

ПСИХОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

ДИНАМИКА АКТУАЛИЗАЦИИ ПСИХОЛОГИЧЕСКИХ РЕСУРСОВ СУБЪЕКТОМ НА ПРОТЯЖЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ¹

© 2015 г. В. А. Толочек*, Н. И. Журавлева**

* Доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник
Федерального государственного бюджетного учреждения науки Института психологии РАН,
Москва;
e-mail: tolochekva@mail.ru

** Директор по персоналу, ЗАО “Фодд”, Москва;
e-mail: n.zhuravleva2009@mail.ru

Анализируется динамика профессионального становления субъекта и актуализация психологических ресурсов у представителей разных профессий (менеджеров, бухгалтеров, предпринимателей) и социальных групп (мужчин/женщин, руководителей/специалистов). Рассматриваются результаты экспериментального исследования, проведенного на выборке 147 человек в возрасте 31–47 лет, в рамках которого испытуемые оценивали динамику своего профессионализма и его составляющих на протяжении профессиональной карьеры (от 20 до 65 лет). Выделены существенные свойства феномена “ресурсы” как избирательно актуализируемые условия внутренней и внешней среды субъекта, изменяющие силу своего влияния и валентность и определяющие степень социальной успешности субъекта. Определен ряд динамических особенностей, характеризующих ресурсы как психологический феномен. Отражена последовательность участия интра- и внесубъектных ресурсов в профессиональном становлении.

Ключевые слова: интрасубъектные ресурсы, внесубъектные ресурсы, среда, субъект, профессиональная карьера, профессионализм.

ФЕНОМЕН “РЕСУРСОВ” В ПРОЦЕССАХ АДАПТАЦИИ ЧЕЛОВЕКА К СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЕ

На рубеже столетий внимание психологов привлекает феномен “ресурсов” (“потенциала”, “потенциалов”) в процессах адаптации человека к социальной среде, в его возможностях совладания со стрессами, решения интеллектуальных задач, в его профессиональной деятельности [3, 6, 7 и др.]. К таким “ресурсам” относят широкий спектр условий социальной среды, качеств человека как личности, как субъекта, а также особенности отношений внешних и внутренних условий развития человека. В зарубежной психологии наряду с широко изучаемыми индивидуальными ресурсами человека выделяют внесубъектные ресурсы – институты социальной поддержки, финансовые возможности семьи,

физическое здоровье человека и др. [20, 21, 22]. В обобщающих концепциях чаще всего даются обзоры и описания разных видов ресурсов: внешних и внутренних; физических, материальных, социальных, личностных и т.п. [1, 6, 15, 18, 20, 21, 22, 23].

К собственным, индивидуальным психическим ресурсам человека относят как отдельные свойства личности, ценности, цели, стратегии поведения, так и психологические механизмы саморегуляции, сложные динамичные связи в системе “человек–мир” [6, 8, 22 и др.]. “Ресурсы – это психические свойства, которые устойчиво связываются в ментальном опыте субъекта с позитивным эффектом, наличием ощутимого преимущества и могут быть использованы для повышения эффективности жизнедеятельности” [15, с. 62].

Ряд ученых определяют “ресурсы”, прежде всего, как особую организацию психических свойств, как структуры их связей [3, 6, 16]. “Ресурсы” (как задатки, склонности, опыт и т.п.) могут рассматриваться как локализованные в фиксированном функциональном контексте, например, “учитель–

¹ Исследование поддержано грантом Российского научного фонда № 14-28-00087 “Способности как основа ментальных ресурсов в разные возрастные периоды: механизмы развития, когнитивные технологии диагностики и формирования” (организация-исполнитель – Институт психологии РАН).

метод–ученик” [4], как факторы успешности – в функционально-профессиональных связках “тренер–спортсмен”, “вышестоящий руководитель–руководитель–нижестоящий руководитель (подчиненный)” [11]. В рамках экологического подхода предполагается, что ресурсы проявляются в границах актуализированных условий физической и социальной среды [9 и др.]. В *континууме условий среды* можно различать четыре группы ресурсов по двум основаниям их классификации (“субъект–объектные” и “субъект–субъектные” отношения): 1) *индивидуальные ресурсы человека*; 2) *ресурсы физической среды*; 3) *ресурсы социальной среды*; 4) *ресурсы взаимодействия людей* [12, 13]. Сходную типологию ресурсов ранее предложила С. Тейлор [23].

Наименее изученными вопросами на протяжении двух десятилетий остаются вопросы количественных характеристик ресурсов, инвариантных и вариативно изменчивых, динамики актуализации ресурсов на протяжении жизни человека. При ставших нормой современности многократных изменениях людьми на протяжении их *профессиональной карьеры* (ПК) места работы, профессии, специализации и рабочего места, состояния в браке и состава семьи, допущения о монотонности, равномерности, равнозначности использования людьми разных ресурсов являются необоснованными. Актуальной является проблема *динамики актуализации субъектом ресурсов на протяжении профессиональной карьеры*, под которой понимается характеристика субъекта квалифицированной деятельности, отражающая динамику и уровни изменений его профессионализма (“горизонтальная” карьера, изменение квалификации) и должностного продвижения (“вертикальная” карьера) на протяжении его активной профессиональной деятельности. Такая формулировка проблемы поднимает ряд сопряженных вопросов: отличие феномена “ресурсы” от других психологических феноменов, равноценность определенных ресурсов для разных людей, связи актуализации ресурсов и социальной успешности, оценка параметров, или меры актуализации, ресурсов, и др.

В цикле наших исследований установлено, что у субъектов разных групп (мужчин и женщин, руководителей и специалистов, представителей разных профессий) обнаруживаются различия в динамике *профессионального становления субъекта (ПСС)*, в частности, в динамике профессионализма и его составляющих, сопряженные с различиями состава актуализируемых ресурсов и их количества. Выделенные различия затрагивают большую часть измеряемых переменных, в

10–40% случаев достигая уровня статистической значимости. Согласно результатам корреляционного анализа и *t*-сравнения, основными детерминантами динамики ПСС выступают условия родительской и собственной семьи, социальной мезо- и макросреды, тогда как актуальный возраст субъекта является наименее значимым фактором среди изученных [2, 14].

Цель состояла в изучении связей ресурсов и динамики профессионального становления, отраженных в представлениях субъектов.

Гипотеза исследования: ресурсы, актуализируемые на разных этапах профессионального становления субъекта, могут изменять силу влияния и валентность (знак).

МЕТОДИКА

Участники исследования. В ситуациях платных форм профессионального обучения (получение второго высшего образования, семинары, тренинги) обследовались лица в возрасте 29–50 лет (среднее = 39.08, стандартное отклонение = 8.50, всего 223 чел.). Из их числа была выделена группа в возрасте 31–47 лет ($M = 39.11$, $SD = 4.55$, 147 чел., 66% исходной выборки – табл. 1). Вследствие выделения группы лиц, близких по возрасту, его среднее значение почти не изменилось, но почти вдвое уменьшилось стандартное отклонение, что позволяло надеяться на получение корректных результатов. В ходе статистических расчетов группа была разделена пять раз по пяти разным признакам. Эти подгруппы были обозначены как “*социальные группы*”, т.е. группы обследуемых, различающиеся по: 1) *профессии* (менеджеры – 68 чел., бухгалтеры – 36 чел., предприниматели – 43 чел.); 2) *полу*: мужчины – 51 чел. и женщины – 96 чел.; 3) *должностной позиции*: руководители (высшего звена – 62 чел.) и специалисты (34 чел.), данные лиц с нечетким статусом (замы и т.п.) исключались из анализа; 4) лица, имеющие высокий *неформальный авторитет и высокий профессионализм*, о чем косвенно и формально свидетельствует наличие у таких людей *управленческого опыта более 5 лет* (104 чел.), и лица, не имеющие такого опыта (19 чел.), данные лиц с небольшим опытом (1–4 г.) исключались из анализа; 5) лица, по формальным критериям более полно *реализованные в семье* на момент исследования (состоящие в браке, имеющие детей и семейный стаж не менее 5 лет – 101 чел.) и не имеющие хотя бы одного из этих признаков (46 чел.). С помощью такого приема мы пытались получить достаточно большие гомогенные

Таблица 1. Дизайн выделения социальных групп для статистических расчетов

Выборки	ИВ	КВ	Выборки	КВ	Выборки	КВ	Выборки	КВ	Выборки	КВ
Менеджеры	111	68	Специалисты	34	Управленческий стаж 1–4 г.	24	Женщины	51	Реализация в сфере семьи	101
Бухгалтеры	54	36	Руководители среднего звена	51	Управленческий стаж не менее 5 лет	104	Мужчины	96	Частичная реализация в сфере семьи	46
Частные предприниматели	58	43	Руководители высшего звена	62	Управленческого стажа нет	19				
Всего (чел.):	223	147		147		147		147		147

Примечание: ИВ – исходная выборка (29–50 лет); КВ – “концентрированная” выборка (31–47 лет).

выборки для последующего изучения динамики актуализации ресурсов (табл. 1).

Процедура исследования. Испытуемым как экспертам предлагалось оценить *динамику* своего профессионализма и его составляющих как *концептов* по 9-балльной шкале от 0 до 8 баллов в разные возрастные периоды: пройденные, проживаемые, т.е. от 20 лет до *актуального возраста* субъектов, и прогнозируемые, ожидаемые изменения в будущем, т.е. до достижения возраста 65 лет, отвечая на ряд вопросов: “Как бы Вы определили уровень развития ... в возрасте ...” (Приложение: Анкета “Динамика”).

При этом часть стимулов скорее выступала в качестве средств “настройки” и подготовки эксперта к рефлексии динамики своих психологических систем, в качестве средств формирования и восстановления пространства измерений, в качестве средств реконструкции профессиональной картины мира и поиска языка взаимодействия исследователя и эксперта. Основными блоками переменных выступали оценки возрастной динамики на протяжении 20–60 лет и старше с интервалом в пять лет (20–25–30–35–40–45–50–55–60–старше 60 лет, далее обозначаемым как 65+): А) профессионализма (в целом); В) социально-демографические характеристики и характеристики родительской семьи; С) “факторы профессионализма” и параметры двадцати психологических и физических систем, характеризующих: 1) произвольную память; 2) произвольную память; 3) обучаемость; 4) физическую работоспособность; 5) интеллектуальную работоспособность; 6) физическое здоровье; 7) здоровье духовное; 8) интуицию в профессиональной сфере и др. (см. Приложение).

К *внесубъектным ресурсам*, согласно “Модели динамики профессионализма субъекта” [15], относились: 1) ресурсы родительской семьи; 2) ресурсы своей семьи; 3) условия социальной среды как потенциальные детерминанты социальной успешности; 4) особенности социальной позиции человека (состояние в браке, наличие детей, занимаемая должность, доход и т.п.). К *интрасубъектным ресурсам* – традиционно изучаемые в психологии: 1) свойства личности и интеллекта; 2) психологические системы саморегуляции, мета-способности и т.п.; 3) отношения, ценности, смыслы, духовность и др.; 4) профессиональный опыт (косвенно проявляющийся, в частности, как стаж работы, стаж работы в организации, стаж управленческой деятельности); 5) физические ресурсы (здоровье, работоспособность и т.п.); 6) социальный опыт (стаж семейной жизни и т.п.).

Обобщая суждения специалистов, под *профессионализмом* нами понимается интегральная характеристика субъекта квалифицированной деятельности, отражающая его способность успешно (то есть, в соответствии с критериями продуктивности, качества, надежности работы, с оптимальными психофизическими затратами, при удовлетворенности трудом) решать профессиональные задачи (в пределах своих должностных обязанностей). Однако нами изучалось *не содержание “профессионализма” и его составляющих*, а их динамика – изменения, степень развития на протяжении профессиональной карьеры в возрасте от 20 до 65 лет в пятилетних интервалах, как это представляется субъектам как экспертам. Ввиду того, что исследование проходило в условиях платного профессионального обучения (следовательно, все обследуемые были ориенти-

рованы на карьерный рост и заинтересованы в своем дальнейшем профессиональном развитии, все они состоялись как профессионалы, а большая их часть – 77% являлись руководителями среднего и высшего звена управления, все они находились в общем семантическом пространстве, использовали согласованный профессиональный тезаурус, наряду с представленными в анкете определениями рабочих понятий), предполагалось, что у всех экспертов понимание содержания *профессионализма* и его составляющих было сходным; исследователи давали пояснения при возникновении вопросов. Согласно результатам наших предыдущих исследований, используемые концепты выступают в качестве фрагментов *профессиональной картины мира* [14].

В процедурах *множественного регрессионного анализа* (МРА) в качестве *аргументов* выступали особенности родительской и собственной семьи, *актуальный возраст* эксперта, должностная позиция, относительный уровень составляющих профессионализма (таблицы 2–11); в качестве *функции* – оценки экспертами своего профессионализма в разном возрасте на протяжении профессиональной карьеры от 20 до 65 лет.

Согласно ранее проведенным расчетам к 31 году у субъектов уже складываются типичные для профессии и социальной группы (руководители/специалисты, мужчины/женщины и т.д.) представления о динамике ПСС; до 47 лет у них сохраняются профессиональные и карьерные ориентации, желание инвестировать в свой профессионализм. Возраст 31–47 лет не характеризуется как остро критический, в этом возрасте обычно не происходят типовые жизненные и профессиональные кризисы, сопряженные с прекращением работы по возрасту или состоянию здоровья. В возрасте 31–47 лет люди имеют (или должны иметь в “норме”) необходимый и достаточный социальный опыт – профессиональный (карьерное продвижение и квалификационный рост), управленческий (те или иные виды управления работой других людей), опыт жизни в браке и опыт воспитания детей. В возрасте 31–47 лет, как правило, еще не проявляются такие деструкции, нарушения здоровья и пр., которые могут изменять представления профессионала о себе как личности и субъекте деятельности.

Концентрация научных задач, позволяющая рельефно выделить роль ресурсов и их психологический статус, достигалась объединением методических приемов: 1) “выравниванием” выборки – сокращением возрастного интервала испытуемых до 31 – 47 лет (по сравнению с ранее из-

учаемыми выборками [2, 14]); 2) использованием МРА, метода *Forward* (прямой: пошаговое включение переменных с проверкой на значимость их частной корреляции с критерием, в результате которого в уравнение включаются лишь переменные, имеющие значимую частную корреляцию с переменной-критерием); 3) отдельным анализом роли *интрасубъектных и внесубъектных ресурсов* в детерминации: а) профессионально-деятельностной; в) пола; с) успешности должностного продвижения (“вертикальной карьеры”).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Результаты МРА данных, полученных на разных выборках, дают основание выделить несколько характерных тенденций динамики актуализации субъектом ресурсов на протяжении профессиональной карьеры. На примере *бухгалтеров* просматриваются следующие тенденции, связанные с профессиональной спецификой: 1) *возрастание роли типичных ресурсов как детерминант профессионализма* на протяжении карьеры (последовательно возрастают коэффициенты детерминации (r^2) как интрасубъектными ресурсами от $r^2 = 0.291$ до 0.511, так и внесубъектными – от $r^2 = 0.111$ до 0.543); 2) *периодическая смена доминант*: среди интрасубъектных ресурсов первоначально определяющая роль профессиональной компетентности (поддерживаемая, вероятно, трудолюбием, прилежанием, работоспособностью и т.п.) к 50 годам заменяется саморегуляцией; среди внесубъектных ресурсов с 35 лет важным становится “роль руководителей”, с 45 – “роль мужчин” (что отражает конструктивные отношения в рабочих коллективах); 3) *отражение жизненных кризисов* и радикальные смены доминант: у *бухгалтеров* с 40 до 60 лет важным фактором профессионализма выступает качество памяти, снижение которой с 50 лет частично компенсируется саморегуляцией; с 35 до 45 лет дважды меняется “знак” и “вес” “роли детей”, в 60 лет ресурсом становится религия; 4) *отражение типовых сценариев образа жизни*: если в 20–25 лет основным ресурсом выступает профессиональная компетентность (вследствие накопления профессионального опыта, положительной мотивации и др.), в середине карьеры, в 40–50 лет, профессионализм ограничивается снижением физических и психических функций (памяти, работоспособности, здоровья), компенсируемых навыками саморегуляции (вследствие приобретенного жизненного опыта) и активизации социальных связей (табл. 2 и 3).

Таблица 2. Уравнения МРА: динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20–65 лет): *бухгалтеры* (интрасубъектные ресурсы)

МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты	r / r^2
20 лет = 0.382 Профессиональная компетентность + 0.961	0.374/0.140
25 лет = 0.375 Профессиональная компетентность + 0.490	0.477/0.227
Физическая саморегуляция – 1.448	
30 лет = 0.382 Профессиональная компетентность + 2.792	0.342/0.117
35 лет = 0.509 Профессиональная компетентность + 2.541	0.442/0.178
40 лет = 2.230 Память произвольная – 6.914	0.292/0.083
45 лет = 0.372 Профессиональная интуиция + 0.464 Обучаемость + 0.265 Здоровье – 0.525	0.724/0.524
Работоспособность интеллектуальная + 3.388	
50 лет = 0.272 Память произвольная + 0.200 Эмоциональная саморегуляция – 4.081	0.617/0.381
55 лет = 0.378 Память произвольная + 0.203 Эмоциональная саморегуляция + 3.178	0.641/0.411
60 лет = 0.503 Память произвольная + 0.282 Физическая саморегуляция + 1.940	0.687/0.472
65 лет = 0.462 Профессиональная компетентность + 0.277	0.667/0.444
Физическая саморегуляция + 1.462	

Примечание: здесь и в последующих таблицах r – коэффициент корреляции, r^2 – коэффициент детерминации.

Таблица 3. Уравнения МРА: динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20–65 лет): *бухгалтеры* (внесубъектные ресурсы)

МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты	r / r^2
20 лет = – 2.075 Воспитание в полной семье + 4.000	0.332/ 0.111
25 лет = ни одна из переменных не включена в уравнение	–
30 лет = – 0.257 Роль детей – 0.141 Роль обстоятельств + 5.692	0.445/0.178
35 лет = 0.166 Роль руководителей – 0.271 Роль детей – 0.126 Роль обстоятельств + 5.803	0.527/0.278
40 лет = +1.960 Роль детей + 6.201	0.507/0.257
45 лет = 0.173 Роль руководителей + 0.171 Роль мужчины – 0.774 Брак – 0.291 Роль детей – 0.122 Роль отца – 0.213 Роль женщин + 7.770	0.787/0.620
50 лет = 0.139 Роль руководителей – 0.669 Брак – 0.116 Роль женщин + 6.677	0.566/0.321
55 лет = 0.209 Роль руководителей + 0.173 Роль мужчин – 0.235 Роль женщин + 5.564	0.665/0.442
60 лет = 0.335 Роль религии – 0.242 Роль женщин + 6.250	0.524/0.273
65 лет = 0.552 Роль мужчин – 0.533 Роль женщин + 0.067 Семейный стаж + 5.595	0.737/0.543

Рассматривая результаты МРА в выборке *женщин* (представительниц трех профессий) и сравнивая их с данными мужчин, наряду с вышеозначенными можно выделить и другие тенденции в вовлечении ресурсов: 1) *разнообразие в актуализации ресурсов* (сравнительно с представителями одной профессии – женщинами-бухгалтерами); 2) *возрастание роли мета-способностей* (саморегуляции, обучаемости) во второй половине профессиональной карьеры; 3) *снижение с возрастом роли “естественных” функций как ресурсов* (с 25–30 лет – здоровья, с 35–40 – работоспособности); 4) *гендерная детерминация* (так, у женщин роль супругов и брака выступает ограничивающим фактором, у мужчин – позитивным; у женщин “роль детей” выступает важным ресурсом лишь в 40 лет, у мужчин – с 20 до 40 лет; для мужчин важна роль цельности – в 20 лет, обучаемости – в 35 лет и широты интересов – в 40 лет, и др.);

5) *длительное воздействие некоторых внесубъектных условий* (место рождения, следовательно, условия воспитания и обучения – до 35 лет; роль матери – до 65 лет); 6) *возрастная актуализация* некоторых ресурсов (например, “роль религии” – в 50–65 лет) (табл. 3–7).

В выборке *руководителей* (т.е. лиц, быстро продвигающихся по должностным позициям) в сравнении со *специалистами* (т.е. лицами с несложившейся “вертикальной” карьерой) проявляются следующие особенности: 1) *возрастание на протяжении карьеры роли разных ресурсов* (коэффициенты детерминации интрасубъектными ресурсами изменяются от $r^2 = 0.139$ до 0.375, внесубъектными – от 0.179 до 0.321); 2) *изменения степени актуализации и характера детерминации* всех ресурсов на разных этапах карьеры (“веса”, согласно коэффициентам, и “знака” ресурсов); 3) *активное вовлечение мета-способностей* как

Таблица 4. Уравнения МРА: динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20–65 лет): *женщины* (интрасубъектные ресурсы)

МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты	r / r^2
20 лет = 0.441 Профессиональная компетентность + 0.250	0.539/0.291
Работоспособность физическая – 0.187 Жизненные кризисы – 0.251	
25 лет = 0.557 Профессиональная компетентность - 0.239 Здоровье + 3.041	0.539/0.291
30 лет = 0.445 Профессиональная компетентность - 0.348 Здоровье + 4.934	0.419/0.175
35 лет = 0.471 Память произвольная + 2.951	0.349/0.122
40 лет = 0.983 Память произвольная + 0.741	0.207/0.043
45 лет = 0.245 Интеллектуальная саморегуляция + 5.390	0.350/0.123
50 лет = 0.219 Интеллектуальная саморегуляция + 0.137 Обучаемость + 4.860	0.465/0.216
55 лет = 0.178 Профессиональная компетентность + 0.152 Интеллектуальная саморегуляция + 0.211 Память произвольная + 3.433	0.546/0.293
60 лет = 0.235 Профессиональная компетентность + 0.211 Обучаемость + 0.256 Физическая саморегуляция + 0.298 Профессиональная интуиция – 0.265 Здоровье + 2.034	0.658/0.433
65 лет = 0.327 Профессиональная компетентность + 0.246 Память произвольная + 0.314 Профессиональная интуиция + 0.246 Физическая саморегуляция – 0.326 Здоровье – 0.137 Профессиональные деструкции + 1.699	0.715/0.511

Таблица 5. Уравнения МРА: динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20–65 лет): *женщины* (внесубъектные ресурсы)

МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты	r / r^2
20 лет = ни одна из переменных не включена в уравнение	–
25 лет = 0.402 Место рождения + 4.209	0.230/0.053
30 лет = 0.308 Место рождения + 4.209	0.230/0.053
35 лет = 0.207 Место рождения + 0.148 Роль руководителей – 0.099 Роль супругов + 5.023	0.361/0.130
40 лет = 0.614 Роль детей – 0.448 Роль супругов + 7.282	0.333/0.111
45 лет = 0.093 Роль руководителей + 6.549	0.247/0.061
50 лет = 0.503 Воспитание в полной семье + 0.098 Роль религии + 6.467	0.314/0.099
55 лет = 0.129 Роль матери + 0.142 Роль религии + 5.811	0.419/0.175
60 лет = 0.118 Роль матери + 0.233 Роль религии – 0.103 Роль друзей + 5.577	0.427/0.183
65 лет = 0.167 Роль матери + 0.250 Роль религии – 0.208 Роль друзей + 0.150 Роль родственников + 4.617	0.541/0.293

Таблица 6. Уравнения МРА: динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20–65 лет): *мужчины* (интрасубъектные ресурсы)

МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты	r / r^2
20 лет = 0.557 Профессиональная компетентность + 0.182 Профессиональные деструкции + 0.225 Цельность интересов – 1.420	0.609/0.371
25 лет = 0.605 Профессиональная компетентность + 0.813	0.471/0.222
30 лет = 0.621 Профессиональная компетентность + 1.235	0.442/0.195
35 лет = 0.400 Профессиональная компетентность + 0.342 Обучаемость + 0.863	0.511/0.261
40 лет = 0.329 Профессиональная интуиция + 0.279 Широта интересов + 2.316	0.441/0.192
45 лет = 0.464 Профессиональная компетентность + 3.337	0.414/0.171
50 лет = 0.313 Профессиональная компетентность + 0.247 Общительность + 3.027	0.473/0.224
55 лет = 0.250 Профессиональная компетентность + 0.202 Профессиональная интуиция + 3.887	0.479/0.230
60 лет = 0.318 Профессиональная компетентность + 0.019 Интеллектуальная саморегуляция + 3.930	0.545/0.297
65 лет = 0.379 Профессиональная компетентность + 0.238 Работоспособность физическая + 2.860	0.638/0.407

Таблица 7. Уравнения МРА: динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20–65 лет): *мужчины* (внесубъектные ресурсы)

МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты	r / r^2
20 лет = 1.285 Брак + 0.502 Дети + 0.288 Роль матери – 0.678	0.503/0.253
25 лет = 0.342 Дети + 0.250 Роль детей + 0.525 Место рождения + 0.446 Образование матери – 0.715 Образование отца + 4.237	0.675/0.455
30 лет = 1.687 Брак + 0.169 Место рождения + 0.169 Роль супруги - 0.331 Образование отца + 2.843	0.649/0.422
35 лет = 1.188 Брак + 0.307 Место рождения + 0.139 Роль супруги + 3.500	0.514/0.264
40 лет = 0.642 Дети – 0.154 Роль руководителей + 6.107	0.391/0.153
45 лет = 1.188 Брак + 5.692	0.355/0.126
50 лет = 0.205 Роль родственников – 0.079 Роль отца + 6.892	0.478/0.228
55 лет = 0.146 Роль родственников + 6.782	0.350/0.122
60 лет = 0.181 Должность матери - 0.108 Роль детей – 1.16 Рождение в полной семье + 7.714	0.427/0.183
65 лет = – 0.175 Роль детей – 0.274 Место рождения + 7.402	0.379/0.146

Таблица 8. Уравнения МРА: динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20–65 лет): *руководители* (интрасубъектные ресурсы)

МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты	r / r^2
20 лет = 0.350 Профессиональная компетентность + 1.241	0.373/0.139
25 лет = 0.524 Профессиональная компетентность + 1.693	0.468/0.219
30 лет = 0.502 Профессиональная компетентность – 0.335 Здоровье + 4.872	0.424/0.182
35 лет = 0.801 Обучаемость – 0.361 Профессиональная интуиция + 3.155	0.553/0.306
40 лет = 0.289 Обучаемость + 4.874	0.315/0.277
45 лет = – 0.116 Профессиональные заболевания + 0,324 Саморегуляция интеллектуальной деятельности – 0,342 Профессиональная компетентность + 7.885	0,527/0,277
50 лет = 0,353 Саморегуляция интеллектуальной деятельности – 0,292 Профессиональная компетентность + 7.147	0,480/0,231
55 лет = 0,231 Саморегуляция (эмоциональная) + 5.567	0,318/0,101
60 лет = 0,266 Саморегуляция (эмоциональная) + 4.904	0,351/0,123
65 лет = 0.413 Саморегуляция (эмоциональная) – 0.561 Здоровье+ 0.444 Работоспособность физическая – 0.193 Жизненные кризисы + 4.992	0.612/0.375

ресурсов (с 35 лет – обучаемости, с 45 – саморегуляции) и внесубъектных условий (в 25–40 – места рождения, в 35–45 – должности); 4) *актуализация ценностного аспекта внесубъектных ресурсов* (руководители признают высокой роль матери в 20–25 лет, соперничают с мужчинами в 20–35 и только в 50–65 роль мужчин выступает для них положительным ресурсом); для сравнения, у *специалистов* на первый план выходит *прагматичный, материальный, статусный аспект* (признают высокую роль должности матери в 50–55 лет, должности отца в 55 лет, при негативной оценке роли своего брака и супругов – таблицы 8–11).

Обобщая и сравнивая особенности актуализации ресурсов в разных социальных группах, можно выделить следующие тенденции: 1) *актуализация широкого спектра интрасубъектных ресурсов сочетается с актуализацией разнообраз-*

ных внесубъектных ресурсов (например, у *руководителей*) и, напротив, обедненность актуализации интрасубъектных ресурсов сочетается с ограниченным вовлечением внесубъектных (например, у *специалистов* – табл. 8–11); 2) более *интенсивное вовлечение интрасубъектных ресурсов сочетается с большей силой влияния внесубъектных ресурсов*, согласно коэффициентам детерминации r^2 (на протяжении карьеры возрастает влияние ресурсов обоих видов в выборках руководителей, бухгалтеров, женщин – таблицы 2–3, 4–5, 8–9); 3) *изменение знака влияния некоторых ресурсов* (профессиональной компетентности и роли мужчин у руководителей, роли детей – у бухгалтеров, места рождения – у мужчин); 4) *периодическая актуализация отдельных ресурсов* с интервалом в 10–35 лет (место рождения у руководителей в 25, 30, 35, 40 и 55, 65 лет, должности – в 30, 35 и 45 лет, роли обстоятельств в 30 и 65 лет; профес-

Таблица 9. Уравнения МРА: динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20–65 лет): *руководители* (внесубъектные ресурсы)

МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты	r / r^2
20 лет = 0.211 Роль матери – 0.185 Роль руководителей + 0.187 Роль детей – 0.128 Роль мужчин + 2.578	0.424/0.179
25 лет = 0.437 Место рождения + 0.197 Роль детей – 0.161 Роль мужчин + 0.151 Роль матери + 2.164	0.474/0.225
30 лет = 0.437 Место рождения + 0.167 Роль детей – 0.113 Роль мужчин – 0.101 Роль искусства + 0.202 Должность + 0.087 Роль обстоятельств + 2.878	0.494/0.244
35 лет = 0.385 Место рождения + 0.112 Роль детей + 0.169 Должность – 0.102 Роль религии + 4.174	0.420/0.176
40 лет = 0.108 Роль детей – 0.087 Роль религии + 0.154 Место рождения + 6.048	0.285/0.087
45 лет = 0.137 Должность + 6.324	0.199/0.040
50 лет = 0.131 Роль родственников + 0.067 Роль друзей + 0.064 Роль мужчин + 6.871	0.434/0.188
55 лет = 0.139 Роль родственников + 0.254 Образование матери – 0.147 Место рождения + 6.234	0.429/0.184
60 лет = – 0.273 Дети + 0.100 Роль братьев/ сестер + 0.143 Роль мужчин – 0.125 Роль женщин + 6.465	0.475/0.226
65 лет = – 0.278 Дети + 0.229 Роль мужчин – 0.231 Роль женщин – 0.220 Место рождения + 0.099 Роль обстоятельств + 6.326	0.566/0.320

Таблица 10. Уравнения МРА: динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20–65 лет): *специалисты* (интрасубъектные ресурсы)

МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты	r / r^2
20 лет = ни одна из переменных не включена в уравнение	–
25 лет = 0.632 Здоровье – 0.388	0.358/0.128
30 лет = 0.706 Здоровье + 0.792	0.527/0.277
35 лет = ни одна из переменных не включена в уравнение	–
40 лет = ни одна из переменных не включена в уравнение	–
45 лет = 0.557 Профессиональная компетентность – 0.473 Широта интересов + 6.190	0.605/0.336
50 лет = ни одна из переменных не включена в уравнение	–
55 лет = 0.284 Коммуникабельность (деловая) – 0.129 Жизненные кризисы + 4.584	0.528/0.279
60 лет = 0.506 Коммуникабельность (деловая) – 0.347 Профессиональная интуиция + 5.305	0.543/0.215
65 лет = ни одна из переменных не включена в уравнение	–

Таблица 11. Уравнения МРА: динамика изменений детерминирующих составляющих профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20–65 лет): *специалисты* (внесубъектные ресурсы)

МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты	r / r^2
20 лет = ни одна из переменных не включена в уравнение	–
25 лет = ни одна из переменных не включена в уравнение	–
30 лет = 0.585 Место рождения + 3.070	0.427/0.183
35 лет = 0.583 Место рождения + 3.899	0.519/0.270
40 лет = – 0.443 Роль братьев/ сестер + 6.820	0.373/0.139
45 лет = 0.391 Место рождения + 0.559 Должность матери + 0.131 Роль обстоятельств + 3.998	0.695/0.483
50 лет = 0.420 Должность матери + 6.157	0.403/ 0.163
55 лет = – 0.885 Брак + 0.164 Должность отца + 6.851	0.540/ 0.292
60 лет = – 0.187 Роль супругов + 6.666	0.503/ 0.253
65 лет = – 0.240 Роль супругов + 6.188	0.568/ 0.323

сиональной интуиции у мужчин в 40 и в 55 лет; роли мужчин в профессиональном становлении у бухгалтеров в 45, 55 и 65 лет, профессиональной компетентности – в 20–35 и в 65 лет и т.д. – таблицы 2–11).

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ

Как показали результаты цикла предшествующих исследований, представители разных социальных групп (мужчины, женщины, специалисты, руководители, реализованные в семье, представители разных профессий и пр.) характеризуются выраженным *внутригрупповым сходством* актуализируемых ими *ресурсов*, отличающим их от представителей других групп, нередко статистически значимо [2, 14]. Согласно задачам настоящего исследования, в представлениях лиц разного возраста (31–47 лет), состоявшихся как успешные профессионалы, оценки динамики своего профессионализма (от 20 до 65 лет) зависят от множества условий внутренней и внешней среды, которые как детерминанты ПСС могут по-разному актуализироваться у представителей разных социальных групп.

Роль профессии в актуализации ресурсов. На примере профессии “бухгалтер” видно возрастание роли и “веса” *интрасубъектных ресурсов* в оценках профессионализма с 20 лет до 65 лет (от коэффициентов детерминации $r^2 = 0.140$ до 0.444) и “веса” *внесубъектных ресурсов* (от $r^2 = 0.111$ до $r^2 = 0.543$), вероятно, объясняемых спецификой трудовых функций, однообразием условий, высокой ответственностью работы.

У *бухгалтеров* в оценках “профессионализма” в 20–25–30–35 лет определяющим среди *интрасубъектных ресурсов* выступает профессиональная компетентность (как экстенсивное накопление опыта). В 40 лет определяющим, точнее, ограничивающим фактором становится произвольная память, имеющая важное значение для исполнения трудовых функций (вследствие возрастного снижения); в 45 лет – полиресурсная комбинация профессиональной интуиции, обучаемости, здоровья (вероятно, как компенсация ухудшения состояния первоначальных “естественных” ресурсов), ограничиваемая уровнем интеллектуальной работоспособности; в 50–55–65 лет – произвольная и произвольная память (вследствие возрастного снижения показателей) в сочетании с эмоциональной саморегуляцией (компенсирующей особые условия деятельности – финансовая ответственность, периодически стрессовый характер работы в периоды отчетно-

сти) и саморегуляцией физического состояния (вследствие возрастных изменений) (табл. 2).

Среди *внесубъектных ресурсов у бухгалтеров* решающим фактором успешной профессионализации в 20 лет выступает воспитание в полной семье; для 25 лет не выделено никаких типичных ресурсов (вероятно, вследствие темпоральных различий типичного жизненного сценария: репродуктивный возраст женщины, замужество, рождение детей, или быстрое карьерное и профессиональное продвижение); в 30 лет профессионализм ограничивается наличием детей и ориентацией на случайные обстоятельства. С 35 лет возрастает роль социальных факторов – роли руководителей, мужчин (возраст активного профессионального и должностного роста). В 40 лет ключевым позитивным ресурсом являются подростки, снимающие с матерей множество забот по уходу за ними; в 45–55 лет – полиресурсная комбинация признания важной роли руководителей и роли мужчин, при этом ограничивают профессиональное развитие состояние в браке, признание роли отца, роли детей и женщин; в 60 лет роль религии и семейный стаж способствуют поддержанию профессионализма, а высокие оценки роли женщин ограничивают его (табл. 3).

Выявляются и “метаморфозы ресурсов”: периодические изменения валентности некоторых ресурсов на протяжении профессиональной карьеры (роли детей и состояние в браке), резкие изменения “веса” ресурсов как детерминант профессионализма. Так, например, “роль детей” определяет оценки профессионализма в 30, 35, 45 лет с отрицательным знаком (–0.257, –0.271 и –0.291), а в 40 лет – с положительным (1.960) коэффициентом, превосходящим типичные в 6–7 раз, при нейтрализации роли этого ресурса в последующем. Объяснением подобных метаморфоз в динамике актуализируемых ресурсов может быть естественная эволюция женщины: рождение и уход за малолетними детьми не способствуют активному профессиональному росту; дети в подростковом и юношеском возрасте освобождают время и силы женщины и выступают в качестве важного фактора ее позитивных самооценок; в 20–25 лет у взрослеющих детей актуальными вопросами становятся выбор профессионального пути, создание своей семьи и др., что ложится тяжелым грузом на плечи, как правило, их матерей, а не отцов. Сравнительно запоздалое признание роли руководителей как фактора профессионального развития в 35, 45, 50 и 55 лет, признание положительной роли мужчин в 45 и 55 лет и, напротив, тормозящей роли “фактора женщин”

в оценках профессионализма в 45–60 лет, можно объяснять влиянием типичных женских коллективов, в чем-то противоположным “мужской ментальности”, требуемой для успешной карьеры.

Роль гендера в актуализации ресурсов. Этот, широко изучаемый в современной психологии фактор, весомо влияет на спектр и “вес” используемых человеком ресурсов (табл. 4–7). В целом, полученные нами результаты соответствуют литературным данным о более выраженных широте и цельности интересов у мужчин, о более внимательном отношении к своему здоровью женщин, об их лучшей адаптивности и саморегуляции, по сравнению с мужчинами [1, 16, 23, 24 и др.]. В социологических исследованиях устойчиво фиксируется большая активность женщин в семье (время, затрачиваемое на ведение хозяйства, воспитание детей и пр.), что объясняет разную роль семьи и брака как ресурсов для женщин и мужчин. Примечательно, что у мужчин с 20 до 40 лет устойчиво важная роль принадлежит детям, а значение брака, согласно коэффициентам уравнений, в 5–10 раз превосходит вклад других *внесубъектных* ресурсов (табл. 7), тогда как у женщин эти “дефициты” компенсируются ролью матери и религии (табл. 5).

Успешная “вертикальная” карьера и актуализация ресурсов. При третьем разделении общей выборки – сопоставлении данных *руководителей* и *специалистов* – результаты МРА роли *интрасубъектных ресурсов* в динамике профессионализма *руководителей* соответствовали описанному в литературе особенностям деятельности управленцев. Примечательно, что на протяжении карьеры людей, состоявшихся как ответственные руководители, несколько возрастает роль и “вес” рассматриваемых ресурсов: коэффициенты детерминации $r^2 = 0.139$ в оценках профессионализма в 20 лет и 0.375 – в 65 лет. Вероятно, именно высокий профессионализм в возрасте карьерных продвижений (25–30 лет), а также хорошая обучаемость в 35–40 лет определяют последующую успешную карьеру работника. В то же время напряженность работы, множество стрессовых ситуаций, ненормированный рабочий день ослабляют здоровье. Ключевыми ресурсами второй половины карьеры у *руководителей* становятся механизмы саморегуляции интеллектуальной деятельности и эмоционального состояния (табл. 8). Однако роль и “вес” анализируемых *внесубъектных ресурсов руководителей* на протяжении всей карьеры незначительны: коэффициенты их детерминации уровня профессионализма в 20 и 65 лет составляют $r^2 = 0.179$ и 0.320 , соответственно. Из сравнительно невысокой доли объясняемой дис-

персии следует, что *руководители* также задействуют и другие, неучтенные нами *интрасубъектные* и *внесубъектные* ресурсы. Выраженное изменение актуализируемых ресурсов на протяжении карьеры можно объяснить следующим: на “старте” карьеры важную роль играют ресурсы родительской семьи, условия воспитания и обучения в детстве и юности, в последующем – условия окружения – дети, семья, обстоятельства, должностное продвижение. Если первоначально будущие руководители отличаются своеобразным “эдиповым комплексом” (ревностью и соперничеством с руководителями, с мужчинами), то в зрелом возрасте у них актуализируется опыт родственных и дружеских отношений. Если условия взросления и воспитания в крупных городах не побуждают к поддержанию высокого профессионализма на склоне карьеры, то, напротив, у родившихся в небольших поселках и мигрирующих в крупные города сохраняется потребность самореализации в работе и в 55–65 лет (табл. 9).

Примечательно, что у руководителей (т.е. социально успешных субъектов по критерию должностного продвижения), в качестве весомых и продолжительно действующих *внесубъектных ресурсов* выступают *социально одобряемые факторы* – состояние в браке, роль детей (даже ожидаемых), матери, а также возможности, связанные с занимаемой должностью и обстоятельствами, вероятно, как источники профессиональных ценностей, смыслов, профессионального развития. Ставшие руководителями (в большинстве мужчины) активно в среднем возрасте используют мета-способности – разные виды саморегуляции, что не типично для выборки мужчин. Парадоксально, но у руководителей именно заниженные оценки своей интуиции в 35 лет и профессиональной компетентности в 20–45 лет выступают факторами их профессиональной успешности. В 30–40 лет заниженные оценки роли других людей (мужчин, руководителей), искусства, религии также способствуют успешной карьере, что объясняется, скорее, своеобразным соперничеством и их поглощенностью работой, “трудоголизмом” и как следствие – дефицитами здоровья в 30 и 65 лет, жизненными кризисами в 65 лет, сопряженными с успешной карьерой (табл. 8, 9). Примечательно также, что у них в детерминации профессионализма в 50–55 лет происходит радикальная смена приоритетов: определяющей становится роль родственников, друзей, мужчин (в 55 лет важным фактором также становится образование матери, рождение и воспитание в небольшом поселке); в 60 лет велика роль братьев и сестер, роль мужчин, отрицательную роль играют дети, роль женщин;

в 65 лет положительную роль играют мужчины и обстоятельства, отрицательную – дети, женщины, место рождения (табл. 9).

Результаты МРА роли *интрасубъектных ресурсов* в становлении *специалистов* являют собой контрастное отличие рассмотренной выше картины. *Специалистов* отличает бедность актуализируемых ими *интрасубъектных* ресурсов (в оценки профессионализма 20, 35, 40, 45, 50 и 65 лет не включена ни одна переменная), преимущественное использование ресурсов как “функциональных систем” (по Б.Г. Ананьеву) в виде физических возможностей организма и психики, а также непродуктивных комбинаций ресурсов: профессиональной компетентности и узости жизненных интересов как детерминант профессионализма в 45 лет, коммуникабельности и выраженности жизненных кризисов – в 55 лет, коммуникабельности и низких оценок своей профессиональной интуиции – в 60 лет (табл.10).

Вероятно, ограниченность актуализируемых ресурсов, ориентация на “функциональные системы” организма и психики, а не “операциональные” (т.е. формируемые в деятельности), использование непродуктивных комбинаций ресурсов, а также незначительный вклад анализируемых ресурсов в оценки профессионализма ($r^2 = 0.128–0.215$ для интрасубъектных ресурсов – табл. 10; $r^2 = 0.139–0.323$ для внесубъектных – табл. 11) и объясняют сравнительно невысокий уровень профессионализма специалистов, невысокие темпы прироста, активное снижение профессионализма к пенсионному возрасту, не сложившееся успешное продвижение по службе [2, 14]. Для *специалистов* также характерны невыраженные, “неопределенные”, “недетерминированные” возрастные периоды (соответственно, в уравнения МРА не включена ни одна переменная), “эксплуатация” преимущественно условий родительской семьи: в оценках профессионализма в 30, 35, 45 лет – место рождения (обуславливающего во многом особенности воспитания и образования); в 40 лет – отсутствие положительного опыта отношений с братьями и сестрами, в 50 лет – должность матери; в 55 – должность отца; в 60 и 65 лет – не сложившиеся отношения в своей семье как “антиресурсы” (табл. 11). Если разные виды социальной успешности – “вертикальная карьера”, профессионализм, самореализация в семье, наличие управленческого опыта, имеют специфическую детерминацию, то противоположное им – несостоявшаяся карьера, отсутствие управленческого опыта, нереализованность в семье, характеризуются сходными особенностями – ог-

раниченностью актуализируемых ресурсов, чаще “функциональных”, их неизменяемостью на протяжении карьеры [2, 15].

По мнению ряда ученых, механизмы полноценной интеграции человеком ресурсов социальной среды закладываются в раннем детстве, в ситуациях взаимодействия ребенка с ближайшим окружением, которые затем транслируются и в другие социальные сферы – дошкольные учреждения, школу, профессиональную деятельность, досуг и др. [5, 10, 17, 19]. Результаты наших исследований позволяют конкретизировать эти представления. На основании результатов изучения *динамики актуализации ресурсов субъектом на протяжении профессиональной карьеры* (на примере оценок экспертами динамики изменений своего профессионализма и его составляющих с 20 до 65 лет) можно говорить о выраженной избирательности, отставленности по времени, специфических комбинациях, о неравномерной актуализации разных ресурсов, их разном “весе” (вкладе) и валентности (знаке) в разные возрастные периоды, о своеобразных циклах актуализации некоторых ресурсов, о разных видах и даже разной валентности ресурсов для представителей разных социальных групп (мужчин и женщин, руководителей и специалистов и пр.), то есть для субъектов, различающихся характеристиками *социального пространства* – социальной микро- и мезосреды, типичной для представителей разных групп.

Принимая во внимание, что в возрасте средней взрослости (в интервале 30–50 лет) отсутствуют выраженные связи актуального возраста субъектов с их оценками динамики своего профессионализма и его составляющих на протяжении карьеры (с 20 до 65 лет), а также с актуализируемыми ресурсами, можно считать, что такие оценки отражают фрагменты их *профессиональной картины мира* (ПКМ). Такие фрагменты ПКМ – не всегда осознаваемы, инвариантны для отдельных субъектов и представителей определенных групп [14], и, вероятно, влияют на реальную динамику профессионального становления субъекта. Смена ресурсов как детерминант профессионализма отражает закономерности профессионального становления субъекта на протяжении профессиональной карьеры и закономерности биологической эволюции человека. Последовательное обращение человека к использованию новых ресурсов чаще происходит при возрастном ограничении функциональной роли или ослаблении “функциональных” систем, характеризующих физиологические функции организма, и становлении в дея-

тельности “операционных” систем. Формируемые первоначально узкопрофессиональные системы на более поздних стадиях развития усиливаются мета-системами – саморегуляцией, интуицией и т.п. Подобные смены ресурсов сопряжены с социальной успешностью субъекта – должностным продвижением, профессионализмом и неформальным авторитетом, полнотой самореализации в семье [2] (последние два критерия в настоящей статье не рассматриваются). Предпочтение ресурсов имеет выраженную межиндивидуальную вариативность [12; 14], обусловленную индивидуально-психологическими особенностями и характеризующую человека как *активного субъекта своей жизнедеятельности*. Вместе с тем оно имеет и выраженные “социальные корни”.

Обобщая вышесказанное, можно выделить и существенные свойства феномена “ресурсы”, отличающего его от других психических реалий. На основании результатов цикла исследований феномен “ресурсы” можно определять как *избирательно актуализируемые условия внутренней и внешней среды субъекта, изменяющие силу влияния и валентность (знак), определяющие социальную успешность субъекта выше “среднего” (выше среднестатистической)*. Ресурсы как психологический феномен, в отличие от других феноменов (способностей, мотивации и пр.), характеризуются следующими особенностями: 1) периодическая актуализация; 2) изменение степени влияния на социальную успешность в разном возрасте; 3) изменение валентности, знака влияния; 4) специфическая актуализация (в зависимости от гендера, возраста, социальной микро- и мезосреды и пр.); 5) опережающее по времени влияние отдельных ресурсов; 6) отставленное по времени влияние других ресурсов; 7) инициирование разных эффектов в зависимости от степени актуализации отдельных ресурсов, их значимости для человека, степени их субъективной выраженности; 8) позитивные и нежелательные эффекты находятся в зависимости от диапазона актуализации отдельных ресурсов и их взаимосвязей (вероятно, вследствие становления и проявления их системных свойств).

ВЫВОДЫ

1. Динамика профессионального становления субъекта и используемые ресурсы у представителей разных социальных групп (разных профессий, должностных позиций, у мужчин и женщин) характеризуются выраженными различиями.

2. Последовательная актуализация разных ресурсов профессионального становления в пред-

ставлениях субъекта на протяжении профессиональной жизни (от 20 до 65 лет) сопряжена с высоким уровнем профессионализма, его динамичным ростом и сохранностью в целом, с социальной успешностью (должностным продвижением, наличием управленческого опыта, самореализацией в семье). Ограниченные ресурсы и длительное использование отдельных видов ресурсов сочетаются с меньшей реализованностью в разных сферах.

3. Стержневыми, “сквозными” интрасубъектными ресурсами профессионализма (в 20–45 лет) у успешных профессионалов выступают профессиональная компетентность, на рубеже 45–50 лет усиливающаяся профессиональной интуицией и саморегуляцией интеллектуальной деятельности, эмоционального и физического состояния. Ресурсы профессионализма в 25–30 лет также выступают широта жизненных интересов, в 35–40 лет – обучаемость; в 40 лет – интеллектуальная работоспособность.

4. Спектр как интрасубъектных, так и внесубъектных ресурсов менее успешных субъектов узок. В 20–30 лет их профессионализм определяется преимущественным использованием лишь “функциональных” систем, или возможностей организма, не замещаемых в последующем “операционными” системами (профессиональной компетентностью, интуицией и др.); в период 45–60 лет профессионализм поддерживается личностной и деловой общительностью. Обращение к внесубъектным ресурсам характеризуется преимущественно использованием ограниченного спектра ресурсов родительской семьи (образование и должность родителей, место рождения и т.п.).

5. Ресурсы как психологический феномен характеризуются следующими особенностями: 1) периодическая актуализация; 2) изменение степени влияния на социальную успешность в разном возрасте; 3) изменение валентности, знака влияния; 4) специфика актуализации (в зависимости от гендера, возраста, социальной микро- и мезосреды и пр.); 5) опережающее по времени влияние отдельных ресурсов; 6) отставленное по времени влияние других ресурсов; 7) инициирование разных эффектов в зависимости от степени актуализации отдельных ресурсов, их значимости для человека, степени их субъективной выраженности; 8) позитивные и нежелательные эффекты находятся в зависимости от диапазона актуализации отдельных ресурсов и их взаимосвязей (вероятно, вследствие становления и проявления их системных свойств).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Водопьянова Н.Е.* Профилактика и коррекция синдрома выгорания. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета, 2011.
2. *Денисова В.Г., Журавлева Н.И., Толочек В.А.* Актуализация ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры: условия, динамика, закономерности // Человек, субъект, личность в современной психологии. Материалы Международной конференции, посвященной 80-летию А.В. Брушлинского. Т. 3. / Отв. ред. А.Л. Журавлев, Е.А. Сергиенко. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2013. С. 36–39.
3. *Дружинин В.Н.* Психология способностей. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2007.
4. *Кабардов М.К.* Актуальные проблемы психофизиологии индивидуальных различий и дифференциальной психофизиологии // Дифференциальная психология и дифференциальная психофизиология сегодня: Материалы конференции, посвященной 115-летию со дня рождения Б.М. Теплова, 10–11 ноября 2011 г. / Под ред. М.К. Кабардова. М.: Смысл, 2011. С. 18–28.
5. *Крейг Г.* Психология развития. СПб.: Питер, 2000.
6. *Леонтьев Д.А.* Личностный потенциал как объект изучения // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 5–11.
7. *Марков В.Н.* Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: РАГС, 2001.
8. *Моросанова В.И.* Саморегуляция и индивидуальность человека. М.: Наука, 2010.
9. *Панов В.И.* Экологическая психология: Опыт построения методологии. М.: Наука, 2004.
10. *Тихомирова Т.Н.* Интеллект и креативность в условиях социальной среды. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2010.
11. *Толочек В.А.* Стили профессиональной деятельности. М.: Смысл, 2000.
12. *Толочек В.А.* Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 6. № 3. С. 27–61.
13. *Толочек В.А.* Профессиональные способности, потенциал и успешность субъекта: критический анализ проблемы и модели объяснения // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / Под ред. В.А. Бодрова, А.Л. Журавлева. Вып. 2. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2011. С. 320–346.
14. *Толочек В.А., Денисова В.Г.* Динамика профессионального становления в представлениях субъектов: самооценки как самодостаточные эмпирические данные // Психологический журн. 2013. Т. 34. № 6. С. 26–39.
15. *Толочек В.А.* Модель динамики профессионализма субъекта (МДПС) // Системогенез учебной и профессиональной. Материалы IV Международной научно-практической конференции: "Системогенез учебной и профессиональной деятельности", г. Ярославль, 19–21 ноября 2013, Ярославль. Ярославль: Изд-во "Канцлер", 2013. С. 199–190.
16. *Хазова С.А.* Ресурсы субъектности: к вопросу об определении понятия // Ресурсы и антиресурсы личности в современных копинг-исследованиях. Материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / Под ред. Л.И. Дементий. Омск: Изд-во Омского государственного университета, 2012. С. 58–63.
17. *Холодная М.А.* Психология понятийного мышления: От концептуальных структур к понятийным способностям. М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2012.
18. *Bronfenbrenner U.* The ecology of human development. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1979.
19. *Diener E., Fujita F.* Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach // Journ. of Social Psychology. 1995. 68. 5. P. 926–935.
20. *Kovas Y., Haworth C.M.A., Dale P.S., Plomin R.* The genetic and environmental origins of learning abilities and disabilities in the early school years // Monographs of the Society for Research in Child Development, 2007.
21. *Matheny K.B., Aycock D.W., Curllette W.L., Junker G.N.* The coping resources inventory for stress: A measure of perceived resourcefulness // Journ. of Clinical Psychology. 1993. V. 49 (6). P. 815–830.
22. *Quinn R.E., Rohrbaugh J.A.* A special model of effectiveness criteria: Towards a competing values approach to organizational analysis // Management Science 1983. P. 363–377.
23. *Thoits P.A.* Stress, coping and social support processes: Where are we? (What next?) // Journal of Health and Behavior. 1995. V. 36. P. 53–79.
24. *Taylor Sh.E.* Health Psychology. McGraw Hills, Inc. 1995.

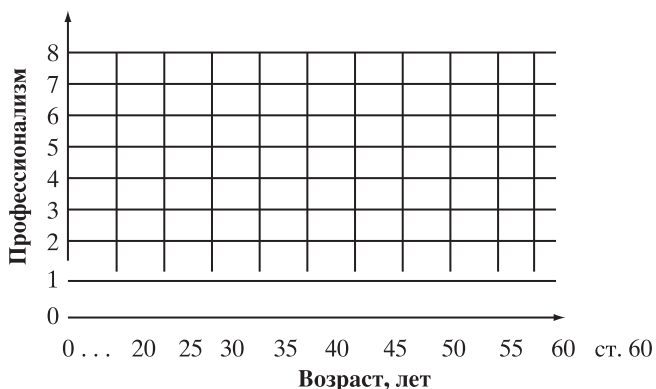
ПРИЛОЖЕНИЕ

Анкета “ДИНАМИКА”.

УВАЖАЕМЫЙ КОЛЛЕГА! Настоящее исследование проводится с **ЦЕЛЬЮ** изучения динамики профессионального становления людей. Результаты будут использоваться только в **обобщенном** виде.

Просим Вас выступить в качестве эксперта – оценить особенности развития своих отдельных качеств, начиная с 20-летнего возраста до настоящего и далее – сделать прогноз (на основании рефлексии, наблюдений за коллегами и т.д.) последующего развития своих качеств до 60 лет и старше. **Ваши суждения обозначьте числом в интервале от 0 – минимум до 8 – максимум: max 8_7_6_5_4_3_2_1_0 min**

В качестве примера: а) Как Вы оцениваете свой **профессионализм** (в границах той профессиональной деятельности, которую осуществляете или осуществляли, если изменяли в разные периоды жизни) в разном возрасте от 20 до 60 лет и старше 60, – используя **графическое отображение:**



в) То же, но используя **числовое отображение:**

Как бы Вы оценили свой **профессионализм**: в 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__

А. Ваш Пол__ Возраст __ Стаж работы __ Стаж управленческой работы __ Должность: _____ - с г.

Образование: 1 в/о _____ - _____ г. 2 в/о _____ - _____ г.; канд.н. - _____ г. докт.н. _____ г.

Состоите в браке__ Семейный стаж __лет. Дети: г.р.- _____

Место проживания: г. _____

В. Вы родились в полной семье (да, нет)._____ Воспитывались в полной семье (да, нет)._____

Родились: в селе, пос. гор. типа, в городе, в большом городе, в столице (подчеркнуть).

Образование отца: н/сред., сред., сред-спец., высш., уч.ст. (подчеркнуть)

Должность отца: _____

Образование матери: н/сред., сред., сред-спец., высш., уч.ст. (подчеркнуть)

Должность матери: _____

С. Какую роль в Вашем профессиональном становлении играли: отец _____ мать _____ братья и сестры _____ родственники _____ друзья _____ женщины _____ мужчины _____ супруг(а) _____ дети _____ руководители _____ раб/коллективы _____ особенные об-стоятельства _____ наука _____ искусство _____ рели-гия _____

1. Как бы Вы оценили свою **непроизвольную память**: в 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__

2. Как бы Вы оценили свою *произвольную память*: 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 3. Как бы Вы оценили свою *обучаемость*: в 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 4. Как бы Вы оценили *физическую работоспособность*: 20__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 5. Как бы оценили *интеллектуальную работоспособность*: 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 6. Как бы оценили свое *физическое здоровье*: 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 7. Как бы Вы оценили *“здоровье духовное”*: в 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 8. Как бы оценили *интуицию в профессиональной сфере*: 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 9. Как бы оценили свою *эмоциональную саморегуляцию*: 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 10. Как бы оценили *саморегуляцию интеллектуальную*: 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 11. Как оценили *саморегуляцию физического состояния*: 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 12. Как оценили бы *профессиональную компетентность*: 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 13. Как бы Вы оценили *деловую коммуникабельность*: 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 14. Как бы Вы оценили свою *общительность*: в 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 15. Как бы Вы оценили *широту интересов (интерес к разным явлениям жизни)* в возрасте: 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 16. Как бы Вы оценили *цельность интересов (их взаимосвязи, их взаимозависимости)* в возрасте: 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 17. Как бы Вы оценили выраженность *профессиональных деструкций* в возрасте: 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 18. Как бы оценили уровень *профессиональных заболеваний*: 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 19. Как бы оценили выраженность *жизненных кризисов*: в 20 лет__ 25__ 30__ 35__ 40__ 45__ 50__ 55__ 60__ 65__
 20. Укажите годы наиболее важных событий Вашей жизни (“позитивных” (+) и (-) “негативных”):
- СПАСИБО !

ТЕЗАУРУС:

Профессионализм – интегральная характеристика субъекта квалифицированной деятельности, отражающая его способность успешно (то есть, в соответствии с критериями продуктивности, качества, надежности работы, с оптимальными психофизическими затратами, при удовлетворенности трудом) решать профессиональные задачи (в пределах своих должностных обязанностей).

Память (непроизвольная) – процессы сохранения и воспроизведения материала без специальной цели его запомнить.

Память (произвольная) – процессы, опирающиеся на произвольное запоминание, на специальные вспомогательные действия: использование основе анализа и синтеза запоминаемого материала, сравнения и обобщения, выделение главного содержания и основных аргументов и др.

Обучаемость – одно из качеств интеллекта, способствующее легкому, быстрому и успешному овладению знаниями и навыками в процессе специального обучения, взаимодействия с другими людьми, “погружения” в образовательную среду или профессиональную сферу.

“Здоровье духовное” (сила личности) – жизнестойкость, ясность смыслов и жизненных ценностей, отсутствие продолжительных и выраженных внутриличностных конфликтов, готовность принять любые испытания.

Интуиция в профессиональной сфере – знание, возникающее как результат “непосредственного усмотрения”, как целостное охватывание условий проблемной ситуации, как “способность предвидеть” те процессы, которые происходят в профессии, “чувствовать” специфику профессиональных задач, быстро и “бессознательно” находить лучшие способы их решения.

Эмоциональная саморегуляция – умения и навыки управления своим эмоциональным состоянием (самообладание, стрессоустойчивость и т.п.).

Саморегуляция интеллектуальная – умения и навыки управления продуктивностью интеллектуальной деятельности (запоминания, мышления, воображения, представления и др.), овладение интеллектуальными мета-способностями (управления на основе знания своих особенностей интеллекта).

Саморегуляции физического состояния – умения и навыки управления физическим состоянием и продуктивностью физической деятельности.

Профессиональная компетентность – широта и глубина профессиональных знаний и умений, способность “чувствовать”, понимать состояние “проблем” в данной сфере, содержание типичных и нетипичных профессиональных задач, оптимальных способов их решения.

Деловая коммуникабельность – контактность, общительность в деловом поведении, умение быстро устанавливать контакты и конструктивно строить отношения с партнерами по работе (руководителями, подчиненными, коллегами, клиентами), продиктованные, прежде всего, интересами профессиональной деятельности – ее задачами; необходимостью поддерживать отношения с коллегами, благоприятный психологический климат; необходимостью управлять “организационным поведением” партнеров и т.п.

Общительность, коммуникабельность в межличностных отношениях – потребность в общении, интерес к индивидуальности другого человека, легкость установления контактов с людьми, легкость их поддержания, широта социальных контактов, гибкость поведения.

Широта интересов (интерес к разным явлениям жизни) – разнообразные интересы и отношения без очевидной их практической пользы и вне связи с профессиональной деятельностью.

Цельность интересов (их взаимосвязи, их взаимозависимости) – разнообразные интересы, объединенные жизненными целями или ценностями, профессиональными задачами и т.п.

Профессиональные деструкции – изменения мотивации труда, карьерных притязаний, снижение гибкости и адаптивности профессионального поведения, сокращение активного арсенала профессиональных действий и навыков; изменения и нарушения их нормальной структуры.

Профессиональные заболевания – изменения состояния здоровья, физических, физиологических и психических функций вследствие многолетнего выполнения специфических профессиональных задач, работы в специфических условиях, специфических отношений в процессе труда.

Жизненные кризисы – сравнительно непродолжительные периоды, характеризующиеся резкими изменениями состояния здоровья и психики вследствие разных “потрясений”, трудных жизненных ситуаций, возникающих новых личностных тенденций, изменений в личной жизни (семейных отношениях, в дружбе), в профессиональной сфере и профессиональных отношениях, в реализации своей профессиональной карьеры, а также вследствие тяжелых заболеваний, травм, или как самой возможности их появления.

DYNAMIC UPDATES AND ACTUALIZATION OF SUBJECT'S PSYCHOLOGICAL RESOURCES THROUGHOUT PROFESSIONAL CAREER

V. A. Tolochek , N. I. Zhuravleva

**Sc.D (Psychology), Professor, Federal State-financed Establishment of Science, Institute of Psychology RAS, Moscow;
e-mail: tolochekva@mail.ru*

*** HR Director, JSC "FODD", Moscow;
e-mail: n.zhuravleva2009@mail.ru*

The results of studying the dynamics of professional development of the subject and the actualization of professional resources in representatives of different professions (managers, accountants, entrepreneurs) and different social groups (men/women managers/subordinates) are given. An experimental study on a sample of 96 people, aged 31–47 years old was performed, the goal was to assess the dynamics of the subjects assessment of their professionalism and its components for a professional career (20 to 65 years). It was highlighted the essential features of the phenomenon "resources" as selectively actualized conditions of internal and external environment of the subject, the power to influence and alter the valence of determining the success of a social subject. It was identified a number of dynamic features that characterize resources as a psychological phenomenon. The sequence of participation and intrasubject and outsubject resources in the professional formation of the subject was reflected.

Key words: dynamics, conditions, resources, intrasubject resources, outsubject resources, the environment, the subject, career development, professionalism.