



ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

УДК 159.9.331.101

ВНУТРИПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ СУБЪЕКТОВ И АКТУАЛИЗАЦИЯ РЕСУРСОВ СРЕДЫ

В. А. Толочек

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

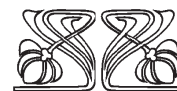
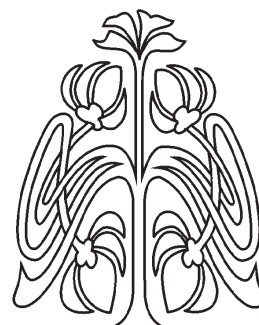
Рассматриваются зависимости условий среды как внесубъектных ресурсов, влияющих на выборы субъектами профессиональной сферы и последующую успешность их реализации в профессии и в семейной сфере. Анализируются данные, полученные посредством авторской методики «Анкета «Стили жизни»» на выборках государственных служащих (126 чел.) и менеджеров коммерческих компаний (148 чел.). Показано, что отдельные отличия в большей или меньшей полноте использования условий социальной среды как ресурсов сопряжены со своеобразными «системными эффектами» – выбором человеком профессиональной сферы, более оптимальной динамикой развития профессионализма субъекта, более успешной «вертикальной» карьерой. Среди рассматриваемых нами условий микро-, мезо- и макро-среды выделяются своеобразные «инварианты ресурсов», оказывающие позитивное влияние на профессиональную ориентацию и динамику профессионального становления субъекта – должность отца и матери, роль отца и матери, братьев/ сестер и родственников, супругов и детей, мужчин, руководителей и рабочих коллективов. Из них наибольший «вес» как факторы влияния на успешную «вертикальную» карьеру имеют «роль отца», «роль мужчин», «роль руководителей».

Ключевые слова: ресурсы, условия среды, реализация, субъекты, государственные служащие, менеджеры, профессиональная карьера, успешность.

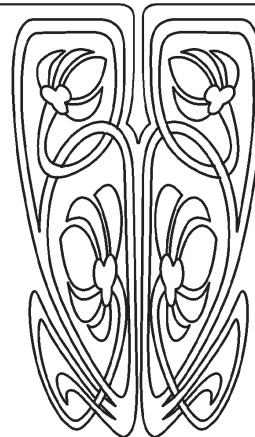
DOI: 10.18500/2304-9790-2016-5-2-115-122

Введение

С конца XX в. гуманитарии, объясняя успешность адаптации человека к новой социальной среде, в новой социальной ситуации, эффективность трудовой деятельности, меру самореализации в семье, обращаются к понятиям, целостно определяющим социальную успешность человека (ресурсы, потенциал, потенциалы). Если «потенциал» связывают, прежде всего, с собственными возможностями человека как индивида, субъекта, личности [1–3], то в понятие «ресурсы» включают довольно широкий спектр условий социальной среды – институты социальной поддержки, финансовые возможности семьи и др., также – физическое здоровье, образование, качества человека как личности и как субъекта деятельности, а на уровне описания психологических механизмов – качества саморегуляции, стратегии совладания и пр. Показано, что успешность человека как социального индивида, полнота его самореализации в разных сферах жизнедеятельности часто обусловлена именно его обращением к разным дополнительным возможностям. Но внесубъектные условия приобретают качество «ресурсов» лишь при условии их своеобразной актуализации [3–10], а интрасубъектные условия чаще проявляются в разнообразных формах неформальных взаимодействий участников совместной деятельности [11–16]. Межличностные взаимодействия, в свою очередь, приводят к становлению новых социально-психологических феноменов – благополучия, безопасности и пр. [12, 15–19].



НАУЧНЫЙ
ОТДЕЛ





Наиболее противоречиво в литературных источниках представлены оценки *условий социальной среды* как возможных ресурсов. Но именно эти условия ввиду возможности управления ими в масштабе государства и организаций в наибольшей степени могли бы способствовать повышению эффективности труда, сохранению профессионального здоровья и долголетия, полноте самореализации человека в разных сферах. В множестве описаний разных факторов, влияющих на социальную успешность, мы различаем четыре группы: 1) *индивидуальные ресурсы человека*: способности, умения, знания, навыки, мотивация и т. п.; 2) *ресурсы физической среды*: пространство, время, информация, энергия; 3) *ресурсы социальной среды*: знания, технологии, социальные институты, социальные нормы и т. п.; 4) *ресурсы взаимодействия людей* [20, 21]. Сходную типологию ресурсов ранее предложила С. Тейлор [10].

Феномен «ресурсов» может адекватно эксплицироваться и в изучение проблемы *профессионального становления субъекта* (ПСС). Если в начале XX в. в качестве критериев профессиональной пригодности признавались отдельные качества, определяющие успешность решения отдельных задач – «профессионально значимые качества» (позже – «профессионально важные качества»), в середине XX в. – соответствие требованиям профессии в целом (как соответствие качеств субъекта *психограмме* профессии), то в конце века при обращении к отдельному человеку как к личности и индивидуальности, при внимании к эго профессиональной эволюции в течение всей карьеры факторами успешности стали его возможности интеграции с новыми обстоятельствами труда и жизни, способности использовать разные интра- и внесубъектные условия как *ресурсы*.

Особенности нашего подхода к пониманию природы ресурсов: 1) в качестве ресурсов могут выступать как «внутренние условия» субъекта (по С. Л. Рубинштейну), так и «внешние» (или условия среды): а) *интрасубъектные ресурсы* – эффекты, возникающие вследствие становления новых психических структур, обеспечивающих возможность инструментального использования ранее не актуализированных субъектом своих особенностей; б) *интерсубъектные ресурсы* – эффекты взаимодействия субъектов совместной деятельности; в) *внесубъектные ресурсы* – эффекты взаимодействия индивидуальности человека с условиями социальной среды (например, с типичными условиями родительской семьи, своей семьи, рабочей микросреды, с условиями социальной мезо- и макросреды; 2) в качестве ресурсов выступают не сами по себе индивидуальные особенности субъекта (свойства личности, интеллекта, стратегии совладания, стили и пр.), не составляющие социальной среды (социальные институты и др.), а «*другие*», не актуализированные

«внутренние условия» или «внешние», ранее не вовлеченные в функциональные системы.

О феномене ресурсов можно говорить тогда, когда функционирование психологических (физиологических, биомеханических и пр.) образований, выступающих в качестве *функциональных систем* (по В. Д. Шадрикову), приводит к *становлению новых более сложных систем*, позволяющих повышать эффективность деятельности и, соответственно, обеспечивать большую социальную успешность субъекта. Механизмами становления новых систем мы считаем *акты активного взаимодействия субъекта со средой* (окружением), в ходе которого условия внешней и внутренней среды, первоначально не отраженные в составе функциональных систем субъекта, отражаются и влияют на становление новых систем. *Феномен ресурсов* следует описывать в методологии экологической психологии [22], т. е. именно как *порождение, становление и функционирование новых психологических систем в процессах взаимодействия человека с новыми фрагментами среды*, как «внутренней», так и «внешней».

Программа исследования

Объект, предмет, задачи, методы исследования. Задачи: 1) выявить типичные для представителей разных профессиональных групп условия социальной среды, актуализируемые ими в качестве ресурсов; 2) оценить относительную значимость («вес») разных условий социальной среды как ресурсов для представителей разных групп.

Организация исследования. Для выделения условий социальной среды, актуализируемых как ресурсы профессионального становления субъекта (ПСС), изучались представления субъектов о динамике их профессионализма и его составляющих в возрасте от 20 до 65 лет. Вместе с этим учитывались условия родительской и собственной семьи, профессиональные достижения и др. Мы исходили из того, что условия среды сравнительно нейтральны и могут становиться ресурсами или актуализироваться в качестве ресурсов лишь при определенных обстоятельствах. Выбор условий социальной микро-, мезо- и макросреды был сделан на основе анализа литературных источников [1–3; 7–10]. В 2010–2015 гг. в ситуациях платных форм профессионального обучения (получение второго высшего образования, на семинарах, тренингах) обследовались государственные служащие и менеджеры в возрасте 30–50 лет.

Методика. Для решения задач исследования использовалась авторская методика – анкета «Динамика профессионального становления субъекта» (Динамика ПСС). Анкета включала (наряду с фиксированием пола, возраста, состояния в браке, числа детей, семейного и рабочего стажа, характеристик родительской семьи) оценки: 1) профессионализма; 2) «факторы профессионализма» (признание роли внешних условий в становления



своего профессионализма) и оценки состояния еще 19 функциональных систем, поддерживающих профессионализм субъекта (непроизвольной и произвольной памяти, обучаемости, физической и интеллектуальной работоспособности, физического и духовного здоровья, профессиональной интуиции и компетентности, эмоциональной и интеллектуальной саморегуляции, саморегуляции физического состояния, общительности и деловой коммуникабельности, широты и цельности интересов, выраженности профессиональных деструкций, заболеваний, жизненных кризисов). Испытуемые оценивали изменения в уровне собственного профессионализма и его поддерживающих систем на протяжении профессиональной карьеры по 9-балльной шкале – от 0 до 8 баллов в пятилетних интервалах в разные периоды карьеры (как прожитые годы, т. е. от 20 лет до актуального возраста субъектов, так и прогнозируемые, ожидаемые изменения в будущем, т. е. до 65 лет). Соответственно, мы имели дело с *социальными представлениями* людей, которые *сопоставлялись с их реальными обстоятельствами прошлой и настоящей жизни*. Посредством комплекса методов параметрической статистики выявлялись связи

между составляющими ПСС и выделяемыми субъектами условиями среды. Валидность и надежность анкеты была подтверждена в цикле работ [4].

Результаты исследования. С учетом задач исследования выборки формировались спонтанно, ориентируясь на число экспертов не менее 100. Вследствие разных причин обе выборки оказались «эквивалентными» по многим характеристикам – полу, возрасту, стажу работы, состоянию в браке, стажу семейной жизни и пр.; примечательно, что часто и стандартные отклонения имеют сходные величины (табл. 1). В исследовании приняли участие 126 государственных служащих и 148 менеджеров; кроме того, исследовались специалисты (39 чел.) и руководители высшего и среднего звена управления (63 чел.) органов госслужбы и специалисты (63 чел.) и руководители высшего и среднего звена управления (48 чел.) коммерческих компаний.

Разнятся выборки по пропорции специалистов/руководителей высшего и среднего звена (при сравнении подгрупп «заместители» исключались из анализа вследствие неопределенности их статуса) – в выборке госслужащих оказалось

Таблица 1

Описательные статистики и результаты *t*-сравнения выборок государственных служащих и менеджеров и подгрупп специалистов и руководителей высшего и среднего звена управления органов государственной службы, специалистов и руководителей высшего и среднего звена управления коммерческих компаний

Переменные	Госслужащие		Менеджеры		Госслужащие		Менеджеры	
	М	CD	М	CD	ГС1	ГС3	М1	М3
					М	CD	М	CD
Пол	0,63	0,486	0,55	0,499	0,54	0,65	0,52	0,58
Возраст	39,81*	7,727*	37,47*	8,513*	36,49*	41,13*	34,80*	40,83*
Стаж работы	19,57	8,427	16,45	8,862*	16,13	20,94*	13,67	20,69*
Стаж управления	9,67	7,684	6,85	7,106*	4,90	11,73*	3,41	11,60*
Брак	0,73	0,446	0,71	0,467	0,54	0,81*	0,60	0,83*
Стаж семейный	12,96	9,380	11,30	9,832	10,77	14,14	8,68	14,48*
Дети	1,40	1,345	1,11	0,869*	1,03	1,62*	0,99	1,48*
Место жительства	4,06	0,870	3,99	0,922	4,36	3,81*	3,96	4,06
Место рождения	3,02	1,308	3,28	1,212	3,23	2,87	3,24	3,31
Рождение в полной семье	0,95	0,214	0,96	0,198	0,95	0,97	0,93	0,98
Значимые условия социальной среды								
Воспитание в полной семье	0,86	0,351	0,82	0,388	0,72	0,94*	0,79	0,85*
Образ отца	3,14	1,010	3,42	0,817	3,31	2,94	3,49	3,31
Должность отца	2,98	1,863	3,21	1,316	2,51	3,37*	3,14	3,29
Образ матери	3,10	0,916	3,43	0,783*	3,28	3,08	3,44	3,35
Должность матери	1,84	1,520	2,57	1,004*	1,74	2,03	2,39	2,73
Роль отца	5,33	2,439	4,29	2,853*	4,74	6,00*	3,94	4,85
Роль матери	5,53	2,093	5,16	2,200	5,49	5,89	5,20	5,29
Роль брата/сестры	2,00	2,436	1,67	2,180	2,03	2,18	1,58	2,00
Роль родственников	2,56	2,625	1,94	2,453*	2,38	2,62	1,54	2,71*



Окончание табл. 1

Переменные	Госслужащие		Менеджеры		Госслужащие		Менеджеры	
	М	CD	М	CD	ГС1	ГС3	М1	М3
					М	CD	М	CD
Роль друзей	3,32	2,538	3,02	2,503	3,87	3,08	3,03	3,35
Роль женщин	2,42	2,405	2,66	2,443	2,69	2,32	2,75	2,69
Роль мужчин	3,33	2,930	3,52	2,791	3,54	3,33	2,76	4,33*
Роль супруга/супруги	2,92	2,930	2,94	2,716	2,56	3,10	2,42	3,67
Роль детей	2,24	2,673	1,79	2,535	2,18	2,23	1,77	2,04
Роль руководителя	4,81	2,731	4,72	2,347	4,33	5,11*	4,41	4,88
Роль рабочего коллектива	4,13	2,644	4,31	2,252	4,03	4,21	4,03	4,33
Роль обстоятельств	3,40	2,923	4,15	2,489*	4,03	3,05	4,17	4,23
Роль наук	3,21	2,959	3,26	2,514	3,74	3,00	2,66	3,46
Роль искусств	2,10	2,352	2,29	2,345	2,67	1,97	1,87	2,46
Роль религии	1,28	2,022	1,82	2,324*	2,05	0,97	1,30	2,19

Примечание. М – средние, CD – стандартные отклонения; * – межгрупповые различия статистически значимы (при $p < 0,05$, $p < 0,01$, $p < 0,001$); ГС1 – государственные служащие – специалисты; ГС3 – государственные служащие – руководители; М1 – менеджеры – специалисты; М3 – менеджеры – руководители.

больше руководителей среднего и высшего звена, они несколько старше по возрасту (соответственно общий стаж работы и стаж управленческой деятельности у них больше), в среднем большее число детей.

Рассматривая условия среды, или внесубъектные условия, в которые в нашем анализе включены воспитание в полной семье, образование и должность родителей, а также «факторы профессионализма», отраженные в «ролях» разных групп людей и разных факторов, отметим, что из 20 переменных, рассматриваемых нами как значимые условия социальной микро-, мезо- и макросреды, при t -сравнении (для независимых групп) шесть (или 30%) оказались статистически значимыми даже при довольно высоких стандартных отклонениях в отношении всех рассматриваемых переменных (см. табл. 1.). Межпрофессиональные различия между представителями двух профессиональных сфер в отношении условий, рассматриваемых нами как потенциальные «ресурсы», были разнонаправлены и далеко не всегда достигают критического уровня статистической значимости, но они часто составляют величину порядка 0,5 балла (что составляет 6% диапазона шкалы оценок).

У госслужащих более «плотные» биографии с точки зрения наполненности рабочим и семейным стажем, в среднем больше детей, чем у менеджеров (1,4 и 1,1 соответственно). В отношении ряда важных переменных, анализируемых нами, межиндивидуальная вариативность у госслужащих меньше, чем у менеджеров. Видимо, госслужащие представляют собой более гомогенную профессиональную сферу (предполагающую более типичные для большинства стили жизни), чем менеджеры. Заслуживают внимания и соотноше-

ния уровня образования и занимаемой должности родителей: у госслужащих родители чаще занимали скромные должностные позиции менеджеров (отцы – мастера, бригадира, мать – квалифицированной работницы), тогда как сами госслужащие к 40 годам (среднее по выборке) «выросли» до уровня 4,39 (4 – заместитель, 5 – начальник отдела), что на 1,5 и на 2,5 «пункта» выше, чем у их отцов и матерей. Менеджеры, напротив, при лучшей стартовой позиции (уровня образования и должностей, занимаемых родителями) к 37,5 годам (среднему возрасту по выборке) не достигают большего, чем их родители.

Внутрипрофессиональные различия между представителями обеих сходных профессиональных сфер, т. е. различия между лицами с разной успешностью «вертикальной» карьеры оказались также выраженными, хотя они и несколько реже достигали уровня статистической значимости (25% анализируемых переменных у госслужащих и 10% у менеджеров). Более информативным, однако, является простое сопоставление не отдельных переменных, а комплексов переменных, или условий среды. Так, у лиц, состоявших как руководители среднего и высшего звена в органах государственной службы и в коммерческих организациях, образование отца и матери оказалось несколько ниже, занимаемая отцами и матерями должность была ниже, чем у родителей специалистов. Лица с более успешной административной карьерой признают и более важную роль в своем профессиональном становлении отца и матери, братьев/сестер и родственников, супругов и руководителей (что можно понимать как отражение определенных социальных ролей и норм родительской семьи – «внешних условий», «преломляющихся» в последующем в успешной



карьере), тогда как в детерминации профессионализма специалистов важная роль приписывается лицам с неоднозначным влиянием – друзьям, женщинам, обстоятельствами.

Если ожидаемо мы выявляли различия между представителями профессий разных типов [13, 16], то выявление подобных различий в отношении разных профессий одного типа (в данном случае – «человек – человек» по Е. А. Климову), к тому же сходных по таким важным критериям, как *социальный статус профессии, иерархия должностных позиций* (т. е. количество квалификационных и должностных позиций в карьере от рядового специалиста до первого руководителя данной профессиональной сферы) и *свободе субъекта* как профессионала (в выборе трудовых функций, задач, объема и характера деятельности, организации – компании, вуза и пр.), можно считать важными научными фактами.

Отметим несколько важных отличий: госслужащие «стартуют» в профессию с более скромных социальных позиций, чем менеджеры, но в своей карьере достигают большего, чем их родители, тогда как менеджеры – меньшего. Госслужащие представляют собой более гомогенную профессиональную группу с более типичным для всех образом и стилем (в своем большинстве они состоят в браке, имеют продолжительный стаж семейной жизни, больше детей), в их биографиях меньше спонтанного, непредсказуемого, чем у менеджеров. Госслужащие более интегрированы с разными «социальными сетями»: они признаны более важной ролью отца и матери, братьев и сестер, родственников, друзей и супругов, руководителей и меньшую – роль обстоятельств и религии,

чем менеджеры. Следовательно, успешность реализации в профессии и в семейной сфере у госслужащих в большей степени детерминируется условиями социальной среды, чем у менеджеров.

Если условия социальной среды как факторы межпрофессиональной дифференциации логичны и объяснимы, то не менее важно и влияние своеобразных «*инвариантов ресурсов*» на успешность должностного продвижения в обеих профессиональных сферах как фактора *внутрипрофессиональной дифференциации субъектов*. Должность отца и матери (как фона социальных установок), признание высокой роли отца и матери, братьев, сестер и родственников (как отражение взаимоотношений в родительской семье), супругов и детей (как отражение взаимоотношений в своей семье), мужчин, руководителей и рабочих коллективов (как отражение готовности принимать жесткие иерархические отношения в контактных социальных группах) выступают своего рода референтами меры интеграции субъекта с условиями среды, меры «дружественных» отношений личности и окружения.

Видимо, именно подобные «*инварианты ресурсов*» и предопределяют не только выбор человеком профессиональной сферы, но и последующую карьеру в ней – как «вертикальную» (см. табл. 1), так и быстроту и продолжительность профессионального роста (табл. 2). В исследовании приняли участие 126 государственных служащих и 148 менеджеров; кроме того, исследовались специалисты (39 чел.) и руководители высшего и среднего звена управления (63 чел.) органов госслужбы и специалисты (63 чел.) и руководители высшего и среднего звена управления (48 чел.) коммерческих компаний.

Таблица 2

Результаты *t*-сравнения представлений о динамике профессионализма выборок государственных служащих и менеджеров и подгрупп специалистов (ГС1) и руководителей высшего и среднего звена управления (ГС3) органов государственной службы, специалистов (М1) и руководителей высшего и среднего звена управления (М3) коммерческих компаний

Переменные	Госслужащие		Менеджеры		Госслужащие		Менеджеры	
					ГС1	ГС3	М1	М3
Возрастной срез	М	CD	М	CD	М	CD	М	CD
20 лет	1,33	0,810	2,41	1,529*	1,00	1,41*	2,45	2,29
25 лет	3,06	1,006	3,84	1,474*	2,62	3,27*	3,79	3,96
30 лет	4,44	1,040	5,22	1,528*	4,05	4,62*	5,10	5,44
35 лет	5,50	1,071	6,03	1,392*	5,15	5,63*	5,90	6,25
40 лет	6,45	1,009	6,70	1,140	6,18	6,60*	6,61	6,90
45 лет	7,05	0,838	7,09	0,968	6,82	7,22*	6,90	7,31*
50 лет	7,33	0,780	7,24	0,899	7,15	7,49*	6,99	7,58*
55 лет	7,20	0,904	7,07	0,846	6,87	7,41*	6,72	7,52*
60 лет	6,55	1,143	6,69	0,925	5,95	6,95*	6,31	7,02*
65 лет	5,72	1,256	6,05	1,039*	5,05	6,25*	5,61	6,48*

Примечание. М – средние, CD – стандартные отклонения: * – межгрупповые различия статистически значимы (при $p < 0,05$, $p < 0,01$, $p < 0,001$); ГС1 – государственные служащие – специалисты; ГС3 – государственные служащие – руководители; М1 – менеджеры – специалисты; М3 – менеджеры – руководители.



Если в двадцати анализируемых условиях среды, вероятно, способных выступать в качестве «ресурсов» профессионального становления, лишь часть отражает статистически значимые различия между представителями разных профессиональных сфер, как и успешность должностного продвижения в них, то что касается динамики профессионализма (в восприятии самих субъектов), эти различия более впечатляющи. У госслужащих все десять возрастных срезов характеризуются статистически значимыми различиями между специалистами и руководителями среднего и высшего звена, у менеджеров – более продолжительной динамикой роста профессионализма пяти «срезов» во второй половине карьеры – с 45 до 65 лет (см. табл. 2).

Заключение

Рабочие гипотезы подтверждены. Некоторые условия социальной микро-, мезо- и макросреды могут выступать в качестве факторов между- и внутрипрофессиональной дифференциации субъектов. Ряды *отдельных отличий*, чаще связанные с большей полнотой использования условий социальной среды как ресурсов, сопряжены со своеобразными «*системными эффектами*» – *выбором человеком профессиональной сферы, более оптимальной динамикой развития профессионализма субъекта, более успешной «вертикальной» карьерой*.

Среди рассматриваемых нами двадцати условий явно выделяются своеобразные «*инварианты ресурсов*», более других оказывающие чаще позитивное влияние на профессиональную ориентацию и динамику профессионального становления субъекта – должность отца и матери, роль отца и матери, братьев/сестер и родственников, супругов и детей, мужчин и руководителей, рабочих коллективов. Из них наибольший «вес» как факторы влияния на успешную «вертикальную» карьеру, вероятно, имеют «роль отца», «роль руководителей», «роль мужчин» (значимость именно этих факторов устойчививо подтверждается в цикле наших исследований [5, 21]). Примечательно, что даже в профессиях, относящихся к одному типу («человек – человек») и близких по таким критериям, как *социальный статус профессии, иерархия должностных позиций и свобода субъекта*, мы находим, с одной стороны, ряд сходных факторов влияния на внутрипрофессиональную дифференциацию субъектов, с другой – ряд специфических отличий, сопряженных с выбором людьми той или иной профессиональной сферы как среды самореализации.

Понятно, что в действительности имеют место влияния не отдельных условий, а их комбинаций, приводящих не к отдельным эффектам, а к цепочкам социальных эффектов (быстрота и успешность карьеры, полнота самореализации в семье и т. п.). Полученные результаты позволяют также очертить контуры психологических

механизмов, обеспечивающих актуализацию отдельных условий среды как ресурсов, сопряженных со становлением новых психологических систем, – это открытость миру, позитивный опыт разнообразных социальных взаимодействий в детстве, юности, ранней взрослости (что уже давно выделено в гуманитарной и академической психологии).

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского научного фонда (проект № 14-28-00087), Институт психологии РАН.

Библиографический список

1. *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.
2. *Волочков А. А.* Активность субъекта бытия : интегративный подход. Пермь, 2007. 376 с.
3. *Крюкова Т. Л.* Психология совладающего поведения в разные периоды жизни. Кострома, 2010. 380 с.
4. *Толочек В. А.* Квазидиагностика и проблемы целостного изучения человека // Мир психологии. 2004. № 4. С. 100–111.
5. *Толочек В. А.* Социализация в квадрате : локализация феномена «акме» и его вероятные детерминанты // Мир психологии. 2005. № 4. С. 50–64.
6. *Толочек В. А.* Адаптация субъекта к социальной среде : парадоксы, парадигмы, психологические механизмы // Мир психологии. 2006. № 4. С. 131–146.
7. *Хазова С. А., Дорьева Е. А.* Ресурсы субъекта : теория и практика исследования. Кострома, 2012. 238 с.
8. *Baumeister R. F., Schmeichel B. J., Vohs K. D.* Self-regulation and executive function : Self as controlling agent. Social psychology : Handbook of basic principles / eds. A. W. Knogianski, E. T. Higgins. New York, 2007. P. 516–539.
9. *Diener E., Fujita F.* Resources, personal strivings, and subjective well-being : A nomothetic and idiographic approach // Journal of Social Psychology. 1995. Vol. 68. № 5. P. 926–935.
10. *Taylor Sh.E.* Health psychology. Boston, 1995. С. 175–183.
11. *Бочарова Е. Е.* Границы социальной активности и субъективное благополучие молодежи // Вестн. Московского гос. обл. ун-та. Сер. Психологические науки. 2012. № 3. С. 5–11.
12. *Бочарова Е. Е.* Самоопределение личности как субъекта профессиональной социализации // Проблемы социальной психологии личности : межвуз. сб. науч. тр. Вып. 10. Саратов, 2012. С. 121–128.
13. *Канцов А. В.* Личностное и интеллектуальное развитие студентов в условиях учебной группы современного вуза. Самара, 2011. 214 с.
14. *Колесникова Е. И.* Личностные и ценностные аспекты саморегуляции субъектов образовательного процесса в вузе // Вестн. Самар. гум. акад. Сер. Психология. 2012. № 1 (11). С. 9–26.



15. Шамионов Р. М. О некоторых преобразованиях структуры субъективного благополучия личности в разных условиях профессиональной социализации // Мир психологии. 2010. № 1. С. 237–249.
16. Шамионов Р. М. Социализация личности : системно-диахронический подход // Психологические исследования : электрон. науч. журн. 2013. Т. 6, № 27. С. 8. URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 15.11.2015).
17. Боcharова Е. Е. Современные тренды содержательных методов анализа процесса социализации личности // Современные исследования социальных проблем. 2013. № 9 (29). DOI: 10.12731/2218-7405-2013-9-59. URL: <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2013/9/bocharova.pdf> (дата обращения: 15.11.2015).
18. Гуцыкова С. В. Концептуализация представлений о безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. Вып. 6. М., 2014. С. 125–139.
19. Гуцыкова С. В. Влияние психологического климата на безопасность социально-психологического пространства учебно-профессиональной деятельности студентов // Актуальные проблемы психологического знания. Теоретические и практические проблемы психологии. 2015. № 2 (35) апрель–июнь. С. 54–67.
20. Толочек В. А. Профессиональная успешность субъекта: психологические и социальные контексты // Методы исследования психологических структур и их динамики / под ред. Т. Н. Савченко, Г. М. Головиной. М., 2007. С. 69–81.
21. Толочек В. А., Денисова В. Г., Журавлева Н. И. Квази-измерения в решении научных и прикладных задач комплексного человекознания : надежность и валидность // Проблемы социальной психологии личности : межвуз. сб. науч. тр. Вып. 11. Саратов, 2013. С. 32–45.
22. Панов В. И. Экопсихология : парадигмальный поиск. М. ; СПб., 2014. 296 с.

Intraprofessional Differentiation of Subjects and Updating of Environmental Resources

Vladimir A. Tolochek

Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences
12, Yaroslavskaya str., Moscow, 129366, Russia
E-mail: tolochekva@mail.ru

The author of the article carries out an exploration for the relations of environment conditions as outsubject resources that influence the choice of the subjects of the professional sphere and the subsequent success of their implementation in the profession and in the family. The data of the article are presented by the samples of public servants (126 pers.) and managers of commercial companies (148 pers.) collected by the author's methodology «Questionnaire "Lifestyle"». It has been shown that specific differences of the level of use of the social environment conditions as the resources are associated with a sort of «systemic effects» – a person's choice of professional sphere, a more optimal dynamics of development of professionalism of the subject, and a more successful «vertical» career. In terms of the analysed micro-, meso- and macroconditions we have pointed out «invari-

ant resources», which have a positive impact on the dynamics of the professional orientation and professional development of the subject: they include the job occupation of the father and the mother, the roles of father and mother, brothers and sisters and relatives, spouses and children, men, managers and staff with the roles of «the father», «men», and «leader» being the most influential on the success of the «vertical» career.

Key words: resources, environment conditions, the implementation, subjects, civil servants, managers, professional, career, success.

References

1. Vodop'yanova N. E. *Resursnoe obespechenie protivodeystviya professional'nomu vygoraniyu sub'yektov truda (na primere spetsialistov «sub»ekt-sub»ektnykh) professiy: avtoref. diss. ... d-ra psikholog. nauk* (Resource support of contrariety to labor subject's professional burnout {by the example of specialists in "subject-subject" professions}: autoref. dis. ... doct. of psychology). St.-Petersburg, 2014. 48 p. (in Russian).
2. Volochkov A. A. *Aktivnost' sub'yekta bytiya: integrativnyy podkhod* (Being subject's activity: integrative approach). Perm, 2007. 376 p. (in Russian).
3. Kryukova T. L. *Psikhologiya sovladayushchego povedeniya v raznye periody zhizni* (Psychology of coping behavior in different periods of life). Kostroma, 2010. 380 p. (in Russian).
4. Tolochek V. A. *Kvazidiagnostika i problemy tselostnogo izucheniya cheloveka* (Quasi-diagnosis and problems of holistic study of person). *Mir psikhologii* (The World of Psychology), 2004, no. 4, pp. 100–111 (in Russian).
5. Tolochek V. A. *Sotsializatsiya v kvadrate: lokalizatsiya fenomena «akme» i ego veroyatnye determinanty* (Socialization quadratically: location of acme-phenomenon and its probable determinants). *Mir psikhologii* (The World of Psychology), 2005, no. 4, pp. 50–64 (in Russian).
6. Tolochek V. A. *Adaptatsiya sub'yekta k sotsial'noy srede: paradoksy, paradigmy, psikhologicheskie mekhanizmy* (Subject's adaptation to social environment: paradoxes, paradigms, psychological mechanisms). *Mir psikhologii* (The World of Psychology), 2006, no. 4, pp. 131–146 (in Russian).
7. Khazova S. A., Dor'eva E. A. *Resursy sub'yekta: teoriya i praktika issledovaniya*. (Subject's resources: theory and practice of investigation). Kostroma, 2012. 238 p. (in Russian).
8. Baumeister R. F., Schmeichel B. J., Vohs K. D. *Self-regulation and executive function: Self as controlling agent. Social psychology: Handbook of basic principles*. Eds. A. W. Knoglancki, E. T. Higgins. New York, 2007, pp. 516–539 (in English).
9. Diener E., Fujita F. *Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. Journal of Social Psychology*, 1995, vol. 68, no. 5, pp. 926–935 (in English).
10. Taylor Sh. E. *Health psychology*. Boston, 1995, pp. 175–183 (in English).
11. Bocharova E. E. *Granitsy sotsial'noy aktivnosti i sub'yektivnoe blagopoluchie molodezhi* (Borders of social activity and youth's subjective well-being). *Vestn.*



- Moskovskogo gos. obl. un-ta. Ser. Psikhologicheskie nauki* (MRSU Magazine. Ser. Psychology), 2012, no. 3, pp. 5–11 (in Russian).
12. Bocharova E. E. *Samoopredelenie lichnosti kak sub»ekta professional'noy sotsializatsii* (Self-determination of personality as subject of professional socialization). *Problemy sotsial'noy psikhologii lichnosti* (Issues of personality's social psychology). Iss. 10. Saratov, 2012, pp. 121–128 (in Russian).
13. Kaptsov A. V. *Lichnostnoe i intellektual'noe razvitie studentov v usloviyakh uchebnoy gruppy sovremennogo vuza* (Students' personal and intellectual development in terms of academic group in modern university). Samara, 2011. 214 pp. (in Russian).
14. Kolesnikova E. I. *Lichnostnye i tsennostnye aspekty samoregulyatsii sub»ektov obrazovatel'nogo protsessa v vuze* (Personal and value aspects of self-regulation by subjects of educational process in university). *Vestn. Samar. gumanitarnoy akad. Ser. Psikhologiya* (The Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. Ser. Psychology), 2012, no. 1 (11), pp. 9–26 (in Russian).
15. Shamionov R. M. *O nekotorykh preobrazovaniyakh struktury sub»ektivnogo blagopoluchiya lichnosti v raznykh usloviyakh professional'noy sotsializatsii* (About some transformations of structure of subjective well-being in different terms of professional socialization). *Mir psikhologii* (The World of Psychology), 2010, no. 1, pp. 237–249 (in Russian).
16. Shamionov R. M. *Sotsializatsiya lichnosti: sistemno-diakhronicheskiy podkhod* (Personality's socialization: system-diachronic approach). *Psikhologicheskie issledovaniya: electron. nauch. zhurn.* (Psikhologicheskie Issledovaniya), 2013, vol. 6, no. 27, p. 8. Available at: <http://psystudy.ru> (accessed 15 November 2015) (in Russian).
17. Bocharova E. E. *Sovremennyye trendy sodержatel'nykh metodov analiza protsessa sotsializatsii lichnosti* (Contemporary trends of meaningful methods of the person's socialization process' analysis). *Sovremennyye issledovaniya sotsial'nykh problem* (Modern research of social problems: scientific e-journal), 2013. no. 9 (29). Available at: <http://sisp.nkras.ru/e-ru/issues/2013/9/bocharova.pdf> DOI: 10.12731/2218-7405-2013-9-59 (accessed 15 November 2015)
18. Gutsykova S. V. *Kontseptualizatsiya predstavleniy o bezopasnosti sotsial'no-psikhologicheskogo prostranstva professional'noy deyatel'nosti* (Conceptualization of presents about security of social-psychological space of professional activity). *Aktual'nye problemy psikhologii truda, inzhenernoy psikhologii i ergonomiki* (Actual problems of labor psychology, engineering psychology and ergonomics). Eds. A. A. Oboznov, A. L. Zhuravlev. Iss. 6. Moscow, 2014, pp. 125–139 (in Russian).
19. Gutsykova S. V. *Vliyaniye psikhologicheskogo klimata na bezopasnost' sotsial'no-psikhologicheskogo prostranstva uchebno-professional'noy deyatel'nosti studentov* (Psychological climate influence on security of social-psychological space of students' learning-professional activity). *Aktual'nye problemy psikhologicheskogo znaniya. Teoreticheskie i prakticheskie problemy psikhologii* (Actual problems of psychological knowledge. Theoretical and practical problems of psychology), 2015, no. 2 (35), April – June, pp. 54–67 (in Russian).
20. Tolochek V. A. *Professional'naya uspeshnost' sub»ekta: psikhologicheskie i sotsial'nye konteksty* (Subject's professional successfulness: psychological and social contexts). *Metody issledovaniya psikhologicheskikh struktur i ikh dinamiki* (Methods of research of psychological structures and their dynamic). Eds. T. N. Savchenko, G. M. Golovina. Moscow, 2007, pp. 69–81 (in Russian).
21. Tolochek V. A., Denisova V. G., Zhuravleva N. I. *Kvazi-izmereniya v reshenii nauchnykh i prikladnykh zadach kompleksnogo chelovekoznaniya: nadezhnost' i validnost'* (Quasi-measures in solution of scientific and applied tasks of complex human knowledge: reliability and validity). *Problemy sotsial'noy psikhologii lichnosti: mezhvuz. sb. nauch. tr.* (Problems of personality's social psychology: Interuniversity collection of scientific works). Iss. 11. Saratov, 2013. pp. 32–45 (in Russian).
22. Panov V. I. *Ekopsikhologiya: paradigmal'nyy poisk* (Eco-psychology: paradigm search). Moscow; St.-Petersburg, 2014. 296 p. (in Russian).

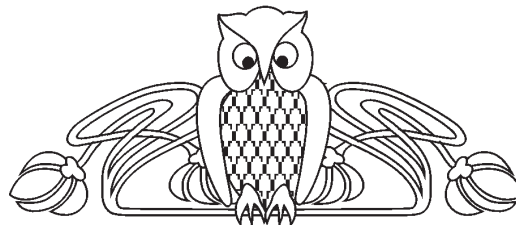
УДК 159.9.072.422

РОЛЬ ПЕРЕЖИВАНИЯ СУБЪЕКТИВНОЙ НЕЗАЩИЩЕННОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА

А. Ю. Смирнова

Смирнова Анна Юрьевна – кандидат психологических наук, доцент, кафедра общей и социальной психологии, Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского, Россия
E-mail: anna-smirnova-sgu@mail.ru

В статье теоретически и эмпирически обосновано деструктивное влияние переживания субъективной незащищенности в



сфере труда на профессиональное развитие, проявляющееся в детерминации профессионального выгорания. Методики исследования: «Ольденбургский опросник профессионального (психического) выгорания» Е. Демерути с коллегами в переводе и адаптации А. Смирновой, «Утрехтская шкала увлеченности персонала работой» В. Шауфели и А. Беккера (Schaufeli & Bakker, 2003), «Методика диагностики субъективной незащищенности в сфере труда» Д. Хеллгрена с коллегами (J. Hellgren et al., 1999)