining Direction of Youth's Social Activity. *Izv. Saratov Univ. (N. S.). Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2019, vol. 8, no. 4 (32), pp. 348–361 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-4-348-361>



36. Kaptsov A. V. *Lichnostnoye i intellektual'noye razvitiye studentov v usloviyakh uchebnoy gruppy sovremennogo vuza* [Students' Personal and Intellectual Development in Context of Study Group of Modern University]. Samara, Samarskiy nauchniy tsentr Publ., 2011. 194 p. (in Russian).
37. Panov V. I. *Ekologicheskaya psikhologiya. Opyt postroyeniya metodologii* [Ecological Psychology. Experience of Building Methodology]. Moscow, Nauka Publ., 2004. 244 p. (in Russian).
38. Shamionov R. M., Grigor'yeva M. V. *Psikhologiya sub'yektivnogo blagopoluchiya i sotsial'noy adaptatsii lichnosti* [Psychology of Personality's Subjective Well-Being and Social Adaptation]. Saratov, Saratov Univ. Publ., 2014. 196 p. (in Russian).
39. Tolocek V. A. Subject's Coupled Professional Career: Contexts and Measurements. *Chelovek. Soobshchestvo. Upravleniye* [Human. Community. Management], 2011, no. 2, pp. 48–61 (in Russian).
40. Postlyakova Yu. V. Resources and Resilience Development of Adoptive Parents' Applicants in the Training. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda* [Institute of Psychology Russian Academy of Sciences], 2016, vol. 1, no. 1, pp. 272–283 (in Russian).
41. G. S. Nikiforov, ed. *Psikhologiya zdorov'ya* [Psychology of Health]. St. Petersburg, 2003. 488 p. (in Russian).
42. Zhuravlev A. L., Nestik T. A. *Psikologiya upravleniye sovmestnoy deyatel'nost'yu: Novyye napravleniya issledovaniy* [Psychology of management of joint activity. New directions of research]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2010. 198 p. (in Russian).
43. Karpov A. V. *Refleksivnaya determinatsiya deyatel'nosti i lichnosti* [Reflexive Determination of Activity and Personality]. Moscow, RAO Publ., 2012. 320 p. (in Russian).
44. Mazilov V. A. *Metodologiya psikhologicheskoy nauki: Istoriya i sovremennost'* [Methodology of Psychological Science: History and Present]. Yaroslavl, RIO YaYPU, 2017. 419 p. (in Russian).
45. Kapitsa S. P., Kurdyumov S. P., Malinetskiy G. G. *Sinergetika i prognozy budushchego* [Synergetics and Forecasts of Future]. Moscow, Editorial URSS Publ., 2003. 288 p. (in Russian).
46. Nikolis G., Prigozhin I. *Poznaniye slozhnogo* [Cognition of Complexity]. Moscow, Editorial URSS Publ., 2003. 344 p. (in Russian).
47. Vodop'yanova N. E. *Resursnoye obespecheniye protivodeystviya professional'nomu vygoraniyu sub'yektov truda (na primere spetsialistov «sub'yekt-sub'yektnykh» professiy)* [Resource Support for Counteracting Professional Burnout of Subjects of Labor (Example of Specialists of "Subject-Subject" Professions): Autoref. Diss. Dr. Sci. (Psychol.)]. St. Petersburg, 2014. 48 p. (in Russian).
48. Laktionova A. I. *Zhiznesposobnost' i sotsial'naya adaptatsiya podrostkov* [Adolescents' Vitality and Social Adaptation]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2017. 248 p. (in Russian).
49. Makhnach A. V. *Zhiznesposobnost' cheloveka i sem'i: sotsial'no-psikhologicheskaya paradigm* [Vitality of Person and Family: Socio-Psychological Paradigm]. Moscow, Psychology Institute RAS Publ., 2016. 480 p. (in Russian).
50. Makhnach A. V., Laktionova A. I., Postlyakova Yu. V. Role of Family Resources in Selection of Candidates for Substituting Parents. *Psikhologicheskii zhurnal* [Psychological Journal], 2015, vol. 36, no. 1, pp. 108–122 (in Russian).
51. Rubinshteyn S. L. *Bytiye i soznaniye. Chelovek i mir* [Being and Consciousness. Person and World]. St. Petersburg, Piter Publ., 2003. 512 p. (in Russian).

---

**Cite this article as:**

Vladimir A. Tolocek. Professional Life: Synergetic Approach. Part 2. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2020, vol. 9, iss. 2 (34), pp. 126–139 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-2-126-139>

---