

ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2025. Т. 14, вып. 2 (54). С. 127–141

Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology, 2025, vol. 14, iss. 2 (54), pp. 127–141

<https://akmepsy.sgu.ru>

<https://doi.org/10.18500/2304-9790-2025-14-2-127-141>

EDN: LMBKNM

Научная статья
УДК 159.9.07

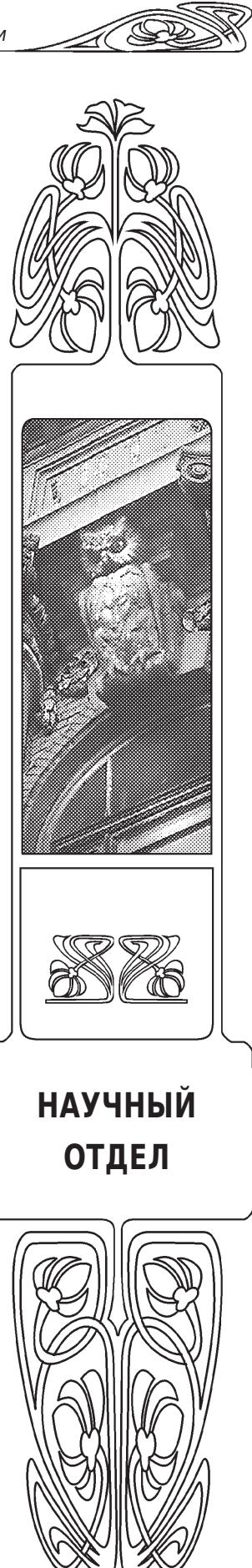
Профессиональная карьера, социальный капитал, управление человеческими ресурсами: открытые вопросы

В. А. Толочек

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

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

Аннотация. Актуальность проблемы: при узко дисциплинарном анализе фрагментов социальной действительности и их научной экспликации как частных научных проблем, возможности выявлять общее, развивать фактуальный базис дисциплинарно ограниченны. Расширенное толкование феномена профессиональной карьеры (ПК) приводит нас к феномену и проблематике профессионального становления субъекта (ПСС), при расширении ее границ – к феномену и проблематике человеческие ресурсы и управление человеческими ресурсами (УЧР), последнее – к социальному капиталу (СК). Цель: изучение социально-психологических явлений, сопряженных с выбором профессиональной сферы и успешности профессиональной карьеры субъекта. Гипотезы: 1. Адекватный анализ социально-психологических явлений как объекта исследования требует периодической коррекции границ и содержания их изучения как предмета исследования. 2. Накопленный в психологии (в проблематике карьеры, в частности) эмпирический материал превосходит пределы традиционно выделяемого «предмета исследования» и должен подлежать методологической рефлексии. Участники: медицинские сестры ($n_1 = 142$ и $n_2 = 89$, данные обследования 2014 г. и 2022 г.), учителей ($n_3 = 96$; 2016 г.), воспитателей ($n_4 = 44$; 2015 г.), государственных служащих-руководителей ($n_5 = 81$; 2006 г.). Методы (инструменты): анализ литературных источников, авторская методика «Динамика стиля профессиональной жизни» (В. А. Толочек). Результаты: в качестве предикторов общей и профессиональной активности субъектов (респондентов и их родителей) выступали отношения: 1) уровня занимаемой должности родителей (отца, матери) к уровню их образования; 2) уровня занимаемой должности респондентов к уровню их образования; 3) отношение места проживания к месту рождения респондента. Величины больше 1,00 рассматривались как отражение социальной активностью людей, «деловитости», управленческого потенциала; значения меньше 1,00 – как дефицит этих качеств. Основные выводы: показано, что у представителей пяти профессиональных сфер паттерны названных переменных различны, они лучше (численно выше) в профессиях с «высокой» иерархией (большим числом должностных позиций в «вертикальной карьере» – у государственных служащих), чем с «низкой» иерархией.





Практическая значимость: выявленные связи важны для последующего изучения вопросов самореализации человека в труде, в профессиональной карьере в ее трех фазах – *пред-карьере* – *активной карьере* – *пост-карьере*; они позволяют также разрабатывать сопряженные вопросы трудоустройства молодежи, проблем занятости в регионах, миграции и др.

Ключевые слова: социальный капитал, профессиональная карьера, профессиональное становления субъекта, человеческие ресурсы, социальный капитал, учителя

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

Для цитирования: Толочек В. А. Профессиональная карьера, социальный капитал, управление человеческими ресурсами: открытые вопросы // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2025. Т. 14, вып. 2 (54). С. 127–141. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2025-14-2-127-141>, EDN: LMBKNM

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

Article

Professional career, social capital, and human resource management: Open questions

V. A. Tolochev

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

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

Abstract. The relevance of the study is determined by the following: the possibilities to identify commonalities and develop a factual basis are disciplinarily limited with a narrowly disciplinary analysis of social reality fragments and their scientific explication as specific research issues. An expanded interpretation of the phenomenon of a professional career (PC (ПК)) leads us to the phenomenon and issues connected with professional development of a subject (PDS (ПСС)), while expanding its boundaries leads to the phenomenon and problems of human resources and human resource management (HRM (УЧР)), the latter leads to social capital (SC (СК)). The purpose of the research is to study the social and psychological phenomena associated with the choice of a professional field and the success of a subject's professional career.

Hypotheses: 1. An adequate analysis of socio-psychological phenomena as a research object requires periodic correction of the boundaries and content of their study as a research subject. 2. The empirical material accumulated in psychology (in the career study-field, in particular) exceeds the limits of the traditionally identified "research subject" and is liable to methodological reflection.

Participants: nurses ($n_1 = 14$ and $n_2 = 89$, 2014 and 2022 survey data), teachers ($n_3 = 96$; 2016), pre-school teachers ($n_4 = 44$; 2015), government officials ($n_5 = 81$; 2006).

Methods (tools): analysis of literary sources, the original technique developed by the author "Dynamics of the style in the professional life" (V. A. Tolochev). **Results:** as predictors of the general and professional activity of the subjects (the respondents and their parents), we used the correlations between: 1) the level of the parents' (father, mother) position and the level of education; 2) the level of the respondents' position and the level of education; 3) the respondent's residence place and their birth place. Values greater than 1.00 were considered as a reflection of people's social activity, 'efficiency', and managerial potential; values less than 1.00 were considered as a deficiency of these qualities.

Main conclusions: the research shows that the patterns of these variables are different among the representatives of the five professional spheres; they are better (numerically higher) in professions with a "high" hierarchy (a large number of positions in a "vertical career" – among government officials) than those with a "low" hierarchy. **Practical significance:** the identified correlations are important for the subsequent study of human self-realization in work, in a professional career in its three phases – *pre-career* – *active career* – *post-career*; they also allow us to develop related issues of youth employment, employment problems in the regions, migration, etc.

Keywords: social capital, professional career, professional attitudes of the subject, human resources, social capital, teachers

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

For citation: Tolochev V. A. Professional career, social capital, and human resource management: Open questions. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2025, vol. 14, iss. 2 (54), pp. 127–141 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2025-14-2-127-141>, EDN: LMBKNM

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

Введение

Расширенное толкование феномена профессиональной карьеры (ПК) приводит нас к феномену и проблематике профессионального становления субъекта (ПСС), при расширении ее границ – к феномену и проблематике чело-

веческие ресурсы и управление человеческими ресурсами (УЧР), последнее – к социальному капиталу (СК). Условно эти отношения взаимосвязи явлений представим как континуум $\text{ПК} < \text{ПСС} < \text{УЧР} < \text{СК}$. Названные четыре феномена, эксплицируемые как научные проблемы, более полустолетия широко изучаются в разных



научных областях, в рамках разных научных традиций, в границах узко дисциплинарных подходов. Результаты таких исследований не согласованы, не сопоставляются, не сводятся в единую фактуальную базу дисциплины. Методологии и ведущие ученые постулируют в продолжении нескольких десятилетий необходимость реализации проблемных подходов в гуманитарных дисциплинах, в психологии в том числе, однако методологии и методический инструментарий таких замыслов еще не сформирован в должном состоянии, во всяком случае, еще не операционизирован до алгоритмов, широко используемых полевыми исследователями. Вероятно, это те ситуации в науке, когда первенство должно принадлежать, как отмечает В. А. Мазилов, «методологии снизу» [1, с. 15].

В процессе решения частных задач изучения карьеры и эволюции субъекта нами был собран значительный эмпирический материал (опрошено и обследовано более тысячи специалистов в более десяти разных профессиональных выборках). Множество отдельных «срезов» в их совокупности в настоящее время уже позволяют обсуждать не только аспекты карьеры и карьерного движения отдельных людей, но и их эволюцию до- и в процессе активной карьеры; условия выбора профессий и факторы состоятельности в ней, меру открытости или закрытости отдельных профессий и социальных групп. Другими словами, сравнительно скромные по первоначальному замыслу НИР эмпирические данные при их последовательности и преемственности со временем могут давать более значительный материал, чем тот, на который рассчитывал исследователь («Целое больше его составляющих частей», Евклид).

Представленную выше последовательность явлений – ПК < ПСС < УЧР < СК – можно рассматривать как восхождение анализа от масштаба отдельного субъекта к социальной группе, от социальной группы – к социальной организации и далее к задачам государства (наиболее важные из них могут формулироваться как задачи «сбережение народа» – «рост социального капитала» – «развитие народа»).

Рассмотрим несколько смежных и сопряженных научных проблем как возможные контексты анализа литературного и эмпирического материала, полученного в их «недрах», как опыт их взаимного совмещения. В плане решения методологических задач такие согласования и интеграции можно представить как

решения класса задач согласованной «упаковки» фактографического материала нескольких проблематик и сформированных в них концептуальных схем. Наиболее масштабной из выше названных – профессиональной карьеры, профессионального становления субъекта, управления человеческими ресурсами, социального капитала, – является проблематика социального капитала (СК) как она представлена в социологии и психологии в продолжении последних четырех десятков лет. Рассмотрим критически особенности разработки проблемы СК с учетом наших задач изучения профессиональной карьеры (ПК) и карьерного движения субъекта.

Цель исследования, представленного в статье, изучение социально-психологических явлений, сопряженных с выбором профессиональной сферы и успешности профессиональной карьеры субъекта.

Гипотезы: 1. Адекватный анализ социально-психологических явлений как объекта исследования требует периодической коррекции границ и содержания их изучения как предмета исследования.

2. Накопленный в психологии (в проблематике карьеры, в частности) эмпирический материал превосходит пределы традиционно выделяемого «предмета исследования» и должен подлежать методологической рефлексии.

3. Интеграция актуального фактографического материала дисциплины способствует разработке конструктивных подходов к решению смежных научных и научно-практических задач.

Социальный капитал как феномен

Если рассматривать проблему социального капитала (СК) в контексте задач профессиональной карьеры (ПК), можно выделить следующее. Активно изучаемый в последней четверти XX в. феномен «социальный капитал» (СК) имел свою предысторию, следующую из критического осмыслиения базовых положений классической политической экономии, внимательного, «детального» изучения отдельных сфер деятельности людей в начале – в середине XX в. – сельских общин, планирования городов и др., в которых и использовалось это понятие (например, J. Farr [2]).

Вместе с тем, специалисты в XX и XXI в. достаточно согласованно приписывают приоритет в разработке этой проблематике трем социологом – француза П. Бурдье и американцев



Д. Коулмана и Р. Патнама, признавая, что именно их труды стали первоосновой современных эмпирических исследований и теоретических концепций. Примечательно, на протяжении 15–30 лет исследователи, в том числе пионеры, принципиально не изменяли свою позицию, а лишь добавляли, детализировали отдельные фрагменты своих концепций. Другими словами, сущностные свойства феномена были изначально выделены достаточно, верно.

Используя базовое понятие «капитала», П. Бурдье (P. Bourdieu) [3, 4] выделил и описал три его взаимосвязанные формы – экономический, социальный и культурный, к которым позже добавил и четвертую форму – символический капитал. Если трактовка экономического капитала, выступающего основой все других форм, оставалась в рамках классической политэкономии, то своего рода открытием стало выделение социального капитала, согласно П. Бурдье, как «совокупности реальных или потенциальных ресурсов», связанных с доступной человеку и группе «устойчивой сетью институционализированных отношений взаимного знакомства и признания», «членства в группе» [3, с. 62], позволяющего получить разного рода «кредиты», вследствие мобилизации возможностей разных социальных групп (семьи, друзей и приятелей, ресурсов элитных школ, клубов для избранных и т. п.).

В содержание культурного капитала P. Bourdieu [4, 5] включал знания, компетенции, манеры поведения человека, используемые родителями «инвестиционные стратегии», позволяющие их детям получать хорошее образование, открывавшее соответствующие карьерные перспективы, возможности достижения «статуса и власти», получать более высокое вознаграждение.

Согласно данным P. Bourdieu, L. Wacquant, социальный капитал представляет собой «совокупность реальных или потенциальных ресурсов», к которым у человека и/или группы может открываться доступ благодаря обладанию сетью «отношений обоюдного знакомства и признания» [6, с. 132]. В свою очередь, поддержание сети таких отношений, которые могут быть использованы в настоящем или будущем, требует регулярных инвестиций, «работы над ними», поддержания «прочных обязательств» (пример – обмен между людей подарками, что может формировать и их особые отношения, которые в нужный момент могут оказаться полезными).

Вероятно, начинаящий независимо от П. Бурдье, J. S. Coleman [7–9] рассматривает социальный капитал как комбинации, наборы «сущностей», наборы фрагментов сложившихся социальных структур, наборы ресурсов, потенциально доступных человеку, но непосредственно ему не принадлежащих, которые он может использовать для достижения своих целей. Социальный капитал как «существенное общественное благо» способствует формированию человеческого капитала – «полезных навыков, знаний, умений», вследствие актуализации социальных связей, выступающих действенными ресурсами не только для отдельного человека, но и всех членов данной сети. Одно из осязаемых проявлений СК, согласно данным J. S. Coleman [9], – особые взаимоотношения в семье и других социальных сообществах, способствующие «развитию детей и молодых людей», предопределяющие их «важное преимущество» перед сверстниками.

Содержательно близко трактуют содержание феномена и другие известные социологи.

F. Fukuyama [10, 11] полагал, что социальный капитал есть нечто вроде клея или смазки, обеспечивающих, облегчающих, ускоряющих и упрощающих согласования разных процессов взаимодействия людей, движение информации в группах, усиливающих их сплоченность.

R. D. Putnam расширяет трактовку феномена как важной характеристики организации сообществ, способствующей поддержанию доверия, норм взаимности и сотрудничества людей в реализации их потребности и интересы. Следовательно, социальный капитал есть особые связи (сети) между отдельными людьми и социальными группами, способствующие «процветанию индивидов, бизнеса, регионов» [12, р. 22].

Социальный капитал, как отмечает R. D. Putnam [13], проявляется как свойства социальных организаций, прежде всего таких, как доверие, взаимно поддерживаемые нормы и сети взаимоотношений, повышающих эффективность обществ посредством более координированных коллективных действий людей. Социальный капитал способствует коллективным действиям, укрепляя нормы взаимности, улучшая передачу информации, в том числе – данные о репутации участников сети, характеристики успешных прошлых совместных действий, тем самым формируя модели будущего сотрудничества.



Социальный капитал как научная проблема

Отечественные ученые (экономисты, социологи, психологи, культурологи) подключились к разработке проблемы СК, когда ее основные «проблемные» аспекты уже обозначились, когда критические оценки «состояния вопроса» должны были бы несколько остыть от оптимизма последователей. Так, уже Р. Bourdieu [4, 5] представляет схему, согласно которой разные формы капитала функционируют, преломляясь через «интегратор» – габитус. Реальные действия человека – «актора», его «практики», описываются схемой: практики = (габитус х капитал) + поле, где *поле* – социальное пространство жизнедеятельности человека, а габитус – «порождающая логика», частью определяющая позицию «актора» в *поле*, во многом определяемая первоначальным накоплением капиталов, формируемых еще до активного вступления «актора» в социальные «игры»; первичный габитус определяется местом рождения, социальным положением родителей и множество других условий, оказывают влияние на формирование стартовых капиталов, в последующем – вторичного габитуса, значимого в процессах конкурентной борьбы за переопределение позиции актора в поле. Как правило, социальные пространства (поля) требуют от кандидата для включения в сеть наличие определенного «стартового» капитала, который далее поддерживается и возрастает с помощью «эффекта клуба».

R. D. Putnam выделял различие между двумя основными типами социального капитала – «соединяющим мостом» (bridging), или инклузивным, и «скрепляющим» (bonding), или эксклюзивным. Капитал первого типа характеризуется тенденцией соединять людей, безотносительно к их социальным группам; второго типа – тенденций укреплять особую идентичность в пределах данной сети, поддерживая ее однородность. Капитал первого типа, инклузивный способствует распространению информации, расширению идентичности и взаимности, соединению разных «активов»; капитал второго типа, эксклюзивный – выполняет функции «социологического суперклея», поддерживает и сохраняет внутригрупповую лояльность, укрепляет определенную идентичность, формирует «круг специфической взаимности», «мобилизует солидарность» [14, р. 143].

Ряд важных критических суждений добавил A. Portes. Он указал на четыре основных негативных следствия включения субъекта в

социальную группу (сеть), которое потенциально должно способствовать возрастанию его капитала и группы, но сопряжено с «осложняющими» эффектами: а) отторжение посторонних (естественные механизмы группообразования – формирования «мы» и сплачивание против «других» членов сообществ и других групп; усиление сплоченности группы при возрастании ее закрытости для потенциально новых членов); б) высокие, нередко избыточные требования к членам сети (группа оказывает давление, она может мешать ее членам решать их личные задачи, добиваться личного успеха; люди не могут бесконфликтно и легко входить и выходить из группы, ввиду им принятых обязательств и норм группы); в) ограничение индивидуальной свободы (высокий уровень социального капитала предполагает и высокий социальный контроль над членами группы; существенное ограничение персональной свободы людей неизбежно ведет к замедлению развития группы, к ее дезинтеграции); г) некоторая девальвация общественных норм (внутригрупповая солидарность укрепляет связи членов группы, содействует достижению ее целей даже при их несоответствии внегрупповым социальным целям, тенденциям развития, общим правилам, нормам). Социальный капитал как феномен имеет тенденции становиться «негативным», когда ценности и групповые нормы поведения (доверие и пр.) не распространяются на общество в целом, а циркулируют внутри групп [15].

A. Portes [15] также выделил «реляционную» и «структурную» «укорененность». Первая функционирует внутри микрогрупп (диад) и определяется взаимными ожиданиями обоих партнеров, их возможностями применять санкции в отношении друг друга; вторая – внутри малых и средних групп (социальных сетей), в состав которых включены диады, и определяется возможностями всех членов сети их ожиданиями подкреплять санкциями в случаях нарушения норм и ожиданий. В работах П. Бурдье подобное названо «эффект клуба»; такие связи-ограничения широко изучаются в отечественной и зарубежной психологии как межгрупповые и межличностные взаимодействие (например, А. В. Сидоренков [16], Р. М. Шамионов, А. А. Голованова [17] и др.).

Специалисты отмечают, что межгрупповые взаимодействия отдельных персон и групп, их контакты, поведение людей, мера их взаим-



ного доверия в большей степени определяются социальными стереотипами, ингрупповыми нормами и ценностями.

M. Woolcock [18] в обсуждаемом выше феномене также выделял несколько неоднозначных аспектов, в том числе такие: а) социальный капитал не есть новая и оригинальная концепция, а «переформатирование» старых идей и концепций; б) широкое использование понятия неизбежно ведет к размытости его понимания и определений; в) акцентирование экономической составляющей в теориях социального капитала чрезмерно, избыточно и подчинено логике трактовки капитала в классической политической экономике.

N. Lin [19] различал два механизма формирования и поддержания различий в распределении социального капитала; первый – поддержание разными социальными группами своих разных позиций в социально-экономических иерархиях, определяющих неравный доступом к общественным ресурсам (денегам, влиянию, информации); второй – формирование и поддержание тенденций устанавливать связи с людьми, похожими на данного человека по основным характеристикам (полу, образованию, социально-экономическому статусу, ценностям и социальным установкам и пр.). И первая, и вторая тенденция способствуют сохранению имеющихся различий между людьми и группами.

Социальный капитал: открытые вопросы

В работах отечественных психологов предпринимались попытки переосмысления феномена, но внимание чаще концентрировалось на детализации. Так, например, в исследовании Л. Г. Почебут с соавторами [20] социальный капитал (организации) трактуется как целостное смысловое пространство, формирующееся на основе взаимного доверия сотрудников при их приверженности корпоративной культуре, нормам и целям (организации), поддержании ее внутренней среды, имиджа и миссии; как «сеть (сети) доверительных отношений, которыми располагают те или иные индивиды, группы, организации, общество в целом.

На индивидуальном уровне, согласно данным А. Л. Свенцицкого с соавторами, «социальный капитал понимается как совокупность межличностных связей индивида, предоставляющих ему доступ к различным ресурсам партнеров» [21, с. 146]. Ученые выделяют базовые требова-

ния – человек должен быть, прежде всего, «социальным», «социабельным (коммуникабельным, доброжелательным, миролюбивым, комфортным в общении), т. е. обладать конкретными морально-психологическими качествами» [21, с. 147].

Ввиду возрастания с конца XX в. степеней свободы людей как партнеров по общению и взаимодействию, ранее фиксируемые важными для развития социального капитала человека его *похожести* на членов данной сети, А. Селигменом признается уже «недостаточным (но раньше именно это было ключевым условием отнесения его к кругу «своих»). В настоящее время уже необходимо *доверие* (по А. Селигмену) как признание различий при «непрозрачности» другого» как важного «ресурса достижения коллективных целей и повышения эффективности» [22, с. 147].

Отечественные психологи поддерживают констатации зарубежных коллег, признавая, что социальный капитал «представляет собой ресурс, который можно конвертировать в человеческий, финансовый, интеллектуальный, культурный капитал, инвестируя в него также собственные вложения и вложения партнеров»; что он «требует «постоянной заботы и ухода», иначе социальные связи ослабевают; он утрачивается при потере социальных связей; требует совместных усилий нескольких сторон для своего развития». Социальный капитал «не обесценивается в процессе его использования (может даже, наоборот, расти), но неодинаково распределен из-за неравных возможностей и положения людей в социальных сетях». «Психологической основой социального капитала как сети определенных отношений является доверие, которое может рассматриваться на межличностном, внутригрупповом, внутриорганизационном, межорганизационном уровнях» [21, с. 148].

Вместе с тем, как отмечает А. Л. Свенцицкий с соавторами, еще «не разработаны надежные и апробированные методы измерения социального капитала. Рассматриваемый как социально-психологический феномен, социальный капитал можно измерять посредством специального социально-психологического инструментария» [21, с. 148].

В плане эмпирических исследований и детализации проявлений и условий формирования феномена выделялись социально-психологические характеристики социального капитала личности (количество социальных связей, диапазон контактов, их качество и др.); осознанные стратегии накопления и ис-



пользования социального капитала (разумный альтруизм, межличностный прагматизм, инвестирование в себя и др.) и тактики (выражения симпатии, демонстрация внимания, само-презентация, открытость, помочь, разведка, напоминание о себе и др.); востребованные качества личности (коммуникативность, доброжелательность, миролюбие, моральные качества, проявляемые в деловых отношениях и др.) (Л. Г. Почебут с соавторами [20, 23], П. Н. Шихирев [24] и др.).

Можно заметить, что отечественные ученые в последовательной разработке феномена все же нередко следуют идеологемам зарубежной, прежде всего, североамериканской психологии – ППП (персонализм (индивидуализм), прагматизм, плюрализм). То, что могло бы стать исключительно нашими вкладами в разработку проблемы социального капитала, нашими, российскими идеологемами, можно было бы условно обозначить формулой Σ СО (*со-участие, со-действие, со-переживание, со-чувствие, со-глазие, со-лидарность, со-страдательность* и др.). Но обширные пласти таких отношений людей еще ожидают своих исследователей.

Итак, завершая обзор ряда научных работ, феномен социального капитала (СК) все же необходимо понимать как сплетение множества «простых» и «сложных» явлений, разнонаправленных социальных, социально-психологических и психологических тенденций, для каждого отдельного человека имеющих свои «плюсы» и «минусы», как на стадиях его «старта», так и при продвижении к «вершинам» профессиональных и социальных достижений.

Феномен СК при всех очевидных преимуществах никак не должно рассматривать как его вседоступность, как «деньги под ногами», когда достаточно лишь «наклониться и поднять». Его очевидные преимущества не должны обманывать легкостью их получения. Даже очевидные достоинства людей (открытость, позитивность, коммуникабельность, доброжелательность и т.п.) еще не обещают такую же позитивность со стороны ближайшего окружения. Если каждый человек стремится к достижению своих целей (пусть и как-то согласованных с групповыми и общечеловеческими), то необходимые для этого ресурсы всегда оказываются ограниченными, сложно делимыми между всеми, справедливо распределенными. Если человек достигает своих целей, в последующем трансформируемых

в получение им соответствующих социальных благ, то едва ли его ближнее и дальнее окружение способно сохранять ровное отношение к его росту и изменению статуса, а, следовательно, к возрастанию различий между ним и другими. Краткосрочность существования многих творческих союзов людей, часто сложные и конфликтные отношения в профессиональных группах, между близкими родственниками, между соседями и пр., можно и должно рассматривать как подтверждения неоднозначности проявлений феномена СК.

С конца ХХ в. в развитых странах (Европы, Северной Америки, в России) статистика устойчиво фиксирует около 50% разводов на 100% заключенных браков. Казалось бы, когда мужчина и женщина объединяются в одну семью, в которой все общее, в том числе им доступные ресурсы, когда они мечтают и планируют жить вместе долго и счастливо, по сути, они должны активно и конструктивно взаимодействовать для решения малых и крупных социальных задач, обучаясь этому друг у друга в процессе решения возникающих задач. Но около половины разводов говорит о том, что даже в «предельно прозрачных» социальных ситуациях в диадах как сравнительно независимых от окружения социальных единицах возможности использования человеком социального капитала почему-то остаются ограниченными. Около половины разводов говорит и о том, что многим людям стали доступны необходимые для жизни блага (социальный капитал в том числе), что уже не только семья как ячейка общества обеспечивает физическое выживание человека, но и разные социальные сети и социальные институты (то есть, феномен социального капитала, став доступным многим в большей или меньшей степени, обнаруживает и свои противоположные проявления).

Напомним, в широком смысле «капитал» (от лат. *capitalis* – «главный, основной», от корня *caput* – «голова, единица») – стоимость, используемая для получения прибыли посредством производственной и экономической деятельности, основанной на добровольном обмене. Капитал изначально есть некоторая стоимость (кому-то принадлежащая), которую (кто-то) может использовать (успешно или малоуспешно) для получения прибыли (для себя, для конкретных других лиц, приводящей к убыткам для остальных членов сообщества) в



процессах деятельности (что-то изменяющей в этом мире, согласно замыслу и возможностям активного субъекта, далеко не всегда одобряемого другими членами сообщества).

Важный посыл в концепциях социального капитала тот, что это не «игры с нулевым результатом», но любой капитал есть стоимость, которую ограниченный круг людей может использовать для достижения своих целей, в большей или меньшей мере отвечающих или не отвечающих целям и потребностям других. Назовем несколько важных «моментов», уже давно выделенных специалистами, исследующими данную проблему.

Согласно Р. Bourdieu [5, р. 233], «стартовые» условия у разных людей разные (отраженные в понятии «габитус» и др.), использование доступных, но не безграничных ресурсов своей социальной среды позволяет человеку более или менее успешно в ней функционировать и даже несколько изменять свою позицию в данном «поле». Но качественные изменения социальной позиции человеком предполагают изменение и его «сетей» (обратим внимание, что это понятие с очень широким смысловым содержанием), переходы и включение в другие «сети».

В разных социальных группах, выступающих как «сети» («клубы» и т.п.), действуют разнонаправленные силы, тенденции («соединяющие мосты», инклузивные и «скрепляющие», эксклюзивные bridging & bonding)). Поведение и деятельность членов групп контролируется и регулируется принятыми групповыми нормами, предоставляя своим членам одни возможности («ресурсы»), группы ограничивают их в других возможностях («принудительное» доверие внутри групп (сетей) подкрепляется санкциями). Разные типы, формы, виды капитала (финансовый, социальный, культурный, символический и пр.) взаимодействуют, порождая специфические эффекты. Для получения доступа к тому или иному типу капитала человек должен предварительно что-то инвестировать в него («работать» над «сетью», поддерживать ее).

Упования на самопорождение ресурсов человека, расширяющих его возможности посредством использования прямых и косвенных эффектов социального капитала лишь потому, что это «благо», потенциально доступное многим людям, даже доступное им бесконфликтно, доступное бесконечно долго и неограниченно, не оправданы. Безграничности возможного

противостоят «земные силы» – соперничество и конкурентность людей, исторически выработанные механизмы различия вознаграждения за разный труд, за разный социальный статус разных видов труда и пр.; механизмы, активно поддерживаемые определенными силами. В феномене социального капитала одновременно действуют разные тенденции (центробежные и центростремительные), он не может оставаться неизменным на протяжении времени, а так или иначе эволюционирует, люди обладают разными возможностями в актуализации потенциально доступных им ресурсов.

Социальные «сети» также не остаются в равном состоянии, равнозначном для каждого их члена. В разных фазах функционирования «сети» предоставляют разные ресурсы, затребованность которых у разных людей разная в разных стадиях их жизнедеятельности. Внутренняя среда «сетей» динамична, как и их отношения с внешним миром, что также не может не влиять на доступ к ресурсам разных членов группы («сети»).

Итак, можно констатировать, что как в первых, так и последующих теориях социального капитала аспекты динамики, эволюции «сетей» еще слабо разработаны.

Профессиональная карьера в контексте феномена «социальный капитал»

Согласно представлениям о трех типах рациональности (по В. С. Степину [25]), постнеклассический тип, ориентированный на изучение сложных, саморазвивающихся объектов, требует привлечения современных методологических ресурсов, понятийного аппарата, рефлексии ценностных ориентаций исследователя. Последние чаще прямо не декларируются, но латентно «просвечиваются» в постановке проблемы, выделении ее аспектов, гипотезах и пр.

Постнеклассический тип рациональности утверждается в гуманитарных дисциплинах в последние полтора-два десятилетия. Следовательно, многое из того, что сделано в психологии ранее, может и должно быть «транспонировано» в новых методологических форматах. Вследствие объективной сложности и быстрой эволюции многих социально-психологических явлений, неизбежного наличия множества научных «лакун», множество важных научных фактов не рассматриваются, их изучение не



планируется, они не «входят в круг понятий» ученых. Такие недооцененные научные факты, их беглое и поверхностное описание условно назовем *апокрифы*¹ (по аналогии с замалчивамыми в христианстве религиозными текстами).

Таким образом, в современном состоянии гуманитарных дисциплин, психологии в том числе, мы можем различать *декларированные* аспекты (т. е. широко изучаемые, подлежащие научным дискуссиям явления, факты, теории, подходы) и *латентные* аспекты (подразумеваемые, учитываемые «по умолчанию», так или иначе представленные, но изучаемые фрагментарно, часто не выступающие предметом критического анализа, предметом методологической рефлексии), а также *апокрифы* (игнорируемые, не «принимаемые в расчет» в академической психологии).

Предметом нашего анализа выступают составляющие двух последних классов, так или иначе представленные в НИР, но не подлежащие обстоятельному анализу – *латентные* аспекты и *апокрифы*.

В проблематике профессиональной карьеры это все то, что может преимущественно входить в содержание *пред-карьеры* и *пост-карьеры* (т. е. условия внешней и внутренней среды субъекта, так или иначе определяющие его выборы, динамику его профессионализма, рост компетенций, деформаций и деструкций; условия, представленные в психологии как достаточно изученные закономерности, так и редкие и малообъяснимые явления). В проблематике карьеры это то, что в фазе *активной карьеры* можно обозначить понятиями аномалии, метафорфозы (те ее проявления, которые, на первый взгляд, являются нарушениями правил, норм «сети», «клуба», которые разрушают доверие между членами «сетей»).

Социально-психологические явления, сопряженные с выбором профессиональной сферы и успешности профессиональной карьеры субъекта

Наряду с анализом литературных источников, в НИР использовалась методика «Динамика стиля профессиональной жизни» (В. А. Толочек) [26–30]. Респонденты оценивали роль условий социальной среды как «факторы профессиона-

лизма», динамику своего профессионализма от 20 до 65 лет (ретроспективно и проспективно); фиксировались их социально-демографические и служебно-должностные характеристики.

В процессе сбора данных по программе НИР наряду с общими закономерностями проявлялись типичные для разных профессиональных групп сочетания социально-демографических и служебно-должностных характеристик респондентов. Их очевидная значимость для успешности профессиональной карьеры людей побуждала их рассматривать как особый предмет исследования.

Эмпирическим материалом в данном случае выступают выборки медицинских сестер ($n_1 = 142$ и $n_2 = 89$, данные обследования 2014 г. и 2022 г.), учителей ($n_3 = 96$, 2016 г.), воспитателей ($n_4 = 44$, 2015 г.), государственных служащих-руководителей ($n_5 = 81$, 2006 г.).

Изучаемые социально-демографические и служебно-должностные характеристики оценивались в униполярных шкалах (порядка, интервалов, отношений – в зависимости от природы оцениваемого фрагмента). Так, индекс должности (должностной позиции респондента в организации) выставлялся соответственно типичной иерархии: 8 – 7 – 6 – руководящие работники министерства, руководители высшего звена управления предприятием, организацией; 5 – руководители среднего звена (начальники цеха, отдела, департамента и т. д.); 4 – руководитель низового звена управления, заместитель руководителя всех уровней (на эти должности нередко назначают людей, вследствие необходимости заполнения вакансии, как поощрение за многолетнюю работу, надежность, личную преданность и пр.); 3 – специалисты (инженеры, менеджеры, мастер и т. п. – лица, имеющие среднее и высшее специальное образование); 2 – квалифицированный рабочий (имеющий опыт работы и профессиональную подготовку, включенный в рабочую группу); 1 – неквалифицированный работник» [30, с. 135]. Аналогично приписывались числа месту рождения и месту проживания респондента в настоящее время: рожденные и проживающие в селе – 1, в поселке городского типа – 2, в городе – 3, в большом городе – 4, в столице – 5, а также – уровню образования респондента и его родителей: неполное среднее – 0, среднее – 1, среднее специальное – 2, высшее – 3, два высших – 3,5, учченая степень кандидата – 4, доктора – 5. Повторим, все шкалы были униполярны, их большим значениям

¹ Под «апокрифами» в религиозных текстах понимают множество разных взглядов, способов описаний, интерпретаций сюжетов, персонажей и пр., не включенных в канонические книги; часть из них рассматривается как дополнения к лаконичным библейским текстам в христианстве и по-существу не отвергаются церковью.



соответствовали большая мера выраженности признака (квалификации, положения в профессиональной иерархии, социального статуса, мобильности и пр.).

Напомним, нами предполагалось, что ряд фрагментов феномена ПК как декларированные аспекты регулярно и полно освещаются учеными, другие – освещаются и обсуждаются реже (*латентные аспекты*), третьи – «*апокрифы*» – прямо не отрицаются, но последовательно не анализируются, не сопоставляются с соседствующим эмпирическим материалом, с выдвигаемыми научными концепциями, при том, что нередко они часто представлены в изучении других научных проблем (неполные семьи, трудоустройство молодежи, проблемы мигрантов, этнические аспекты взаимоотношений людей и др.).

Итак, в контексте проблемы профессиональной карьеры (ПК) обсудим несколько областей социального пространства-времени жизнедеятельности людей (родительскую семью, свою семью и самореализацию человека в семейной сфере, полноту самореализации человека в труде и самореализации его родителей, возраст обретения опыта управления людьми, опыта осуществления управленческой деятельности). Принимая, что «числа – это частичные представители предметов», которые «обеспечивают некоторую экономию при передачи информации» (Дж. Гласс, Дж. Стэнли [31, с. 14]), для анализа мы используем как прямые статистики, так и вторичные – их производные (отношения разных первичных статистик).

К статусу *первопричинных* (габитусу по П. Бурдье) из нами анализируемых отнесем условия родительской семьи, прежде всего, отражающие общую и профессиональную активность родителей. Их предикторами могут выступать отношения: 1) уровня занимаемой должности родителей (отца, матери) к уровню их образования (согласно приписанных числовых величин) и 2) отношение места проживания к месту рождения (отражающие меру географической и социальной мобильности, причины которой могут быть разными: это может быть переезд родителей или персонально лишь наших респондентов как «акторов»).

Если величина мера социальной активности людей в их актуальном пространстве-времени больше 1,00, то в отношении первого предиктора это означает, отец и / или мать респондента имели определенный управленческий потенциал, отличались социальной активностью, «делови-

тостью»; значения меньше 1,00 – характеризуют человека как, скорее, скромного работника, рядового, имевшего достаточные возможности – наличие необходимого образования и пр., но не реализовавшего их в возможной полноте. То же можно утверждать и о сменах места жительства: величины больше 1,00 означают, что люди способны активно изменять место жительства, что они «не привязанному» к им изначально данным условиям, а активно ищут, выбирают, создают новые места проживания как новые условия своей жизнедеятельности, как акты вступления в новые социальные сети.

Третьим из выделенных фрагментов, менее надежно фиксируемых в анкете, но крайне важных, выступают факты рождения и воспитания в полной или неполной семье. Нами не учитывались массовые варианты смешанных семей (отчим, мачеха; воспитание у родственников). Здесь мы имели числовые значения, не позволяющие широко их интерпретировать, но и они заостряют внимание на важных условиях детства, отрочества, юности людей как важных факторах их последующей профессиональной жизни.

Четвертым анализируемым признаком была полнота самореализации человека в семейной сфере. Сопоставления уровня образования, занимаемой должности, средней частоты состояния в браке респондентов, их стажа в браке и числа детей, также можно выявлять связи между уровнем активности людей в семейной сфере и их карьерного продвижения, а также различия в полноте самореализации в семье в профессиях с «низкой» или «высокой» иерархией. Согласно названным показателям самореализации в семье лучше там, где люди могут больше продвигаться в должностных статусах.

Пятым предиктором выступали соотношения возраста, стажа работы и стажа управленческой деятельности. Эти связи можно определять лишь условно, усредненно по выборкам. Но признаем, что во всех рабочих группах всегда есть необходимость выделять старшего, даже при отсутствии непосредственной должностной позиции руководителя подразделения (начальника). Факты выделения того или иного сотрудника из общей «массы» работников чаще не случайность, а косвенное отражение наличия некоторых значимых для деятельности их личностных и профессиональных качеств, следствием чего становятся и приобретение ими уникального опыта руководства людьми, безусловно, усиливающих их профессиональную и социальную позицию,



прямо и косвенно влияющих на перспективы их профессиональной карьеры. Согласно нашим НИР, в разных выборках интервал «усредненного возраста» назначений и/или делегирования управлеченческих функций составлял от 28,1 до 46,8. Другими словами, в разных профессиональных выборках различаются и доли лиц с разным управлеченческим потенциалом, карьерной устремленностью, «амбициозностью» (возможно, и *пассионарностью* по Л. Н. Гумилеву).

В нашей анкете использовались три типа шкал – порядка, интервала и отношений, числовые значения которых можно складывать и делить [31]. Не обсуждая вопросы корректности процедур приписывания чисел в разных шкалах, правомерность широкого использования параметрической статистики для анализа данных, заметим, что при больших выборках при *t*-сравнениях для независимых выборок различия межгрупповых средних порядка 0,3–0,4 признаются статистически значимыми, как и корреляции на уровне $r = 0,200 – 0,250$. Мера таких различий или сходства признается критериальной в научном сообществе, но подобные различия или связи крайне малы и слабы для проектирования социально-психологических технологий. Поэтому мы ограничимся вниманием на *устойчивости воспроизведения сочетания некоторых социально-демографических и служебно-должностных характеристик*, отличающихся в разных профессиональных выборках, а также по ряду должностных позиций. Поскольку во всех наших переменных числа приписывались согласно последовательности их социального статуса (условной значимости), мы можем оперировать не только их собственными значениями, но и их отношениями относительно друг друга как вторичными статистиками.

Первым фрагментом пространства-времени был признан уровень занимаемой должности родителей (отца, матери) относительно уровня их образования. Наличный эмпирический материал дает основание полагать, что у лиц, избирающих сферы деятельности с «плоской» иерархией, остающихся в статусе специалистов, родители также не реализовали потенциал своего профессионального образования. В пяти выборках эти значения таковы: у отцов и матерей медицинских сестер в первой выборке и во второй (обследования 2014 г. и 2022 г.) они составляют 1,2 и 1,2; в выборке учителей – 0,8 и 0,7; в выборке воспитателей – 1,1 и 1,0; в выборке госслужащих-руководителей – 1,2 и 0,7 соответственно.

Отметим, что индексы отношений должности / образования сходны или близки в пяти выборках, но в выборках воспитателей и госслужащих их родители преимущественно имели высшее образование, тогда как у медсестер и учителей – среднее специальное (а это «различие на порядок», поступающие в вуз проходят конкурс). И обратим внимание, что в двух выборках медицинских сестер эти индексы совпадают, при том, что обследования проведены с интервалом 8 лет и во второй выборке средний возраст обследуемых меньше в полтора раза. У госслужащих как представителей сфер деятельности с «высокой» иерархией, в которые чаще устремляются «амбициозные» молодые люди и где сравнительно быстро они назначался на руководящие должности, отцы также имели опыт руководящей работы, тогда как их матери, в большинстве имеющие высшее образование, оставались рядовыми работниками (что, вероятно, способствовало поддержанию статуса мужчины и «нормальной семейной атмосферы»).

Вторым фрагментом – отношение места проживания к месту рождения, отражающим меру географической и социальной мобильности – также выявляются статистики, связанные с выбором людьми типа деятельности и успешности их «вертикальной» карьеры. В пяти анализируемых выборках эти значения таковы: у медицинских сестер они составляют 1,1 в первой и 1,0 во второй выборке; учителей – 1,0; воспитателей – 1,0; госслужащих-руководителей – 1,5. Следовательно, у представителей сфер с «высокой» иерархией должностей этот показатель много превышает аналогичные тех, кто исходно выбирал профессии с «плоской» иерархией, не предлагающих «большую» карьеру.

Третий фрагмент – рождение и воспитание в полной/ неполной семье, – также важен для последующей жизни человека. Межгрупповые и внутригрупповые вариации были не велики (вследствие особенностей формулирования вопроса и отношения к нему респондентов по сплошном обследовании). Но, ориентируясь на литературные источники, можно полагать, что некоторые условия раннего детства могут выступать как барьеры не только для выбора молодым человеком профессии, сколько для перспектив его карьерного роста.

Четвертый фрагмент – самореализация человека в семейной сфере, – крайне важный во-



прос, выходящий далеко за границы наших задач. Полученные статистики это подтверждают, хотя эти связи с особенностями самореализации в труде неоднозначны [25, 27–29].

Пятый фрагмент – возраст приобретения управленческого опыта. Согласно статистикам, полученным в разных выборках, это возраст около 27–28 лет [28, 29]. Вероятно, он критериялен для успешной карьеры работника. Если в этот период человек назначается на руководящую работу (переводится на должность или выделяется как старший группы), время начала становления его управленческого опыта можно называть «сензитивным периодом» в его эволюции как субъекта деятельности, в формировании социального статуса человека в организации, его «Я-концепции» и пр. Можно считать заслуживающим внимание, что у представителей сфер с «плоской» иерархией опыт управленческой деятельности приобретается сравнительно поздно, тогда как у представителей сфер с «высокой» иерархией – раньше.

Шестой фрагмент – отношения уровня занимаемой должности респондентов к уровню их образования. В анализируемых выборках эти значения таковы: у медицинских сестер они составляют 1,0 и 0,9 соответственно; учителей – 0,8; воспитателей – 1,1; госслужащих-руководителей – 1,5. У госслужащих с «высокой» иерархией должностей этот показатель много превышает аналогичные у представителей профессии с «плоской» иерархией; наименьший он у учителей.

Итак, в отношении всех пяти выделенных нами фрагментов пространства-времени жизнедеятельности людей нами получены статистики, дающие основания считать их заслуживающими внимания, требующими последовательного изучения. Назовем наш анализ – *описания*, целью которых выступает поиск и выделение групп переменных, значимых для последующего изучения вопросов самореализации человека в труде, в профессии, в профессиональной карьере в ее трех фазах: *предкарьере – активной карьере – пост-карьере*.

Заключение

Эмпирический материал наших исследований, собираемый для решения одних научных задач, как оказалось, довольно органично «работает» и на решение других задач, в том числе – на теории социального капитала («social

capital theory»), что является весомым основанием для переосмысливания содержания феномена «профессиональная карьера».

В завершение обсуждения названной темы рассмотрим более широкие горизонты ее иррадиации в другие научные проблемы: ее сопряженность с важными социальными задачами трудоустройства молодежи, проблемами занятости в регионах, миграций и мигрантами, их адаптацией и пр. (Е. Е. Бочарова [32], С. А. Дружилов [33], В. Л. Цымбурский [34] и др.); ориентированность на насущные задачи России в наш переломный исторический период – на освоение мало обжитых регионов Сибири, Дальнего Востока, районов Крайнего Севера [33]; на задачи «сохранения народа» [34].

Каковы социально-психологические условия, факторы и механизмы того управления карьерой, которые будут способствовать оптимальным и продолжительным процессам профессионального становления субъекта (ПСС), эффективного использования технологий управления человеческими ресурсами (УЧР) в масштабе организации, региона, государства, в целом – приумножении наших социальных капиталов? Каковы в ближайшей перспективе станут основные формы управления человеческими ресурсами и организации труда? Вероятными и основными в организации труда станут формы, позволяющие быстро проводить освоения новых регионов (вахтовый метод работы, периодическая переподготовка персонала, освоение людьми нескольких смежных профессий при специализации в некоторых из них в продолжении 10 – 20 – 30 лет). Важным критерием успешного прохождения человеком стадий пред-карьере – активной карьере – пост-карьере могут выступать возрастающая доля рабочих династий.

Где могут находиться наши «точки отсчета» для построения сложных социальных и социально-психологических технологий УЧР? Не будет ошибочным «началом» наших возможных преобразований избрать среднюю школу (как сказал Н. Н. Моисеев, академик АН СССР, чтобы вернуть России статус великой державы, нужно подготовить 40 тысяч учителей. Остальное сделают их ученики. Иначе ядерная зима в образовании заставит думать уже не о величии державы, а просто о выживании миллионов неучей [35]). Но что представляет в настоящее время корпус наших учителей? Кто они в своем



большинстве, представители каких личностных и социальных типов, выходцами из какой социальной среды является учителями? Да, в сравнении с представителями других профессий учителя в большинстве хорошие жены, умеющие сохранять мир и тепло в семье, имеющие двух детей (в выборке все женщины, из них около 80% состоят в браке). Что еще как социальные прототипы они дают новому поколению, какие фрагменты культуры транслируют? И какова роль нашей школы в трансляции нашего культурного кода, в сравнении с другими «источниками информации»? Какова роль нашей школы в воспитании гражданина, патриота своей родины?

Разнятся исторические эпохи, извечна проблема «отцов и детей»; разной была Россия до 1917-го и после, иная она сейчас, другой она должна стать в обозримом будущем. Что должно оставаться единым, цельным и что должно изменяться? В 1970–1980-х годах в СМИ регулярно поднималась тема «фенимизации мужчин» (матери больше времени проводят с детьми, чем отцы; воспитатели ДДУ – женщины, учителя – женщины, преподаватели вуза – чаще женщины). Потрясения 1990-х увеличили эту проблему на третий план, но она не исчезла. Напомним, учителя – в подавляющем большинстве дети скромных тружеников, занимающих рядовые должности в массовых профессиях; как и их родители, они социально мало мобильны, не мечтают о «громких свершениях», неординарных профессиональных достижениях, не отличаются «амбициями». На сколько они готовы и способны воспитывать новое поколение, от которого опять потребуется массовый героизм во всех его проявлениях? Воспитывать молодых людей, способных к свершениям (напрашиваются однокоренные синонимы – способных к действиям сверх своих возможностей, к восхождению к вершине)?

Итак, остается много открытых вопросов, невольно подготовленных данными наших выборок, данных обследования представителей разных профессиональных сфер.

Библиографический список

1. Мазилов В. А. Предмет психологии. Ярославль: ЯГПУ, 2020. 175 с. EDN: LJ PY FM
2. Farr J. Social Capital: A conceptual history // Political Theory. 2004. Vol. 32, № 1. P. 6–33. <https://doi.org/10.1177/0090591703254978>
3. Бурдье П. Формы капитала // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 5. С. 60–74. EDN: OYUVRD
4. Bourdieu P. The Forms of Capital. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education / ed. J. Richardson. New York : Greenwood, 1986. P. 241–258.
5. Bourdieu P. Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste. London : Routledge & Kegan Paul, 1984. 613 p.
6. Bourdieu P., Wacquant L. An Invitation to Reflexive Sociology. Chicago : University of Chicago Press, 1992. 332 p.
7. Coleman J. S. The Creation and Destruction of Social Capital: Implications for the Law // Notre Dame Journal of Ethics & Public Policy. 1987. Vol. 3, iss. 3. P. 375–404.
8. Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital // The American Journal of Sociology. 1988. Vol. 94. P. 95–120.
9. Coleman J. S. Foundations of Social Theory. Cambridge (Mass.) ; London : Belknap Press of Harvard University Press, 1994. 993 p.
10. Fukuyama F. Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity. London : Penguin Books Ltd, 1995. 480 p.
11. Fukuyama F. Social Capital (The Tanner Lectures on Human Values). Oxford : Brasenose College, 1997. 110 p.
12. Putnam R. D. Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York : Simon and Schuster, 2001. 541 p.
13. Putnam R. D. Making Democracy Work: Civic traditions in modern Italy. Princeton, New Jersey : Princeton University Press, 1993. 272 p.
14. Putnam R. D. Bowling Alone: the collapse and revival of American community. New York : Simon & Schuster, 2000. 541p.
15. Portes A. Social Capital: its origins and applications in modern sociology // Annual Review of Sociology. 1998. Vol. 24. P. 1–24. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.24.1.1>
16. Сидоренков А. В. Психология малой группы: методология и теория. М. : Юрайт, 2020. 185 с. EDN: BIJVKU
17. Шамионов Р. М., Голованова А. А. Социальная психология личности. Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 2006. 264 с. EDN: QXOXWB
18. Woolcock M. The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcome // The Canadian Journal of Policy Research. 2001. Vol. 2, iss. 1. P. 11–17.
19. Lin N. Social Capital: A theory of social structure and action. Cambridge: Cambridge University Press, 2001. 278 p. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511815447>
20. Почебут Л. Г., Чикер В. А., Журавлев А. Л. Развитие организационной социальной психологии в Санкт-Петербургском (Ленинградском) государственном университете // Психологический журнал. 2023. Т. 44, № 2. С. 5–14. <http://dx.doi.org/10.31857/S020595920024903-9>, EDN: YZYXVK
21. Свенцицкий А. Л., Почебут Л. Г., Килощенко М. И., Кузнецова И. В., Марарица Л. В., Казанцева Т. В.



- Социальный капитал и его формирование: социально-психологический подход // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 12. Психология. Социология. Педагогика. 2009. № 3, ч. II. С. 140–149.
22. Селигмен А. Проблема доверия. М. : Идея – Пресс, 2002. 256 с. EDN: TSMJID
23. Почебут Л. Г., Свенцицкий А. Л., Марарица Л. В., Казанцева Т. В., Кузнецова И. В. Социальный капитал личности. М. : ИНФРА-М, 2014. 271 с. EDN: UFHBQP
24. Шихирев П. Н. Природа социального капитала: социально-психологический подход // Общественные науки и современность. 2003. № 2. С. 17–31. EDN: OOQPIR
25. Степин В. С. Типы научной рациональности и синергетическая парадигма // Сложность. Разум. Постнеклассика. 2013. № 4. С. 45–59. EDN: SYRGQD
26. Сизова Л. А., Толочек В. А. Представления медицинских сестер о возрастной эволюции качеств субъекта: динамика, ресурсы // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2023. Т. 12, вып. 4 (48). С. 324–335. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-4-324-335>. EDN: NQIQRG
27. Толочек В. А., Денисова В. Г. Динамика профессионального становления в представлениях субъектов: самооценки как самодостаточные эмпирические данные // Психологический журнал. 2013. Т. 34, № 6. С. 26–39. EDN: RPKKAH
28. Толочек В. А. Психология труда. СПб. : Питер, 2021. 496 с. EDN: OAVAJS
29. Толочек В. А. Социальная успешность субъекта, окружение, ресурсы: Открытые вопросы // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2022. № 4. С. 136–158. <https://doi.org/10.11621/vsp.2022.04.04>, EDN: PAPPVF
30. Толочек В. А. Условия социальной среды как факторы социальной успешности субъекта // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2023. Т. 20, № 1. С. 129–150. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2023-1-129-150>, EDN: GSGKDI
31. Гласс Дж., Стэнли Дж. Статистические методы в педагогике и психологии / пер. с англ. Л. И. Хайруской. М. : Прогресс, 1976. 494 с.
32. Бочарова Е. Е. Культурно-исторические факторы детерминации направленности социальной активности молодежи // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8, вып. 4 (32). С. 348–361. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-4-348-361>, EDN: MARSOX
33. Дружилов С. А. Влияние флексибильности занятости на сферу труда и профессиональной деятельности: феномен, концепции, «вызовы» и возможности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5, № 1. С. 32–60. EDN: XSIQCO
34. Цымбурский В. Л. Остров Россия (Перспективы российской geopolитики) // Полис. Политические исследования. 1993. № 5. С. 6. URL: http://www.archipelag.ru/ru_mir/ostrovrus/cymbur/island_russia/ (дата обращения: 12.12.2024).
35. Mouseev H. H. Время определять национальные цели. М. : Изд-во МНЭПУ, 1997. 256 с.

References

1. Mazilov V. A. *Predmet psikhologii* [Subject of Psychology]. Yaroslavl', Yaroslavl State Pedagogical University Publ., 2020. 175 p. (in Russian). EDN: LJPYFM
2. Farr J. Social Capital: A conceptual history. *Political Theory*, 2004, vol. 32, no. 1. pp. 6–33. <https://doi.org/10.1177/0090591703254978>
3. Bourdieu P. Forms of Capital. *Economic Sociology*, 2002, vol. 3, no. 5, pp. 60–74 (in Russian), EDN: OYUVRD
4. Bourdieu P. *The Forms of Capital. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Ed. by J. Richardson. New York, Greenwood, 1986, pp. 241–258.
5. Bourdieu P. *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. London, Routledge & Kegan Paul, 1984. 613 p.
6. Bourdieu P., Wacquant L. *An Invitation to Reflexive Sociology*. Chicago, University of Chicago Press, 1992. 119 p.
7. Coleman J. S. The Creation and Destruction of Social Capital: Implications for the Law. *Notre Dame Journal of Ethics & Public Policy*, 1987, vol. 3, iss. 3, pp. 375–404.
8. Coleman J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 1988, vol. 94, pp. 95–120.
9. Coleman J. S. *Foundations of Social Theory*. Cambridge (Mass.), London, Belknap Press of Harvard University Press, 1994. 993 p.
10. Fukuyama F. *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. London, Penguin Books Ltd., 1995. 480 p.
11. Fukuyama F. *Social Capital (The Tanner Lectures on Human Values)*. Oxford, Brasenose College, 1997. 110 p.
12. Putnam R. D. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. New York, Simon and Schuster, 2001. 541 p.
13. Putnam R. D. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton. New Jersey, Princeton University Press, 1993. 272 p.
14. Putnam R. D. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American community*. New York, Simon & Schuster, 2000. 541 p.
15. Portes A. Social Capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 1998, vol. 24, pp. 1–24. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.24.1.1>



16. Sidorenkov A. V. *Psikhologiya maloy gruppy: metodologiya i teoriya* [Psychology of Little Group: Methodology and Theory]. Moscow, Yurayt, 2020. 185 p. (in Russian). EDN: BIJVKU
17. Shamionov R. M., Golovanova A. A. *Sotsial'naya psichologiya lichnosti* [Social Psychology of Personality]. Saratov, Saratov State University Publ., 2006. 264 p. (in Russian)
18. Woolcock M. The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes. *The Canadian Journal of Policy Research*, 2001, vol. 2, iss. 1, pp. 11–17.
19. Lin N. *Social Capital: A theory of social structure and action*. Cambridge, Cambridge University Press, 2001. 278 p. <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511815447>
20. Pochebut L. G., Chiker V. A., Zhuravlev A. L. Development of Organizational Social Psychology at St. Petersburg (Leningrad) State University. *Psychological Journal*, 2023, vol. 44, iss. 2, pp. 5–14 (in Russian). <http://dx.doi.org/10.31857/S020595920024903-9>, EDN: YZYXVK
21. Sventsitskiy A. L., Pochebut L. G., Kiloshenko M. I., Kuznetsova I. V., Mararitsa L. V., Kazantseva T. V. Social Capital and Its Formation: Psycho-Social Approach. *Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology. Sociology. Pedagogy*, 2009, no. 3, part II, pp. 140–149 (in Russian).
22. Seligman A. The Problem of Trust. Moscow, Ideya – Press, 2002. 256 p. (in Russian).
23. Pochebut L. G., Sventsitskiy A. L., Mararitsa L.V., Kazantseva T. V., Kuznetsova I. V. *Sotsial'nyy kapital lichnosti* [Individual's Social Capital]. Moscow, INFRA-M., 2014. 271 p. (in Russian). EDN: UFHBQP
24. Shikhirev P. N. On Nature of Social Capital: Socio-Psychological Approach. *Social Sciences and Contemporary World*, 2003, no. 2, pp. 17–31 (in Russian). EDN: OOQPIR
25. Stepin V. S. Types of scientific rationality and synergetic paradigm. *Complexity. Mind. Postnonclassic*, 2013, no. 4, pp. 45–59 (in Russian). EDN: SYRGQD
26. Sizova L. A., Tolochek V. A. Nurses' ideas about the age-related evolution of the subject's qualities: Dynamics and resources. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2023, vol. 12, iss. 4 (48), pp. 324–335 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-4-324-335>, EDN: NQIQRG
27. Tolochek V. A., Denisova V. G. Dynamics of Professional Formation in Subject's Opinion: Self-Assessments as Self-Sufficient Empiric Data. *Psychological Journal*, 2013, vol. 34, no. 6, pp. 26–39 (in Russian), EDN: RPKKAH
28. Tolochek V. A. *Psikhologiya truda* [Labor Psychology]. St. Petersburg, Piter, 2021. 496 p. (in Russian).
29. Tolochek V. A. Social Success of the Subject, Environment, Resources: Open Questions. *Lomonosov Psychology Journal*, 2022, no. 4, pp. 136–158 (in Russian). <https://doi.org/10.11621/vsp.2022.04.04>, EDN: PAPPVF
30. Tolochek V. A. Conditions of the social environment as factors of social success of a person. *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 2023, vol. 20, iss. 1, pp. 129–150 (in Russian). <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2023-1-129-150>, EDN: GSGKDI
31. Glass J., Stanley J. *Statisticheskiye metody v pedagogike i psichologii. Per. s angl. L. I. Khayrusovoy* [Statistical Methods in Pedagogy and Psychology. Trans. from English by L. I. Khayrusova]. Moscow, Progress, 1976. 494 p. (in Russian).
32. Bocharova E. E. Cultural and historical determination factors for the young people's social activity direction. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2019, vol. 8, iss. 4 (32), pp. 348–361 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-4-348-361>, EDN: MARSK
33. Druzhilov S. A. Influence of Flexibility of Employment on World of Work and of Professional Activities: Phenomenon, «Challenges» and Opportunities. *Institute of Psychology Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology*, 2020, vol. 5, no. 1, pp. 32–60 (in Russian). EDN: XSIQCO
34. Tsymburskiy V. L. The Island of Russia (Russian Geopolitics Seen in Perspective). *Polis. Political Studies*, 1993, no. 5, pp. 6. Available at: http://www.archipelag.ru/ru_mir/ostrovrus/cymbur/island_russia/ (accessed December 12, 2024) (in Russian).
35. Moiseev N. N. *Vremya opredelyat' nacional'nye tseli* [Time to Define National Goals]. Moscow, MNEPU Publ., 1997. 256 p. (in Russian).

Поступила в редакцию 27.12.2024; одобрена после рецензирования 30.01.2025;

принята к публикации 14.02.2025; опубликована 30.06.2025

The article was submitted 27.12.2024; approved after reviewing 30.01.2025;

accepted for publication 14.02.2025; published 30.06.2025