

ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2022. Т. 11, вып. 3 (43). С. 220–231
Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology, 2022, vol. 11, iss. 3 (43), pp. 220–231
<https://akmepsy.sgu.ru> <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2022-11-3-220-231>

Научная статья
УДК 159.9:316.6

Декларированные и латентные социальные группы: феномен, эволюция, детерминанты. Часть 1

В. А. Толочек

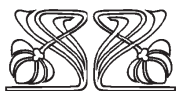
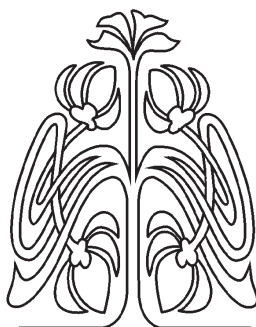
Институт психологии Российской академии наук, Россия, 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13

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

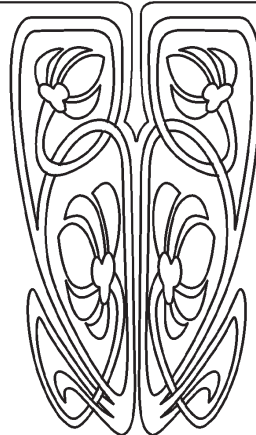
Аннотация. Цель: изучение особенностей социальной микро- и мезосреды как потенциальных условий формирования, функционирования и эволюции латентных социальных групп. **Гипотезы:** 1) разные условия социальной среды не равнозначны для людей разного пола, возраста, работающих в разных сферах деятельности, имеющих разный социальный опыт и др.; 2) условия социальной среды имеют для людей разную субъективную значимость и в своей совокупности представляют относительно автономные и закрытые социальные пространства. **Методы:** историко-теоретический анализ, эмпирические исследования (анкетирование), многомерные методы параметрической статистики. По авторской методике (анкета «Динамика стиля профессиональной жизни» – ДСПЖ) респонденты оценивали роль условий социальной среды как «факторов профессионализма», динамику своего профессионализма от 20 до 65 лет (ретроспективно до актуального возраста и проспективно – прогнозируя динамику последующей эволюции); также фиксировались их социально-демографические и служебно-должностные характеристики. Были опрошены 482 человека, мужчины и женщины в возрасте 30–50 лет, среди них 132 государственных служащих, 129 инженеров и руководителей подразделений промышленных предприятий, 221 менеджер. **Результаты** эмпирического исследования подтверждают рабочие гипотезы. Группы условий разных социальных пространств, условно названных «Родственники», «Межличностные отношения», «Семейная среда», «Рабочая среда», «Мезосреда», выступают как доминантные или субдоминантные сферы жизнедеятельности людей, предопределяя множество различий между ними. В процессе социализации у людей формируются своеобразные устойчивые и универсальные механизмы актуализации и трансляции социального опыта; несформированность такого опыта чаще выражается в меньшей открытости и восприимчивости человека к другим условиям социальной микро- и мезосреды, его меньшей социальной успешности. Резюмируется, что описание и изучение латентных социальных групп актуально, поскольку способствует выявлению «тонких» механизмов самоорганизации людей в социальные сообщества.

Ключевые слова: латентные социальные группы, декларированные, субъекты, среда, пространство, условия, факторы, самоорганизация, ресурсы

Благодарности и финансирование: Исследование выполнено в рамках государственного задания № 0138-2021-0010 «Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов».



НАУЧНЫЙ
ОТДЕЛ





Для цитирования: Толочек В. А. Декларированные и латентные социальные группы: феномен, эволюция, детерминанты. Часть 1 // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2022. Т. 11, вып. 3 (43). С. 220–231. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2022-11-3-220-231>

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

Article

Manifest and latent social groups: Phenomenon, evolution, determinants. Part 1

V. A. Tolochek

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

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

Abstract. *Objective:* to study the features of the social micro- and meso-environment as potential conditions for the formation, functioning and evolution of latent social groups. *Hypotheses:* 1. Various conditions of the social environment are not regarded as equivalent by people (persons of different genders, ages, working in different fields of activity, having different social experience, etc.). 2. The conditions of the social environment have different subjective significance for people and collectively represent relatively autonomous and closed social spaces. *Methods:* historical and theoretical analysis, empirical research (questionnaire), multidimensional methods of parametric statistics. According to the author's methodology (questionnaire "Dynamics of professional life style" - DPLS), respondents assessed the role of social environment conditions as "factors of professionalism", the dynamics of their professionalism from 20 to 65 years (retrospectively to the current age and prospectively – predicting the dynamics of subsequent evolution); their socio-demographic and official characteristics were also recorded. 482 employees, men and women aged 30-50 were interviewed (132 civil servants, 129 engineers and heads of departments of industrial enterprises, 221 managers). *The results* of the empirical study confirm the working hypotheses. Groups of conditions of different social spaces, conventionally called "Relatives", "Interpersonal relationships", "Family environment", "Work environment", "Meso-environment", act as dominant or subdominant spheres of human activity, predetermining many differences between them. In the process of socialization, people form peculiar stable and universal mechanisms of activating and translating social experience; the lack of such experience often contributes to a person's being less open and receptive to other conditions of the social micro- and meso-environment, to their being less socially successful. Briefly, the description and study of latent social groups is relevant since it helps to identify "subtle" mechanisms of self-organization of people into social communities.

Keywords: latent social groups, manifest, subjects, environment, space, conditions, factors, self-organization, resources

Acknowledgements and funding: The work was carried out in accordance with the State Task No. 0138-2021-0010 "Regulation of professional interaction in the conditions of organizational and technological challenges".

For citation: Tolochek V. A. Manifest and latent social groups: Phenomenon, evolution, determinants. Part 1. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2022, vol. 11, iss. 3 (43), pp. 220–231 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2022-11-3-220-231>

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

Введение

Социальные группы давно, с начала XX в., стали одним из ключевых объектов исследования в психологии развития, педагогической, социальной, индустриальной, организационного развития, политической, кросс-культурной и этнической и др. [1–10]. На протяжении минувшего столетия выработались определенные подходы, методология и методы исследования, сформировались понятийный аппарат, критерии дифференцирования групп и пр. Вместе с тем складывались и определенные научные традиции в изучении этого явления. Выделим особенности типичных научных подходов. Как правило, изучаются социальные группы: 1) «явные», так или иначе декларированные (профессиональные, возрастные, учебные, этнические, гендерные, политические и пр.); 2) имеющие четкие «ареалы» функционирования и «демаркационные линии»; 3) те, в функционировании которых являются какие-то явные проблемы (конфликты, сниженная эффективность деятельности, пси-

хологическая несовместимость, моббинг и пр.); 4) структурно и функционально согласованные или не согласованные с формальными структурами организации и рабочих групп (проблемы лидерства / руководства, отношений формальных, неформальных, внеформальных структур и пр.); 5) активно заявляющие о себе в сообществе; 6) создаваемые для определенных целей (проектные, управленческие, креативные, кризисные команды и др.); 7) создающие угрозу для безопасности других людей, организаций, государства.

Такие группы имеют выраженные временные и пространственные границы их становления и существования; их функционирование и генезис так или иначе поддерживаются формальными и неформальными структурами организаций, условиями микро- и мезосреды, групповыми нормами, типовой динамикой эволюции и пр.; они так или иначе институализированы [7, 11, 12]. При этом условия социальной среды выступают как своеобразный «каркас», средствами и возможностями которого поддерживаются, направляются, регулируются, ограничиваются функционирование и



эволюция групп [2, 8, 9, 12, 13]. Таким образом, типичные социальные группы представляют собой очевидные *социальные объекты*, которые как *предметы исследования* обычно описываются в границах их естественной или искусственной демаркации, в «корсетах» и «направляющих» их формирующих и поддерживающих социальных структур и институтов, согласно их типичному окружению, их «социальному контексту». Вместе с тем допускается существование и иных, менее изученных, неявных и недеklarированных, *латентных социальных групп*, прямо не заявляющих о себе де-юре, но существующих де-факто.

Зададимся рядом вопросов. Есть ли весо-мые основания различать и сопоставлять явные, декларированные и латентные, скрытые группы? Можно ли надежно выделять основания существования разных групп? В эволюции всех ли групп имеют место стадии их изначальной институализации? Эволюция обсуждаемых двух типов групп протекает по общим законам или же своеобразно, в зависимости от их типа, степени институализации? Что происходит с социальной группой в отсутствие жесткого «каркаса» социальных норм, традиций, иных «условностей», в отсутствие жесткого «каркаса» физических условий (границ здания, временных норм и пр.)? Можно ли процессы образования латентных групп рассматривать как моменты самоорганизации отдельных людей? Если неявные, латентные группы действительно существуют, то как они зарождаются, формируются, функционируют, а также разрушаются ли со временем? Вследствие каких причин? Что может их сохранять без предписанных им функций, поддерживаемых субъектами групповых норм? Какие условия социальной микро-, мезо- и макросреды более и менее значимы для генеза и функционирования разных социальных групп? Есть ли основания говорить о возможности появления новых типов социальных групп, ранее не описанных в научной литературе? Признавая ускоряющуюся эволюцию общества, его социальных институтов, технологий, появление новых профессий и расширение видов трудовой занятости, форм организации и самоорганизации отдельных людей и их объединений, должно признать, что тема зарождения, становления и эволюции разных социальных групп – явных, декларированных и латентных – приобретает возрастающую актуальность.

Цель исследования: изучение особенностей социальной микро- и мезосреды как потенциальных условий формирования, функционирования и эволюции латентных социальных групп.

Гипотезы: 1) разные условия социальной среды не равнозначны для людей разного пола, возраста, работающих в разных сферах деятель-

ности, имеющих разный социальный опыт и др.; 2) условия социальной среды имеют для людей разную субъективную значимость и в своей совокупности представляют относительно автономные и закрытые социальные пространства. *Методы:* историко-теоретический анализ, эмпирические исследования (анкетирование), многомерные методы параметрической статистики.

Дизайн исследования

По ранее проверенной на надежность и валидность авторской методике – анкете «Динамика стиля профессиональной жизни» (ДСПЖ) [13–15] – респонденты оценивали в баллах от 0 до 8 роль условий социальной среды как «факторов профессионализма», динамику своего профессионализма от 20 до 65 лет (ретроспективно до актуального возраста и проспективно – прогнозируя динамику последующей эволюции); также фиксировались их социально-демографические и служебно-должностные характеристики. Были опрошены 482 человека, мужчины и женщины в возрасте 30–50 лет, среди которых 132 государственных служащих, 129 инженеров и руководителей подразделений промышленных предприятий и 221 менеджер.

Выделение параметров оценок и социальных групп. Наряду с основными переменными – «пунктами» анкеты ДСПЖ (субъективной значимости условиями среды) – в анализе эмпирических данных использовались социально-демографические и служебно-должностные характеристики респондентов, часть которых можно относить к интервальным (оценки значимости «факторов профессионализма», уровень образования, занимаемая должность, и др.), часть – к шкалам отношений (возраст, стаж, число детей). Наличный эмпирический материал позволял проводить деление общей выборки (482 чел.) на социальные группы как по первичным характеристикам (пол, должность, профессиональная сфера, возраст, стаж и др.), так и по их производным (полнота самореализация в семейной сфере, быстрота карьеры и др.). В первом цикле расчетов изучались связи и различия между представителями разных профессий по должностной позиции, полу, полноте самореализации в семье, во втором цикле – по тем же параметрам в каждой из профессиональных групп. В выборке и в каждой профессиональной группе различались две-три подгруппы и сопоставлялись данные двух крайних: специалистов и руководителей среднего и высшего звена (руководители низового звена относились к промежуточной группе, реализовавшихся в семейной сфере (состоящих в браке не менее 5 лет, имеющих не менее 1 ребенка) и



не реализовавшихся (не состоящих в браке, не имеющих опыта семейной жизни, не имеющих детей); остальные относились к промежуточной группе* (см. ниже).

В НИР использовались разные методы параметрической статистики (описательная, *t*-сравнение, корреляционный, факторный, множественный регрессионный анализ и др.; в данной статье рассматриваются результаты, полученные при использовании первых трех методов). Поскольку при разном делении выборки на группы их количественный состав чаще превышал 100–150 человек, в анализе результатов статистических расчетов мы ориентировались на величину средних, стандартных отклонений, коэффициентов корреляции, а не на уровни статистической значимости (различий, связи), так как в выборках более 100 человек этот порог достигается уже при слабых связях и сравнительно незначительных по величине различиях средних при гомогенности сравниваемых групп. Поскольку при разном делении выборки на группы их число разнилось, мы также обращали внимание на величины средних групповых – какая доля анализируемых переменных различается на величины $M_i \geq 0,50$ и $M_i \geq 1,00$.

В первом цикле расчетов изучались связи и различия между представителями разных профессий по должностной позиции, полу, полноте самореализации в семье, во втором цикле – в каждой из профессиональных групп по должностной позиции (*индексы должностных позиций* субъектов в организации присваивались с учетом их естественной иерархии: 1 – неквалифицированный работник; 2 – квалифицированный рабочий (наличие опыта и профессиональной подготовки); 3 – мастер, специалист, инженер, менеджер (наличие среднего специального и высшего образования); 4 – руководители низового звена управления, заместители руководителей всех уровней; 5 – руководители среднего звена управления (начальник цеха, отдела, департамента и т. д.); 6–8 – руководители высшего звена управления организации, работники министерства. К специалистам относили лиц, должностная позиция которых оценивалась в интервале 1–3, к руководителям – в интервале 5–8). Поскольку основаниями для принятия / отклонения рабочих гипотез выступала мера усиления / ослабления связи или различия между выделяемыми социальными группами, наше внимание акцентировалось на пространственных аспектах – на «принадлежности» анализируемых условий тем или иным фрагментам социальной среды. Полагалось, что совокупности условий представляют относительно устойчивые, целостные и замкнутые пространства, «круги», фрагменты социального

окружения. В третьем цикле расчетов изучались связи и различия между условно выделенными латентными группами по критерию большей или меньшей субъективной значимости для человека разных условий социальной микро- и мезосреды.

Социальная успешность субъектов. Оценка эффективности деятельности и профессиональной успешности субъектов в разных профессиях, занимающих разные должностные позиции, проживающих в разных регионах, имеющих разные «стартовые условия», до настоящего времени остается открытым вопросом. Особенно тема оценки остра в отношении социэкономических профессий и профессий, имеющих весомый социально-психологический блок их составляющих (в деятельности руководителей, менеджеров, врачей и др.). Кроме того, исторически увеличивается количество критериев внешней и субъективной оценки. Если до середины XX в. как «достаточные и необходимые» выделялись три критерия – продуктивность работы, психофизиологические затраты, удовлетворенность трудом, – то к концу минувшего столетия таких критериев выделяли порядка двадцати. Появление феномена гиг-экономики (*gig economy*) и расширение числа и доли гиг-работников (*gig worker* – независимый исполнитель) – лиц с нестандартной занятостью (неполной, проектной, сезонной, временной, краткосрочной и т. п.) – значительно сужает возможности «приведения к общему знаменателю» критериев успешности субъекта. Принимая во внимание исторические тенденции расширения социально и субъективно значимых факторов успешности (полная занятость, уверенность в своей трудовой занятости, оценка своего жизненного пути, качества трудовой жизни, успешности карьеры, экономического благополучия и пр.) [13, 16–18], признаем, что число критериев и в последующем будет возрастать (например, включая меру сохранности и субъективную оценку профессионального здоровья и долголетия, самореализации в профессии и в стадии пост-карьеры).

В границах нашего исследования мы различаем *эффективность деятельности и профессиональную успешность субъекта*, проявляющуюся в позитивных временных изменениях в процессах *профессионального становления* – в должностном продвижении, овладении новым опытом, в том числе управленческой деятельности, в изменении социальной позиции, в полноценной самореализации в других сферах жизнедеятельности. Формальными и легко измеряемыми характеристиками *профессиональной успешности субъекта* выступают *должность* (занимаемая позиция), *стаж управленческой деятельности*, *стаж работы в организации*. Предполагается, что



с возрастом и приобретением опыта люди чаще последовательно продвигаются и по должностным позициям (специалист – старший, ведущий, главный) и могут переходить на должности руководителей низового, среднего и высшего звена управления. (Даже при ограничениях оргструктуры для прямого иерархического продвижения наиболее подготовленные и талантливые работники становятся руководителями рабочих групп, то есть в добавление к своим основным обязанностям исполняют *управленческие функции*, овладевая опытом управления людьми). Другие критерии *профессиональной успешности субъекта* (мера материального и морального вознаграждения, удовлетворенность трудом, карьерой и др.) требуют дополнительного изучения «контекста», проведения сравнительного анализа; для решения наших задач мы ограничимся двумя вышеназванными. Итак, ключевыми составляющими *социальной успешности субъекта* будем считать

меру полноты его *самореализации* в разных сферах жизнедеятельности, прежде всего в *трудовой и семейной*. Формальными и сравнительно легко измеряемыми составляющими успешности человека в семейной сфере назовем состояние в браке, его устойчивость и продолжительность, рождение детей.

Результаты

Большая часть эмпирических данных характеризовалась нормальным распределением, коэффициенты асимметрии и эксцесса были в пределах $[\leq 1,00]$, что позволяло как выдвигать, так и проверять гипотезы [19]. Надежность и валидность методики подтверждалась ранее [13–15]. Согласно полученным эмпирикам, три подвыборки были близки по их средним и стандартным отклонениям как по исходным оценкам, так и по суммарным (обобщенным), вычисляемым (табл. 1).

Таблица 1 / Table 1

Описательные статистики основные: социально-демографические и профессионально-должностные характеристики выборки государственных служащих ($n = 132$), менеджеров ($n = 221$), инженеров и руководителей подразделений промышленных предприятий ($n = 129$); статистики вторичные – суммы оценок значимости факторов профессионализма

Main Descriptive Statistics: socio-demographic and professional-job characteristics of the sample of civil servants ($n = 132$), managers ($n = 221$), engineers and heads of departments of industrial enterprises ($n = 129$): additional statistics (sums of assessments of the professionalism factors significance)

| Переменные | Госслужащие | | Менеджеры | | Инженеры | |
|----------------------------------|-------------|------|-----------|------|----------|-------|
| | М | SD | М | SD | М | SD |
| Пол | 0,6 | 0,48 | 0,6 | 0,51 | 0,8 | 0,41 |
| Возраст | 39,9 | 7,63 | 37,2 | 7,89 | 44,1 | 12,24 |
| Стаж работы | 19,7 | 8,28 | 16,2 | 8,35 | 23,5 | 12,70 |
| Стаж управленческой деятельности | 9,8 | 7,63 | 6,8 | 6,99 | 11,1 | 10,24 |
| Должность | 4,5 | 1,57 | 3,7 | 1,63 | 3,4 | 1,13 |
| Брак | 0,7 | 0,44 | 0,7 | ,45 | 0,8 | 0,93 |
| Стаж семейный | 13,2 | 9,29 | 10,8 | 9,54 | 18,3 | 13,18 |
| Дети | 1,4 | 1,33 | 1,1 | 0,9 | 1,5 | 0,94 |
| Суммарные переменные | | | | | | |
| ∑ Родственники | 15,6 | 5,93 | 12,4 | 6,17 | 11,1 | 6,55 |
| ∑ Межличностные отношения | 9,2 | 6,36 | 8,9 | 6,15 | 7,0 | 5,82 |
| ∑ Семейная среда | 5,2 | 4,95 | 4,5 | 4,27 | 4,2 | 4,46 |
| ∑ Рабочая среда | 4,4 | 2,31 | 9,1 | 3,89 | 8,1 | 5,01 |
| ∑ Мезосреда | 10,0 | 8,09 | 10,9 | 6,99 | 8,1 | 6,51 |

Примечание. ∑ Родственники – субъективная оценка роли братьев / сестер и других родственников; ∑ Межличностные отношения – субъективная оценка роли друзей, мужчин и женщин; ∑ Семейная среда – субъективная оценка роли супругов и детей; ∑ Рабочая среда – субъективная оценка роли руководителей и рабочих групп; ∑ Мезосреда – субъективная оценка роли науки, искусства, религии.

Note. ∑ Relatives – subjective assessments of the role of brothers/sisters and other relatives; ∑ Interpersonal – subjective assessments of the role of friends, men and women; ∑ Family environment – subjective assessments of the role of spouses and children; ∑ Work environment – subjective assessments of the role of managers and work groups; ∑ Meso-environment – subjective assessments of the role of science, art, religion.



Следовательно, три группы обследованных были сопоставимы, в каждой из них имели место выраженные межиндивидуальные вариации по всем анализируемым переменным: диапазон оценок составлял от 0 до 8 (т. е. охватывал весь интервал шкалы), стандартные отклонения – 1,2–2,0 балла, в том числе и по «факторам профессионализма» (табл. 2). Выделим это как важный эмпирический факт.

Подтверждение множества различий между декларируемыми профессиональными подвыборками было ожидаемо. При этом наше внимание более привлекали вторичные статистики – суммы субъективно значимых для людей условий разной микро- и мезосреды. Суммы условий заметно различались у представителей трех профессий, при том что стандартные отклонения были большими, превышающими

Таблица 2 / Table 2

Статистики *t*-сравнения субъективных оценок роли условий среды в становлении профессионализма выборки профессионалов: государственных служащих ($n = 132$), менеджеров коммерческих компаний ($n = 221$), инженеров и руководителей подразделений производственных предприятий ($n = 129$); специалистов ($n = 221$), руководителей ($n = 159$), мужчин ($n = 307$), женщин ($n = 175$), реализованных в семейной сфере ($n = 294$) и не реализованных ($n = 77$)

Statistical *t*-comparison of subjective assessments concerning the role of environmental conditions to form professionalism in a sample of professionals: civil servants ($n = 132$), managers of commercial companies ($n = 221$), engineers and heads of departments of industrial enterprises ($n = 129$); specialists ($n = 221$), managers ($n = 159$), men ($n = 307$), women ($n = 175$), realized in family life ($n = 294$) and not realized ($n = 77$)

| Переменная – оценка роли | ГС | Мен | Мен | Инж | Инж | ГС | Спец | Рук | Муж | Жен | Реал | Нереал |
|---|------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|------------|------------|
| | М1 | М2 | М2 | М3 | М3 | М1 | М4 | М5 | М6 | М7 | М8 | М9 |
| Отца | 5,38 | 3,94 | 3,94 | 3,79 | 3,79 | 5,38 | 3,46 | 5,48 | 4,41 | 4,14 | 3,9 | 3,1 |
| Матери | 5,69 | 5,07 | 5,07 | 4,46 | 4,46 | 5,69 | 4,71 | 5,69 | 4,92 | 5,33 | 4,8 | 5,4 |
| Братьев / сестер | 2,10 | 1,60 | 1,60 | 1,25 | 1,25 | 2,10 | 1,51 | 1,92 | 1,51 | 1,84 | 1,4 | 1,9 |
| Родственников | 2,61 | 1,79 | 1,79 | 1,58 | 1,58 | 2,61 | 1,64 | 2,25 | 2,07 | 1,73 | 1,9 | 1,4 |
| Друзья | 3,36 | 2,97 | 2,97 | 2,63 | 2,63 | 3,36 | 2,94 | 3,19 | 3,10 | 1,77 | 2,7 | 3,1 |
| Женщин | 2,48 | 2,65 | 2,65 | 1,76 | 1,76 | 2,48 | 2,34 | 2,52 | 2,16 | 2,75 | 2,7 | 2,2 |
| Мужчин | 3,41 | 3,34 | 3,34 | 2,53 | 2,53 | 3,41 | 2,73 | 3,82 | 3,10 | 3,22 | 3,8 | 2,4 |
| Супругов | 2,99 | 2,87 | 2,87 | 2,66 | 2,66 | 2,99 | 2,34 | 3,33 | 2,73 | 3,03 | 3,5 | 0,5 |
| Детей | 2,28 | 1,61 | 1,61 | 1,57 | 1,57 | 2,28 | 1,65 | 1,89 | 1,59 | 2,11 | 2,2 | 0,3 |
| Руководителей | 5,17 | 4,83 | 4,83 | 4,12 | 4,12 | 5,17 | 3,91 | 5,60 | 4,78 | 4,63 | 4,9 | 4,2 |
| Рабочих групп | 4,41 | 4,34 | 4,34 | 3,99 | 3,99 | 4,41 | 3,82 | 4,64 | 4,31 | 4,19 | 4,5 | 4,2 |
| Обстоятельств | 3,42 | 3,98 | 3,98 | 2,29 | 2,29 | 3,42 | 3,16 | 3,55 | 3,15 | 3,77 | 4,1 | 3,2 |
| Науки | 3,23 | 3,14 | 3,14 | 3,12 | 3,12 | 3,23 | 2,86 | 3,36 | 3,07 | 3,33 | 3,3 | 2,2 |
| Искусства | 2,11 | 2,24 | 2,24 | 1,68 | 1,68 | 2,11 | 1,88 | 2,16 | 1,89 | 2,36 | 2,2 | 1,8 |
| Религии | 1,22 | 1,57 | 1,57 | 0,94 | 0,94 | 1,22 | 1,25 | 1,35 | 1,14 | 1,66 | 1,4 | 0,8 |
| Количество значимых различий с $M_i \geq 0,50$ | 13 | 13 | 11 | 11 | 13 | 13 | 7 | 7 | 3 | 3 | 5 | 5 |
| Количество значимых различий и различий с $M_i \geq 1,00$ | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 3 | 3 | 0 | 0 | 4 | 4 |

Примечание. M_i – средние по группе; ГС – государственные служащие (М1 – средние по группе); Мен – менеджеры (М2 – средние); Инж – инженеры и руководители подразделений производственных предприятий (М3 – средние); Спец – специалисты (М4 – средние); Рук – руководители среднего и высшего звена управления (М5 – средние); Муж – мужчины (М6 – средние); Жен – женщины (М7 – средние); Реал (М8) – реализованные в семейной сфере; Нереал (М9) – не реализованные; М1–М2 – статистики *t*-сравнения групп «государственные служащие» / «менеджеры»; М2–М3 – «менеджеры» / «инженеры»; М3–М1 – «инженеры» / «государственные служащие»; М4–М5 – «специалисты» / «руководители»; М6–М7 – «мужчины» / «женщины». Полужирным выделены различия на уровне $p < 0,01$ и $p < 0,001$.

Note. M_i is the average for the group. ГС – civil servants (M1 – average in the group); Мен – managers (M2 – average); Инж – engineers and heads of departments of production enterprises (M3 – average); Спец – specialists (M4 – average); Рук – middle and senior managers (M5 – average); Муж – men (M6 – average); Жен – women (M7 – average). M8 Real – realized in family life; M9 / Нереал – not realized. M1–M2 – statistical *t*-comparison of groups “civil servants”/ “managers”; M2–M3 – “managers”/ “engineers”; M3–M1 – “engineers”/ “civil servants”; M4–M5 – “specialists”/ “managers”; M6–M7 – “men”/ “women”. Bold indicates $p < 0,01$ and $p < 0,001$.



ожидаемые для нормального распределения (см. табл. 1). При использовании *t*-сравнения (для независимых групп) для оценки роли разных условий среды в становлении профессионализма и формировании групп по разным критериям наиболее высокими межгрупповые различия оказались не при сопоставлении явных, декларируемых групп, а в случае формирования условной, латентной группы реализованных / не реализованных в семейной сфере (см. табл. 2).

Повторение таких же процедур во втором цикле расчетов в каждой из трех профессиональных подвыборок давало аналогичные результаты. Поэтому в *третьем* цикле мы анализировали суммы оценок субъективной значимости разных условий социальной среды. В перечне из 15 «факторов профессионализма» мы различили пять подгрупп таких условий – «Родственники», «Межличностные отношения», «Семейная среда», «Рабочая среда», «Мезосреда». Соответственно, можно было также различать и выделять новые социальные группы по критерию значимости для человека совокупности условий каждой из пяти выделенных подгрупп «факторов профессионализма» (табл. 2, 3).

Выделим как важное: в цикле расчетов при делении выборки на разные *декларированные группы* (по профессии, полу, возрасту, должности и др.) из 15 анализируемых «факторов профессионализма» при проведении *t*-сравнения статистически значимые различия их субъективной значимости у представителей выделяемых групп имелись для 7–11 переменных, т. е. 47–73% анализируемых «факторов» для людей были явно разными). При этом мера различий средних групповых выше 0,50 отмечалась у 5–13 переменных (33–87% общего числа), выше 1,00 – от нуля до пяти переменных (не более 33%). Явным «исключением из правил» оказались статистики неявной, условно выделенной группы «реализованных / не реализованных в семье»: при пяти переменных (33%), достигающих уровня значимости, все пять различаются на величины $M_i \geq 0,50$ (или 33%), а четыре из них (27%) – на величины $M_i \geq 1,00$. Другими словами, более выраженными оказались различия не между явными, декларируемыми группами, а между группами, выделенными по условным основаниям.

Поэтому дальнейший анализ фокусировался на изучении именно подобных неявных, латентных социальных групп. В цикле расчетов при делении выборки на *латентные группы* (выделяемые по критерию больше и меньше средних сумм «факторов профессионализма» в подгруппах условий социальной среды «Родственники»,

«Межличностные отношения», «Семейная среда», «Рабочая среда», «Мезосреда») из 15 анализируемых отдельных «факторов профессионализма» мы получили 14–15 значимых различий. При этом число различий средних групповых выше 0,50 отмечалось у 13–15 переменных (87–100% общего числа) и на величины $M_i \geq 1,00$ по 4–11 переменным (от 27–73%) (табл. 3).

Обсуждение

Выделение декларированных социальных групп, проведение типовых статистических расчетов, подтверждающих априори очевидные различия, регулярно проводится для решения как научных, так и практических задач [5, 6, 13–15]. Такие НИР, формируя большие массивы научных данных, позволяют накапливать и уточнять наши знания, закрывать научные лакуны, выдвигать новые гипотезы, расширять «горизонты видения» проблем. Однако чаще они все же не несут выраженной научной новизны и теоритической значимости. В нашем случае полученные результаты были ожидаемы, выявленные межгрупповые различия на большой представительной выборке часто были статистически значимы, но количественно невелики (см. табл. 1, 2). В данной НИР нас более интересовали именно *латентные группы, критерии выделения и самореференции которых не очевидны* ни для «внешних наблюдателей» (ученых, администраторов и пр.), ни для «внутренних наблюдателей» – самих респондентов, поскольку маловероятно, чтобы люди задавали себе вопросы и сравнивали себя с другими – «Я считаю и отношу себя к тем, родители которых (родственники, друзья, рабочие группы, наука, искусство, религия и т. п.) сыграли важную роль в профессиональном становлении своих детей»).

Принципиально важным для нас был ответ на вопрос, существуют ли латентные группы как социальные и социально-психологический феномен в действительности, различаются ли они между собой, изменяются ли как-то, эволюционируют и актуализируются даже тогда, когда критерии их выделения и самореференции не очевидны ни для представителей таких групп, ни для «внешних наблюдателей». В данном случае представлялось непринципиальным, по каким признакам могут выделяться подобные группы, в нашем исследовании в качестве таких признаков выступали условия социальной микро- и мезосреды, которые обследуемые оценивали как более или менее *субъективно значимые* для них «факторы профессионализма», а не



Таблица 3 / Table 3

Статистики *t*-сравнения оценок роли разных условий среды в становлении профессионализма в латентных группах в выборке государственных служащих, менеджеров коммерческих компаний, инженеров и руководителей подразделений производственных предприятий

Statistical *t*-comparison of assessments concerning the role of different environmental conditions to form professionalism in latent groups in a sample of civil servants, managers of commercial companies, engineers and heads of departments of industrial enterprises

| Переменная – оценка роли | Родственники | | Друзья | | Своя семья | | Рабочие группы | | Мезосреда | |
|---|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|----------------|-------------|-------------|-------------|
| | M1 | M2 | M3 | M4 | M5 | M6 | M7 | M8 | M9 | M10 |
| Отца | 2,44 | 6,03 | 4,05 | 4,59 | 3,93 | 4,95 | 3,96 | 4,63 | 4,08 | 4,58 |
| Матери | 3,78 | 6,27 | 4,90 | 5,27 | 4,90 | 5,98 | 4,98 | 5,15 | 4,95 | 5,22 |
| Братьев / сестер | 0,61 | 2,57 | 1,21 | 2,11 | 1,21 | 2,14 | 1,26 | 1,98 | 1,23 | 2,15 |
| Родственников | 0,62 | 3,10 | 1,30 | 2,67 | 1,62 | 2,33 | 1,68 | 2,20 | 1,58 | 2,42 |
| ∑ Родственники | 7,51 | 18,00 | 11,50 | 14,70 | 11,70 | 14,50 | 11,90 | 14,00 | 11,81 | 14,42 |
| Друзей | 2,48 | 3,44 | 1,72 | 4,44 | 2,62 | 3,41 | 2,29 | 3,64 | 2,46 | 3,66 |
| Женщин | 2,02 | 2,69 | 0,70 | 4,29 | 2,09 | 2,70 | 1,69 | 3,02 | 1,65 | 3,30 |
| Мужчин | 2,66 | 3,58 | 1,21 | 5,35 | 2,78 | 5,57 | 2,37 | 3,88 | 2,39 | 4,11 |
| ∑ Друзья | 7,09 | 9,70 | 3,55 | 14,10 | 7,48 | 9,62 | 6,32 | 10,50 | 6,52 | 11,02 |
| Супругов | 2,33 | 3,31 | 2,53 | 3,20 | 0,88 | 5,21 | 2,38 | 3,28 | 2,34 | 3,49 |
| Детей | 1,40 | 2,12 | 1,25 | 2,38 | 0,29 | 3,57 | 1,45 | 2,09 | 1,32 | 2,38 |
| ∑ Своя семья | 3,72 | 5,42 | 3,77 | 5,57 | 1,15 | 8,78 | 3,83 | 5,35 | 3,64 | 5,87 |
| Руководителей | 4,33 | 5,09 | 4,10 | 5,44 | 4,28 | 5,26 | 3,16 | 6,23 | 4,19 | 5,43 |
| Рабочих групп | 3,88 | 4,62 | 3,59 | 5,04 | 3,95 | 4,64 | 2,56 | 5,91 | 3,66 | 5,05 |
| ∑ Рабочая среда | 8,19 | 9,68 | 7,71 | 10,40 | 8,20 | 9,89 | 5,63 | 12,20 | 7,89 | 10,43 |
| Обстоятельств | 2,97 | 3,74 | 2,83 | 3,98 | 2,94 | 3,89 | 2,90 | 3,82 | 2,10 | 5,02 |
| Науки | 2,72 | 3,57 | 2,42 | 4,02 | 2,69 | 3,74 | 2,31 | 3,99 | 1,59 | 5,22 |
| Искусства | 1,59 | 2,49 | 1,29 | 2,94 | 1,66 | 2,54 | 1,57 | 2,53 | 0,75 | 3,76 |
| Религии | 0,85 | 1,76 | 0,80 | 1,93 | 0,99 | 1,73 | 0,93 | 1,71 | 0,29 | 2,67 |
| ∑ Мезосреда + 8 | 8,16 | 11,50 | 7,37 | 12,80 | 8,24 | 11,90 | 7,70 | 12,01 | 4,71 | 16,72 |
| Количество значимых различий с $M_i \geq 0,50$ | 13 | 13 | 15 | 15 | 15 | 15 | 14 | 14 | 14 | 14 |
| Количество значимых различий и различий с $M_i \geq 1,00$ | 5 | 5 | 8 | 8 | 5 | 5 | 4 | 4 | 11 | 11 |

Примечание. M_i – средние по группе; «Родственники»: M1 – менее средних; M2 – выше средних; «Друзья»: M3 – менее средних; M4 – выше средних; «Своя семья»: M5 – менее средних; M6 – выше средних; «Рабочие группы»: M7 – менее средних; M8 – выше средних; «Мезосреда»: M9 – менее средних; M10 – выше средних; M1–M2 – статистики *t*-сравнения выделяемых групп по критерию «Низкая значимость» (232 чел.) / «Высокая значимость» (250 чел.) условий социального пространства «Родственники»; M3–M4 – «Низкая значимость» (258 чел.) / «Высокая значимость» (254 чел.) пространства «Друзья»; M5–M6 – «Низкая значимость» (264 чел.) / «Высокая значимость» (218 чел.) пространства «Своя семья»; M7–M8 – «Низкая значимость» (237 чел.) / «Высокая значимость» (245 чел.) пространства «Рабочие группы»; M9–M10 – «Низкая значимость» (273 чел.) / «Высокая значимость» (209 чел.) пространства «Мезосреда». Полужирным и курсивом выделены различия на уровне $p < 0,05$, полужирным – $p < 0,01$ и $p < 0,001$.

Note. M_i is the average for the group. M1 – “Relatives” – less than average; M2 – “Relatives” – above average; M3 – “Friends” – less than average; M4 – “Friends” – above average; M5 – “Own family” – less than average; M6 – “Own family” – above average; M7 – “Work groups” – less than average; M8 – “Work groups” – above average; M9 – “Meso-environment” – less than average; M10 – “Meso-environment” – above average. M1–M2 – statistical *t*-comparison of the selected groups according to the criterion of “Low significance” (232 hours) / “High significance” (250 hours) of the conditions of the social space “Relatives”; M3–M4 – “Low significance” (258 hours) / “High significance” (254 hours) of the space “Friends”; M5–M6 – “Low significance” (264 hours) / “High significance” (218 hours) of the “Own family” space; M7–M8 – “Low significance” (237 hours) / “High significance” (245 hours) of the “Work Groups” space; M9–M10 – “Low significance” (273 hours) / “High significance” (209 hours) of the “Meso-environment” space. Bold and italics indicate differences at the level of $p < 0,05$; bold indicates $p < 0,01$ and $p < 0,001$.



факторы, объективно важные для успешности человека. Важным было и то, что выделяемые в НИР условия социальной среды – родственники, межличностные отношения, семейная среда, рабочая среда, мезосреда – представляли собой разные, относительно замкнутые социальные пространства, в которых с определенной последовательностью и регулярностью осуществляется жизнедеятельность людей.

В этой связи полученные результаты представляются важными в следующих аспектах: 1) условно выделяемые в НИР латентные социальные группы в действительности различаются по совокупности признаков; 2) мера различия выделенных латентных групп превосходит различия между декларированными группами согласно тем же статистическим процедурам и используемым переменным; 3) различия в выделенных латентных группах и подгруппах хорошо объяснимы с учетом последовательности, полноты и регулярности осуществления жизнедеятельности людей в разных выделенных социальных пространствах (см. табл. 2, 3). Так, например, понятно и объяснимо, что открытость и восприимчивость человека, проявляемые им в детстве, отрочестве, юности, взрослости в его взаимодействии с близкими в круге родительской семьи, остаются его ценным вневременным ресурсом, «социальным капиталом» и в последующем – во взаимодействии с друзьями, с коллегами, с членами своей семьи и пр. Другими словами, у людей формируются своеобразные устойчивые и универсальные механизмы трансляции опыта «учиться на ошибках других», равно как вообще учиться у других, у каждого, с кем человек взаимодействует, сохраняются установки открытости и благодарности. Также объяснимо, что у одних более важным психологическим и социальным ресурсом выступают отношения в родительской семье, у других – в сфере широкого межличностного взаимодействия, рабочего или семейного, поскольку условия в названных сферах чаще разные. Объяснимо, что установки и механизмы, сформированные в одних социальных пространствах, скорее, будут проявляться с соответствующими «понижающими коэффициентами» в субдоминантных сферах жизнедеятельности. Объяснима и обособленность значимости для людей условий социальной мезосреды в сравнении с условиями других социальных пространств (предпочтение книг, музеев, выставок, театра и пр. «живому общению» с людьми чаще сопряжено с целями человека, требующими мобилизации, контроля времени, и с индивидуальными особенностями (интроверсия, мечтательность и т. п.)). Понятно, что отношения человека с религией, искус-

ством, наукой – преимущественно приватные, индивидуально своеобразные, так же как и наше отношение к жизненным обстоятельствам – они всегда имеют разную значимость, по-разному рефлексированы, в разные периоды жизни играют разную роль.

Понятия «латентные группы», «латентные функции» достаточно широко используются в гуманитарных науках (социальной психологии, социологии, экономики и др.). В социальной психологии в классификациях они чаще фигурируют как противоположность явным («реальным») группам наряду с другими противопоставляемыми парами и дизъюнкциями (большие / малые, постоянные / временные, формальные / неформальные и т. п.), в социологии – как латентные (скрытые) в их противопоставлении открытым и активным. Так, согласно теории Дж. Грюнига и Т. Ханта, эволюция социальных групп и превращение латентных групп в активные определяются тремя факторами: 1) рефлексией наличия актуальных проблем, призванных объединять людей; 2) рефлексией ограничений и возможностей; 3) уровнем вовлеченности в социальные процессы, «отчужденности от предмета» [20]. В теории структурного функционализма Р. Мертона ключевыми выступают понятия функции и дисфункции социальных институтов. Автором различаются запланированные, преднамеренные и латентные, скрытые функции – не явно выраженные, не запланированные, не прогнозируемые заранее, имеющие непреднамеренный характер, последствия которых не осознаются либо осознаются запоздало, частично. Примечательно убеждение автора теории, что изучение именно скрытых функций дает больший прирост социологического знания и возможности управления социальными институтами, чем описание явных функций [21]. В прикладных социологических исследованиях латентные группы рассматриваются как статистически выделяемые общности («профили») респондентов с низкой и / или невыраженной политической активностью. В целом под латентными группами подразумевают неоформленные, незрелые, не определившиеся в целях и структурах социально неактивные общности людей.

В близком понятии «латентные функции» (институтов, товаров и пр.) экономисты подразумевают отставленные во времени, дополнительные или, напротив, ведущие, но скрытые ценности и «вторичные выгоды» (например, в теории Т. Веблена [22] функции дорогих товаров, не столько служащих удовлетворению физических потребностей людей, сколько призванных символизировать их социальный статус, «финансовую силу»).



Заключение

Обобщая результаты эмпирического исследования, можно констатировать – феномен *латентных социальных групп* как социальное и социально-психологическое явление «имеет место». Представители латентных групп более похожи друг на друга, чем представители групп явных, декларированных, а их условные «объединения» являются более гомогенными образованиями, чем у декларированных. Даже при не-явности подобных образований члены латентных групп, вероятно, могут опознавать друг друга по каким-то лишь им понятным признакам («Рыбак рыбака видит издалека»). Принципиально важно то, что все условно выделяемые нами на основании «случайных переменных» (по результатам статистических расчетов, по вторичным статистикам) латентные социальные группы устойчиво «позиционируют» в пространстве всех других анализируемых переменных при большей или меньшей их значимости. Представляется принципиально важным и то, что в сопоставлении с явными, декларированными, очевидно существующими, так или иначе институционализированными группами латентные группы, согласно полученным статистикам, могут быть даже более действительными объектами социальной действительности (этот повтор не стоит считать лишь простой тавтологией), чем регулярно декларированные, явные, «реальные», признанные группы (мужчины, женщины, руководители, специалисты, представители той или иной профессии или организации, лидеры, аутсайдеры и пр.). При этом декларированные группы имеют множество социальных «направляющих», так или иначе регламентирующих жизнедеятельность людей, формирующих нормы поведения и деятельности, удерживающих людей в «рамках», принятых для данной социальной группы («Мальчики не плачут», «Никто лучше нас», «Быть одинокой неприлично» и т. д.).

Поэтому принципиально важным видится то, что латентные социальные группы зарождаются, формируются, эволюционируют вне явно выраженных социальных «каркасов» и «направляющих» – норм, правил, традиций, институтов, – вероятно, как *формы самоорганизации и объединения* людей (мы / они). Образно говоря, латентные социальные группы есть следствие действия на человека отдельных условий социальной микро- и мезосреды как «слабой силы», «слабого взаимодействия», которые при их «слабости» надежно и устойчиво транслируются на разные социальные пространства, в которых осуществляется жизнедеятельность человека.

В течение XX в. латентные социальные группы чаще рассматривались как незрелые, социально аморфные, «пассивные» образования, как нечто противоположное явным, декларированным, «реальным» группам. Наш эмпирический материал дает основание отвергать подобную упрощенную трактовку. Более вероятно, что здесь имеют место не противоположности, не взаимно исключающие друг друга социальные явления, а множественность форм сосуществования социальных образований людей. Все это в совокупности дает основание выделять проблему латентных групп как актуальный и перспективный предмет исследования.

Группы условий разных социальных пространств – «родственники», «межличностные отношения», «семейная среда», «рабочая среда», «мезосреда» – выступают как доминантные или субдоминантные сферы жизнедеятельности людей, предопределяя множество различий между ними, проявившихся в нашей НИР на основании лишь большей или меньшей значимости для них некоторых условий таких социальных пространств. Вероятно, в процессах генеза и функционирования латентных социальных групп формируются своеобразные устойчивые и довольно универсальные механизмы трансляции социального опыта, несформированность которого чаще проявляется в меньшей открытости и восприимчивости человека к другим условиям социальной микро- и мезосреды.

Обсуждая перспективы дальнейшего изучения феномена, выделим его проявления и роль как возможный *ресурс социальной успешности человека*. В этом плане обратим внимание на выраженные межпрофессиональные различия (возможно, отчасти предопределяющие собственно выбор профессии и успешность в ней субъекта) и статусные различия (лица, успешно продвигающиеся по службе, более открыты к актуальным условиям социума). Вероятно, в границах организации, профессии, места проживания, проведения досуга и пр. люди объединяются и идентифицируют друг друга не только по очевидным признакам, но и как представителей той или иной латентной группы. В частности, согласно статистикам, не реализованные в семейной сфере видятся как «отгороженные от мира», чрезмерно закрытые, маловосприимчивые к актуальному окружению, что также может быть основанием для их объединения («Скажи мне, кто твой друг, и я скажу, кто ты»). К важным эмпирическим фактам отнесем и то, что даже в выборках успешных профессионалов полнота актуализации людьми условий окружения как «факторов профессионализма» чаще ниже статистически средних.

Продолжение следует



Библиографический список

1. Арендачук И. В. Деятельностные характеристики социальной активности молодежи разных возрастных групп // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9, вып. 2 (34). С. 148–161. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-2-148-161>.
2. Бочарова Е. Е. Соотношение перфекционизма и форм социальной активности российской молодежи: на примере Саратовского региона // Вестник РУДН. Серия: Психология и педагогика. 2020. Т. 17, №. 4. С. 719–737. <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2020-17-4-719-737>
3. Калугин А. Ю. Формально-динамические основания ценностно-смысловой сферы личности. Пермь : ПГГПУ, 2019. 160 с.
4. Прокофьева Т. А., Колесникова Е. И. Восприятие в системе межличностных отношений студентов // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». 2008. № 1. С. 43–49.
5. Колесникова Е. И. Проявления коллективного субъекта учебной деятельности в студенческой группе // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия «Психология». 2011. № 1 (9). С. 113–121.
6. Нестик Т. А. Отношение к времени в малых группах и организациях. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. 296 с.
7. Почебут Л. Г. Кросс-культурная и этническая психология. СПб. : Питер, 2012. 336 с.
8. Толочек В. А. «Психологические ниши»: топос и хронос в детерминации профессиональной специализации субъекта // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 1. С. 195–213. <http://dx.doi.org/10.11621/vsp.2019.01.195>
9. Толочек В. А. Психология труда. 3-е изд., доп. СПб. : Питер, 2020. 480 с.
10. Шамионов Р. М., Бочарова Е. Е., Невский Е. В. Роль ценностей в приверженности молодежи различным видам социальной активности // Социальная психология и общество. 2022. Т. 13, вып. 1. С. 124–141. <https://doi.org/10.17759/sps.2022130108>
11. Обозов Н. Н. Межличностные отношения. Л. : Изд-во ЛГУ, 1979. 149 с.
12. Парыгин Б. Д. Социальная психология. СПб. : СПбГУП, 2003. 616 с.
13. Толочек В. А. Технологии профессионального отбора. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт, 2021. 253 с.
14. Толочек В. А., Денисова В. Г., Журавлева Н. И. Динамика и условия становления субъекта в социономических профессиях // Психологический журнал. 2011. Т. 32, № 6. С. 41–48.
15. Толочек В. А., Денисова В. Г. Динамика профессионального становления в представлениях субъектов: самооценки как самодостаточные эмпирические данные // Психологический журнал. 2013. Т. 34, № 6. С. 45–58.
16. Демин А. Н. Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению // Организационная психология. 2021. Т. 11, № 2. С. 98–123.
17. Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G., Muntaner C. Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health // Annual Review of Public Health. 2014. Vol. 35. P. 229–253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
18. Lewchuk W. Precarious jobs: where are they, and how do they affect well-being? // Economic and Labour Relations Review. 2017. Vol. 28, iss. 3. P. 402–419.
19. Наследов А. Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. СПб. : Питер, 2007. 416 с.
20. Grunig J. E., Hunt N. Managing Public Relations. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1984. 584 p.
21. Мертон Р. Социальная теория и социальная структура / пер. с англ. Е. Егоровой. М. : АСТ ; Хранитель, 2006. 873 с.
22. Веблен Т. Теория праздного класса. М. : Прогресс, 1984. 194 с.

References

1. Arendachuk I. V. Activity characteristics of social activity in young people belonging to different age groups. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2020, vol. 9, iss. 2 (34), pp. 148–161 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-2-148-161>
2. Bocharova E. E. Relationship between perfectionism and forms of social activity of Russian young people: The case of the Saratov Region. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 2020, no. 17 (4), pp. 719–737 (in Russian). <http://dx.doi.org/10.22363/2313-1683-2020-17-4-719-737>
3. Kalugin A. Yu. *Formal'no-dinamicheskiye osnovaniya tsennostno-smyslovoy sfery lichnosti* [Formal-Dynamic Foundations of Personality's Value-Semantic Sphere]. Perm, PGGPU Publ., 2019. 160 p. (in Russian).
4. Prokofeva T. A., Kolesnikova E. I. The perception in the system of student's interpersonal relations. *The Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. A series Psychology*, 2008, no. 1, pp. 43–49 (in Russian).
5. Kolesnikova E. I. Manifestations of the collective subject of educational activity in student group. *The Bulletin of the Samara Humanitarian Academy. A series Psychology*, 2011, no. 1 (9), pp. 113–121 (in Russian).
6. Nestik T. A. *Otnosheniye k vremeni v malykh gruppakh i organizatsiyakh* [Attitudes Towards Time in Small Groups and Organizations]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2011. 296 p. (in Russian).
7. Pochebut L. G. *Kross-kul'turnaya i etnicheskaya psikhologiya* [Cross-Cultural and Ethnic Psychology]. St. Petersburg, Piter Publ., 2012. 336 p. (in Russian).
8. Tolochek V. A. "Psychological niches": Topos and chronos in determination of the subject's professional



- specialization. *Moscow University Psychology Bulletin*, 2019, no. 1, pp. 195–213 (in Russian). <http://dx.doi.org/10.11621/vsp.2019.01.195>
9. Tolochek V. A. *Psikhologiya truda. 2-e izd., dop.* [Psychology of Work. 3rd ed.]. St. Petersburg, Piter Publ., 2020. 480 p. (in Russian).
 10. Shamionov R. M., Bocharova E. E., Nevsky E. V. The role of values in the commitment of young people to various types of social activity. *Social Psychology and Society*, 2022, vol. 13, iss. 1, pp. 124–141 (in Russian). <https://doi.org/10.17759/sps.2022130108>
 11. Obozov N. N. *Mezhlichnostnyye otnosheniya* [Interpersonal Relationships]. Leningrad, LSU Press, 1979. 149 p. (in Russian).
 12. Parygin B. D. *Sotsial'naya psikhologiya* [Social Psychology]. St. Petersburg, SPbGU Publ., 2003. 616 p. (in Russian).
 13. Tolochek V. A. *Tekhnologii professional'nogo otbora. 2-e izd., ispr. i dop.* [Technologies of Professional Selection. 2nd ed.]. Moscow, Yurayt Publ., 2021. 253 p. (in Russian).
 14. Tolochek V. A., Denisova V. G., Zhuravleva N. I. Dynamics and conditions of subject's professional formation in socionomic professions. *Psychological Journal*, 2011, vol. 32, no. 6, pp. 41–48 (in Russian).
 15. 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).
 16. Diomin A. N. Precarious employment psychology: Formation of subject area, main problems and approaches to their study. *Organizational Psychology*, 2021, vol. 11, no. 2, pp. 98–123 (in Russian).
 17. Benach J., Vives A., Amable M., Vanroelen C., Tarafa G., Muntaner C. Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 2014, vol. 35, pp. 229–253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
 18. Lewchuk W. Precarious jobs: where are they, and how do they affect well-being? *Economic and Labour Relations Review*, 2017, vol. 28, iss. 3, pp. 402–419.
 19. Nasledov A. D. *SPSS: Komp'yuternyi analiz dannykh v psikhologii i sotsial'nykh naukakh* [SPSS: Computer Data Analysis in Psychology and Social Sciences]. St. Petersburg, Piter Publ., 2007. 416 p. (in Russian).
 20. Grunig J. E., Hunt N. *Managing Public Relations*. New York, Halt, Rinehart and Winston, 1984. 584 p.
 21. Merton R. K. *Social Theory and Social Structure*. London, Collier Macmillan Publishers, 1968. 719 p. (Russ. ed.: Moscow, AST, Khranitel' Publ., 2006.).
 22. Veblen T. *The Theory of the Leisure Class*. London, MacMillan & Co., LTD, 1912. 427 p. (Russ. ed.: Moscow, Progress Publ., 1984).

Поступила в редакцию 23.05.2022; одобрена после рецензирования 10.06.2022; принята к публикации 13.06.2022
The article was submitted 23.05.2022; approved after reviewing 10.06.2022; accepted for publication 13.06.2022