

# АКМЕОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

УДК 159.9:331.101

## АКТУАЛИЗАЦИЯ РЕСУРСОВ СУБЪЕКТА В ПРОДОЛЖЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ: ФАКТОРЫ И ДИНАМИКА

В. А. Толочёк, Н. И. Журавлева, С. В. Шпитонков

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

Журавлева Наталья Ирековна - аспирантка, Институт психологии РАН, Москва, Россия  
E-mail: n.zhuravleva2009@mail.ru

Шпитонков Сергей Викторович - аспирант, факультет психологии, Международный славянский институт, Москва, Россия  
E-mail: shpitonkov@mail.ru

Изложены результаты эмпирического исследования факторов актуализации ресурсов (интрасубъектных и внесубъектных) в продолжении профессиональной карьеры (от 20 до 65 лет) представителей разных профессий, выполненного на выборке из 147 успешных профессионалов в возрасте 31-47 лет, занимающих должности от специалиста до генерального директора (менеджеры - 68 чел., бухгалтеры - 36 чел., частные предприниматели - 43 чел.). Установлены типичные паттерны актуализируемых ресурсов у представителей разных социальных групп (мужчин / женщин, руководителей / подчиненных, субъектов разных профессий, успешных и неуспешных). Результаты исследований могут использоваться в управлении персоналом государственных и частных организаций.

**Ключевые слова:** динамика, условия, ресурсы, субъект, карьера.

### Введение

На рубеже столетий внимание психологов привлекает феномен «ресурсов» («потенциала», «потенциалов»). К «ресурсам» относят широкий спектр условий социальной среды, качеств человека как личности, как субъекта, особенностей внешних условий и индивидуальности человека, особенностей саморегуляции, структуры связей его индивидуальных особенностей как субъекта жизнедеятельности. Вместе с тем понимание ресурсов в широком смысле создает сложности в объяснении их феноменологии, эволюции, их отличия от других психических особенностей.

### Теоретический анализ проблемы

К индивидуальным ресурсам человека относят отдельные свойства личности и интеллекта, ценности, цели, стратегии поведения, особенности механизмов саморегуляции, стратегии совладания, проявляющиеся в динамичных типах связей в системе человек - мир. Ряд ученых «ресурсы» понимают как особую организацию свойств личности, как структуры их связей. В зарубежной психологии наряду с индивидуальными ресурсами человека выделяют внесубъектные ресурсы - институты социальной поддержки, финансовые возможности семьи, физическое здоровье человека и др. Объяснение разных по природе интра- и внесубъектных условий «ресурсов» поднимает вопросы об их существенных свойствах, эволюции, о механизмах их присвоения субъектом в процессах жизнедеятельности.



НАУЧНЫЙ  
ОТДЕЛ





Первым открытым вопросом можно считать вопрос факторов, выступающих в качестве психологических механизмов актуализации человеком условий внешней и внутренней среды как своих «ресурсов». Вторым - динамику актуализации ресурсов на протяжении жизни (активной профессиональной карьеры). Третьим - феноменологию ресурсов, их, отличающих от других, психологических феноменов. Четвертым - вопрос ресурсов как детерминант профессиональных достижений, профессионального здоровья и долголетия. Пятым - возрастная и профессиональная эволюция человека как субъекта деятельности (в плане предмета современной акмеологии).

Согласно нашей классификации, можно различать четыре группы ресурсов: 1) индивидуальные ресурсы человека - способности, умения, знания, навыки, мотивация и т. п.; 2) ресурсы физической среды - пространство, время, информация, энергия; 3) ресурсы социальной среды (культура, социальные технологии) - новые знания, технологии, социальные институты, социальные нормы, критерии; 4) ресурсы взаимодействия людей - взаимодействия, взаимозависимости [1]. Сходную типологию ресурсов ранее предложила Ш. Тейлор [2].

Цель исследования: выделить ресурсы, актуализируемые представителями разных социальных групп; гипотеза: ресурсы, актуализируемые на разных этапах профессионального становления субъекта, могут изменять силу влияния и валентность (знак).

### Выборка, методики и методы исследования

В ситуациях платных форм профессионального обучения (получение второго высшего образования, на семинарах, тренингах) обследовались лица в возрасте 29-50 лет (всего - 223 чел.,  $M = 39,2$ ,  $SD = 7,8$ ). Из их числа была выделена группа в возрасте 31-47 лет (147 чел., 66% исходной выборки). Для последующих статистических расчетов группа трижды разделялась по трем разным признакам. Эти подгруппы именуются социальными группами, т. е. обследуемые различаются по: 1) профессии (менеджеры - 68 чел., бухгалтеры - 36 чел., предприниматели - 43 чел.); 2) полу: мужчины - 51 чел. и женщины - 96 чел.; 3) должностной позиции: руководители (высшего звена - 62 чел.) и специалисты (34 чел.), данные лиц с нечетким статусом - замов и руководителей низового звена - исключались из анализа.

Испытуемым как экспертам предлагалось оценивать динамику своего профессионализма и его составляющих как концептов в 9-балльной шкале - от 0 до 8 баллов в разные возрастные периоды (как пройденные, прожитые, т. е. от 20 лет до актуального возраста субъектов, так и прогнозируемые, ожидаемые изменения в будущем, т. е. до 65 лет, отвечая на ряд вопросов: «Как бы Вы определили уровень развития ... в возраст

те ...»). Другими словами, в анкете «Динамика ресурсов» оценивались изменения, мера, уровень развития профессионализма и его составляющих на протяжении профессиональной карьеры в пятилетних интервалах в представлении субъектов как экспертов. Изучалось не содержание «профессионализма» и его составляющих, а их динамика в возрасте от 20 до 65 лет [3].

В завершающих циклах статистического анализа использовался множественный регрессионный анализ (МРА), метод Forward (прямой: пошаговое включение переменных с проверкой на значимость их частной корреляции с критерием, позволяющее рассматривать только значимые связи). Анализ проводился отдельно - как выделение роли интрасубъектных и внесубъектных ресурсов в детерминации: а) профессионально-деятельностной; в) гендерной; с) успешности должностного продвижения («вертикальной карьеры»). В процедурах МРА в качестве аргументов выступали особенности родительской и собственной семьи, актуальный возраст эксперта, должностная позиция, относительный уровень разных составляющих профессионализма; в качестве функции - оценки экспертами своего профессионализма в разном возрасте на протяжении профессиональной карьеры от 20 до 65+ лет.

### Результаты исследования и их обсуждение

Рассмотрим особенности актуализации ресурсов в продолжении профессиональной карьеры субъектов на примере выборки руководителей высшего звена (начальники департаментов, управлений, директора, генеральные директора) и специалистов (т. е. лиц с несостоявшейся успешной административной карьерой). Наглядно динамика и условия актуализации субъектами ресурсов можно представить как изменения аргументов уравнений МРА для разных этапов карьеры у лиц с разной ее успешностью.

1. Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20 - 65 лет): руководители (интрасубъектные ресурсы):

20 л. = 0,350 профессиональная компетентность + 1,241;

25 л. = 0,524 профессиональная компетентность + 1,693;

30 л. = 0,502 профессиональная компетентность - 0,335; здоровье + 4,872;

35 л. = 0,801 обучаемость - 0,361; профессиональная интуиция + 3,155;

40 л. = 0,289 обучаемость + 4,874;

45 л. = - 0,116 профессиональные заболевания + 0,324; саморегуляция интеллектуальной деятельности - 0,342; профессиональная компетентность + 7,885;

50 л. = 0,353 саморегуляция интеллектуальной деятельности - 0,292; профессиональная компетентность + 7,147;

55 л. = 0,231 саморегуляция (эмоциональная) + 5,567;

60 л. = 0,266 саморегуляция (эмоциональная) + 4,904;

65 л. = 0,413 саморегуляция (эмоциональная) - 0,561; здоровье + 0,444 работоспособность физическая - 0,193; жизненные кризисы + 4,992.

2. Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20-65 лет): *руководители* (внесубъектные ресурсы):

20 л. = 0,211 роль матери - 0,185; роль руководителей + 0,187; роль детей - 0,128; роль мужчин + 2, 578;

25 л. = 0,437 место рождения + 0,197; роль детей - 0,161; роль мужчин + 0,151; роль матери + 2,164;

30 л. = 0,437 место рождения + 0,167; роль детей - 0,113; роль мужчин - 0,101; роль искусства + 0,202; должность + 0,087; роль обстоятельств + 2,878;

35 л. = 0,385 место рождения + 0,112; роль детей + 0,169; должность - 0,102; роль религии + 4,174;

40 л. = 0,108 роль детей - 0,087; роль религии + 0,154; место рождения + 6,048;

45 л. = 0,137 должность + 6,324;

50 л. = 0,131 роль родственников + 0,067; роль друзей + 0,064; роль мужчин + 6,871;

55 л. = 0,139 роль родственников + 0,254; образование матери - 0,147; место рождения + 6,234;

60 л. = - 0,273 дети + 0,100; роль братьев/сестер + 0,143; роль мужчин - 0,125; роль женщин + 6,465;

65 л. = - 0,278 дети + 0,229; роль мужчин - 0,231; роль женщин - 0,220; место рождения + 0,099; роль обстоятельств + 6,326.

3. Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20-65 лет): *специалисты* (интрасубъектные ресурсы):

20 л. = ни одна из переменных не включена в уравнение;

25 л. = 0,632 здоровье - 0,388;

30 л. = 0,706 здоровье + 0,792;

35 л. = ни одна из переменных не включена в уравнение;

40 л. = ни одна из переменных не включена в уравнение;

45 л. = 0,557 профессиональная компетентность - 0,473; широта интересов + 6,190;

50 л. = ни одна из переменных не включена в уравнение;

55 л. = 0,284 коммуникабельность (деловая) - 0,129; жизненные кризисы + 4,584;

60 л. = 0,506 коммуникабельность (деловая) - 0,347; профессиональная интуиция + 5,305;

65 л. = ни одна из переменных не включена в уравнение.

4. Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20-65 лет): *специалисты* (внесубъектные ресурсы):

20 л. = ни одна из переменных не включена в уравнение;

25 л. = ни одна из переменных не включена в уравнение;

30 л. = 0,585 место рождения + 3,070;

35 л. = 0,583 место рождения + 3,899;

40 л. = - 0,443 роль братьев/сестер + 6,820;

45 л. = 0,391 место рождения + 0,559; должность матери + 0,131; роль обстоятельств + 3,998;

50 л. = 0,420 должность матери + 6,157;

55 л. = - 0,885 брак + 0,164; должность отца + 6,851;

60 л. = - 0,187 роль супругов + 6,666;

65 л. = - 0,240 роль супругов + 6,188.

Согласно данным МРА, определяющими среди *внесубъектных* ресурсов в оценках *руководителей* (1-я группа уравнений) выступают в 20 лет роль матери и роль детей (ожидаемых), низкие оценки роли руководителей и мужчин; в 25-30 и 35-40 лет - роль детей и место рождения (в 25 - также роль матери, в 30 лет - занимаемая должность и роль обстоятельств); своеобразными «антиресурсами» являются оценки важной роли мужчин, искусства, религии. В 45 лет ресурсом выступает занимаемая должность (вероятно, как источник профессиональных ценностей, смыслов, профессионального развития и пр.) [4]. В детерминации профессионализма в 50-55 лет происходит смена приоритетов: определяющими становятся роль родственников, друзей, мужчин (в 55 лет - также образование матери, рождение и воспитание в небольшом поселке); в 60 лет - роль братьев и сестер, роль мужчин, отрицательную роль играют дети, роль женщин; в 65 лет положительную роль играют мужчины и обстоятельства, отрицательную - дети, женщины, место рождения. Аналогично у руководителей актуализируемые ими *внесубъектные* ресурсы (2-я группа уравнений) характеризуются, с одной стороны, их выраженной социальной ценностью (широта и цельность интересов, обучаемость), с другой - логичной возрастной динамикой: возрастное снижение здоровья и ограничения интуиции могут успешно компенсироваться разными видами саморегуляции.

*Специалистов* (3-я группа уравнений) отличает бедность актуализируемых ими как *интрасубъектных* ресурсов (3-я группа уравнений), так и *внесубъектных* (4-я группа). Показательно, что в оценки профессионализма в возрастах 20, 35, 40, 45, 50 и 65 лет в подгруппе специалистов не включена ни одна переменная (следовательно,



среди них нет достаточно сильных). Специалисты отличают преимущественное использование ресурсов как «функциональных систем» (по Б. Г. Ананьеву), т. е. физических возможностей организма, а также непродуктивные комбинации ресурсов. Так, профессионализм в 45 лет есть синдром профессиональной компетентности и узости жизненных интересов; в 55 лет - коммуникабельности и выраженности жизненных кризисов; в 60 лет - коммуникабельности и низких оценок своей профессиональной интуиции.

Обобщая, можно добавить, что представители разных социальных групп (мужчины, женщины, специалисты, руководители, реализованные в семье, представители разных профессий и пр.) характеризуются выраженным *внутригрупповым сходством ресурсов*, ими актуализируемых, отличающими их от представителей других групп. Согласно задачам исследования, в представлениях лиц разного возраста (31-47 лет), состоявшихся как успешные профессионалы, оценки динамики своего профессионализма (от 20 до 65 лет) могут зависеть от множества факторов.

## Заключение

На основании результатов изучения *динамики актуализации ресурсов субъектом на протяжении профессиональной карьеры* (на примере оценок экспертами динамики изменений своего профессионализма и его составляющих от 20 до 65 лет) можно говорить о выраженной избирательности, отставленности эффектов по времени, специфических комбинациях у представителей определенных социальных групп, о неравномерной возрастной актуализации разных ресурсов, разном их вкладе - силе и валентности (знаке), о своеобразных циклах актуализации некоторых ресурсов, о разных видах и даже разной валентности ресурсов для представителей разных социальных групп (мужчин и женщин, руководителей и специалистов и пр.), то есть для субъектов, различающихся по некоторым характеристиками *социального пространства* - типичных условий жизнедеятельности, типичной социальной среды.

Вероятно, процессы «присвоения» - становления индивидуальных особенностей человека и условий среды как его ресурсов - есть специфические синдромы, они имеют выраженные темпоральные границы, находятся в зависимости от особенностей его жизнедеятельности и типичной социальной среды. Можно констатировать, что смены ресурсов как детерминант профессионализма отражают закономерности профессионального становления субъекта на протяжении профессиональной карьеры и закономерности его биологической эволюции. Последовательное обращение человека к использованию новых ресурсов чаще происходит при возрастном ограничении или ослаблении роли «функциональных» ресурсов, характеризующих физиологические

функции организма, и становлении в деятельности «операционных» систем. Формируемые первоначально узкопрофессиональные системы на более поздних стадиях развития усиливаются или замещаются мета-системами - саморегулирующей, интуицией и т. п. Подобные смены ресурсов сопряжены с социальной успешностью субъекта - должностным продвижением, профессионализмом и неформальным авторитетом, полнотой самореализации в семье [3, 4].

*Работа выполнена при финансовой поддержке РФФИ, проект «Способности как основа ментальных ресурсов в разные возрастные периоды: механизмы развития, когнитивные технологии диагностики и формирования» (грант № 14-28-00087) в Институте психологии РАН.*

## Библиографический список

1. Толочёк В. А. Проблема стилей в психологии : историко-теоретический анализ. М., 2013. 320 с.
2. Taylor Sh. E. Health Psychology. N. Y., 1995. 342 p.
3. Толочёк В. А., Журавлева Н. И. Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры // Психол. журн. 2014. Т. 35, № 6. С. 87-103.
4. Толочёк В. А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта : контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 2. С. 48-61.

## Factors of Actualization of the Resources Subject with Reference to Professional Career

Vladimir A. Tolochek

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

Natalia I. Zhuravleva

Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences  
12, Yaroslavskaya str., Moscow, 129366, Russia  
E-mail: n.zhuravleva2009@mail.ru

Sergey V. Shpitionkov

International Slavic Institute  
9, Godovikova str., Moscow, 129342, Russia  
E-mail: shpitionkov@mail.ru

The present investigation presents the results of an empirical study of factors of resources actualization (intra subjective and extra subjective) with reference to professional career (20 to 65 years) in representatives of various professions, carried out on a sample of 147 successful professionals aged 31-47 years, holding positions ranging from specialists to general director (managers - 68 people, accountants - 36 people, private entrepreneurs - 43 pers.). Typical patterns of continuously actualized resources in representatives of different social groups (men / women, employers / employees, subjects of different professions, successful and unsuccessful) have been made.

The results of the research can be used in personnel management of government and private organizations.

**Key words:** dynamics, conditions, resources, subject, career.

## References

1. Tolochek V. A. *Problema stiley v psikhologii: istoriko-teoreticheskiy analiz* (Style problem in psychology: historical and theoretical analysis). Moscow, 2013. 320 p. (in Russian).
2. Taylor Sh. E. *Health Psychology*. N. Y., 1995. 342 p.

УДК 159.92

# САМОРЕГУЛЯЦИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ПСИХОЛОГО-АКМЕОЛОГИЧЕСКАЯ ПРОБЛЕМА

А. В. Зобков

Зобков Александр Валерьевич - кандидат психологических наук, доцент, кафедра общей и педагогической психологии, Владимирский государственный университет им. А. Г. и Н. Г. Столетовых, Россия

E-mail: av.zobkov@gmail.ru

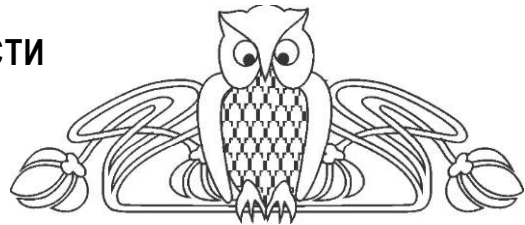
Саморегуляция субъектами учебной деятельности составляет одну из психолого-акмеологических проблем современной психологии и акмеологии. В статье раскрываются особенности учебной деятельности как организуемой и регулируемой самим учащимся. Учебная деятельность рассматривается как важнейшее психолого-акмеологическое средство по формированию личностных компонентов саморегуляции деятельности на различных этапах обучения в школе и вузе. Дается определение саморегуляционного типа обучения, ставится задача его формирования и изучения компонентной структуры саморегуляции учебной деятельности на объективно-психологическом, собственно психологическом и интегративно-психологическом уровнях анализа деятельности.

**Ключевые слова:** субъект, саморегуляция, учебная деятельность.

## К постановке проблемы

Цель образования на всех его уровнях заключается не только в том, чтобы передать учащимся знания, умения и навыки, но и в том, чтобы помочь становлению их личности, облегчить процесс социализации, подготовить выпускника школы, вуза к эффективному взаимодействию с реальным миром. В современных условиях в общеобразовательной и в высшей школах невозможно научить «всему и сразу», необходимо менять и сущность, и структуру образования. Среди задач учреждений профессионального образования основной является осознание необходимости создания оптимальных условий для развития личности обучающегося, оказания ему помощи в самовоспитании, самоопределении, нравственном самосовершенствовании, освоении социального опыта.

3. Tolochek V. A., Zhuravleva N. I. *Dinamika aktualizatsii resursov sub»ekta na protyazhenii professional'noy kar'ery* (Dynamics of mainstreaming subject resources during professional career). *Psikhologicheskiy zhurnal* (Psychological Journal). 2014, vol. 35, no. 6, pp. 87-103 (in Russian).
4. Tolochek V. A. *Sopryazhennayaprofessional'naya kar'era sub»ekta: konteksty i izmereniya* (Conjugated subject's professional career: contexts and measurement). *Chelovek. Soobshchestvo. Upravlenie* (Human. Community. Management). 2011, no. 2, pp. 48-61 (in Russian).



В самосовершенствовании личности учащегося входит и процесс саморегуляции субъектом учебной деятельности.

Усвоение школьником, студентом тех или иных знаний в процессе учебной деятельности начинается с творческого преобразования усваиваемого ими материала, что следует связать с их проявлениями самостоятельности и инициативности в деятельности. Можно предположить, что последнее непосредственно связано с целесоуществом деятельности, лежащим в основе саморегуляции субъектом, которое проявляется на объективном уровне деятельности.

Теоретические знания, понимаемые как единство содержательного абстрагирования, обобщения и накопления теоретических понятий, составляющих содержание учебной деятельности, могут возникнуть в сознании учащегося лишь как следствие его собственной деятельности и активности. Однако следует заметить, что сам процесс усвоения знаний, формирования умений и навыков, а также процесс формирования учащимся саморегуляции деятельности происходит лишь в результате совпадения активности обучающего и обучаемого, т. е. при субъект-субъектной системе обучения. Вероятно, следует утверждать, что именно такая система обеспечивает формирование у учащегося саморегуляционного типа обучения. При саморегуляционном типе обучения оно контролируется и регулируется самим учащимся, позволяя ему осуществлять выход за пределы заданного (самотивация) преподавателем учебного материала, проявлять самостоятельность и инициативность в решении учебных заданий, оно подразумевает активное целесоуществование в условиях непосредственного взаимодействия с преподавателем и другими учащимися.

В культурно-исторической теории Л. С. Выготского совместная деятельность рассматривается как одно из основополагающих условий