

В. А. Толочек

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КАРЬЕРА КАК СОЦИАЛЬНО- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ФЕНОМЕН



Институт психологии
Российской академии наук

Фундаментальная психология – практике

Владимир Толочек

**Профессиональная
карьера как социально-
психологический феномен**

«Когито-Центр»

2017

УДК 159.9
ББК 88

Толочек В. А.

Профессиональная карьера как социально-психологический феномен / В. А. Толочек — «Когито-Центр», 2017 — (Фундаментальная психология – практике)

ISBN 978-5-9270-0352-5

Рассматриваются пространство и время – внешне заданные условия профессиональной карьеры человека, отражающиеся в ее динамике, в профессиональной и личностной самореализации. Обсуждается, как время (объективное время жизни) и пространство (реальные условия жизнедеятельности) «преломляются» в карьере человека, какова роль пространства (физического, социального) в продолжительности временных циклов карьеры, какова роль времени в обращении субъекта к тем или иным условиям пространства. Влияние пространства и времени на карьеру человека изучалось посредством описания и анализа связей темпоральных характеристик профессиональной карьеры (ТХПК) с социально-демографическими и профессионально-должностными особенностями субъектов, эффектов сопряженной профессиональной карьеры (СПК) и динамики умственной работоспособности (УРС). Проявления общего, особенного и единичного изучались в плане детерминации профессиональной карьеры в целом, успешности совместной деятельности субъектов (на примере учебной успеваемости студентов и динамики профессионализма представителей разных профессий), умственной работоспособности. Было выявлено, как закономерности ТХПК, СПК и динамика УРС специфически проявляются в разных профессиональных выборках и как они связаны с успешностью субъектов.

УДК 159.9
ББК 88

ISBN 978-5-9270-0352-5

© Толочек В. А., 2017

© Когито-Центр, 2017

Содержание

Введение	7
Глава 1. Профессиональная карьера: актуальные проблемы и методология исследования	12
1.1. Профессиональная карьера как предмет исследования	12
1.2. Пространство и время в жизнедеятельности организации	17
1.3. Пространство и время в профессиональной карьере субъекта	24
1.4. Возрастная эволюция и периодизация развития субъекта деятельности	27
1.5. Работоспособность как фактор успешной профессиональной карьеры	33
1.6. Субъективное благополучие и безопасность как новые «измерения» профессиональной карьеры	36
1.7. Методологические ориентиры и задачи изучения феномена профессиональной карьеры	39
Конец ознакомительного фрагмента.	43

Владимир Алексеевич Толочек

Профессиональная карьера как социально-психологический феномен

© ФГБУН Институт психологии РАН, 2017

* * *

*Посвящается Е. П. Ильину – замечательному ученому и человеку,
прожившему свою жизнь достойно и продуктивно, наилучшим образом
сочетая свои способности и потребности с условиями социальной среды
и исторического времени*

Введение

Профессиональная карьера как научная и практическая проблема активно изучается с середины XX в. Высока социальная значимость успешной карьеры для многих членов общества. Формирование у работников организации оптимальной и создание адекватной их возможностям карьеры и «прозрачной кадровой политики» – это обеспечение относительно равных «стартовых» условий для многих людей, их весомая поддержка в кризисные периоды жизни, способствующая наиболее полному раскрытию потенциала человека. Высока и личностная значимость в восприятии человеком его карьеры как успешной или неуспешной. Последнее связано не только с полнотой и мерой самореализации в труде, не только с важной составляющей самооценки – самоотношением, Я-концепцией человека, но и с полнотой и полноценностью его самореализации в других сферах, в семейной, прежде всего. Успешная карьера – это еще и надежное «противоядие» разного рода асоциальным действиям, это конструктивная оппозиция девиантному поведению. Успешная карьера – это пример и образец адекватной социализации человека.

Но за внешней стороной «карьеры» открывается и ее оборотная сторона – ее психофизиологическая и личностная «цена», почти неизбежные нарушения здоровья, деструкции и деформации личности. Очевидно, что «цена» карьеры имеет отдельную социальную, и личностную значимость. Вопросы карьеры не исчерпываются ее внешними характеристиками, не сводятся к ее «классическим атрибутам» – должность, заработная плата, социальная позиция, доступность социальных благ и т. п. Тема карьеры не исчерпывается, даже если ее и переводят в план субъективных оценок (как *интернальной карьеры*). Карьера – это вопрос реализации человека в жизни за отпущенное ему время. И этот вопрос никогда не будет иметь единственное и исчерпывающее решение, равно пригодное для всех, решение, приемлемое в каждую историческую эпоху.

Карьера – это исключительно частное, приватное явление? Или действительный его масштаб выходит за «границы» одной персоны? Не является ли неуспех одного платой за успех другого? И если на протяжении более полувека профессиональная карьера воспринималась как одна из *характеристик* субъекта – специалиста, служащего, руководителя (в которой интегрируются его индивидуальные особенности, подготовленность, потребности организации и др.), то на рубеже XX и XXI вв. есть достаточные основания рассматривать *профессиональную карьеру как социально-психологический феномен*.

В феномене *профессиональной карьеры* акцентируется внимание на том, что речь идет не только о профессиональной деятельности, сопряженной с высоким профессионализмом ее субъекта, но и о *совместной деятельности людей*. И здесь проблема обретает новые смыслы и глубину: как соотносятся стратегии, траектории, темпы карьеры участников совместной деятельности? как влияют люди в процессах их взаимодействия друг на друга? всегда ли эти влияния благотворны или же в отношениях и взаимодействиях людей могут быть фазы более широких и позитивных влияний одного на другого, за которыми неизбежно следуют иные – критические фазы, фазы деформации? Но последние требуют либо часто недостающего человеку жизненного опыта и мудрости, либо доброжелательности и поддержки со стороны руководства, либо компетентного психологического сопровождения.

Понятие «карьера» подразумевает протяженность, *процессуальность, длительный временной период*, на протяжении которого человек проходит разные стадии своего возрастного, личностного и социального развития. Но что происходит с ним в процессе становления и развития карьеры? Что происходит с человеком в случае успешной и неуспешной карьеры после ее завершения? Со второй половины XX в. в развитых странах отмечается увеличение продол-

жительности жизни людей. Одно из следствий – старение населения, старение кадров работающих, что ставит свои особые акценты на проблеме профессиональной карьеры.

Исторически расширяются возможности для оптимизации труда, создания благоприятных условий для продуктивной профессиональной деятельности и полноценной жизни человека. Изучение и оценки усталости и утомления, оптимизация и управление продуктивностью работы людей, режимами их труда и отдыха, в целом – *здоровья и благополучия людей* являются и всегда будут актуальными задачами для гуманитарных дисциплин.

Все более актуальными становятся вопросы *социального пространства* карьерного движения людей. Какие условия социальной макро-, мезо- и микросреды благоприятно влияют на становление и развитие карьеры человека, а какие – негативно? Или они всегда нейтральны, равнозначны для всех людей без исключения, на протяжении всей их жизни? Все ли условия социальной среды могут выступать как *ресурсы*?

Темпоральные характеристики профессиональной карьеры до последнего времени остаются малоизученными. Резко возросшая с конца XX в. социальная и географическая мобильность людей, ставшие нормой многократные изменения места работы и должности в продолжении профессиональной карьеры, часто высокая текучесть персонала организаций в корне меняют «каноны» управления карьерой, «нормы» периодизации развития человека, сложившиеся к середине XX в. Каковы исторические тренды их изменений?

Очевидно, что многие из вышеназванных тем еще долго будут оставаться «открытыми вопросами». И новая постановка проблемы как *«сопряженная профессиональная карьера»* видится адекватным и нашему историческому времени, и социальному запросу. Такая постановка вопроса соответствует современной развивающейся методологии психологических исследований.

Пространство и время относятся к фундаментальным философским категориям. Недостаточная изученность в психологии реального пространства и времени жизнедеятельности человека удерживает разрыв между уровнями теоретической структуры знания (по В. С. Степину). Организация и эволюция поведения и деятельности человека в реальном пространстве и времени его жизнедеятельности в современной психологии остаются малоизученными. Теоретические обобщения и догадки не всегда имеют надежное эмпирическое обоснование. Как правило, ученым не удается совмещать совместное эмпирическое изучение пространственных и темпоральных характеристик карьеры.

В настоящей работе предпринята попытка рассмотреть *проявления пространства и времени* в становлении и развитии карьеры человека. При этом карьера рассматривается как сложный *социально-психологический феномен*, *пространство и время* – как внешние условия карьеры, ее организующие, структурирующие, преломляющиеся в ее динамике, а также в полноте самореализации человека в труде и в семейной сфере. На примере профессиональной карьеры как *социально-психологического феномена* изучаются *проявления, взаимосвязи и взаимодействия пространства и времени*.

Теоретическая и методологическая разработка проблемы субъекта деятельности К. А. Абульхановой-Славской, Л. И. Анцыферовой, С. Л. Рубинштейном, как и проблемы развития личности А. Г. Асмоловым, А. Н. Леонтьевым, Е. В. Субботским, В. Э. Чудновским и др., все еще слабо согласована с конкретными эмпирическими исследованиями. С другой стороны, ценные теоретические положения и обобщения не всегда служат руководящим началом в эмпирическом изучении фрагментов социальной действительности. Особенно наглядно это проявляется в исследованиях профессиональной карьеры. Ни в трудах ведущих отечественных специалистов – Э. Ф. Зеера, О. В. Москаленко, Е. А. Могилевкина, Е. Г. Молла, С. И. Сотниковой, А. В. Филиппова и др., ни в исследованиях молодых ученых в должной мере не реализуются положения и подходы современных методологических разработок. Можно выделять как исключения единичные работы (Нестик, 2011; Поваренков, 2013; Стамбулова, 1999;

и др.), в которых находят воплощение «длинные планы» изучения профессиональной деятельности людей. Таким образом, до настоящего времени сохраняется значительная дистанция между теоретическим осмыслением и эмпирическими исследованиями конкретных фрагментов социальной действительности.

Динамика развития, процессуальность, временная развертка психологических и социально-психологических феноменов все еще остаются наименее изучаемыми в психологии. Такие исследования методически наиболее сложны и трудоемки. Они требуют серьезной методологической поддержки (как в отношении сопоставления результатов временных «срезов» и «продольных» исследований, как в отношении совместимости разных методов в комплексных исследованиях, так и в самом понимании и описании феноменов как процесса). Они также требуют иного отношения ученых к организации и проведению научных исследований. (К сожалению, такие работы не имеют поддержки.)

Вопросы методологии изучения совместной деятельности, жизнедеятельности людей, взаимосвязей в системе «человек – мир» также сохраняют статус теоретической значимости.

В научной литературе крайне ограниченно представлены результаты научного изучения феномена *темпоральных характеристик профессиональной карьеры* (ТХПК) субъектов в их функциональных и социальных взаимосвязях, в их связях с полнотой реализации человека в труде и в других сферах жизнедеятельности. ТХПК могут рассматриваться и как своеобразные «срезы» исторической и социальной эпохи: в одни эпохи они более продолжительные, в другие – сокращаются, редуцируются. Есть основания считать, что феномен темпоральных характеристик профессиональной карьеры (ТХПК) выступает не только лишь как предмет научных исследований, в которых констатируются выявленные связи и отношения. Необходимо управление отдельными фазами ТХПК, соединение результатов научных исследований с социальными технологиями, синтез научных и научно-прикладных исследований. Становление нового подхода – *ритмологии профессиональной карьеры* – открывает новые возможности активного управления карьерой людей, их профессионального и личностного развития.

Изучение социальной успешности субъектов (продуктивности, эффективности, надежности, стабильности их профессиональной деятельности) всегда будет оставаться приоритетным. На протяжении XX в. был накоплен богатый эмпирический материал, полученный преимущественно при изучении психофизиологических параметров, отражающих физическую трудовую активность человека. Социальные и социально-психологические аспекты чаще обсуждались лишь в широком плане, в отношении больших социальных групп. Эффекты, порождаемые взаимосвязанной активностью взаимодействующих субъектов как факторов, в свою очередь, определяющих *успешность совместной деятельности*, в большей части таких исследований не рассматривалась либо обсуждалась лишь гипотетически, как возможность. Понятие «*сопряженная профессиональная карьера*», как и «*темпоральные характеристики профессиональной карьеры*», в отечественных источниках не встречаются. В данной работе осуществлено выделение этих феноменов, их содержательное описание, понятийное определение и концептуальное оформление.

Изучение динамики эффективности деятельности субъектов часто проводилось в лабораторных условиях, как сравнительно краткосрочные эксперименты (в продолжение рабочей недели, месяца, года), на ограниченных выборках испытуемых. В качестве испытуемых чаще выступали молодые люди (учащие средних специальных заведений), т. е. физически здоровые, не обремененные заботой о семье, долгосрочными жизненными планами. Можно допустить, что на результатах таких сравнительно краткосрочных наблюдений и экспериментов могли сказаться своеобразные эффекты, сходные с эффектом «хотторнских экспериментов». (Ординарные молодые люди неожиданно для себя становились предметом пристального внимания ученых, систематически общались с ними. Испытуемые понимали, что именно изучается и каковы критерии успешности их обучения и работы. Все это не могло не находить соответствующего

отражения в их поведении и деятельности.) Вопросы *экологической валидности* в отношении значительной части ранее собранных материалов остаются открытыми.

Изменяется сам труд в большей части его видов. В профессиональных трудовых процессах сокращается доля физического труда и увеличивается доля умственного, а также труда, связанного с эмоциональным перенапряжением. Следовательно, огромные массивы накопленных данных на материалах изучения труда промышленных рабочих несколько теряют свою значимость, равно как и адекватность теоретического осмысления ранее накопленных данных и обоснования практических рекомендаций применительно ко всем видам труда.

Изменяются временные характеристики эволюции человека в стадии взрослости, во многом вследствие изменения роли социальных факторов. Быстрые изменения социальных объектов – демократических институтов, учреждений и организаций, социальных норм и ценностей, самого человека, уровня его образования, смысла труда и пр. – имеют множество следствий. Сопряженные с конкретными социальными и историческими условиями, выделенные нами «срезы» в разных профессиональных группах могут также иметь элементы научной новизны – как при их сопоставлении с ранее полученными, так и в плане самооценности.

Науке присуща периодическая смена доминирующих тем, подлежащих научному изучению (что проявляется иногда как своеобразная мода). Такими доминантами в середине XX в. были темы работоспособности и утомления, режимов труда и отдыха. Интерес к ним в отечественной психологии в последние два десятилетия заметно снизился. В связи с возрастающей долей умственного труда среди других его видов наше обращение к теме «умственная работоспособность» (УРС), к вопросам ее динамики на протяжении десятилетий, может получить поддержку коллег.

Анализируя предшествующий опыт изучения проблемы работоспособности, утомления, режимов труда и отдыха и т. п., можно отметить примечательную особенность – часто отсутствие четких определений работоспособности и умственной работоспособности. Ряд понятий: работоспособность, утомление, производительность, режимы труда и т. п. – не систематизированы и не согласованы. Многие исследования проводились в условиях сравнительно краткосрочных лабораторных экспериментов. Результаты нашего лонгитюдного исследования не могут заполнить научные «лакуны», но могут побудить к продолжению таких изысканий.

Выделенные выше разные аспекты проблемы – профессиональная карьера как социально-психологический феномен – в книге представлены тремя планами *проявления пространства и времени* в карьере, тремя масштабами их проявлений как *общего, особенного и единичного*. В книге представлено описание и изучение трех типов эффектов взаимодействия человека с *пространством и временем* его жизнедеятельности – как *темпоральных характеристик профессиональной карьеры*, как *сопряженной профессиональной карьеры и динамики умственной работоспособности*. При этом *сопряженная профессиональная карьера (СПК)* понимается нами, во-первых, как следствие непосредственных *взаимодействий двух (трех) субъектов* совместной деятельности (функционально взаимодействующих и находящихся и в особых социально-психологических связях, представляющих собой своеобразные социально-психологические единицы – «диады» и «триады»), во-вторых, как проявление множества эффектов взаимодействия человека с социальным окружением, как непосредственных, так и отставленных во времени и пространстве, как прямых, так и проявляющихся косвенно и отраженно. *Темпоральные характеристики профессиональной карьеры (ТХПК)* рассматриваются нами как следствия *взаимодействий субъекта с условиями окружения* – социальной микро- и мезосреды (профессиональной, семейной), а *динамики умственной работоспособности (УРС)*, как следствия *взаимодействия человека, условий окружения и успешности решения* актуальных для него социальных задач.

Так же последовательно, как проявление *общего, особенного и единичного*, нами рассматривались детерминанты профессиональной карьеры в целом, детерминанты успешности

совместной деятельности (учебной успеваемости студентов) и динамики профессионализма (представителей трех профессий); детерминанты умственной работоспособности.

Таким образом, если традиционно в качестве детерминант карьеры чаще рассматриваются интересубъектные условия (мотивация, ценностные ориентации, подготовленность, опыт, компетенции и т. п.), то акценты нашего изучения переносятся на интер- и внесубъектные условия, на внешние, на социальные и социально-психологические факторы, представляющие взаимодействия людей в пространстве и времени. Предполагается, что названные три разных по масштабу плана задают контуры проблемы, очерчивают и выделяют ее основные фрагменты, позволяют акцентировать внимание на важных, сущностных, но еще малоизученных проявлениях феномена «профессиональная карьера».

Глава 1. Профессиональная карьера: актуальные проблемы и методология исследования

1.1. Профессиональная карьера как предмет исследования

Понятие «карьера» происходит от *carrus* (лат.) – повозка; *carriera* (ит.) – жизненный путь, поприще; *carrière* (фр.) – продвижение в какой-либо сфере деятельности, достижение известности, славы, выгоды (Словарь..., 1999, с. 267). Содержание понятия исторически изменялось. До XIX в. карьера понималась однозначно – как путь, поприще, успехи и достижения в службе, быстрое достижение наград, чинов, титулов. Став предметом исследований со второй половины XX в., карьера стала отражаться в обширном множестве ее определений, в которых внимание специалистов акцентировалось на разных аспектах этого социального явления.

Зарубежные авторы чаще прибегают к широким трактовкам понятия, определяя карьеру как «разбитый на определенные промежутки жизненный путь человека, связанный с его работой» (Social..., 1989, р. 58), как «последовательности и комбинации ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни» (Super, 1957, р. 35), как «разделенный на части жизненный путь, связанный с работой человека» (Greenhaus, 1987, р. 12).

В отечественных исследованиях 1990–2000 гг. внимание акцентируется на динамических, процессуальных и социальных аспектах карьеры. Она понимается как «продвижения в какой-либо сфере деятельности», «процесс, прохождение, последовательность состояний...» (Современный..., 1996, с. 391), как «результат профессионального или должностного продвижения в жизни индивидуума» (Большой толковый словарь, 1999, с. 277), как «обозначение рода занятий, профессии», как социальное продвижение человека в течение жизни, как изменение его социальной позиции (Большой толковый..., 1999). «Карьера» ассоциируется с трудом человека, связывается с его профессиональной деятельностью и успехами в ней, с опытом и изменениями характера деятельности на протяжении трудовой жизни; карьера понимается как последовательность занимаемых ступеней (должностей, рабочих мест, положений) в группе, в организации как «продвижение человека по ступеням производственной... социальной лестницы» (там же, с. 262), «продвижение... по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии» (Филиппов и др., 1989). Как ключевую характеристику карьеры выделяют *продвижение* – движение вперед, занятие человеком более важной профессиональной и социальной позиции, а сама карьера часто определяется как процесс лишь позитивных изменений социального статуса человека.

В понимании и объяснении карьеры выделим два плана анализа. Она может восприниматься лишь как одна из профессиональных *характеристик* субъекта труда и как *характеристика* социального положения или продвижения человека. В более широком смысле под карьерой понимается общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой). Карьера представляется как динамика изменений социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, форм социальной активности личности и т. п. В узком смысле «карьеру» связывают с динамикой изменений положения и активности человека только в трудовой деятельности (Мучински, 2004; Социальное..., 1994; Guion, 1998; и др.), в широком смысле – как самореализацию человека в профессии, как его личностное развития средствами профессии (Маркова, 1996; Могилевкин, 2007; Москаленко, 2007; Мударисов, Синягин, 2016; Синягин, 2001; и др.). В узком понимании карьеры различают также профессиональный и административный аспект. В первом случае карьера рассматривается, главным образом, как профессиональное продвижение, про-

фессиональный рост, переход от одних ступеней профессионализма к другим – такое смещение предмета исследования можно определять как *профессиональноцентрированный* подход (Маркова, 1996; Мударисов, Синягин, 2016; и др.); во втором – как должностное продвижение, когда определяющим становится обретение нового социального статуса, занятие определенной должности (Служебная карьера, 1998; Филиппов и др., 1989; Шекшня, 1996; и др.). В собственно профессиональном аспекте различают еще и «внешнюю», или *экстернальную карьеру* (описываемую формальными составляющими должностных позиций, прав и обязанностей субъекта, получаемых им социальных благ) и «внутреннюю», *интернальную карьеру* (характеристики которой выделяются и принимаются самим работником и выступают в качестве субъективных критериев его профессионального, личностного и социального роста и развития) (Могилевкин, 2007; Москаленко, 2007; и др.). Акцентирование внимания специалистов как на собственно профессиональных, так и на административных, должностных изменениях в деятельности и в поведении работников остается русле более общего, *субъектоцентрированного подхода*, в соответствии с посылами которого все изменения объясняются, прежде всего, «внутренними условиями» субъекта (Маркова, 1996; Мударисов, Синягин, 2016; Drucker, 1954; Hall, Mirvis, 1995; и др.). Ему противоположным по объяснению причин и механизмов движения людей в организации выступает *организационноцентрированный подход*, в логике которого карьерные перемещения сотрудников рассматриваются в ключе задач организации, как управление человеческими ресурсами, как рациональное распределение персонала в организаций (в том числе – включение в резерв, обучение и подготовка людей на выдвижение). В русле данного подхода рассматриваются и социальные технологии управления человеческими ресурсами (Амстронг, 2009; Башкин, 2010; Энциклопедия систем мотивации..., 2008; Hall, 1993; Guion, 1998; Mintzberg, 1979, 1984; Ohara, 1963; Osipov, 1973; и др.).

Таким образом, в границах первого плана на протяжении XX ст. в исследованиях карьеры реализовались разные подходы, построенные на дихотомии – различалась карьера в широком и в узком смысле, как профессиональная или административная, как экстернальная или интернальная и т. п. Задачи исследования сводились к выявлению и описанию отдельных характеристик, противопоставляя одни из них другим, к объяснению свойств человека как субъекта труда и как личности, проявляющихся или формирующихся в процессе его карьерного продвижения. При необходимости обобщить разные подходы к проблеме и выделить среди них принципиально различающиеся по целям, задачам и идеологии, следует назвать два «базовых» – *организационноцентрированный* и *субъектоцентрированный подход*. В сложившихся разных подходах в понимании и объяснении карьеры можно выделить ключевой критерий – ставится ли во главу угла внешние по отношению к человеку цели управления его карьерой или же человек рассматривается как самоценность, когда целью выступает его развитие, его сбережение. Если человек рассматривается как *объект* для манипуляций со стороны руководства организаций и служб, если человек используется как *средство* для решения каких-то социальных задач, мы относим такие исследования и практики к *организационноцентрированным подходам*, если же целью выступает *развитие, самореализация, благополучие человека* – к *субъектоцентрированным подходам*.

При втором плане анализа, в предельном масштабе карьеру можно рассматривать как *феномен*, проявляющийся в профессиональной деятельности у человека зрелого возраста. Этот феномен имеет и свои латентные фазы, становление которых происходит уже в детском и юношеском возрасте человека, а также не менее важные фазы, проявляющиеся уже после завершения им активной карьеры. Эти посткарьерные фазы во многом обуславливают дальнейшую жизнь, самовосприятие и самоотношение человека, состояние его физического, психического и духовного здоровья, его последующее участие или неучастие в социальной жизни, его способность и готовность принимать и осваивать новые социальные роли – наставника, инструктора, эксперта и т. п. Есть основания связывать моменты зарождения и становления феномена

не с актуальными, проявляющимися в активной профессиональной деятельности человека, а именно с латентными, предкарьерными фазами¹, а инволюцию феномена – с посткарьерными.

Есть основания рассматривать карьеру именно как социально-психологический *феномен*, непосредственно проявляющий себя в разных формах профессиональной активности человека, но имеющий широкие и глубокие «отзвуки» во всех сферах его жизнедеятельности – в наличии семьи и детей, стабильности и благополучия в семейной жизни, в выборе друзей и в характере дружеских отношений, в типичных формах досуга. Мы придерживаемся понимания карьеры именно как *феномена*.

Выделим характерные особенности понимания карьеры, сложившиеся в XX в.: продвижение (вверх по должностным позициям), позитивное изменение социальной позиции (повышение статуса и благополучия), проявление социальной успешности исключительно в труде или службе. Карьера (профессиональная карьера) рассматривалась как «функция» ряда «аргументов». На рубеже XX-XIX вв. наше понимание карьеры может и должно быть расширено, она должна пониматься как системное образование, с одной стороны, создаваемое и постоянно испытывающее воздействие средовых условий и индивидуальности человека, с другой – само, в свою очередь, оказывающее активное воздействие как на окружение (среду) жизнедеятельности человека, так и на его физическое, психическое и духовное состояние.

Дальнейшим углублением в понимании содержания феномена будет выявление связей карьеры с жизнью человека в целом. Если первоначально содержание карьеры связывалось исключительно с должностным продвижением и профессиональным ростом, то позже – с успешностью человека в жизни, с полнотой его самореализации в ее разных сферах, сочетаемые с позитивными и нежелательными изменениями его личностных черт и его качеств как субъекта труда. В более широком плане карьеру можно рассматривать как процесс реализации человеком себя, своих возможностей средствами и в условиях активной профессиональной деятельности. Если первоначально доминирующими выступали *организационноцентрированный* и *профессиоцентрированный* подходы в понимании карьеры, ориентированные на изучение механизмов и создание технологий рациональной расстановки персонала, согласно актуальным и перспективным задачам организации, ориентированные на профессиональную подготовку, перемещения и управление карьерной мотивацией сотрудников, то в конце XX в. ведущими становятся *субъектоцентрированный* и *личностноцентрированный* подходы, ориентированные на развитие качеств человека как субъекта труда и как сотрудника данной организации с ее специфической субкультурой. Происходит и отход от первоначальных простых, односторонних и жестких схем оценки карьеры. В предмет исследований вводят *изменения человека* как личности и как субъекта на протяжении его трудовой жизни.

Так, уже в работах 1990-х годов подчеркивалось, что продвижение человека как субъекта труда в профессиональной и шире – социальной среде, не обязательно бывает последовательным, монотонно линейным процессом. Такое немонотонное продвижение с изменяющейся динамикой подъемов и спадов сопряжено с личностными и профессиональными кризисами и восстановлениями, с периодами оптимальной и чрезмерной психофизиологической «цены» карьеры, и ее следствиями – заболеваниями, деструкциями и деформациями, профессиональ-

¹ Понимание карьеры как характеристики позволяет объяснять массовые и типичные варианты профессионального продвижения людей; понимание карьеры как феномена, в том числе и нетипичные ситуации (например, стремительные восхождения и «взлеты» человека на предельные социальные позиции и при этом – его успешность при отсутствии должного профессионального опыта). Такими примерами могут служить биографии Екатерины II, А. Линкольна, Наполеона Бонапарта, а также выдвинувшихся во время гражданской войны в России М. В. Фрунзе, И. П. Уборевича, И. Э. Якира и др. Противоположные примеры: многие члены дома Романовых, которых с детства готовили к государственной службе, последовательно перемещали по должностным позициям; занимая высокие должности, они показали свою несостоятельность как во время подготовки, так и в период русско-японской и Первой мировой войны; также и советские «лидеры» последнего периода СССР, которых готовили, обучали и систематически продвигали к занятию высших должностных позиций, оказались несостоятельными в решении актуальных исторических задач второй половины XX в.

ным выгоранием. Авторские подходы к проблеме карьеры, реализованные в исследовании (см. главы 2–4), условно можно определить как *социоцентрированный* и *антропоцентрированный подходы*, – рассматриваемые нами как дополняющие традиционные (субъекто-, лично- и организационноцентрированный). В русле *социоцентрированного* подхода рассматривается широкий спектр социальных условий, влияющих на карьеру человека, в русле *антропоцентрированного* – множество «внутренних» условий и «внешних», характерных для его реальной жизнедеятельности (в трудовой сфере, в семейной, в досуговой). Особенности карьеры, с одной стороны, следуют из взаимодействия этих условий, с другой – субъект в процессе становления его карьеры способен активно воздействовать и изменять эти условия.

Помимо «лежащих на поверхности» «результативностных», деятельностных аспектов (успешность, быстрота и т. п.) и социальных (должности, статус, социальные блага) содержание профессиональной карьеры составляют не менее важные отдаленные по времени социально-психологические эффекты, процессуальные аспекты динамики изменений и переходов человека в новые состояния; социальная, личностная и психофизиологическая «цена» карьеры, нередко напоминающая о себе в продолжении десятилетий. Концентрированно вопросы «цены» карьеры и профессионализма, профессионального здоровья, гармоничных социальных связей, самореализации в разных сферах жизнедеятельности, совершенствования человека, повышения качества его жизни, психологического сопровождения после завершения активной карьеры стали предметом отдельной психологической дисциплины – *психологии здоровья* (В 1978 г. Дж. Матараццо создал отделение психологии здоровья при Американской психологической ассоциации; в 1989 г. В. Никифоров организовал кафедру психологического обеспечения профессиональной деятельности на факультете психологии ЛГУ (СПбГУ)). «Под *профессиональным здоровьем* понимают интегральную характеристику функционального состояния организма человека по физическим и психическим показателям с целью оценки его способности к определенной профессиональной деятельности с заданными эффективностью и продолжительностью на протяжении определенного периода жизни, а также устойчивость к неблагоприятным факторам, сопровождающим эту деятельность... главным показателем профессионального здоровья является работоспособность» (Шостак, 2003, с. 503).

Такое смещение акцентов соответствует не только новым планам исследования, но и введению новых критериев для периодизации профессионального развития субъекта. Нереализованность человека в работе, ограничения перспективы профессионального и должностного роста, конфликты баланса прав и обязанностей, ситуации сокращения персонала или преждевременного ухода на пенсию крайне негативно отражаются на здоровье людей (Никифоров, Августова, 2003); «рубеж, на котором происходит „скачок“ в ухудшении состояния здоровья, – это примерно 35 лет...» (Никифоров, Березовская, 2003, с. 286.). Профессиональные кризисы, связанные с неудовлетворенностью работой и карьерой, с межличностными отношениями, с изменениями ценностей и смысла работы, приводят к «профессиональному маргинализму» (Ермолаева, 2008), сопряжены с синдромом профессионального выгорания (Водопьянова, 2011, 2014).

Прекращение профессиональной деятельности – выход в отставку по состоянию здоровья или по возрасту является критическим, переломным этапом в жизни человека и переживается им как стресс (Здоровая личность, 2013; Психология здоровья, 2003; Психологическое обеспечение..., 2010; Стамбулова, 1999; и др.). Важными факторами успешной карьеры и сохранения профессионального здоровья людей выступают субкультура организаций, особенности профессиональной деятельности, организация труда, должностная позиция и социальный статус человека. Так, например, отмечается, что деятельность менеджеров и руководителей характеризуется частыми стрессами, связанными с необходимостью оперировать большим количеством информации, что управленческая деятельность сопряжена с постоянной ответ-

ственностью за результаты работы групп людей, с конфликтами с подчиненными и вышестоящими руководителями, с ненормированным рабочим днем и др.

Феномен «*профессиональная карьера*» (ПК) может рассматриваться как один из «фокусов», в котором преломляются самые разные «лучи» связей человека с социальной средой. Карьера выступает фактором, определяющим состояние здоровья людей и продолжительность их жизни, полноту самореализации в разных сферах и субъективные оценки успешности, благополучия и удовлетворенности жизнью. Можно говорить о расширении и развитии содержания феномена и о продвижении от описания учеными внешних должностных и статусных характеристик субъекта труда к раскрытию характеристик содержательных – профессиональных, личностных (ценностных, смысловых), от формальных – к динамическим параметрам, от общих жестких схем – к признанию гибких траекторий и возможности повторения отдельных циклов, от учета условий труда и результатов деятельности субъекта – к познанию отношений в системе «человек – мир».

1.2. Пространство и время в жизнедеятельности организации

Субкультура организации как среда профессионального становления субъекта. Социальная среда представлена для человека как уникальная комбинация актуальных условий микро-, мезо- и макросреды. Первый план преломлений социального в индивидуальности субъекта понимают как взаимодействия в контактных группах близких людей, связанных особыми отношениями (семья, родительская семья, рабочие группы и т. п.). Второй, срединный план – социальную мезосреду – связывают со специфическими условиями, порождаемыми и поддерживаемыми как прямыми взаимодействиями людей, так и опосредованными детерминациями социального окружения. Примером срединного плана – плана социальной мезосреды можно считать корпоративную культуру организаций. Третий план обычно рассматривают как наиболее крупный масштаб взаимодействий в системе «человек – среда», обусловленный историческими, экономическими, этническими, конфессиональными факторами. Условия микро-, мезо- и макросреды различаются как быстротой возможных их изменений, интенсивностью их воздействий на людей, так и возможностями и ролью субъекта в их изменении (Дафт и др., 2012; Журавлев, Соснин, Красникова, 2011; Завьялова и др., 2012, 2013; Почебут, 2012; и др.).

В исследованиях последних лет профессиональное становление человека как субъекта и личности объясняется как индивидуально-своеобразный процесс, как процесс самодетерминации, как активное взаимодействие человека и социальной среды (Arthur, 1994; Belbin, 1981; Hall, 1993; Hall, Mirvis, 1995; McCall, 1976; Mintzberg, 1973; Mitchell, Jones, Krumboltz, 1979; Noe, Noe, Bachuber, 1990; и др.). Но культура каждого конкретного предприятия уникальна. В конструктивных подходах ставится вопрос не о плохих или хороших типах культуры, а о культурах, соответствующих или не соответствующих концепции организации, более или менее соответствующих личностным особенностям конкретных работников.

В теории менеджмента представлены разные типологии корпоративной культуры (Виханский, Наумов, 1995; Молл, 1999, Почебут, 2012; Рюттингер, 1992; и др.). Одной из наиболее авторитетных является модель культуры Г. Хофстеда (Hofstede, 1980). В ее основу положено четыре эмпирически выделенных фактора: *дистанция власти, мужественность – женственность, стремление к избеганию неопределенности, индивидуализм – коллективизм*. Конструктивность модели состоит в том, что любой стереотип поведения человека в организации описывается в координатах четырех параметров. Так, первый срез организационной культуры соотносится с параметром «дистанция власти»: обеспечение надежного производственного процесса требует определенных отношений между работниками по горизонтали, а также между руководителями и подчиненными по вертикали. В каждой организации поддерживается особая мера социально одобряемого неравенства статусов сотрудников при постановке задач, выборе средств их реализации, процедур согласования, разрешения конфликтов и т. п. Второй параметр жизни организации – «мужественность – женственность», отражает особенности оценки результатами их деятельности, вознаграждения, должностного продвижения сотрудников. «Стремление к избеганию неопределенности» характеризует меру формализации бизнес-процессов, проявляющихся в четкости постановки только целей деятельности (без предписания путей, способов и ресурсов их достижения) или допускает детальную регламентацию процедур. Четвертый параметр – «индивидуализм – коллективизм» описывает трудовые процессы, в которых преобладают индивидуальная или коллективная организация труда, принципы и оценки результатов работы сотрудников, образцы поведения и культивируемые стили руководства.

В другой известной концепции Д. Денисона (Denison, Mishra, 1995; Fey, Denison, 2003) также выделяются четыре базовых фактора культуры организаций: 1) *вовлеченность* – ориен-

тация руководства компании делегировать функции и обязанности, предпочитать командную работу, делать упор на развитие персонала, на повышение вовлеченности людей в процессы принятия решений; 2) *согласованность* – стиль руководства, способствующий интеграции и координации деятельности подразделений, а также формирующий общие ценности и правила (достижение консенсуса по ключевым вопросам и т. п.); 3) *адаптивность* – ориентацию компании на клиента, на оправданные риски, на необходимость учиться на систематические изменения; 4) *миссия* – определенность формулирования предназначения деятельности компании и основных направлений ее развития, выделение стратегических целей и главных задач, формулирование долгосрочных планов.

Тип культуры влияет на организацию труда. При выраженности в культуре *вовлеченности* нормой являются делегирование полномочий подчиненным, активное использование управленческих команд, активные инвестиции в развитие персонала. Вовлеченность как важная характеристика культивируется в современных эффективных компаниях. При выраженности *согласованности* руководители и рядовые работники успешно достигают консенсуса даже при значительных расхождениях во мнениях, так как соответствующие нормы поведения заложены в базовых ценностях компании, а работа людей, основанная на общем «видении», систематически координируется и интегрируется, что выступает основой устойчивости и внутренней целостности организации. Высокая *адаптивность* присуща компаниям, способным идти на риск, учиться на своих ошибках, способным к изменениям и чуткости к «управлению клиентами», внимательно отслеживающим запросы потребителей и партнеров. Фактор *миссия*, или открытое для внешней и внутренней среды четкое понимание своего предназначения и направления развития, коррелирует с периодичностью выдвижения новых стратегических целей и формулирования новых задач, с системой разработки долгосрочных планов.

Отмечается, что доходность компании связана с параметрами согласованности и миссии; вовлеченность и адаптивность – с инновационностью; адаптивность и миссия – с объемом продаж. Успешные компании отличаются выраженностью всех четырех параметров, тогда как у слабых – все четыре показателя ниже средних. Сдвиг профиля корпоративной культуры в сторону «миссии» отличает предпринимательскую культуру, развитая «вовлеченность» и «интеграция» смещает корпоративную культуру компании в направлении субкультуры «семьи» (Denison, 2003; Denison, Mishra, 2006).

Ключевыми компонентами названных выше концепций можно считать отражение в корпоративной культуре ведущей роли формальной структуры организации, административных и неформальных отношений сотрудников организации. Эффекты взаимодействия названных компонентов, влияющих на карьеру и динамику профессионального становления работников, их отражение в корпоративной культуре мы выделяем как «*высоту профессиональной иерархии*» (представленную количеством профессионально-квалификационных и должностных позиций, которые может занимать человек в процессе своего профессионального развития и продвижения; числом формальных ступеней, вероятно, отражающих этот рост и его стимулирующих) и как «*свободу профессионала*» (возможности выбора человеком трудовых функций, задач и средств их решения, условий деятельности и др.) (Толочек, Тимашкова, Денисова, 2014). В «рамках» корпоративной культуры выделяются критерии оценки успешности или неуспешности работника, мера влияния его «организационного поведения» на его карьеру.

Можно предполагать, что разные типы корпоративной культуры оказывают весомое влияние или даже предопределяют варианты и динамику карьеры сотрудников, возможности успешного продвижения в компании лиц с разными индивидуальными особенностями.

Жизненные циклы организации. Масштаб, управленческие структуры, корпоративная культура организаций, требования к качествам работников, во многом определяющие возможности их карьерного продвижения, изменяются не только в большой исторической перспективе, но и в сравнительно короткой – в связи с динамикой эволюции самих организаций.

Если в обсуждении темы профессиональной карьеры не абстрагироваться от множества реалий, важными временными и пространственными факторами становления и эволюции субъекта труда следует признать актуальные условия его работы в конкретной организации. Эти условия не только динамичны по своим сущностным свойствам, сами их изменения подчинены определенным закономерностям. Среди закономерностей, надежно установленных, «лежащих на поверхности», назовем типичные сменяющие друг друга *циклы развития организации*, или ставшее классической метафорой, *жизненные циклы организации (ЖЦО)*. В описании специалистами самых разных организаций – малых и крупных, государственных и коммерческих – высвечиваются очень сходные закономерности их эволюции – от зарождения и развития до «зрелости», упадка и «смерти».

Как правило, ученые и практики выделяют 4–6 стадий развития, чаще – 5. В каждой из них происходят качественные и масштабные изменения – в структуре управления, в типах организационных структур, в коммуникациях, в структуре капитала, в характере отношений собственников и наемных менеджеров, в доминирующих стилях руководства. Соответственно с переходом организации в новое состояние изменяются требования и предпочтения личностных и профессиональных качеств всех категорий привлекаемых сотрудников. Примечательно, что эти переходы в новое состояние и преобразования структур организаций, отвечающие ее новым отношениям с условиями внешней и своей внутренней среды, есть не столько следствия целенаправленной деятельности отдельных предпринимателей и топ-менеджеров, сколько «стихия» спонтанного развития крупной социальной «единицы», сложного социального объекта – организации, ее периодические переходы в ожидаемые, прогнозируемые и свершающиеся новые состояния. Это «стихия», при которой лучшей тактикой менеджмента может быть оперативное согласование изменений внутренней среды организации, соответственно новым задачам, диктуемым изменениями внешней среды. Все доступные инструментальные средства управления развитием организации при этом должны быть адекватными динамики изменений внешней и внутренней среды и проявляться в привлечении новых людей, в изменениях принципов управления, контроля, вознаграждения и пр.

С 1950–1960-х годов в управленческой теории стали выдвигаться разные концепции *жизненных циклов организации* – ЖЦО (Адизес, 2008; Adizes, 1988; Cameron, Whetten, 1981; Greiner, 1972; Lippitt, Schmidt, 1967; Lippitt, 1969; Quinn, Cameron, 1983; Smith, Mitchell, Summer, 1985; др.). Представленные как достаточно простые такие модели позволяли прогнозировать и проследивать возникновение организации и ее развитие, в том числе критические моменты процессов перехода от одного стиля управления к другому, от частной к корпоративной форме собственности и пр. Одной из часто цитируемых в литературе является модель Л. Грейнера (Greiner, 1972; Грейнер, 2002). Им выделяется 5 стадий, или фаз развития организации и 5 кризисных моментов, сопровождающих развитие. По Л. Грейнеру, типичная эволюция организации такова: первая фаза развития: создание организации и «рост через креативность» – кризис руководства («лидерства»); вторая фаза: управление («рост через директивное руководство») – кризис автономии; третья фаза: делегирование – кризис контроля («бюрократический кризис»); четвертая фаза: координация («рост через координацию») – «кризис волокиты»; пятая фаза: сотрудничество («рост через сотрудничество») – кризис неучтенных факторов («безымянный кризис», который может определяться эмоциональным и физическим истощением сотрудников и другими причинами).

Следуя установленной логике развития организации, в практике управления ею на разных стадиях должны поддерживаться следующие *приоритеты менеджмента*: 1) производить и продавать больше; 2) повышать эффективность операций; 3) расширять рынки; 4) повышать консолидацию организации; 5) активно решать проблем и делать инновации. Наиболее оптимальными для разных стадий являются и разные типы *организационной структуры*: 1) нефор-

мальная 2) централизованная и функциональная; 3) децентрализованная и построенная по географическому признаку; 4) линейно-штабная; 5) матрица команд.

Согласно циклам должны изменяться и *стили высшего руководства* в последовательности: 1) индивидуалистический и предпринимательский; 2) директивный; 3) делегирующий; 4) контролирующий («сторожевой пес»); 5) партисипативный. Так же последовательно должна изменяться и *система контроля* за деятельностью компании, критериями успешности которой выступают: 1) рыночные результаты; 2) стандарты и центры затрат; 3) отчеты и центры прибыли; 4) планы и центры инвестиций; 5) постановка общих целей. Сопряженными с ними выступают и оптимальные *«акценты в вознаграждении»* управленцев высшего и среднего звена: 1) участие в собственности; 2) оклады и их увеличение за заслуги; 3) индивидуальные бонусы; 4) участие в прибылях и опционы по акциям; 5) командные бонусы.

В модели И. Адизиса выделяются и описываются стадии ЖЦО более дифференцированно, различаются следующие: Выживание-Младенчество – Рост («Давай-давай») – Юность – Расцвет – Стабильность. Далее следуют стадии, характеризующие старение организации: Аристократизм – Ранняя бюрократия – Бюрократия – Смерть (Адизес, 2008; Adizes, 1988, 1999).

Однако чаще специалисты выделяют три – пять стадий. Согласно Л. Грейнеру, как выше отмечалось, организации переживают пять стадий эволюции; согласно модели К. Смита, Т. Митчела, Ч. Саммера (Smith, Mitchell, Summer, 1985) – три: основание, стремительный рост, зрелость; по К. Кэмерону и Д. Веттону (Cameron, Whetten, 1981), четыре: творческая (предпринимательская), стадия коллективизма и формулирования миссии, стадия формализации и усиления контроля, стадия структурных проработок и усовершенствований; по Д. Лестеру с соавт. (Lester, Parnell, Carraher, 2003) пять: существование, выживание, успех, обновление, упадок.

Г. Липпитт (Lippitt, 1969) выделяет шесть стадий и шесть типичных критических ситуаций на каждой стадии жизненного цикла организации: 1) запуск предприятия (стадия появления организации) сопряжена с кризисом способности и готовности приносить в жертву человеческие и финансовые ресурсы для запуска проекта; 2) выживание (стадия становления) – жертвы человеческих и финансовых ресурсов для сохранения компании; 3) достижение стабильности (стадия развития) – готовность и способность выстроить формальную структуру организации, обеспечить дисциплину и т. п.; 4) гордость и репутация (стадия развития) – способность и желание бороться с внешними угрозами (за положение на рынке, репутацию организации и др.); 5) формирование уникальности (стадия зрелости) – готовность к изменениям в структуре и в процессах управления, обеспечивающих уникальность организации; 6) вклад в развитие общества (стадия зрелости) – готовность использовать свои ресурсы для улучшения качества жизни сотрудников, организации, общества, нации.

Можно заметить, что в хронологически более поздних концепциях ЖЦО, как правило, выделяется большее число последовательных стадий эволюции, которые отражают более полный и завершенный цикл – от зарождения до упадка и смерти или до радикальной реорганизации бизнеса. Примечательно, что радикальную реорганизацию, согласно мнению специалистов, как правило, могут осуществить лишь новые приглашенные топ-менеджеры, т. е. субъекты, ранее не включенные в штат организации, не эволюционировавшие вместе с нею (Грейнер, 2002; Дафт и др., 2013; Марасанов, 2000; Quinn, Cameron, 1983; др.). Показательно также, что в таких моделях специалистами выделяются и описываются целостные *симптомо-комплексы взаимосвязанных процессов*, захватывающих все сферы деятельности организации. Если управленцам удастся справиться с нарастающими проблемами, организация переходит в качественно новую стадию развития, но по мере продвижения по жизненным циклам профессионально грамотное обеспечение таких переходов становятся все более трудными задачами для менеджмента.

Например, согласно К. Смит с соавт. (Smith, Mitchell, Summer, 1985), циклы в развитии описываются так. Начальная стадия: еще нет четкой формальной структуры; небольшая компания молода, ее становление отличает непостоянный, но возрастающий темп развития, неформальное общение и тесное взаимодействие сотрудников (тет-а-тет). На начальной стадии выдвигаются короткие и частные планы действий в конкретной ситуации; решения принимаются посредством личных суждений; среди топ-менеджеров работают универсалы, специализирующиеся на разных сферах; система поощрений за активность, преданность и работу персональная и субъективная. Со временем организация становится старше и крупнее, с высоким темпом роста; вторую стадию отличает формирование четкой централизованной формальной структуры; преобладает формальное общение сотрудников, внедрено планирование бюджета; решения принимаются профессиональными управленцами, использующими аналитические методы для принятия решений; в компании работают компетентные топ-менеджеры и специалисты; изменяется система вознаграждений – она систематическая, не персональная, ориентированная на ранее утвержденные критерии успешности деятельности и принятые стандарты вознаграждения. При благополучном прохождении второй стадии организация в этом бизнесе уже одна из самых старых и крупных, но с медленным и замедляющимся темпом роста. На следующей стадии – зрелости опять происходят качественные и масштабные изменения: децентрализуется прежняя формальная структура управления; среди сотрудников доминирует формальное общение; принимаются пятилетние планы, планирование осуществляется посредством правил и нормативно-правовых актов; решения принимаются профессиональными управленцами посредством переговоров; топ-менеджеры – стратеги; система поощрений максимально объективная и не персональная.

Понятно, что в подходах разных специалистов различаются научные и практические задачи, научные традиции и приоритеты конкретных исследований, следующих из требований социального заказа. Их классифицируют как 1) ресурсные модели; 2) кризисные и 3) модели спада и инертности. Так, к *ресурсным моделям* относят модель *социальных ресурсов* А. Стинхембе (Stinchcombe, 1965). На примере изучения текстильного и автомобильного предприятия постулируется, что время основания организации (XIX или XX в.) напрямую влияет на формальную структуру компании. Согласно модели Ф. Туззолино и Б. Арманди (Tuzzolino, Armandi, 1982), жизненные циклы организации анализируются через динамику формальных структур: 1-я стадия: создание компании → уникальная («специальная») структура; 2-я: рост → органическая структура; 3-я: стабилизация → бюрократическая структура; 4-я: спад → децентрализованная структура; 5-я: распад → исчезновение четкой структуры.

Класс *кризисных моделей* представлен *ситуационно-конфронтационной моделью* Г. Липпитта (Lippitt, 1969), рассматриваемой выше, в которой на каждой из шести стадий выделяются шесть критических ситуаций или конфронтаций интересов, желаний и возможностей сотрудников компании, позволяющих или не позволяющих им сконцентрировать необходимые ресурсы на каждой стадии жизненного цикла организации (например, на первой стадии появления и «запуска» компании вопрос стоит так: «Сколько мы готовы пожертвовать ресурсами – человеческими, финансовыми, чтобы запустить проект?»). В эволюционно-революционной модели Лари Грейнера (Гренер, 2002; Greiner, 1969), также рассматриваемой выше, выделяются пять периодов умеренных и резких изменений – в развитии компаний имеют место продолжительные эволюционные периоды, каждый из которых завершается кризисом и «революцией».

В классе *спада и инертности* показательна модель А. Веттена (Whetten, 1980), выделявшего 4 источника организационного спада: 1) истощение из-за отсутствия реакции на изменения (актуально, как для молодых, так и для старых компаний); 2) уязвимость, ей подвержены в большей степени склонны молодые организации из-за отсутствия знаний в важных областях, например, маркетинга и финансов; 3) потеря легитимности; 4) средовая энтропия из-за разру-

шения структуры организации. В модели спада Дж. Форда (Ford, 1980) выделены ключевые характеристики организации, связанные с фазой спада. Так, например, отношения структурных подразделений в организации становятся другими после преодоления этой фазы. В модели инертности Фриман-Кэррол-Хэннона (Freeman, Carrol, Hannan, 1983) акцентируется внимание на том, что в компаниях, проходящих через очередные жизненные циклы, усиливаются тенденции инертности, проявляющие себя сначала как нежелание, затем и как неспособность менеджеров осуществлять необходимые изменения в своей работе и в работе подчиненных. Разрастаясь в масштабе, становясь малоподвижной и бюрократизированной, организация все менее соответствует изменяющимся требованиям внешней среды, а такие изменения требуют все больше инноваций со стороны топ-менеджеров и руководителей среднего звена.

Специалисты утверждают, что национальные культуры вносят своеобразие в динамику, однако не изменяют принципиальные закономерности, выявленные в первых исследованиях и отраженных в классических моделях жизненных циклов. Также и российский опыт имеет некоторое своеобразие. Однако в обобщениях и суждениях отечественных практиков и консультантов не отмечены принципиальные отличия от мнений зарубежных специалистов. В эволюции российских компаний повторяются ранее выделенные «классические» стадии развития. Отечественные специалисты называют те же типичные стадии – становления, роста, зрелости, старения, упадка, обновления или смерти организации (Ивашковская и др., 2004; Кушелевич, Филонович, 2004; Марасанов, 2000; Нестик, 2011; и др.).

Сопряженной с ЖЦО видится и эволюция субъекта деятельности, например, предпринимателя, основателя компании – сначала он «первопроходец», затем «агрессор», «конструктор и строитель», в завершении личностной и профессиональной эволюции – «бюрократ» и «аристократ» (Толочек, 2004). Можно различать и сходные стадии развития профессионала – управленца среднего звена, стадии, сопряженные с хронологическими изменениями формальной структуры и стиля высшего руководства, приоритетов и целей организации и др. Такие изменения фиксируются как в серьезных научных работах, так и в популярных (см.: «Принципы Питера», «Советы Паркинсона» и др.). Продолжительность таких стадий зависит от масштаба организации, типа бизнеса и пр. Они короче в небольших компаниях и более продолжительны в крупных (например, в органах государственной службы).

Сходную динамику изменений, косвенно подтверждающую направленность и движение «стрелы времени», имеют выделяемые специалистами стадии развития консультативного процесса (Марасанов, 2000; Управленческое..., 1992), стадии изменений отношений заказчика и тренера в коучинге (Парслоу, Рэй, 2003).

Есть достаточно веские основания рассматривать время не только лишь как одно из «измерений» процессов, происходящих в обществе, в организациях, в карьере, в деятельности субъекта. *Время* должно быть введено в каждый предмет психологического исследования как принципиальное условие его понимания, описания и объяснения. Мы присоединяемся к позиции А. В. Карпова: «Традиционно изучаемая субстанциональная системность должна быть дополнена специальными исследованиями другого важнейшего типа системности – *временной, темпоральной*. Она непосредственно раскрывает системность самого *процесса* функционирования. <...> Объекты внешнего мира и психические явления... *процессуально системны*. Это функционирование является источником новой категории системных качеств – временных, обнаруживаемых в плане целостной временной организации» (Карпов, 2015б, с. 99).

Итак, можно констатировать:

1. Социальное пространство (условия внешней и внутренней среды организаций) со временем изменяется. Некоторые из таких изменений предсказуемы и имеют закономерный характер. Неучет руководителями разных уровней вызревающих изменений приводят к прекращению функционирования организации.

2. В развитии организаций разных типов имеют место несколько стадий, на протяжении которых происходят (должны происходить, если развитие продолжается, а не заканчивается крахом) качественные преобразования во всех структурах и процессах управления.

3. Основные стадии представляют своего рода «инвариант развития организации» как неизбежные, как детерминированные процессами саморазвития, так и изменений со временем внешней среды.

4. Число таких качественно различающихся стадий развития ограничено (до пяти-шести, согласно концептуальным обобщениям специалистов).

5. На разных стадиях качественно изменяются организация труда и критерии оценки деятельности работников, а также требования, предъявляемые к их качествам (профессионально важным качествам, компетенциям, ценностным ориентациям), изменяются требования к особенностям профессиональной активности и корпоративному поведению.

1.3. Пространство и время в профессиональной карьере субъекта

Как выше отмечалось, в зарубежной психологии и социологии тема *профессиональной карьеры (ПК)* стала активно изучаться со второй половины 1950-х годов. К настоящему времени сложились и выкристаллизовались основные подходы и течения: развивающейся перспективы (Super, 1957, 1963, 1983, 1992; Tiedeman, O'Hara, 1963), выбора карьеры (Bordin, 1963, 1984; Holland, 1985), психодинамической теории выбора карьеры (Roe, 1956, 1964), приспособления к работе (Devis, Lofguist, 1984), карьерных якорей (Schein, 1977, 1986), поливариативной карьеры (Holl, Marvis, 1995), контракта (Holl, 1993), подкрепления (Mitchell, Jones, Krumboltz, 1979), идентификации с карьерой (Noe, Noe, Bachuber, 1990). Более чем за столетия изучены разные аспекты ПК. Разработаны и признаны научным сообществом базовые концепции ПК, а также привлекаемые для изучения и объяснения ПК: самоактуализации А. Маслоу, социального научения А. Бандуры, самоэффективности Дж. Роттера и ее развитие в работах Н. Бенц и Д. Хеккер, К. Тейлор и Д. Полма, Г. Уайт, концепция человеческих отношений Р. Лайкерта, оперантного обусловливания Б. Ф. Скиннера и др.

Так, согласно периодизации Д. Сьюпера, роль разных этапов или периодов интеграции человека как субъекта труда и его карьеры состоит в том, что, с одной стороны, создаются условия для разных проживаний и проигрываний разных профессиональных сценариев ребенком, подростком и юношей, с другой, общество предоставляет возможности для такого достаточно свободного отношения. Далее, по мере взросления человека следуют фазы оптации и проверки себя, поддержанные обществом возможности для новых его «стартов» в новую профессию. Синонимами заключительных фаз ПК обычно выступают «сохранение», «упрочение», «удержание» позиции, изменение социальной роли, «передача» другим своего опыта и т. п., иначе – грамотная стратегия и позиционная «игра» человека, приближающегося к своей профессиональной отставке.

Выделим малоизученные социальные и социально-психологические аспекты проблемы карьеры.

1. Активная эволюция социальных институтов и условий жизни во второй половине XX в. Очевидно, что изменения условий социальной среды не могут не «преломляться» в личности и поведении человека.

2. Эволюция форм организации труда содержания профессий, изменения технологий, режимов труда и отдыха, социальных ролей людей, включенных в общественное производство, появление новых требований к образованию и профессиональной подготовке работника и руководителя формируют новые пространства, определяющие профессиональную и личностную эволюцию субъектов.

3. Эволюция субъектов профессиональной деятельности.

Третий аспект рассмотрим более обстоятельно. Ведущие отечественные ученые – К. А. Абульханова-Славская, Б. Г. Ананьев, Л. И. Анцыферова, В. А. Бодров, А. В. Брушлинский, А. В. Карпов, Е. А. Климов и др. – признают, что процессы профессионального и личностного развития человека не могут быть бесконфликтными, стабильными, исключительно позитивными. Однако сложная динамика профессиональной эволюции человека только в последние годы начинает предметно рассматриваться на примере немногих конкретных профессий (Митина, 2014; Поваренков, 2013; Ясько, 2013; и др.).

Историческое удлинение жизни человека, профессиональной в том числе, в сочетании с ростом уровня образования и профессиональной подготовленности, продолжительности пери-

одов ученичества требует более дифференцированного и детализированного вычленения этапов ПК сравнительно с «классическими», выделенными в середине XX в. В. А. Бодровым, Ш. Бюллер, Е. А. Климовым, Р. Кеганом, Д. Левинсоном, С. Осиповым, Д. Сьюпером, Д. Холлом, Э. Эриксоном и др., а самой периодизации – как гибкого и вариативного процесса. Периодизация ПК, за основание которой Д. Сьюпером были взяты возраст, С. Сарасоном «карьерный возраст», Г. Уклом – динамика карьеры, с одной стороны, стали общепризнанными, с другой – объектом систематической критики.

Наиболее уязвимыми для критики стали некоторые положения «классических» концепций: отождествление социальных, психологических и физических критериев в развитии человека; жесткие рамки периодизации; игнорирование динамики индивидуального развития людей и индивидуальных стратегий адаптации человека к требованиям окружения; «универсализм» ранее предложенных концепций; недооценка особенностей эволюции человека в разных профессиях; игнорирование историзма в развитии социальных объектов – организаций, демократических институтов и др. (Поваренков, 2008, 2013; Посохова, 2007; Толочек, 2012, 2016). При изучении периодизации развития в контексте карьеры фактически слабо реализуются ключевые методологические принципы отечественной психологии – развития, единства субъекта и деятельности, детерминизма, системности.

Добавим, что в существующих периодизациях слабо отражены собственно профессионально-деятельностные аспекты развития субъекта, моменты его «единения» с избранной профессиональной сферой, с ее ценностями и смыслами труда. Так, со второй половины XX в. стали массовыми новые тенденции в профессиональном становлении людей. Нормой биографии наших современников становятся многократные смены места работы, должности и профессии, периодические миграции, периоды безработицы, неполной и нестабильной занятости, переподготовки, повторные браки, уменьшение в семье числа детей (Демин, 2004; Орлов, 2005; Салмон, 2004; Харитонов, 2011; Эдерсхейм, 2008; Hiltrop, 1996; и др.), по-новому ставящие вопросы использования человеческих ресурсов в организациях и в обществе в целом. Соответственно, в новых исторических условиях как норма уже рассматривается поливариативная (протейная) карьера, уникальная в каждом случае (Holl, Marvis, 1995). Такого понимания карьеры придерживаются отечественные специалисты – А. Я. Кибанов, И. П. Лотова, Е. А. Могилевкин, О. В. Москаленко, В. В. Музыченко, В. А. Розанова, С. И. Сотникова и др.

Как важный аспект понимания сущности ПК выделим следующее. На рубеже XX – XXI вв. возрастает роль *третьего сосубъекта* – потребителя товаров и услуг, наряду с усложнением и расширением ролей и функций первого субъекта – деятеля, и второго – вышестоящего руководителя (Толочек, 2010; Якунина, 2004). Соответственно динамично изменяется пространство профессиональной деятельности субъекта – его метрика, компоненты, структура. Оно все более включает личности и весомую активность других людей, их *взаимодействия*.

Взаимодействия функционально связанных субъектов в психологии более полувека рассматриваются преимущественно как однозначные – позитивные или негативные (зона ближайшего развития, лидерство, руководство, наставничество, воспитание, обучение, тренировка, консультирование, сработанность, совместимость и т. п.). В последние два десятилетия все чаще признается, что такие сложные процессы не могут быть исключительно «позитивными» или «негативными» в отношении каждого из субъектов на протяжении всего процесса, по отношению ко всем их взаимодействиям (Асмолов, 1996; Завьялова и др., 2012, 2014; Лефевр, 2000; Поддяков, 2006; Толочек, 2008, 2009, 2016; Venson, 2001; Valsiner, 1989; и др.).

Еще ряд актуальных и сопряженных вопросов – специфика «двойной» профессиональной карьеры спортсменов, выходящих в запас офицеров вооруженных сил и силовых структур; реакции человека на ожидаемые, но несостоявшиеся карьеры в бизнесе, в менеджменте, в науке, в искусстве; «женская карьера»; частичная и нестабильная занятость, равно

как и вынужденная необходимость для многих людей в середине жизни «начинать все заново» (Демин, 2004; Стамбулова, 2000; Arthur, 1994; Osipov, 1973, 1990; Shlossberg 1996; Tidman, 1980; и др.). Такие жизненные ситуации становятся жестокой реальностью для многих и многих людей, но не воспринимаются как остроактуальные проблемы. Взаимосвязи успешности людей в первой и второй половине карьеры чаще не сопоставляются и еще не признаны значимыми в отношении больших социальных групп.

В последние годы в зарубежной и отечественной психологии новой темой исследования становится «карьера студентов». Но она по-прежнему рассматривается в *субъектоцентрированном* ключе, преимущественно как раннее приобретение ряда полезных навыков и важного опыта самопрезентации (как ожидается, повышающие успешность решения задачи трудоустройства), как конструирование «эффектной биографии» для будущей презентации («портфолио»), позволяющих молодому человеку энергично бороться «за место под солнцем». Однако содержательно формирование подобного «актива» остается не более чем карьерным «тьюрингом», т. е. тренингом, натаскиванием менее опытного более опытным, например, более «продвинутым» студентом, выступающего в качестве наставника для менее опытного товарища (Могилевкин, 2007; Зеер, 2007; и др.). Фактически проходящие в стенах вуза *профессионально-карьерное самоопределение, становление профессиональной и карьерной идентичности* молодых людей не воспринимается учеными как латентная стадия их ПК, как «инкубационная» фаза, как первая часть своеобразного «*карьерного эмбриогенеза*». Отсутствие данных исследований о стадиях зарождения и становления предпосылок и «карьерных способностей» молодых людей, отсутствие широких и устойчивых связей работодателей с вузами, отсутствие данных систематического мониторинга о факторах и фактах реального карьерного движения выпускников вузов, делают рассуждения о «портфолио» и «тьюрингах» всего лишь декларациями «о намерениях».

Тема ПК имеет множество специфических преломлений в предметах разных гуманитарных и социальных наук, по-разному затрагивается и отражается в рамках разных психологических дисциплин. Очевидно, что эти разные «преломления» отражают разные сущностные свойства феномена «профессиональная карьера». Одним из наиболее важных «преломлений» феномена мы считаем его проявления во взаимодействиях, взаимоотношениях, в сопряженных процессах развития активно и систематически взаимодействующих субъектов совместной профессиональной деятельности. Этот феномен имеет место во всех контактных малых социальных группах, прежде всего, в диадах и триадах. Эффекты таких взаимосвязей мы условно называем *сопряженная профессиональная карьера*, подразумевая под ней взаимосвязанные процессы профессионального и личностного развития, как и их деформаций; взаимозависимую динамику карьерного продвижения у субъектов, находящихся в профессионально-функциональных и социально-психологических взаимосвязях.

1.4. Возрастная эволюция и периодизация развития субъекта деятельности

Исследования эволюция человека в отечественной психологии. В культурно-исторической теории развития высших психических функций постулировался ряд важных положений, ставших основополагающими для отечественной психологии, прежде всего, о роли деятельности и общения в развитии человека. В масштабном изучении эволюции человека, проведенном под руководством Б. Г. Ананьева (1968, 2002), были реализованы два плана – «срезовые» и «продольные». Изучались изменения основных психических функций (восприятия, внимания, памяти, мышления) на выборках лиц: 1) с восьмилетним образованием; 2) учащихся 9–10 классов школ рабочей молодежи; 3) с незаконченным средним образованием; 4) обучающихся в высших учебных заведениях в возрасте 18–35 лет (Акинщикова, 1969, 1973; Возрастные..., 1974; Развитие..., 1972; Розе, 1970; Рыбалко, 2002). В последующем программа комплексного изучения эволюции человека охватывала измерения психофизиологических, личностных и интеллектуальных особенностей людей, занятых умственным трудом (студенты вузов), ручным и механизированным трудом (водители, монтажники, рабочие-станочники и др.); возрастной диапазон обследуемых был расширен до 45–46 лет; обследуемыми были по большей части учащиеся школ рабочей молодежи (Акинщикова, 1973; Возрастные..., 1984; Рыбалко, 2002).

Полученный эмпирический материал привел к открытию фундаментальных фактов о закономерностях эволюции основных психических функций, психомоторных, сенсомоторных у лиц, занятых физическим и умственным трудом. Были описаны возрастные фазы и кризисы эволюции; получили объяснение основные закономерности – неравномерности и гетерогенности в развитии разных функций и систем, особенностей их эволюции и инволюции в связи с уровнем образования, пола и возраста. Эти работы по праву стали классическими в отечественной психологии. Они стимулировали последовательную разработку разных аспектов в отечественной психологии вопросов биологической, психической, социальной эволюции человека, в том числе вопросы его профессионального становления как субъекта трудовой деятельности. Одним из важных результатов теоретического и эмпирического изучения проблемы стало выделение Б. Г. Ананьевым (1968, 2002) *периода взрослости* как одного из важнейших в психологии развития. Во второй половине 1980-х годов широкомасштабное изучение эволюции человека было свернуто.

Последовательное изучение «*интегральной индивидуальности*», частично сходное с работами группы Б. Г. Ананьева по научным задачам и методическому арсеналу, в 1970–1990-е годы проводилось в пермской школе под руководством В. С. Мерлина, затем Б. А. Вяткина. Объектом в относительно краткосрочных лонгитюдных исследованиях (2–4 года) были школьники среднего и старшего возраста, учащиеся средних профессиональных учебных заведений (Волочков, 2007; Щукин, 2012; и др.). В 1990-е и в 2000-е годы изучение профессиональной эволюции человека чаще проводилось на материале деятельности учителей средних школ, преподавателей вузов и студентов (Анализ образовательной ситуации, 1999; Волочков, 2007; Капцов, 2011; Колесникова, 2014, 2016; Маркова, 1996; Митина, 2004, 2014; Поваренков, 2008, 2012; Слепко, 2013; и др.).

За минувшие столетия в отечественной психологии был накоплен достаточно обширный эмпирический материал. Но до настоящего времени задачи интеграции материала разных научных школ не ставились. Малочисленные выборки, чаще всего воспитателей, учителей, студентов, небольшой возрастной диапазон обследуемых, различающийся методический инструментарий – все это ограничивает возможности широких обобщений. Принимая во внимание тенденции биологической и социальной эволюции человека на протяжении 1960–2000-

х годов, имеющей выраженный исторический характер, нужно признать и объективную сложность обобщения эмпирического материала, полученного в разное время на разных выборках в разных научных школах.

Проблема эволюция человека в современной психологии. С начала 1990-х годов активно развивается отрасль психологии, названная *акмеологией*. Под *акмеологией* понимается комплексная наука, ориентированная на изучение феноменологии и закономерностей развития человека. Человек в акмеологии рассматривается как активный субъект своей жизнедеятельности и изучается на ступени его личностной и профессиональной зрелости. Зрелость понимается как достижение высокого уровня личностного и профессионального развития, как движение к пониманию и принятию смысла своего существования, как продуктивное проявление в жизни всех сущностных сил индивида. Считается, что в стадии «акме» имеют место разные формы активной интеграции физического, психического и духовного состояния человека, его высокая продуктивность и эффективность как субъекта труда, как профессионала; что человек в среднем возрасте находится в фазе наивысшей духовной зрелости, что он подчиняет себе и организует свои физические и психические функции (Акмеология, 2000; Акмеология, 2013; Бодалев, 1998; Деркач, Зазыкин, 2005; Маркова, 1996; и др.).

В качестве значимых акмеологических условий, определяющих позитивные траектории развития человека как субъекта и как личности, выделяются задатки, общие и специальные способности, условия семейного воспитания, воспитание в начальных, средних и старших классах, качество образования, полученного в учебном заведении как предстартовый период профессионализма, особенности собственной семьи и др. (Бодалев, 1998; Марков, 2001; Синягин, 2001, 2004; и др.).

В акмеологических подходах профессионализм понимается как прямое следствие жизненной позиции человека в качестве активного субъекта своей жизнедеятельности при тесной взаимосвязи всех его проявлений – индивида – субъекта – личности – индивидуальности; при тесной взаимосвязи его проявлений в разных сферах жизнедеятельности (профессиональной, учебной, семейной, гражданской); во взаимосвязи инициирующих друг друга процессов личностного и профессионального развития на протяжении всей активной физической и социальной жизни человека. К сожалению, выраженное сходство мнений акмеологов в понимании условий и закономерностей развития человека в стадии зрелости пока еще не подкреплены достаточно убедительным эмпирическим материалом.

На рубеже тысячелетий в зарубежной и в отечественной психологии важной научной темой становится тема *зрелости* человека (как личности, как активного субъекта своей жизнедеятельности). К этой теме обращаются представители разных научных школ (Абульханова-Славская, 1990, 2010; Анциферова, 2006; Волочков, 2009; Леонтьев, 2011; Пономаренко, 2004; Эммонс, 2005; и др.). Продолжительный период жизни человека – от среднего возраста до глубокой старости, т. е. несколько десятилетий, – характеризуется как сложный, динамичный процесс изменения физиологических, психофизиологических, психических функций, в котором определяющая и «руководящая» роль принадлежит высшим личностным образованиям человека. При обеспечении такого управления биологической и психической эволюцией со стороны личности, при отношении человека к себе как к активному субъекту своей жизнедеятельности его биологическая и психическая эволюция оптимизируется, инволюционные изменения функций становятся гетерохронными, а человек в этот период своей жизни может оставаться социально активным, творчески плодотворным (Абульханова-Славская, 1999, 2001; Анциферова, 2006; и др.). К сожалению, эти важные положения также пока не подкреплены достаточно убедительным эмпирическим материалом.

В становлении человека как субъекта жизнедеятельности (профессиональной в том числе) ключевым является вопрос его *активности* (Абульханова-Славская, 2001; Анциферова, 2006; Брушлинский, 2003; Волочков, 2006; Джидарьян, 1988; Знаков, 2005; Рубинштейн,

1976, 1999, 2003; и др.). В отечественной психологии доминирующей активностью («деятельностью») человека признан труд. «Человек определяется прежде всего... отношением к труду. <...> Это сознательное, общественное отношение к труду является стержнем, на котором строится вся психология личности...» (Рубинштейн, 1999, с. 640).

В работах ведущих отечественных ученых – Б. Г. Ананьева, К. А. Абульхановой-Славской, А. Г. Асмолова, А. В. Брушлинского, А. Н. Леонтьева, А. В. Петровского, В. А. Петровского, С. Л. Рубинштейна – решающими условиями становления человека как *активного субъекта своей жизнедеятельности*, как личности выделяются определенные образования: *образ жизни, жизненный путь, жизненная позиция*. Зарубежные психологи А. Адлер, М. Вебер, Т. Верлен, А. Малсоу, К. Роджерс, В. Уотермент, Э. Фром, К. Хорни и др. также выделяют понятия *образа жизни, стиля поведения, стиля жизни* как уникальные системы интеграции индивидуальности человека и условий социальной среды, как активное построение взаимодействий с большими и малыми социальными группами, они также определяют значимость активной и конструктивной энергии человека, выбирающего жизненные ценности и смыслы, на протяжении всей своей жизни выстраивающего связи в системе «человек-мир».

В названном ключе адаптация человека *к среде и в среде*, а также активное приспособление условий среды к своей индивидуальности, в конце XX в. стало рассматриваться как периодически совершаемое *уникальное и активное структурирование человеком разных видов деятельности*, как темпоральное структурирование своих взаимодействий с окружением, как выбор доминирующих ценностей и следование им, как гибкость в выборе стратегий совладания (Абульхановой-Славская, 2001; Анциферовой, 2006; Карпинский, 2015; Кроник, Ахмеров, 2003; Крюкова, 2010; и др.).

Окружение и факторы периодизации развития человека. Еще одним магистральным путем в изучении жизни человека можно назвать тему *структурирования жизненной среды* (Bronfenbrener, 1979; и др.). Если в зарубежной психологии 1950–1970-х годов человек чаще мыслился как дисциплинированный и законопослушный, рассматривался как типичный для своей социальной группы, общества и исторического времени, как человек, следующий устоявшимся социальным нормам, изменяющийся согласно исторической и биологической хронологии, то в работах ученых 1980–2000-х годов жизненная эволюция понимается как уникальное становление личности индивида в индивидуально своеобразных процессах, сопровождающихся «моментами» *самодетерминации*, как двусторонние процессы взаимодействия индивида и социальной среды, допускающие возможность повторения отдельных циклов развития (Holl, Marvis, 1995; Mitchell, Jones, Krumboltz, 1979; Noe, Noe, Bachuber, 1990; и др.).

В качестве примера можно привести «Модель экологических систем» У. Бронфенбренера. Развитие человека понимается как динамический процесс, проходящий в двух взаимосвязанных и постоянно взаимодействующих, взаимноопределяющих направлениях – от индивида и от окружения. В своем становлении индивид, с одной стороны, *активно реконструирует* свою многоуровневую *жизненную среду*, с другой, *сам испытывает воздействие среды*. Среда жизнедеятельности многоуровневая. Эти отношения описываются как отношения вложенных друг в друга систем (*микросистемы, мезосистемы, экзосистемы*) – от первого уровня условий родительской семьи до третьего, отражающего сегменты широкой социальной среды (Bronfenbrener, 1979).

Современность и задачи изучения профессионального становления субъекта. В постановке проблемы «современного человекознания» Б. Г. Ананьевым остаются «вечные» темы, определяемые исторической эволюцией социальных объектов (человека, институтов, условий социальной среды). Обращаясь к критическому анализу, отметим следующее. Исследования под руководством Б. Г. Ананьева были первым масштабным опытом, который во многом повлиял на становление научных традиций отечественной психологии и оставил несколько *открытых вопросов*.

Первым остается вопрос о факторах социальной среды – об условиях организации труда и профессиональной деятельности, о роли образования человека в его взаимодействиях с окружением в процессах эволюции человека на протяжении жизненного пути. Так, в литературном обзоре Б. Г. Ананьевым приводятся данные о фактическом *историческом смещении* на 5 лет всех фаз развития к более позднему возрасту за последнее столетие (1860–1960), данные о почти двукратном с 1913 г. увеличении продолжительности жизни за последующие 40–50 лет (Ананьев, 2002, с. 83). Но эти темы не находят конструктивного отражения в концепции эволюции психических функций. Очевидно, что спустя полвека человек как субъект труда, так и сам труд стали другими, что не может не отражаться на динамике эволюции/инволюции.

Второй вопрос – о полноте и достаточности базы исследования для формулирования выводов. Программа «*экспериментальной акмеологии*» была разработана в 1957 г., а реализована в двух экспериментальных планах – лонгитюдном и возрастных «срезах» в 1965–1970 гг., т. е. почти десятилетие спустя (там же, с. 237–238). Лонгитюд – это 350 студентов, обследуемых на протяжении пяти лет обучения, т. е. в основном это лица в возрасте от 17 до 25 лет. «Срезы» – около 1800 чел.: 18 возрастных групп по 50 мужчин и 50 женщин по каждому возрасту от 18 до 35 лет. Из них только около 400 чел. прошли «углубленное дифференциально-психологическое исследование» (там же, с. 238). Иными словами, не всегда ученые располагали достаточным эмпирическим материалом. Кроме того, широкая экстраполяция результатов изучения динамики основных психических функций взрослых с неполным средним образованием, занятых частично механизированным трудом на выборки наших современников едва ли правомерны.

Третий вопрос о временной перспективе развития человека. Планировалось и осуществлялось изучение ранней взрослости – до 35 лет. Факторы, играющие активную роль в последующей эволюции/инволюции человека (в жизни которого могли быть отставка и выход на пенсию, не состоявшиеся ожидания в карьере и в семейной жизни, заболевания и травмы) не изучались.

Четвертый вопрос о нетождестве динамики «психических функций» и «психологических систем». Под руководством Б. Г. Ананьева изучались «основные интеллектуальные функции» (разные формы восприятия, мышления, памяти, внимания), физиологические, психофизиологические, сенсорные и психомоторные функции. Но, вероятно, не все сделанные обобщения о закономерностях их изменений можно проецировать на закономерности эволюции сложных психологических систем. Спустя полвека можно задать много вопросов, нуждающихся в прояснении. Оценивая научное значение исследований, выполненных под руководством Б. Г. Ананьева, признаем, что до настоящего времени они остаются наиболее глубокими и последовательными в отечественной психологии. Но за минувшие почти полстолетия коренным образом могли измениться едва ли не все «координаты измерения», в рамках которых в 1960-х годах строилось исследование Б. Г. Ананьева. Исторически изменчивы все социальные объекты и их свойства (человек как субъект труда, точки его старта в трудовую жизнь, уровень образования людей, социальные ситуации развития личности, изменяющийся на протяжении жизни ее социальный статус, социальный престиж профессии и мн. др.). Следовательно, программы, аналогичные проведенным под руководством Б. Г. Ананьева, должны повторяться с определенной периодичностью, например, каждые 50 лет. Результаты таких исследований могли бы стать надежным фундаментом для последующего изучения пространственных и временных факторов, влияющих на профессиональную карьеру субъекта.

Нашу современность характеризует высокая вероятность неоднократных изменений условий жизни человека на протяжении его трудовой деятельности, часто под влиянием внешних факторов (миграции, резкие и значительные изменения социального, профессионального, семейного статуса и пр.). Профессиональная деятельность многих сопряжена с расширением спектра социальных ролей. Увеличивается продолжительность социально активного периода

жизни человека, что предполагает необходимость ее психологически полноценного проживания.

Изменяются структуры времени взрослого человека (времени работы и досуга), в том числе, времяпрепровождения в семье². Изменяются ценности семьи в течение жизни даже одного поколения. Увеличивается продолжительность периода ученичества, т. е. времени активного профессионального обучения. Изменяются содержание и смыслы труда человека на протяжении его профессиональной жизни. Стали «нормой» неоднократные смены характера профессиональной деятельности (по данным Министерства образования РФ, в начале 2000-х годов по специальности работали не более 10–15 % выпускников вузов).

Содержание профессионализма становится более многогранным и определяется множеством факторов. Согласно мнению ведущих специалистов, профессионализм понимается как: а) интегральная характеристика определенной фазы профессиональной эволюции субъекта; б) он формируется при положительном отношении человека к труду, при наличии у него соответствующих мотивации, смыслов труда и ценностных ориентаций; в) его формирование продолжается на всех ступенях профессионального становления субъекта; г) он проявляется в полноте и гармоничности интеграции человека с профессией – в становлении профессиональной идентичности, в принятии групповых норм и др. (Зеер, 2003; Климов, 1992, 2004; Маркова, 1996; Поваренков, 2008, 2012; Эриксон, 2000; Super, 1957, 1983; и др.).

При этом профессионализм понимается как феномен, в котором: а) одновременно и параллельно перманентно развиваются как позитивные процессы профессионального развития, так и негативные, деструктивные процессы; б) в эти процессы вовлечено множество разных «внутренних», «акмеологических условий»; в) эти процессы сопровождаются становлением психологических новообразований – «акмеологических инвариантов профессионализма», «высших компетентностей» – наборов обобщенных компетентностей разного рода, «метакогнитивных способностей», «внепрофессиональных потенциалов», «профессионально-личностных» и «лично-профессиональных потенциалов», духовности – как важнейшего условия становления профессионала высокого класса (Акмеология, 2000; Бодалев, 1998; Завалишина, 2005; Карпов, 1999; Маркова, 1996; Поваренков, 2008; Пономаренко, 2004; Равен, 2001, 2004; Синягин, 2007; Maslach C., Jackson, 1984, 1998; и др.)

Но если признается, что человек неоднократно за трудовую жизнь меняет и виды деятельности, и место работы, если признается, что на протяжении последних десятилетий радикально изменяются доминирующие в обществе ценности и связи между людьми (Бауман, 2003), что мера интеграции субъекта с профессией динамична, а сам человек со временем подвержен разного рода деструкциям (Зеер, 2002; Маркова, 1996; Водопьянова, 2002 и др.), то нужно согласиться, что все представления и концепции ученых о профессиональной эволюции субъекта, периодически должны подвергаться «фальсификации» (по К. Попперу).

На основании обзора литературы можно сделать следующие выводы:

1. Отсутствуют «достаточные и необходимые» эмпирические данные об эволюции психических функций и психологических систем человека в период взрослости в связи с социально-экономическими условиями жизни на рубеже XX – XXI вв., которые могли бы послужить основаниями для изучения ряда частных проблем (профессионального становления субъекта, динамики профессиональной карьеры и др.).

2. Исследования профессиональной эволюции субъекта в период взрослости должны проводиться систематически с определенной периодичностью. Все полученные данные должны «проецироваться» на конкретные социально-экономические и культурные условия региона, на социальную структуру сообщества.

² В 2011 г. в РФ более 50 % семей имели не более одного ребенка; среднее число детей на одну брачную пару составляло лишь 0,7.

3. Результаты таких исследований должны учитывать специфику профессии субъектов и согласовываться с социально-демографическими характеристиками субъектов и полнотой их реализации в разных сферах жизнедеятельности.

4. Задачи таких исследований должны быть сфокусированы на ключевых фактах, выявленных в предшествующих работах (раннее возрастное снижение основных психических функций и возможности их компенсации, время и условия периодических перестроек психических структур психических, неравномерный и гетерохронный характер развития функций и систем и др.).

5. Вопросы периодизации профессионального становления субъекта, вопросы о роли социальной макро-, мезо- и микросреды должны рассматриваться в связи с вопросами возрастной эволюции человека.

1.5. Работоспособность как фактор успешной профессиональной карьеры

Изучение, оценки, оптимизация и управление продуктивностью работы людей, режимами их труда и отдыха, факторами усталости и утомления, в целом забота о здоровье и благополучия людей являются актуальными задачами гуманитарных дисциплин. Исторически изменяется сам труд в большей части его видов. Сокращается доля физического труда и увеличивается доля умственного. Актуальной для все большего числа людей становится проблема карьеры. И очевидно, что профессиональная карьера в процессах профессионального становления субъекта в продолжении всей его жизни должна поддерживаться его высокой работоспособностью.

Обращаясь к опыту изучения *работоспособности (РС)* и, в частности, *умственной работоспособности (УРС)*, нельзя не видеть парадоксальную ситуацию. Во второй половине XX в. в отечественной и зарубежной психологии и физиологии труда активно изучались такие явления, как работоспособность, усталость и утомление, производительность труда, функциональные состояния, ставились и решались задачи определения оптимальных режимов труда и отдыха для представителей разных профессий, изучения динамики становления ПВК молодых рабочих (Физиологические механизмы..., 1985; Физиологические принципы..., 1984; Фукин, 2003; Шадриков, 1976, 1982). Характерными особенностями этих исследований было изучение в лабораторных условиях физиологических параметров труда людей, преимущественно в индивидуальной деятельности, представителей массовых профессии – рабочих-станочников, операторов и др. Характерным был и анализ динамики в относительно коротких временных интервалах (неделя, месяц, год, 2–4 года), изучение на ограниченных выборках учащихся средних специальных учебных заведений, т. е. на молодых людях, физически здоровых, не обремененных заботой о семье, долгосрочными жизненными планами, учащихся или ординарных специалистов (Леонова, 1980; Нойман, Тимпле, 1975; Шадриков, 1976, 1982; и др.). Удивительно, но в результатах обсуждаемых исследований почти не встречаются упоминания о влиянии на работоспособность человека технологических сбоев в организации труда, спонтанных и плановых перерывов («перекуров», оправления естественных потребностей и пр.), времени отпусков, изменений в расценках труда и т. п., будто их нет в реальной жизни, будто они никак не влияют на состояние функциональных систем, обеспечивающих и поддерживающих работоспособность человека на протяжении его трудовой жизни. Таким образом, в результатах изучения работоспособности оставалась высокая доля абстрагирования.

В независимых исследованиях было показано, что различные условия и различные виды труда могут вносить примерно одинаковые изменения в работоспособность работающих. Обнаруженное сходство динамики работоспособности у представителей различных профессий выступало весомым аргументом для типизации режимов труда и отдыха. Показано, что в разных видах труда в динамике работоспособности наблюдается много общих моментов (динамика метаболизма, изменение афферентной импульсации, лабильности нервных структур, химического состава крови, изменения артериального давления, частоты сердечных сокращений и др.).

Предложенную Г. Леманом (1962) *классификацию труда по преимущественному преобладанию физической, умственной работы или работы, сопровождающейся выраженным эмоциональным и нервно-психическим напряжением*, разделяли многие специалисты (Егоров, Загрядский, 1973; Ильин, 1983; Касилов, 1985; и др.). Ученые склонялись к общему мнению в отношении необходимости поиска *универсальных методов оценки тяжести и продуктивности разных видов труда*. Методические задачи виделись ими как поиск универсальных спосо-

бов оценки работоспособности, пригодных для различных форм умственного и физического труда.

Вместе с тем, несмотря на значительный собранный материал, единства суждений о природе и детерминантах изучаемых явлений ученые не достигли. *Работоспособность* понимали как максимальные возможности системы в выполнении определенной деятельности (работы); как возможность и способность выполнять работу с предельной отдачей физических и духовных сил; как потенциальную способность человека на протяжении заданного времени и с определенной эффективностью выполнять максимально возможное количество работы (Бодров, 2012; Ильин, 1983; Котелова, 1986; Леман, 1967; Медведев, 1993а; Попов, 1985; Слоним, 1993; и др.). Сложились и закрепились разные подходы к пониманию работоспособности. Она рассматривается как свойство человека, отражающее его способность выполнять определенную работу; как функциональное состояние организма; как способность обеспечивать предельно заданный уровень деятельности и эффективности работы; как максимальные возможности организма. При оценке работоспособности учитывали ее *интенсивность* (25 %, 50 %, 75 % от максимальной); *специфику* деятельности (умственная, физическая, сенсорная); *максимум актуальных функций* (устойчивость внимание, цветоразличение и пр.); *стабильность* и др.

Было установлено, что *работоспособность* связана с *биоритмами* – суточными, недельными, годовыми. Специальные эксперименты (в течение 24, 48, 72 часов) показали, что выявленная еще Э. Крепелином типичная суточная «*двугорбая*» *классическая кривая работоспособности* имеет тенденцию сохраняться в разных видах труда и на протяжении многих лет; меняются лишь ее качественные и некоторые количественные характеристики (Дикая, 2003; Леман, 1967; Попов, 1985). Установлено, что динамика изменений работоспособности в продолжение недели, месяца и года определяется как физиологическими и психологическими, так и социальными факторами (Егоров, Загрядский, 1973; Нойман, Тимпе, 1975; и др.).

Ученые различают два уровня работоспособности: 1) *актуальная* – реально существующая в данный момент; 2) *резервная работоспособность*. Меньшую ее часть составляет *тренируемый резерв*, который может стать частью актуальной работоспособности. Большую часть составляет защитный резерв, проявляемый человеком только в экстремальных ситуациях при стрессе. Специалисты отделяют «*работоспособность*» от феномена «*эффективность деятельности*»: первая есть лишь одно из условий последней, которая зависит от технологии деятельности и организации труда, от индивидуального стиля работника, его мотивации, подготовленности и др. В плане субъекта деятельности работоспособность обеспечивается комплексом профессиональных, физиологических, психофизиологических факторов: функционального состояния организма человека, величиной его резервных возможностей; профессионального опыта и подготовленности работника; его отношения к труду – мотивации, выраженности потребностей, установок, саморегуляции (Ильин, 1983; Леман, 1967; Физиологические механизмы..., 1985; Физиологические принципы..., 1984; Шостак, 2003).

Постулировалось также, что *работоспособность есть интегральная характеристика человека*, а не свойство его отдельных *функциональных систем*, что работоспособность человека есть сложное образование, испытывающее влияние многих уровней регуляции систем жизнедеятельности. Так, *мотивация* и *произвольная регуляция* программируют содержание предстоящей работы и контролируют ее выполнение. Следующий, организменный или *биологический уровень*, зависимый от высшего, координирует и лимитирует работоспособность. Биологический уровень закономерно распределяет минимумы и максимумы работоспособности, которые, однако, могут быть произвольно смещены во времени самим субъектом с помощью организации режима работы и отдыха, изменений в мотивации, установках и т. д. Нижележащие регуляторные уровни – *клеточный* и *субклеточный* оказывают влияние на вышележащие уровни, в том числе на мотивацию и программирование. Высший регуляторный уровень работоспособности – социальный – определяется отношениями людей, организацией работы и дру-

гими факторами (Попов, 1985). Таким образом, «работоспособность... следует рассматривать как системное свойство человека, которое образуется в результате его включения в деятельность, проявляется и оценивается в процессе деятельности» (Бодров, 2012, с. 241).

Многие специалисты соглашались, что наиболее точным и универсальным «вектором» контроля и оценки выступают *временные показатели работоспособности*. Именно «*время*» должно рассматриваться как наиболее универсальная ее характеристика, с одной стороны, с другой – как наиболее методически надежное измерение работоспособности, обеспечивающее оперирование наиболее универсальными «единицами» измерения. Еще одно преимущество – временные характеристики равно пригодны для оценки разных видов деятельности: как умственной, так и физической, как протекающей в нормальных условиях, так и в экстремальных, как типовых режимов труда и отдыха, так и в ненормированных (Попов, 1985).

Примечательным и важным видится следующее: в русле рассматриваемых выше научных проблем, широко изучаемых в СССР и за рубежом в 1950–1980-х годах, ученые нередко избегали давать четкие определения исследуемым явлениям (Нойман, Тимпе, 1975; Рождественская, 1980; и др.). При опыте сопоставления таких определений специалисты констатировали значительный разброс суждений. Другими словами, на первый взгляд, «простые» явления – работоспособность, утомление, усталость, восстановление – при попытках обобщения разнородного эмпирического материала, представляли как крайне сложные в плане их концептуальной рефлексии, в плане выработки «единых» научных подходов и методов оценки (Бодров, 2012; Физиологические механизмы..., 1985; Физиологические принципы..., 1984). Соответственно сохранялись серьезные препятствия для формулирования четких и исчерпывающих определений.

Огромный эмпирический материал, полученный в 1950–1980-е годы, наряду с формулированием важных выводов о природе работоспособности, оставил много «открытых вопросов». Основные из них: 1) роль «сопряженных условий» в поддержании и возрастной динамике работоспособности (изучение работоспособности в 1950-1980-е годы проводилось без надлежащего контроля таких «зависимых переменных», как возраст, стаж работы, профессиональный опыт, квалификация, условия жизнедеятельности людей); 2) роль психологических факторов (мотивации труда, мотивации достижений, ценностных ориентаций, психологический климат в коллективе, сработанность и психологическая совместимость в рабочих группах и др.) отмечалась, но последовательно не изучалась; 3) динамика работоспособности не изучалась в длительной перспективе; 4) малоизученными остаются и вопросы возможности тренировки и развития работоспособности (что, например, успешно изучается и используется в практике спорта высших достижений).

1.6. Субъективное благополучие и безопасность как новые «измерения» профессиональной карьеры

В изучении человека как субъекта труда, как личности и как индивида можно выделять новые и быстро усиливающиеся тенденции, такие как проблемы безопасности, благополучия, удовлетворенности (Вайнштейн, 2010; Гуцыкова, 2014; Дружилов, 2005, 2011; Зинovieва, 2015; Ленков, Рубцова, 2015; Мельничук, 2017; Психологическое благополучие..., 2007; Рябов, 2011; Рубцова, 2012; Хашенко, 2012; Фурманов, 2007; Шамионов, 2004; Шамионов, Голованова, 2006; и др.). Первоначально выступая как части общих задач организации труда, эти проблемы, все более оценках их социальной и личностной значимости, в необходимости их признания как актуальных для решения научных и практических задач. Эти проблемы обозначают новые актуальные пространства жизнедеятельности субъекта. В последовательном продвижении от осмысления учеными и решения частных задач безопасности труда к постановке вопросов социально-психологической безопасности работника в организации, от общих вопросов удовлетворенности жизнью к вопросам удовлетворенности трудовой жизнью и т. п. задаются новые системы координат. Только в системе этих координат и возможно описывать и объяснять поведение и деятельность человека труда, нашего современника, условия его полноценной жизнедеятельности, его возможности и желание самореализации в труде.

Понятно, что вопросы социально-психологической безопасности, субъективного благополучия, удовлетворенности работой в данной должности, в данной рабочей группе, в данной организации прямо связаны с успешностью его профессиональной карьеры. Они находятся в сложных причинно-следственных отношениях. Выявление этих связей может стать важным звеном в понимании современных тенденций развития субъекта деятельности, его представлений о профессиональном развитии и карьере. Они отражают важное историческое смещение всего спектра актуальных научных и практических проблем – от первоначально изучаемых ПВК профессионала, его «действий» и «деятельности», «организации труда» к векторам «комфорт», «удовлетворенность» и др.

Безопасность, удовлетворенность, субъективный комфорт, благополучие становятся перманентно важными экзистенциальными ценностями, пронизывающими разные сферы жизнедеятельности, сферу труда в том числе. Они становятся важной составляющей мировосприятия и мировоззрения современного человека. Следовательно, они входят как составляющие и в его профессиональную картину мира, в его видение своей деятельности, социальной и личностной позиции в организации, в представления о своей карьере и, конечно, выступают важными составляющими его интернальной карьеры, «внутренней», субъективно принятой.

Безопасность, удовлетворенность, субъективный комфорт, благополучие стали частью пространства жизнедеятельности современного человека. Они входят в системы субъективно значимых, актуализированных человеком условий процесса труда. Они определяют и задают новые «векторы», новые «измерения» этих расширяющихся пространств, определяя тенденции их эволюции.

Иначе говоря, до середины XX в. феномен карьеры единодушно мыслился как «путь», «продвижение», «восхождение» к более высокому профессиональному и социальному положению, т. е. как траектория, как вектор развития человека. На рубеже тысячелетий в том, что прежде мыслилось лишь как «вектор», набирают силу новые свойства, преобразующие «вектор» в «пространство». И это новое пространство, включающие новые «вектора», такие как «удовлетворенность», «субъективно удобное», «комфортное», «безопасное», «риски» и им подобные субъективные оценки фрагментов действительности, уже все более активно влияет на организацию труда, на планирование карьеры, на возможности развития человека в труде как субъекта и как личности. Стремительно пространство деятельности и жизнедеятельности

человека становится уже не столько физическим пространством, поведение в котором можно измерять посредством физиологических и психофизиологических критериев. Оно все более насыщается психологическими составляющими.

Вероятно, что вопросы социально-психологической безопасности, субъективного благополучия, удовлетворенности необходимо уже рассматривать не только как «вопросы», нуждающиеся в научном исследовании, достигающие со временем статуса научных проблем, но и как моменты становления новых социальных, социально-психологических и психологических феноменов. Этих явлений как массовых, как общественно и субъективно значимых еще не было в начале XX в. Они не были остро актуальными и в середине XX в. Но уже к концу минувшего столетия их актуальность стремительно возрастала.

Если первоначально внимание ученых фокусировалось на изучении лишь физических условий безопасности труда, «гигиенических факторов» труда (по Ф. Герцбергу), на «удовлетворенности работой», наряду с ее продуктивностью и психофизиологической «ценой», то реальное и субъективно значимое пространство профессиональной деятельности современного человека становится сложнее. Оно все более активно включает в себя множество условий, первоначально не заявлявших о себе в отношении большинства работающих людей, не представленных в общественном сознании как экзистенциальные ценности. Понятно, что безопасность, удовлетворенность, субъективный комфорт, благополучие определяются не только физическими факторами организации труда, но во многом субъективным восприятием условий и смысла труда, характером взаимоотношений в контактных социальных группах, восприятием субкультуры организации, видением и прогнозированием карьеры в ней.

В ряде независимых исследований установлено, что восприятие человеком условий его работы и взаимодействий с коллегами как безопасных, удовлетворяющих, поддерживающих комфортное состояние коррелирует с вовлеченностью в работу, с креативностью в решении профессиональных задач, с эффективностью обучения, с формированием ожидаемого «организационного поведения», с принятием ценностей корпоративной культуры и стиля руководства, со сплоченностью в малых группах (Гуцыкова, 2015; Дружилов, 2011; Триандис, 2010; Carmeli, 2007; Carmeli, Brueller, Dutton, 2009; Clarke, 2013; Kark, Carmeli, 2009; Kozlowski, Doherty, 1989; May, Gilson, Harter, 2004). Высокие оценки названных факторов также коррелируют с сокращением числа прогулов, со снижением текучести рабочей силы, с большей мотивацией труда и удовлетворенностью компанией (Allan, Loseby, 1993; Bassi, Vanburen, 1997; Cohen, Chang, Ledford, 1997; Havlovic, 1991; King, Ehrhard, 1997; Meyer, Cooke, 1993).

Все это в совокупности задает новые аспекты понимания и оценки профессиональной деятельности субъекта. По мере того как повсеместно оптимизируются внешние условия труда, все большее значение приобретают «внутренние» условия субъекта, его личностное отношение к труду, его организации, вознаграждению за труд, его восприятие и понимание своих взаимодействий с коллегами, своего положения в общественном разделении труда.

В изучении безопасности, удовлетворенности, субъективного комфорта, благополучия выявлено множество парадоксальных и «неоднозначных» фактов. Так, например, в независимых исследованиях установлено, что переживание благополучия (личностного, экономического) линейно не связано с материальным достатком людей, надежностью их трудовой занятостью (Савченко, Головина, 2006; Хашченко, 2012; Шамионов, 2010, 2013); восприятие безопасности – с ее реальной физической обеспеченностью (Гуцыкова, 2012, 2014; Котик, 1981; Мельничук, 2017; и др.); удовлетворенности работой – с характером решаемых профессиональных задач (Рябов, 2010; Шамионов, 2010; др.).

В литературных источниках представлена многовариантность трактовок обсуждаемых феноменов, что отражает многоплановость пространств, в которых разворачивается и осуществляется жизнедеятельность человека. Пока они эксплицируются учеными в ряде синонимов – среда, окружение, пространства, сферы, поле, подсистемы, структуры. Следовательно,

очень важно сразу же определиться в их онтологии, в методологии их изучения, в методических средствах их измерения и оценки, в возможностях управления их желательными изменениями. Названные феномены представляют собой некоторое множество взаимосвязанных явлений, но не бесконечное. Следовательно, пристальное внимание к ним на примере изучения других феноменов, ранее достаточно изученных, могут послужить ценным научным и практическим опытом. Одним из таких «опытов» и раскрывает моменты эволюции феномена профессиональной карьеры.

В нашем обзоре мы ограничимся констатацией важных изменений в актуальном пространстве деятельности субъекта и в его профессиональной картине мира. Мы лишь подчеркиваем, что давно изучаемый феномен «профессиональная карьера» в своем историческом развитии обретает свои новые «измерения», которыми едва ли нужно пренебрегать, от которых не должно абстрагироваться. В нашем исследовании мы будем фиксировать особенности профессиональной карьеры субъекта по ряду косвенных условий (характера взаимоотношений в социальных группах, полноты самореализации в семье и др., темпоральных характеристик – продолжительности его работы в организации и должности). Очевидно, что феномен «профессиональная карьера» оказывается «нагруженным» новыми составляющими, что в рефлексии феномена субъектами эти составляющие начинают играть далеко не последнюю роль.

1.7. Методологические ориентиры и задачи изучения феномена профессиональной карьеры

В нашем подходе предполагается изучение трех компонентов феномена «*профессиональная карьера*» как отдельных предметов исследования – как *сопряженной профессиональной карьеры* (СПК), как *темпоральных характеристик профессиональной карьеры* (ТХПК) и *динамики работоспособности – динамики умственной работоспособности* (УРС). В трех взаимосвязанных компонентах акцентируются их разные «преломления» в эволюции феномена, разные его «измерения», в своей совокупности призванные отразить роль: 1) условий социальной среды («пространства»); 2) длительности разных временных этапов («времени») и 3) индивидуальных и личностных особенностей субъекта. Очень условно отношения трех выделенных компонентов можно представить как пересекающиеся сферы, погруженные в пространство условий социальной среды (рисунок 1.1), пронизанные осями – «измерениями», уже выделенными (сплошные линии), и теми, выделение которых может потребоваться в ближайшем будущем (пунктирные линии). «Время» как важное «измерение» в описании и объяснении феномена в целом, и его трех компонентов, в рисунке не выделяется. Оно органично включено в состав феномена и его компонентов, время привлекается для объяснения и описания их свойств.

Столь разные по природе компоненты предполагается рассматривать, реализуя принципы отечественной психологии – единства субъекта и деятельности, системности, развития, детерминизма. В описании феномена предпринимается попытка интеграции *экологического и эволюционного подхода* в исследования профессиональной карьеры субъекта.

1. Сопряженная профессиональная карьера (СПК)

Анализируя особенности *сопряженной профессиональной карьеры* (СПК), выделим три методологических аспекта проблемы.

1. *Парадигмы (подходы, направления, традиции) и научные факты.* Как выше отмечалось, первые концепции карьеры разрабатывались с 1950–1980-е годов и до настоящего времени остаются базовыми. В основания концепций карьеры прямо транслировались классические концепции личности и развития человека, также сформулированные к середине XX в. Поэтому и все разработки проблемы карьеры, проводимые в русле «классической парадигмы», оставались малоприспособленными для привлечения к объяснению карьеры методических средств «неклассической парадигмы» и «постнеклассической парадигмы». Следовательно, почти исключалась возможность изучения и признания моментов спонтанности в развитии человека, роли «слабых воздействий», нестабильности эволюции, роли ценностей и смыслов. Следовательно, дальнейшая разработка проблемы требует обращения к новым методологическим ресурсам.

2. *Исторические изменения социальных объектов и ресурсы методологии.* Проблема карьеры активно изучалась в североамериканской культуре. В последующем были выделены некоторые «варианты» особенностей становления карьеры: североамериканская, восточная и европейская с последующей их дифференциацией, например, скандинавская, германская, французская и др. В работах ведущих отечественных социологов и философов – А. Я. Кибанова, И. Д. Ладанова, Е. П. Молла, В. А. Розановой, А. И. Турчинова, С. В. Шекшни и др. повторяются исторически сложившиеся в 1950–1970-е годы методологические и методические приемы в объяснении карьеры. Поддержка ими ранее сложившейся традиции в изучении карьеры ссылками на работы К. А. Абульхановой-Славской, Б. Г. Ананьева, А. В. Брушлинского, С. Л. Рубинштейна принципиально не изменяла понимания феномена.

3. Подходы к выделению «части» и «целого». В изучении карьеры доминирует тезис «личная жизнь – часть карьеры». Но более адекватным современности видится иное отношение «карьера – часть жизни». Если на протяжении веков труд был самым условием выживания человека, если на протяжении XX в. в государственной службе и при работе по найму карьера служила социальным лифтом для энергичных и одаренных людей, то в настоящее время и, видимо, в обозримой перспективе ситуация в корне меняется. С развитием социальных институтов теперь уже нет острой необходимости человеку все свои жизненные ресурсы «бросать в топку карьеры». С развитием технологий изменяются организация и содержание труда – он перестает быть физически тяжелым, однообразным, жестко необходимым для физического выживания. С одной стороны, все большее число людей может в процессах труда находить возможности для самореализации, для воплощения творческого отношения к профессиональным задачам, все большее число людей может позволить себе изменить свое отношение к своей карьере на протяжении трудовой жизни. Следовательно, принципиально изменяются акценты – для многих людей более верной может быть формулировка их жизненных целей: теперь уже не «все для карьеры», а «карьера для жизни», понимание карьеры как возможности проверить себя, оставляя время и другие ресурсы для иных вариантов и других жизненных задач. С другой – все более значительная часть населения может быть не занята трудом, но при этом иметь достаточную социальную поддержку со стороны государства.

На рубеже XX – XXI вв. с расширением степеней свободы человека в выборе и построении своей карьеры именно карьера становится наиболее точным отражением характера не только лишь воздействий социальной макро-, мезо- и микросреды на эволюцию человека, но и взаимодействия человека как активного субъекта жизнедеятельности со средой. Следовательно, профессиональная карьера должна рассматриваться уже не только как следствие, но и как причина комплекса взаимодействующих факторов.

Методологические приоритеты. Условиями, обеспечивающими успешное решение научных задач, нам видятся: 1) выбор в качестве «единицы» анализа не отдельного субъекта, а функционально взаимодействующих групп субъектов (например, *функциональных диад*: руководитель/подчиненный, тренер/спортсмен, консультант/клиент, преподаватель/студент, наставник/стажер и т. п.); 2) выделение инвариантных и вариативных составляющих в эволюции карьеры, изучение механизмов (само) развертывания («карьерных циклов»); 3) анализ исторически изменчивых условий социальной макро-, мезо- и микросреды; 4) изучение целостной, завершенной профессиональной эволюции человека; 5) дифференцированный подход: изучение ПК в связи с возрастом, полом и другими характеристиками человека; 6) сравнительный анализ ПК в сферах с разной жесткостью и высотой формальных структур и «профессиональных иерархий» (количества ступеней профессионального продвижения) с разной степенью профессиональной «свободы» субъекта; 7) признание феномена «профессиональная карьера» как ключевого фактора, обеспечивающего актуализацию ресурсов субъекта и среды, весомо корректирующего социальные и психологические эффекты возрастной эволюции человека (приложение 1, рисунок 1).

II. Темпоральные характеристики профессиональной карьеры (ТХПК)

Выделяя *темпоральные характеристики профессиональной карьеры* (ТХПК) как второй компонент феномена «профессиональная карьера» и как второй *предмет исследования*, также рассмотрим несколько сопряженных методологических и методических вопросов.

Как уже отмечалось, вопросы хронологии в развитии социальных объектов – стадий развития организации, этапов во взаимодействиях партнеров (например, при организационном консультировании, при обучении), стадий развития профессионала (предпринимателя, топ-менеджера, государственного служащего) – давно эмпирически выделялись учеными и прак-

тиками. При этом как в оценках временных параметров, так и в описаниях качественных проявлений социальных объектов на разных стадиях их развития, суждения специалистов оказываются удивительно сходными. В сходстве констатаций разных специалистов как в отношении собственно темпоральных, так и в отношении содержательных характеристик стадий эволюции социальных объектов и процессов – организаций, взаимодействий субъектов и самих субъектов в их вовлеченности в деятельность – мы видим отражение сущностных свойств объектов и процессов.

Проблема ТХПК видится актуальной как в научном, так и в практическом плане. Выделим несколько условий, препятствующих активному переходу к изучению темпоральной разветки – изучению эволюции социальных объектов разных классов.

1. *Традиции отечественной психологии.* В отечественной науке сохраняется как норма изучение небольших (чаще гетерогенных) выборок, без анализа и представления в публикациях данных описательной статистики; своеобразной «нормой» выступает обсуждение лишь данных корреляционного и факторного анализа, что не позволяет сопоставлять эмпирические данные независимых исследований. Практически отсутствуют масштабные обследования больших и гомогенных выборок с использованием «срезов» и «продольных» планов. После исследований под руководством Б. Г. Ананьева вопросы эволюции психического, за небольшим исключением (Поваренков, 2012), не имели «достойного» по объему эмпирического материала для вынесения суждений о профессиональной эволюции субъекта.

2. *Исторические тенденции развития прикладных исследований.* До настоящего времени сохраняется сложившаяся с середины XX в. ведомственность, закрытость, локальность научных и прикладных исследований. В отечественной психологии практически отсутствуют комплексные исследования эволюции человека.

3. *Исследования завершенных циклов профессиональной эволюции субъекта труда.* В силу ряда причин такие исследования не проводятся. Как правило, подобные задачи решаются в отношении немногих отдельных временных фрагментов, в которых концентрированно выражаются начальные фазы профессионального становления субъекта (Бодров, 2001; Поваренков, 2013; Шадриков, 1976, 1982; Шукин, 1994), начальные и срединные фазы адаптации к сложным геофизическим условиям (Казначеев, Казначеев, 1986; Симонова, 2014; и др.), срединные фазы, связанные с прерыванием карьеры (Демин, 2004; Харитонов, 2011) либо ее завершения (Самбулова, 1999; и др.). Последовательно отслеживание эволюции субъекта труда на протяжении нескольких десятилетий остается неосуществимой мечтой.

Итак, *темпоральные характеристики профессиональной карьеры (ТХПК)* должны рассматриваться как особый предмет исследования, тесно связанный с временными стадиями развития организации и социальных групп, как симптомокомплекс, сопряженный с параллельными процессами эволюции взаимодействующих субъектов совместной деятельности (фокусируемый нами как проблема *сопряженной профессиональной карьеры*). Очевидно, что установками в изучении этих процессов должны стать ориентиры на предельно возможные временные интервалы профессиональной жизни человека, рассматриваемые как развернутые и завершенные процессы, протекающие в разных социальных пространствах и зависящие от их условий.

В наших эмпирических исследованиях профессионального становления субъекта (ПСС) устойчиво подтверждаются следующие факты: 1) профессиональная эволюция субъекта качественно разделяется на несколько этапов – развитие поддерживающих профессионализм систем, их стабилизация и их угнетение, снижение уровня функционирования; 2) разные психологические системы, поддерживающие профессионализм субъекта, актуализируются параллельно, последовательно или поэтапно; 3) имеет место сочетание стадий развития одних пси-

хологических систем и снижение уровня других; 4) имеют место выраженные различия в динамике ПСС у представителей разных профессий и социальных групп – мужчин и женщин, руководителей и специалистов и др. (Журавлева, 2014; Толочек, 2010, 2016; Толочек и др., 2011, 2013). Выявленные нами факты подтверждаются имеющимся литературным данными (Поваренков, 2012; Шадриков, 1982; и др.).

Если приведенные выше аргументы согласовать с актуальными научными проблемами, значимыми для психологии труда, психологии организационного развития, психологии развития, акмеологии, андрологии, можно констатировать, что темпоральные характеристики профессиональной карьеры (ТХПК) могут рассматриваться как актуальная научная проблема и как особый *предмет* исследования (приложение 1, рисунок 2).

III. Динамика работоспособности субъекта

В осмыслении проблемы профессиональной карьеры, наряду с двумя выше выделенными компонентами – «*сопряженной профессиональной карьерой*» и «*темпоральными характеристиками профессиональной карьеры*»

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.