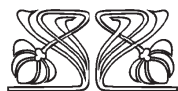
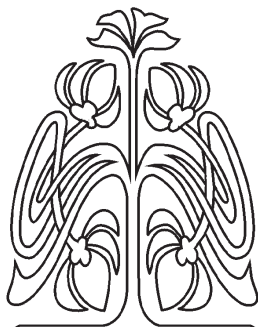
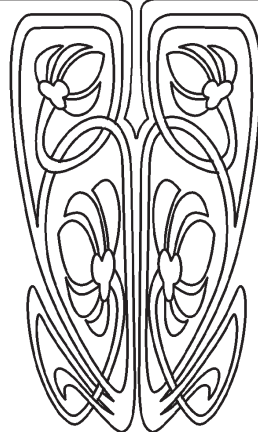




ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ



НАУЧНЫЙ
ОТДЕЛ



Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2023. Т. 12, вып. 4 (48). С. 324–335
Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology, 2023, vol. 12, iss. 4 (48), pp. 324–335
<https://akmepsy.sgu.ru> <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-4-324-335>
EDN: NQIQRG

Научная статья
УДК 159.922

Представления медицинских сестер о возрастной эволюции качеств субъекта: динамика, ресурсы

Л. А. Сизова¹, В. А. Толочек²✉

¹Научно-исследовательский институт – Краевая клиническая больница № 1 имени профессора С. В. Очаповского, Россия, 350086, г. Краснодар, ул. 1 Мая, д. 167, корп. 1

²Институт психологии Российской академии наук, Россия, 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13

Сизова Лариса Александровна, кандидат психологических наук, главная медицинская сестра, sizowala@mail.ru

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

Аннотация. *Актуальность:* увеличение продолжительности трудовой жизни человека, расширение артикулируемых составляющих ее качества создают социально и психологически значимую «вторую реальность» – субъективное представление о профессии, карьере, своей социальной успешности. *Цель:* изучение представлений субъектов профессиональной деятельности о возрастной эволюции их качеств. *Гипотезы:* 1) представление субъектов о своей профессионально-трудовой жизни выступает условием, влияющим на динамику процессов их профессиональной эволюции; 2) социальный опыт выступает фактором, влияющим на представление субъектов о возрастной эволюции их качеств. *Участники исследования:* медицинские сестры Краевой клинической больницы № 1 имени профессора С. В. Очаповского (г. Краснодар) (N = 82), женщины в возрасте от 21 до 67 лет ($x = 42,6$). *Методы (инструменты):* фиксация локуса субъективного контроля осуществлена посредством опросника субъективного контроля (УСК) (Дж. Роттер в адаптации Е. Ф. Бажина, С. А. Голькиной, А. М. Эткинды); методика «Динамика профессиональной карьеры» (В. А. Толочек), включающая несколько групп наиболее информативных вопросов: 1) представления о динамике позитивного развития – развития профессионально важных качеств в возрасте 21–65 лет; 2) представления о динамике нарастания негативных явлений в возрасте 21–65 лет как об их эволюции при условии, если человек: а) проживает и работает в России и б) выехал на работу за границу (исследование проводилось в декабре 2021 г.); 3) было предложено оценить роль разных «факторов», влияющих на профессиональное становление субъекта – родителей, родственников, друзей, членов собственной семьи, рабочих коллективов, особых обстоятельств, науки, искусство, религии. В завершении опроса учитывались социально-демографические и служебно-должностные особенности опрашиваемых. *Результаты:* показано, что: 1) использование авторской методики позволило выявлять важные «узлы» в изучаемых связях и детерминантах, выделить как типовые, так и профессионально-специфические особенности динамики возрастной эволюции субъектов; 2) при актуализации задачи представления целостной трудовой жизни люди достаточно адекватно описывают ее общую динамику; 3) оценка субъектами (медицинскими сестрами крупного медицинского учреждения) роли внешних условий, оптимизирующих и / или усугубляющих динамику эволюции / инволюции их качеств и



функций подвержена мощному влиянию косвенных факторов (СМИ и пр.), что отражает как актуальные задачи коррекции негативного искажения социального восприятия фрагментов социальной действительности, так и реальные возможности управления представлением людей об их профессиональной карьере. **Основные выводы:** тема профессиональной карьеры людей в сферах с «плоской» иерархией актуальна и требует дальнейшего изучения.

Ключевые слова: представление, профессиональная карьера, возрастная эволюция, позитивные и негативные изменения, субъекты (медицинские сестры)

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

Информация о вкладе каждого автора. Л. А. Сизова – сбор эмпирического материала, статистический анализ данных, интерпретация, написание текста (40%); В. А. Толочек – замысел и разработка проблемы, разработка методик, написание статьи (60%).

Для цитирования: Сизова Л. А., Толочек В. А. Представления медицинских сестер о возрастной эволюции качеств субъекта: динамика, ресурсы // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акемеология 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

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

Article

Nurses' ideas about the age-related evolution of the subject's qualities: Dynamics and resources

L. A. Sizova¹, V. A. Tolochek²✉

¹Research Institute – Regional Clinical Hospital No. 1 named after prof. S. V. Ochapovsky, 167/1 May 1 St., Krasnodar 350086, Russia

²Institute of Psychology RAS, 13 Yaroslavskaya St., Moscow 129366, Russia

Larisa A. Sizova, sizowala@mail.ru

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

Abstract. *The relevance* of the study is determined the following: increase in the duration of a person's working life and the expansion of the articulate components of its quality create a socially and psychologically significant "second reality", by which we mean subjective ideas about one's profession, about one's career, and about their social success. *The research purpose* is to study the ideas of the professional activity subjects about the age-related evolution of their qualities. The article *hypothesizes the following ideas*: 1) The subjects' ideas about their professional and working life act as conditions that affect the dynamics of their professional evolution. 2) Social experience acts as a factor that influences the subjects' ideas about the age-related evolution of their qualities. *Participants*: nurses (N = 82), women aged from 21 to 67, Regional Clinical Hospital No. 1 named after Professor S. V. Ochapovsky (Krasnodar). *Methods (tools)*: the locus of subjective control was determined by means of the subjective control questionnaire (SCQ) (J. Rotter adapted by E. F. Bazhina, S. A. Golykina, A. M. Etkind); the original author's methodology ("Dynamics of Professional Career Questionnaire") (L. A. Sizova, V. A. Tolochek), which includes several groups of the most informative questions (previously tested and characterized by satisfactory reliability as the technique 'items'): A) ideas about the dynamics of positive development, that is the development of professionally important qualities at the age of 20–65: 1) learning ability; 2) intuition in the professional sphere; 3) physical performance; 4) intellectual performance. B) ideas about the dynamics of the negative phenomena increase at the age of 20–65: 1) occupational destructions; 2) occupational diseases; 3) life crises. The third set of questions (C) is focused on the respondents' reflection on the role of various "factors" in their professional development. Such factors as parents, relatives, friends, family members, work groups, special circumstances, science, art, and religion are considered. The fourth block (D) took into account the socio-demographic and official job-position characteristics of the respondents. *Results*: working hypotheses have been confirmed. The research shows that: 1) the use of the original author's methodology made it possible to identify important "nodes" in the studied connections and determinants, and to identify both typical and professionally specific features of the dynamics of the subjects' age-related evolution; 2) when getting the task of presenting their integral working life, people adequately describe its overall dynamics. At the same time, the level of reflection in the sample as a whole seems to be insufficient, adequate not in every aspect; 3) the subjects' assessments (nurses of a large medical institution) of the role of external conditions, which optimize and/or aggravate the dynamics of evolution/involution of their qualities and functions, are liable to the powerful influence of indirect factors (media, etc.). This reflects the relevant tasks of correcting negative distortions of social perception of fragments of social reality, as well as the real possibilities of managing people's ideas about their professional career. *Main conclusions*: the issue of professional careers in the areas with a "flat hierarchy" is of current importance and requires further study.

Keywords: ideas, professional career, age-related evolution, positive and negative changes, subjects (nurses)

Information on the authors' contribution. Larisa A. Sizova collected empirical data, conducted the statistical analysis of the data, interpreted the results; wrote the text (40%); Vladimir A. Tolochek came up with the research idea and solutions to the research problem; developed the methodology; wrote the text (60%).

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

For citation: 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

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



Введение

Последние три десятилетия в работах ведущих специалистов регулярно обсуждаются вопросы изменения профессий, требований к профессионалу, их качеств как субъекта, мотивации, ценностей. Регулярно обсуждаются темы становления новых тенденций в стратегиях трудоустройства, профессиональной самореализации, профессиональной подготовки [1–13]. Как правило, эти важные вопросы обсуждаются в «целом», в отношении всех профессий, ориентируясь на ускоряющуюся динамику изменения общества, структуры общественного производства, технологий. Но можно предположить, что разные типы и классы профессий эволюционируют по разным траекториям и в отношении их разных компонентов [8, 14]. Вероятно, для конструктивных решений и состоятельных прогнозов крайне желательны обстоятельный анализ и описание разных групп профессий как важных «частич» изменяющегося мира. Очевидно, что изменение профессий затрагивает целые комплексы сопряженных процессов, в том числе представление людей о профессии, о себе как профессионале, о своих перспективах в профессии [8, 15–20].

В первом приближении, наряду с известными классификациями Е. А. Климова, Дж. Холланда и др., можно также различать профессии с «высокой иерархией» (множеством должностных иерархических позиций субъекта, таких как специалист, ведущий специалист, главный специалист и т. п., а также собственно «вертикальную карьеру» – число позиций руководящих работников) и «плоской иерархией» (когда должностное продвижение ограничено). К последнему типу относятся профессии водителя, машиниста, учителя, воспитателя ДДУ, врача и т. п. [14, 16, 19]. Пожалуй, наиболее концентрированно особенности этого типа представлены там, где для успешной работы человеку достаточно получить среднее специальное образование (медицинская сестра, фельдшера), там, где остро не стоит вопрос профессиональной подготовки, периодических поисков нового места работы. Итак, в решении множества вопросов «изменения профессий» есть основания различать по меньшей мере два типа – с «высокой иерархией», когда пространство самореализации человека широко и многопланово, и с «плоской иерархией», когда объект, предмет и средства труда сравнительно консервативны, как и требования к профессионалу. К профессиям второго типа, массовым, перманентно и актуально необходимым, относится

деятельность *медицинских сестер* [16]. Этот тип и стал темой нашей НИР. Рассматриваемую проблему обозначим как *проблему карьеры в сферах отсутствия карьерного роста*.

Актуальность: проблема карьеры в восприятии людей в сферах деятельности с отсутствием возможности карьерного роста («вертикальной карьеры», «административной карьеры», «эксплицитной карьеры»), вероятно, может быть субъективно значима для многих. К таким сферам относится около половины видов профессиональной деятельности. К категории работников с ограниченными карьерными перспективами также можно относить молодежь, испытывающую затруднения с трудоустройством, лиц с нестабильной занятостью, находящихся в состоянии временной беззанятости, мигрирующих из организации в организацию «профессиональных маргиналов», вынужденных переселенцев, лиц предпенсионного возраста [1–3, 8–13, 20–22]. Представление людей о себе как профессионалах в молодости, зрелости, на стадии завершения активной трудовой деятельности не может не быть социально и личностно значимым, так или иначе иррадиировать на их ближайшее социальное окружение, проявляться в их социальной активности. К *научной новизне* нашей НИР отнесем все аспекты сравнительного анализа проблемы карьеры в сферах с «высокой» и «плоской иерархией» – анализа состояния и динамики изменения как отдельных профессий, так и представителей этих профессий, – некоторые аспекты проявления феномена в конце 2021 г. (т. е. накануне специальной военной операции (СВО) на Украине, радикально изменившей многие составляющие жизни граждан РФ).

В отечественной методологии науки наиболее адекватными понятиями, отражающими изучаемые нами фрагменты социальной действительности, являются используемые В. С. Степиным [23] понятия «картина мира» и «профессиональная картина мира» (ПКМ). В социальной психологии более полувека изучаются *социальные представления* людей об окружающей их действительности – это понятие было введено в активный тезаурус психологии С. Московичи. В последние десятилетия социальные представления людей широко изучаются и в зарубежной, и в отечественной психологии [1, 5, 9, 10, 14, 15, 18, 22, 24, 25]. В контексте задач нашего исследования, не обсуждая теоретических и методологических аспектов подхода, мы остановимся лишь на освещении отдельных эмпирических результатов.



Цель исследования – изучение представлений субъектов профессиональной деятельности о возрастной эволюции их качеств. *Гипотезы*: 1) представление субъектов о своей профессионально-трудовой жизни выступает условием, влияющим на динамику процессов их профессиональной эволюции; 2) социальный опыт выступает фактором, влияющим на представление субъектов о возрастной эволюции их качеств. *Объект исследования*: социальные представления людей о своей профессионально-трудовой жизни. *Предмет исследования*: представление людей о своей профессиональной карьере как фрагмента профессиональной картины мира субъектов (медицинских сестер).

Материалы

Участники: медицинские сестры ($N = 82$) Краевой клинической больницы № 1 имени профессора С. В. Очаповского (г. Краснодар), женщины в возрасте от 21 до 67 лет ($x = 42,6$); стаж работы от 1 до 48 лет; стаж семейной жизни от 0 до 49 лет ($x = 14,4$), 69 из них состояли в браке, имели до 4 детей (среднее – 1,10).

Методики. Для изучения представлений субъектов профессиональной деятельности о возрастной эволюции их качеств применена авторская методика «Динамика профессиональной карьеры» (В. А. Толочек) [14]. С учетом ранее представленных в литературных источниках данных [14, 17, 18, 24] в авторской методике воспроизводилось несколько групп наиболее информативных вопросов (апробированных ранее и характеризующихся удовлетворительной надежностью как «пункты» методики): А) представление о динамике позитивного развития профессионально важных качеств (ПВК) в возрасте 20–65 лет – обучаемости, интуиции в профессиональной сфере, физической работоспособности, интеллектуальной работоспособности; Б) представление о динамике нарастания негативных явлений в возрасте 20–65 лет – профессиональных деструкций, профессиональных заболеваний, жизненных кризисов. Две группы вопросов представлялись респондентам дважды – как представление (прогноз, воображение, ожидания) перспективы их эволюции как профессионалов, при условии если а) человек проживает и работает в России и б) если бы он выехал на работу за границу. (Отметим, что исследование проводилось в декабре 2021 г., т. е. до того «переломного времени», когда у многих людей еще сохранялись формируемое у россиян

средствами СМИ с начала 1990-х гг. представление о преимуществах жизни и работы на Западе). Третий блок вопросов (В) был ориентирован на рефлексию на их профессиональное становление респондентами роли разных «факторов» – родителей, родственников, друзей, членов своей семьи, рабочих коллективов, особенных обстоятельств, науки, искусства, религии. В четвертом блоке (Г) учитывались социально-демографические и служебно-должностные особенности опрашиваемых.

Для фиксации параметров индивидуальных особенностей субъективного контроля разнообразных жизненных ситуаций применен тест-опросник субъективного контроля (УСК) (Дж. Роттер в адаптации Е. Ф. Бажина, С. А. Голыкиной, А. М. Эткинда) [26], включающий 44 утверждения, касающихся разных сторон жизни и отношения к ним. Респондентам предлагалось оценить степень своего согласия / несогласия с приведенными утверждениями по шкале Ликерта из 7 пунктов: «+» (согласие), «-» (несогласие) или 0 (не знаю).

Опросник позволяет оценить обобщенный показатель индивидуального УСК, инвариантный к частным показателям деятельности (шкала общей интернальности), два показателя среднего уровня общности (шкала интернальности в области достижений и шкала интернальности в области неудач, а также четыре ситуационно специфических показателя, характеризующих УСК в таких сферах жизнедеятельности, как семейная, производственная, межличностные отношения и отношение к здоровью и болезням).

Методы анализа данных: комплекс методов параметрической статистики (использовался пакет компьютерных программ SPSS-11.5) – описательная статистика, корреляционный (r -Pearson) и факторный анализ, t -сравнение (для зависимых групп).

Результаты

Согласно описательным статистикам, 82 медсестры (женщины) в возрасте от 21 до 67 лет ($x = 42,6$) имели стаж работы от 1 до 48 лет и от 0 до 49 лет стаж семейной жизни ($x = 14,4$), 69 из них состояли в браке, имели до 4 детей (среднее – 1,10). Типичная родительская семья для представителей этой профессии: отец и мать, имеющие среднее специальное образование, работающие (работавшие) в должности квалифицированных рабочих; 100% респондентов



рождены в полных семьях, 95% воспитывались в полных семьях; место рождения – от крупных городов до небольших сельских поселений. В целом с учетом стандартных отклонений меньше единицы (за исключением возраста и стажа) можно констатировать, что медицинские сестры представляют собой типичную социально-профессиональную группу людей, имеющих много сходного как в особенностях их родительских семей, так и в полноте самореализации в труде и в семейной жизни.

Относительно условий социальной среды, определяемых как «факторы профессионализма», наиболее высокие оценки (от 0 до 8 баллов) у медицинских сестер получили роль отца и матери (4,7 и 5,9), руководители и рабочие коллективы (4,4 и 4,5); остальные 11 условий имели средние оценки в интервале 2,0–3,0 балла при высокой межиндивидуальной вариативности (стандартное отклонение от 2,2 до 3,2). Другими словами, в плане субъективной значимости раз-

ных условий социальной среды представители нашей выборки достаточно различались между собой. Следовательно, с учетом размера выборки и высокой межиндивидуальной вариативности оценок можно было ожидать выявления интересующих нас связей и зависимостей.

Согласно самооценкам *позитивных изменений* на протяжении профессионально-трудовой занятости человека динамика его анализируемых качеств как субъекта характеризуется одной «вершиной» в середине жизни и двумя пологими «ветвями» монотонного возрастания или снижения выраженности качеств. Так, обучаемость (при работе в России) снижается после 35 лет, интуиция – после 45, физическая работоспособность – после 30, умственная – после 35 лет, что типично для данной группы профессий [14, 17, 18, 24]. Согласно умозрительному варианту работы за рубежом динамика изменений была сходной при несколько больших числовых значениях (табл. 1).

Таблица 1 / Table 1

Статистики *t*-сравнения субъективных оценок медицинскими сестрами (*n* = 82) динамики эволюции «позитивных» качеств в продолжении профессиональной карьеры
Statistics of *t*-comparison of subjective assessments by nurses (*n* = 82) of the dynamics in the evolution of “positive” qualities during their professional career

Переменные	Возраст, лет									
	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Обучаемость Р	6,6	6,8	6,8	6,8	6,5	6,2	5,7	5,2	4,4	3,6
Обучаемость З	6,8	6,9	7,0	6,9	6,7	6,5	5,9	5,4	4,7	4,1
Интуиция Р	3,9	5,0	6,1	6,7	7,0	7,0	6,9	6,6	5,9	4,9
Интуиция З	4,4	5,2	6,0	6,4	6,6	6,6	6,5	6,2	5,7	5,0
Физическая работоспособность Р	7,4	7,5	7,3	7,2	6,7	6,3	5,8	5,2	4,5	3,9
Физическая работоспособность З	7,3	7,2	7,1	6,9	6,7	6,5	6,0	5,6	5,0	4,4
Умственная работоспособность Р	6,9	7,0	7,2	7,3	7,2	7,0	6,4	6,1	5,5	4,8
Умственная работоспособность З	6,6	6,7	6,9	7,1	6,9	6,7	6,3	6,0	5,3	4,5

Примечание. Р – эволюция качеств при работе в России; З – эволюция качеств при работе за рубежом.

Note. Р – evolution of qualities when working in Russia; З – evolution of qualities when working abroad.

Согласно *t*-сравнению, для зависимых групп отсутствовали значимые различия в оценках респондентами динамики изменений при работе в России и в случае работы за рубежом. Две группы самооценок динамики качеств в двух вариантах работы тесно коррелируют ($r = 0,450-0,850$). Другими словами, на оценку двух вариантов карьеры – в России и за рубежом – влияли сходные факторы. Согласно самооценкам *негативных изменений* на протяжении профессионально-трудовой жизни их динамика представлена монотонным возраст-

анием с 20 до 65 лет. Так, профессиональная деструкция с 40–45 лет оценивается высокими значениями (3,9–4,4 балла в России и 3,4–3,9 за границей). Сходно монотонно возрастает оценка профессиональных заболеваний и жизненных кризисов, превышающих средние статистические к 50 годам (табл. 2).

Корреляционный анализ добавил мало существенного, видимо, вследствие особенностей методики и ситуации обследования (во время производственных совещаний). Корреляция внутри однородных групп (возраст и стаж, обу-



Таблица 2 / Table 2

Статистики *t*-сравнения субъективной оценки медицинскими сестрами ($n = 82$) динамики эволюции «негативных» изменений в продолжении профессиональной карьеры
Statistics of *t*-comparison of subjective assessments by nurses ($n = 82$) of the dynamics in the evolution of “negative” changes during their a professional career

Переменные	Возраст, лет									
	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Профессиональные деструкции Р	1,9	2,3	2,8	3,4	3,9	4,4	4,7	5,0	5,3	5,5
Профессиональные деструкции З	1,8	1,9	2,6	3,0	3,4	3,9	4,1	4,4	4,9	5,3
Профессиональные заболевания Р	0,8	1,3	1,9	2,6	3,1	3,8	4,2	4,8	5,1	5,4
Профессиональные заболевания З	0,7	1,2	1,6	2,4	2,9	3,3	3,9	4,2	4,6	4,9
Профессиональные кризисы Р	1,8	1,9	2,7	3,0	3,3	3,5	4,0	4,1	4,5	4,6
Профессиональные кризисы З	2,0	2,2	2,5	3,1	3,3	3,5	3,7	4,1	4,2	4,2

Примечание. См. табл. 1 / As in table 1.

чаемость, интуиция, физическая и умственная работоспособность и т. д.) в интервале 10–15 ближайших лет была тесной ($r = [0,650–0,900]$), а в более дальней «перспективе» – 30–40 лет – она сильно снижалась ($r = [0,100–0,400]$). Последнее объяснимо, поскольку реальные возрастные «срезы» оценивались более однозначно, тогда как оценка возможных перспектив могла влиять множество факторов, в том числе и не учитываемых нами – в том числе действующих латентно. Анализ связей между интернальностью и оценкой респондентами условий среды как «факторов профессионализма», а также динамики позитивных и негативных процессов ожидаемых тривиальных результатов не дал. Преимущественно корреляции семи субшкал методики УСК и оценок респондентов были в интервале $r = [0,05–0,150]$ и лишь в отношении обучаемости в старшем возрасте – от 45 до 60 лет – они достигали уровня $r = 0,200–0,300$. Общая и «производственная» интернальность слабо положительно коррелировала с оценками прогноза возрастной эволюции обучаемости.

Обращаясь к технике факторного анализа (ФА), объединяя множество эмпирических данных в немногие их группы, «сгустки», «оси» (принимая во внимание некоторое несоблюдение формальных требований о соотношении числа переменных (30 «пунктов» из 51) и числа «объектов» – 82 человека), рассмотрим результаты факторизации четырех экстенсивных темпоральных характеристик – возраста, стажа работы, управленческого опыта и семейной жизни людей, – особенностей родительской семьи как «стартовой социальной ниши», оценок субъективной значимости разных социальных условий

и интернальности (табл. 3). Во втором варианте ФА будут рассмотрены темпоральные характеристики и динамика четырех групп возрастных изменений позитивных качеств – обучаемости, интуиции, физической и умственной работоспособности (табл. 4).

Ввиду того что размер статьи не позволяет изложить результаты аналогичных расчетов негативных изменений, они здесь не рассматриваются.

В соответствии с факторными нагрузками переменных первый фактор первых расчетов (30 переменных) назван «Открытые миру и жизни», второй – «Интерналы», третий – «Старший возраст», четвертый – «Родительская семья и сфера культуры – самодостаточный мир», пятый – «Адаптивные работники» (рядовые, «правильные», адекватные, интегрированные в организационную культуру), шестой – «Благоприятная стартовая ниша» (см. табл. 3).

Первый фактор вторых расчетов (51 переменная) назван «Зрелость» (физическая, психологическая, социальная), второй – «Активная молодость», третий – «Люди второй половины жизни», четвертый – «Люди первой половины жизни», пятый – «Гетерохронная эволюция функциональных систем человека», шестой – «Интерналы» (см. табл. 4).

Приемлемо удовлетворительной была и общая объясняемая дисперсия (60,7% в первом анализе и 69,1% во втором). Выделенные факторы содержательно хорошо интерпретировались, что давало основание считать результаты двух процедур ФА приемлемыми, дающими некоторые ответы на исходно поставленные нами вопросы.



Таблица 3 / Table 3

Статистики (средние, стандартные отклонения, корреляции переменных с факторами) субъективной оценки медицинскими сестрами ($n = 82$) роли условий среды как «факторов профессионализма»
 Statistics (average, standard deviations, correlations of variables with factors) of subjective assessments by nurses ($n = 82$) of the role of environment conditions as “factors of professionalism”

Переменные	M	SD	1	2	3	4	5	6
Возраст	41,59	10,298	–	–	0,915	–	–	–
Стаж работы	19,552	11,2922	–	–	0,922	–	–	–
Стаж управления	1,89	5,031	0,274	–	0,439	–	–0,254	–0,219
Стаж семейный	14,41	12,504	–	–	0,706	–	–	–
Образование отца	3,02	0,831	0,238	–	–	0,211	–	0,406
Должность отца	2,06	0,894	–	–	–	–	–	0,662
Образование матери	3,1	0,696	–	–	–	–	–	0,757
Должность матери	1,99	1,036	–	–	–	–	–	0,847
Условия среды (окружения) как «факторы профессионализма»								
отец	4,7	3,165	–	–	–	0,789	–	–
мать	5,89	2,494	–	–	–	0,783	–	–
братья и сестры	2,68	2,797	0,439	–	–	0,531	–	0,211
родственники	2,21	2,652	0,582	–	–	0,245	–	–
друзья	2,02	2,499	0,721	–	–	–	–	–
женщины	1,74	2,576	0,679	–	0,294	–	–	–
мужчины	1,32	2,078	0,728	–	0,208	–	–	–
супруг (а)	2,04	2,899	0,651	–	–	–	–	–
дети	2,16	2,878	0,781	–	–	–	–	–
руководители	4,41	3,139	0,226	0,28	–	–	0,735	–
рабочие группы	4,45	2,885	–	0,211	–	–	0,787	–
обстоятельства	3,1	2,769	0,618	–0,257	–	–	0,387	–
наука	3,27	2,876	0,284	–	–	0,472	0,576	–
искусство	1,83	2,356	0,621	–	–	0,219	0,393	–
религия	1,89	2,524	0,571	–	–	0,299	0,417	0,202
«Внутренние условия» (экстернальность / интернальность)								
Общая_интернальность	4,93	1,577	–	0,938	–	–	–	–
Интернальность в сфере достижений	6,44	1,765	–	0,7	–	–	–	–
Интернальность в сфере неудач	4,85	1,919	–	0,785	–	–	–	–
Интернальность в семейной сфере	5,79	1,884	–	0,578	–	–	–	–
Интернальность в производственной сфере	4,16	1,503	–	0,718	–	–	–	–
Интернальность в межличностной сфере	5,93	1,522	–	0,65	–	–	–	–
Интернальность в сфере здоровья	5,06	1,787	–	0,389	0,229	0,272	–0,336	–
Дисперсия: 60,7	–	–	20,5	13,2	8,1	7,4	6,2	5,3

Использование тест-опросника субъективного контроля (УСК) Дж. Роттера (адаптация Е. Ф. Бажина, С. А. Голькиной, А. М. Эткинда) не дало ожидаемой дифференциации самооценок. Большая часть корреляций не превышала $r \leq [0,150-0,200]$, лишь отдельными и содержательно малозначимыми были корреляции интернальности и самооценок в интервале $r \leq [0,250-0,300]$. Наши ожидания, что интернальность как личностная черта выступает надежным «стержнем», корректирующим социальное восприятие человека, не подтвердились.

Обсуждение результатов

Согласно описательным статистикам можно говорить, с одной стороны, о типичной динамике эволюции разных качеств субъектов труда, наших современников – наличии одной «вершины» в возрасте 30–45 лет с последующим снижением функций [17, 18, 24], с другой – об относительно раннем (с 30–35 лет) угасании у медицинских сестер позитивных тенденций при сравнительно позднем (с 40–45 лет) нарастании негативных изменений. Есть осно-



Таблица 4 / Table 4

Статистики (корреляции переменных с факторами) субъективной оценки медицинскими сестрами ($n = 82$) динамики эволюции «позитивных» качеств в продолжении профессиональной карьеры (20–65 лет) в России
 Statistics (correlations of variables with factors) of subjective assessments by nurses ($n = 82$) of the dynamics in the evolution of “positive” qualities during their professional career (20–65 years) in Russia

Переменные	1	2	3	4	5	6
Возраст	0,603	-0,217	–	-0,289	0,251	-0,233
Стаж работы	0,522	-0,24	–	-0,259	0,265	-0,237
Стаж управления	0,317	–	–	-0,325	–	–
Стаж семейный	0,484	-0,217	–	-0,21	–	-0,251
Обучаемость в 20 лет	–	0,489	–	0,31	0,233	–
Обучаемость в 25 лет	–	0,625	–	0,284	0,373	–
Обучаемость в 30 лет	–	0,725	–	–	0,341	–
Обучаемость в 35 лет	0,328	0,66	–	–	0,278	–
Обучаемость в 40 лет	0,614	0,476	–	–	–	–
Обучаемость в 45 лет	0,763	0,34	–	–	–	–
Обучаемость в 50 лет	0,798	0,236	0,21	–	–	0,205
Обучаемость в 55 лет	0,851	–	0,201	–	–	–
Обучаемость в 60 лет	0,853	–	0,307	–	–	–
Обучаемость в 65 лет	0,792	–	0,326	–	–	–
Интуиция в 20 лет	0,333	–	–	0,763	–	–
Интуиция в 25 лет	–	–	–	0,871	–	–
Интуиция в 30 лет	–	0,302	–	0,808	–	–
Интуиция в 35 лет	–	0,403	–	0,672	–	0,264
Интуиция в 40 лет	–	0,498	–	0,497	0,445	0,217
Интуиция в 45 лет	0,254	0,37	–	–	0,765	–
Интуиция в 50 лет	–	0,312	0,205	–	0,845	–
Интуиция в 55 лет	–	–	–	–	0,879	–
Интуиция в 60 лет	–	–	0,415	–	0,789	–
Интуиция в 65 лет	–	–	0,444	–	0,767	–
Работоспособность физическая в 20 лет	–	0,515	–	0,266	–	–
Работоспособность физическая в 25 лет	-0,234	0,655	–	0,295	–	–
Работоспособность физическая в 30 лет	–	0,774	0,205	–	–	–
Работоспособность физическая в 35 лет	–	0,794	0,249	0,215	–	–
Работоспособность физическая в 40 лет	0,28	0,77	0,269	–	–	–
Работоспособность физическая в 45 лет	0,418	0,689	0,361	–	–	0,242
Работоспособность физическая в 50 лет	0,579	0,594	0,353	–	–	–
Работоспособность физическая в 55 лет	0,593	0,562	0,363	–	–	–
Работоспособность физическая в 60 лет	0,574	0,513	0,39	–	–	–
Работоспособность физическая в 65 лет	0,434	0,397	0,337	–	–	–
Работоспособность умственная в 20 лет	-0,357	–	–	0,695	–	–
Работоспособность умственная в 25 лет	-0,411	0,3	–	0,645	–	–
Работоспособность умственная в 30 лет	-0,407	0,281	0,31	0,663	–	–
Работоспособность умственная в 35 лет	-0,223	0,295	0,568	0,472	–	–
Работоспособность умственная в 40 лет	–	0,306	0,724	–	–	–
Работоспособность умственная в 45 лет	0,28	0,273	0,761	–	0,251	–
Работоспособность умственная в 50 лет	0,354	0,23	0,794	–	0,22	–
Работоспособность умственная в 55 лет	0,32	–	0,805	–	0,265	–
Работоспособность умственная в 50 лет	0,388	–	0,795	–	0,277	–
Работоспособность умственная в 65 лет	0,28	–	0,69	–	–	–
«Внутренние условия» (экстернальность / интернальность)						
Общая интернальность	–	–	–	–	–	0,907
Интернальность в сфере достижений	–	–	–	–	–	0,687
Интернальность в сфере неудач	–	–	–	–	–	0,75
Интернальность в семейной сфере	–	–	–	–	–	0,62
Интернальность в производственной сфере	–	–	–	–	–	0,675
Интернальность в межличностной сфере	–	–	–	–	–	0,644
Интернальность в сфере здоровья	0,345	–	–	–	–	0,338
Дисперсия: 69,1	30,2	14,8	8,1	6,6	4,9	4,4



вание считать это одной из важных характеристик данной профессиональной группы.

Парадоксально, но самооценки медсестер в отношении умозрительного, крайне маловероятного для них варианта работы за границей представляют профессионально-трудоую жизнь человека в более позитивном плане, чем на родине. По оценкам респондентов снижение позитивных качеств, так же как и динамика нарастания негативных изменений, у них будет происходить позже, если жить и работать они будут за рубежом, чем при работе в России. Другими словами, не в России, а за рубежом медицинские сестры «чувствовали бы себя» несколько лучше в плане своей профессиональной эволюции. Этот парадоксальный результат можно объяснять наличием у людей серьезных проблем в актуальной работе (что соответствует тривиальному утверждению «там хорошо, где нас нет»). При этом ими не берутся в расчет незнание иностранных языков, почти неизбежный при эмиграции разрыв всех межличностных связей, разрушение семей, всегда большая психофизиологическая перегрузка при адаптации в другой субкультуре [8, 10–13, 20–22].

Рассматривая результаты *корреляционного анализа* как оказавшиеся малосущественными, все же выделим важное: 1) процессы эволюции / инволюции разных составляющих профессионализма людей в отдельные периоды жизни (10–15 лет) протекают сравнительно последовательно, «плавно», в логике той или иной типовой динамики; 2) снижение тесноты корреляций в больших интервалах времени (20–40 лет) указывает на то, что у разных людей динамика различна по интенсивности и характеру и связана с особенностями актуальной социальной среды, т. е. заметно различается при более благоприятных условиях жизни человека и меньше при больших стрессовых и кризисных ситуациях, что она сопряжена и с особенностями жизненных стратегий, техник саморегуляции психического состояния, физической культурой и многим другим. Одно из подтверждений наших обобщений – крайне слабые связи между психологическими и психофизиологическими переменными. Слабые связи темпоральных характеристик – возраста, разных видов стажа, – интернальности с динамикой процессов эволюции / инволюции указывают на крайне сложные взаимосвязи даже анализируемых нами «переменных», относимых к разным иерархическим уровням в организации человека, и тем более множеством других, не включенных в наше исследование.

Кроме того, следствием особенностей методики и ситуации обследования (во время производственных совещаний) могло быть системное смещение тесноты установленных связей. Корреляция внутри однородных групп переменных (возраст и стаж, обучаемость, интуиция, физическая и умственная работоспособность и т. д.) в интервале 10–15 ближайших лет была довольно тесной ($r = [0,650–0,900]$), в более дальней «перспективе» – 30–40 лет – она сильно снижалась ($r = [0,100–0,400]$). Ожидаемо иной была картина установленных связей между разнородными группами переменных. Анализ связей между интернальностью и оценкой респондентами условий среды как «факторов профессионализма», а также динамики позитивных и негативных процессов показал, что ожидаемая «значимая» статистика не получена. Все корреляции преимущественно были в интервале $r = [0,05–0,150]$ и лишь немногие из них, в отношении обучаемости в старшем возрасте (от 45 до 60 лет) достигали уровня $r = 0,200–0,300$ между общей и «производственной» интернальностью. Другими словами, личностные особенности субъектов выступают важным регулятором их психофизиологии далеко не у всех и не на всех этапах возрастной эволюции.

Не фокусируя внимания на «частностях» факторного анализа, с учетом формата журнальной статьи ограничимся констатацией, что наши образные названия выделенных факторов в целом вполне адекватно характеризуют «сгустки», «сцепки» анализируемых особенностей людей и их социального окружения. Добавим к описанию лишь самое общее. *Первый фактор* первых расчетов (30 переменных) «Открытые миру и жизни» сформирован вследствие высокой самооценки респондентами условий их социального окружения (что было следствием представления о себе типичных представителей социномической профессии, реакции на обследование и пр.). *Второй фактор* «Интерналы» отражал особенности другого типа – людей ответственных в любом деле. *Первые два фактора* дали более половины объясняемой дисперсии (33,7%), что может служить косвенным подтверждением благополучного состояния этой сферы деятельности и ее представителей. *Третий фактор* отражал некоторую обособленность лиц старшего возраста в их коллективах (что, вероятно, проявляется повсеместно и должно быть предметом внимания работников кадровой и психологической службы) [14, 16, 19]. *Четвертый фактор* «Родительская семья и сферы культуры – самодостаточный мир» был типичным в



цикле наших НИР. Нередко высокий авторитет членов родительской семьи выступает барьером для установления адекватных отношений с актуальным социальным окружением, и членами своей собственной семьи в том числе [14, 18]. *Пятый фактор* «Адаптивные работники» представлял распространенный тип «рядовых», скромных, «правильных», адекватных работников, хорошо интегрированных в организационную культуру. *Шестой фактор* «Благоприятная стартовая ниша» также был типичным. В наших НИР он регулярно воспроизводится – в целом благоприятные условия в детстве и юности, поддерживаемые высоким социальным статусом родителей, в последующем никак не воплощаются в профессиональных достижениях человека.

Первый фактор второго расчета «Зрелость» (51 переменная) отражал ответственное отношение человека к себе и вправе называться физической, психологической и социальной зрелостью. *Второй фактор*, несколько иронично названный «Активная молодость», в чем-то противоположен первому – когда хороший жизненный потенциал люди сравнительно быстро расточают. Первые два типа отношения к себе дают более половины объясняемой дисперсии (35%), как и в первой серии расчетов. Можно сделать вывод, что в этой сфере деятельности преобладают названные выше два типа профессионалов. *Третий фактор* «Люди второй половины жизни» представляет людей, «набирающих силу» с возрастом, вероятно, во многом благодаря сохранности высокой физической и умственной работоспособности, и это достаточно распространенный тип (8,1% дисперсии). *Четвертый фактор* «Люди первой половины жизни» (т. е. активно начинающие и ординарно завершающие карьеру) и *пятый фактор* «Гетерохронная эволюция функциональных систем» представляют малочисленные группы субъектов, не отличающихся цельностью, организованностью, высокой внутренней культурой, физической в том числе. *Шестой фактор* «Интервалы» требует дополнительного изучения.

Заключение

Рабочие гипотезы в целом подтверждаются, но обсуждаемая тема не исчерпана. Ни полученные эмпирические результаты, ни используемый методический инструментарий не дают оснований «подвести черту». Более столетия в широких независимых исследованиях рассматриваются вопросы самореализации человека в труде, более полустолетия – в контексте профессиональной карьеры. И все же остается еще много «откры-

тых» вопросов. В наших исследованиях акцент ставился на связи представления людей о своей профессионально-трудовой эволюции с их социальным окружением, на детерминантах этих сложных процессов. Обобщая полученный материал, можно уверенно утверждать следующее: 1) использование авторской методики позволило выявлять важные «узлы» в изучаемых связях и детерминантах, выделить как типовые, так и профессионально-специфические особенности динамики возрастной эволюции субъектов; 2) при актуализации задачи представления целостной трудовой жизни люди достаточно адекватно описывают ее общую динамику, хотя уровень рефлексии в целом по выборке представляется недостаточным, не во всем адекватным; 3) оценка субъектами (медицинскими сестрами крупного медицинского учреждения) роли внешних условий, оптимизирующих и / или усугубляющих динамику эволюции / инволюции их качеств и функций, подвержена мощному влиянию косвенных факторов (СМИ и пр.), что отражает как актуальные задачи коррекции негативного искажения социального восприятия фрагментов социальной действительности, так и реальные возможности управления представлением людей об их профессиональной карьере; 4) тема профессиональной карьеры людей в сферах с «плоской иерархией» актуальна и требует дальнейшего изучения.

Библиографический список

1. 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>
2. 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. EDN: DGR1HR
3. Дружилов С. А. Влияние гибкости 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
4. Ленков С. Л., Рубцова Н. Е. Это неумовленное понятие профессии // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3, № 3. С. 9–38. EDN: VARBLU
5. Толочек В. А., Машкова А. С. Феномен «компетенции»: оценки компетенций менеджеров (факторы предпочтений) // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2021. № 1. С. 57–78. <https://doi.org/10.11621/vsp.2021.01.03>



6. Нечаев Н. Н. Профессия и профессионализм: к задачам психологии профессионального творчества // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2016. № 4. С. 3–15. <https://doi.org/10.11621/vsp.2016.04.03>
7. Пряжников Н. С. Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3, № 1. С. 4–22. EDN: YUMRRP
8. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
9. Шамионов Р. М., Голованова А. А. Социальная психология личности. Саратов : Изд-во Саратов. ун-та, 2006. 264 с.
10. Чуйкова Т. С. Негарантированная работа и психологическое благополучие человека: результаты эмпирических исследований и теоретические подходы к их интерпретации // Человеческий капитал. 2020. № 7 (139). С. 200–210. <https://doi.org/10.25629/НС.2020.07.19>
11. Van Aerden K., Moors G., Levecque K., Vanroelen C. The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force // Journal of Vocational Behavior. 2015. Vol. 86. P. 66–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.001>
12. Campbell I., Price R. Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualization // Economic and Labour Relations Review. 2016. Vol. 27, iss. 3. P. 314–332. <https://doi.org/10.1177/1035304616652074>
13. Giudici F., Morselli D. 20 Years in the world of work: A study of (nonstandard) occupational trajectories and health // Social Science and Medicine. 2019. Vol. 224. P. 138–148. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.02.002>
14. Толочек В. А. Технологии профессионального отбора. М. : Юрайт, 2021. 253 с.
15. Емельянова Т. П. Социальные представления: История, теория и эмпирические исследования. М. : Институт психологии РАН, 2016. 476 с.
16. Сизова Л. А. Психологические детерминанты профессионально-личностной самореализации медицинской сестры многопрофильного лечебного учреждения: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Краснодар, 2015. 24 с.
17. Толочек В. А. Квазидиагностика и проблемы целостного изучения человека // Мир психологии. 2004. № 4. С. 100–111. EDN: JHPING
18. Толочек В. А. Социализация в квадрате: локализация феномена «акме» и его вероятные детерминанты // Мир психологии. 2005. № 4. С. 50–64. EDN: AIVIII
19. Ясько Б. А., Порханов В. А., Сизова Л. А. Кадровый резерв организации: основы отбора и развития. Краснодар : Кубанский гос. ун-т, 2017. 269 с.
20. Huenefeld L., Gerstenberg S., Hueffmeier J. Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda // Work and Stress. 2020. Vol. 34, iss. 1. P. 82–100. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567619>
21. Гриценко В. В., Ефременкова М. Н., Мураценкова М. В., Смотров Т. Н. Семьи трудовых мигрантов: социально-психологическая адаптация к условиям вынужденной разлуки. Смоленск : Смоленский гуманитарный университет, 2014. 219 с.
22. Серебряная М. В., Бучек А. А. Временная перспектива вынужденных переселенцев с разными типами социально-психологической адаптации // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2023. Т. 12, вып. 2 (46). С. 149–158. <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-2-149-158>, EDN: OGMWEX
23. Степин В. С. Теоретическое знание. М. : Прогресс-Традиция, 2000. 884 с.
24. 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. EDN: RPKKAN
25. Толочек В. А. «Психологические ниши»: топос и хронос в детерминации профессиональной специализации субъекта // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019. № 1. С. 195–213. <https://doi.org/10.11621/vsp.2019.01.195>
26. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. М. : Изд-во Института психотерапии, 2002. 490 с.

References

1. 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>
2. 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). EDN: DGRIHR
3. Druzhilov S. A. Influence of flexibility of employment on world of work and of professional activities: Phenomenon, concepts, “challenges” and opportunities. *Institute of psychology Russian Academy of Sciences. Social and economic psychology*, 2020, vol. 5, no. 1, pp. 32–60 (in Russian). EDN: XSIQCO
4. Lenkov S. L., Rubtsova N. E. This elusive concept of the profession. *Institute of psychology Russian Academy of Sciences. Social and economic psychology*, 2018, vol. 3, iss. 3, pp. 9–38. (in Russian) EDN: VARBLU
5. Tolochek V. A., Mashkova A. S. The Phenomenon of “Competence”: Assessment of the Competencies of Managers (Factors of Preference). *Moscow University Psychology Bulletin*, 2021, no. 1, pp. 57–78 (in Russian). <https://doi.org/10.11621/vsp.2021.01.03>
6. Nechaev N. N. Profession and Professionalism: to the Tasks of the Psychology of Professional Creativity.



- Moscow University Psychology Bulletin*, 2016, no. 4, pp. 3–15 (in Russian). <https://doi.org/10.11621/vsp.2016.04.03>
7. Pryazhnikov N. S. Problem of refusion of the concept of “profession” in changing socio-cultural realities. *Institute of psychology Russian Academy of Sciences. Social and economic psychology*, 2018, vol. 3, no. 1, pp. 4–22 (in Russian). EDN: YUMRRP
 8. Standing G. *The Precariat: The New Dangerous Class*. London, Bloomsbury Academic, 2011. 198 p. (Russ. ed.: Moscow, Ad Marginem Press, 2014. 328 p.).
 9. Shamionov R. M., Golovanova A. A. *Sotsial'naya psikhologiya lichnosti* [Social Psychology of Personality]. Saratov, Saratov University Publ., 2006. 264 p. (in Russian).
 10. Chuykova T. S. Insecure Job and Psychological Human Well-Being: Results of Empirical Researches and Theoretical Approaches to Their Interpretation. *Human capital*, 2020, no. 7, pp. 200–210 (in Russian). <https://doi.org/10.25629/HC.2020.07.19>
 11. Van Aerden K., Moors G., Levecque K., Vanroelen C. The relationship between employment quality and work-related well-being in the European Labor Force. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, vol. 86, pp. 66–76. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.11.001>
 12. Campbell I., Price R. Precarious work and precarious workers: Towards an improved conceptualisation. *Economic and Labour Relations Review*, 2016, vol. 27, iss. 3, pp. 314–332. <https://doi.org/10.1177/1035304616652074>
 13. Giudici F., Morselli D. 20 Years in the world of work: A study of (nonstandard) occupational trajectories and health. *Social Science and Medicine*, 2019, vol. 224, pp. 138–148. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2019.02.002>
 14. Tolochek V. A. *Tekhnologii professional'nogo otbora* [Technologies of Professional Selection]. Moscow, Yurait Publ., 2021. 253 p. (in Russian).
 15. Emel'yanova T. P. *Sotsial'nye predstavleniya: Istoriya, teoriya i empiricheskie issledovaniya* [Social Representations: History, Theory and Empirical Research]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2016. 476 p. (in Russian).
 16. Sizova L. A. *Psychological determinants of professional and personal self-realization of a nurse in a multidisciplinary medical institution*. Thesis Diss. Cand. Sci. (Psychol.) Krasnodar, 2015. 24 p. (in Russian).
 17. Tolochek V. A. Quasi-diagnostics and problems of a holistic study of a person. *The World of Psychology*, 2004, no. 4, pp. 100–111 (in Russian). EDN: JHPING
 18. Tolochek V. A. Socialization in a square: localization of the “acme” phenomenon and its probable determinants. *The World of Psychology*, 2005, no. 4, pp. 50–64 (in Russian). EDN: AIVIIIT
 19. Yas'ko B. A., Porkhanov V. A., Sizova L. A. *Kadrovyy rezerv organizatsii: osnovy otbora i razvitiya* [Personnel Reserve of the Organization: The Basics of Selection and Development]. Krasnodar, Kuban State University Publ., 2017. 269 p. (in Russian).
 20. Huenefeld L., Gerstenberg S., Hueffmeier J. Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work and Stress*, 2020, vol. 34, iss. 1, pp. 82–100. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567619>
 21. Gritsenko V. V., Efremenkova M. N., Murashchenkova M. V., Smotrova T. N. *Sem'i trudovykh migrantov: sotsial'no-psikhologicheskaya adaptatsiya k usloviyam vyzhdennoy razluki* [Families of Labor Migrants: Socio-Psychological Adaptation to Conditions of Forced Separation]. Smolensk, Smolensk University for the Humanities Publ., 2014. 219 p. (in Russian).
 22. Serebryanaya M. V., Buchek A. A. Time perspective of forced migrants with different types of socio-psychological adaptation. *Izvestiya of Saratov University. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2023, vol. 12, iss. 2 (46), pp. 149–158 (in Russian). <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-2-149-158>, EDN: OGMWEX
 23. Stepin V. S. *Teoreticheskoe znanie* [Theoretical Knowledge]. Moscow, Progress-Traditsiya, 2000. 884 p. (in Russian)
 24. Tolochek V. A., Denisova V. G. Dynamics of professional formation in subject's opinion: Self-assessments as self-sufficient empirical data. *Psychological Journal*, 2013, vol. 34, no. 6, pp. 45–58 (in Russian). EDN: RPKKAH
 25. Tolochek V. A. “Psychological Niches”: Topos and chronos in determination of the subject's professional specialization. *Moscow University Psychological Bulletin*, 2019, no. 1, pp. 195–213 (in Russian). <https://doi.org/10.11621/vsp.2019.01.195>
 26. Fetiskin N. P., Kozlov V. V., Manuylov G. M. *Sotsial'no-psikhologicheskaya diagnostika razvitiya lichnosti i malykh grupp* [Socio-Psychological Diagnosis of Personality Development and Small Groups]. Moscow, Institute of Psychotherapy Publ., 2002. 490 p. (in Russian).

Поступила в редакцию 12.07.2023; одобрена после рецензирования 26.08.2023; принята к публикации 15.09.2023
The article was submitted 12.07.2023; approved after reviewing 26.08.2023; accepted for publication 15.09.2023