

Толочек, В. А., Журавлева, Н. И., Белик, В. В.

Институт психологии Российской академии наук, Научно-исследовательский институт технической эстетики (г. Москва)

ДИНАМИКА АКТУАЛИЗАЦИИ РЕСУРСОВ В СТАНОВЛЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛА¹

Становление профессионала, или профессиональное становление субъекта (ПСС) понимается нами как процесс изменений составляющих и структур профессионализма, которые происходят на протяжении активной профессиональной деятельности субъекта, включающий все периоды профессиональной деятельности – от начальных до завершающих; *профессионал* – субъект профессиональной деятельности, длительно специализирующийся в определенной трудовой сфере, успешно справляющийся с возложенными на него должностными функциями, имеющий соответствующую квалификацию, интегрированный в профессиональном сообществе (в контактных группах, в организации, в профессии); *ресурсы* – присущие субъекту свойства (*интрасубъектные ресурсы*), состояния и качества партнеров (*интерсубъектные ресурсы*), а также условия социальной среды (внесубъектные ресурсы), которые влияют на успешность или в опыте субъекта связываются с позитивным эффектом деятельности и поведения, выступающие в роли «детерминант», «факторов» или «условий» (по Б.Ф.Ломову).

Целью нашего исследования состояла в изучении связей ресурсов и динамики профессионального становления, отраженных в представлениях субъектов. *Объект исследования* – профессиональное становление субъекта в профессиях разных типов; *предмет исследования* – ресурсы профессионального становления на протяжении профессиональной карьеры (в представлениях субъектов); *методы*: наблюдение, беседа, опрос, психодиагностика (16 РФ Р.Б.Кеттелла, УСК, К.Томаса, методики Дж.Фланагана, Д.Денисона); исследовательская методика «Динамика профессионального становления субъекта» (имеющая удовлетворительные показатели надежности и валидности). В разных программах диссертационного исследования обследовано 111 менеджеров частных компаний, 58 частных предпринимателей, 54 бухгалтера, 112 преподавателей психологии; всего 335 чел. в возрасте от 30 до 62 лет.

В серии предварительных статистических расчетов установлено, что линейные корреляции рассматриваемых переменных (*актуального воз-*

¹ Исследование поддержано грантом РНФ № 14-28-00087: «Способности как основа ментальных ресурсов в разные возрастные периоды: механизмы развития, когнитивные технологии диагностики и формирования»

раста экспертов, свойств личности и интеллекта, социально-демографических, служебных характеристик) с оценками профессионализма чаще незначительны, а в уравнениях МРА *актуальный возраст* экспертов либо не включается, либо входит с незначительными коэффициентами, кратно (в 3 – 46 раз) уступая влиянию других переменных [1, 2, 3].

Используя прием «концентрации», из всех профессиональных выборок выделены и в дальнейшем рассматривались только данные субъектов близких возрастных групп – от 31 до 47 лет, понимаемых как представителей сходных исторических и культурных *когорт*. Из первоначальных массивов данных менеджеров (111 чел.), бухгалтеров (54 чел.), предпринимателей (58 чел.) были отобраны для последующей работы выборки субъектов в возрасте от 31 до 47 лет: менеджеров (68 чел.), бухгалтеров (36 чел.), предпринимателей (43 чел.), всего – 147 чел.

Вторичная выборка представителей трех профессиональных сфер (бухгалтеров, менеджеров и частных предпринимателей – 147 чел.) *пять раз* разделялась по пяти разным признакам. Эти подвыборки обобщенно названы «социальные группы», т.е., группы обследуемых, различающиеся по: 1) *профессии* (менеджеры, бухгалтеры, предприниматели); 2) *полу*: мужчины и женщины (51 и 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*, с высоким профессионализмом, что косвенно и формально можно выделять как *наличие управленческого опыта более 5 лет* (104 чел.) или полное отсутствие такого опыта (19 чел.), данные лиц с небольшим опытом (1 – 4 г.) исключались из анализа; 5) лица, более полно – по формальным критериям – *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.).

На основании статистических расчетов (корреляционного и факторного анализа, t-сравнения и дискриминантного, множественного регрессионного анализа) сделаны следующие выводы:

1. Представители всех рассматриваемых социальных групп отличаются сравнительно низкой восприимчивостью к условиям социальной среды, выраженной межгрупповой и индивидуальной избирательностью в отношении разных условий среды. Представители социальных групп, отличающиеся наименьшей восприимчивостью к условиям социальной среды, характеризуются наиболее выраженными профессиональными

деструкциями, деформациями и профессиональными заболеваниями во второй половине карьеры.

2. Представители противоположных групп, выделяемых по каждому из критериев социальной успешности (должностному продвижению, наличию управленческого опыта, самореализации в семье) чаще контрастно различаются по полноте и спектру актуализируемых ими ресурсов на протяжении профессиональной карьеры – с 20 до 65 лет. Профессионализм успешных субъектов сопряжен с актуализацией разных ресурсов в их довольно широком спектре, с относительно невысокой значимостью отдельных видов ресурсов, с изменением их состава, силы влияния и валентности (знака) в первой и во второй половине карьеры. Профессионализм менее успешных субъектов сочетается с актуализацией ограниченного состава ресурсов, с высокой значимостью отдельных ресурсов.

3. Среди стержневых, «сквозных» интрасубъектных ресурсов профессионализма (в 20 – 45 лет) у успешных профессионалов выступает профессиональная компетентность, которая на рубеже 45 – 50 лет сменяется профессиональной интуицией и саморегуляцией интеллектуальной деятельности, эмоционального и физического состояния. Ресурсами профессионализма в 25 – 30 лет также выступают широта жизненных интересов, 35 – 40 лет - обучаемость; профессионализма в 40 лет – интеллектуальная работоспособность.

4. Смена ресурсов как факторов профессионализма отражает закономерности профессионального становления субъекта на протяжении профессиональной жизни. Последовательное обращение человека к использованию новых ресурсов происходит при ограничении функциональной роли или ослаблении «функциональных», характеризующих физиологические функции организма, и первоначальных «операционных» систем, формирующихся в деятельности. Формируемые первоначально как общие, широко функциональные и специфические профессиональные системы, на более поздних стадиях развития *переструктурируются и дополняются мета-системами* – саморегуляцией, интуицией, цельностью интересов как новых вариантов и способов интеграции ресурсов.

5. Среди ключевых, «базовых» внесубъектных ресурсов профессионализма первоначально (в 20 – 25 – 30 лет) выступают роль матери, роль детей, место рождения; в 30 – 45 лет в состав ресурсов входит должность; в 50 – 65 лет ведущими становятся факторы социальных отношений – родственных и дружеских, как ресурсы «отставленного действия», как актуализация ранее накопленного опыта.

Литература

1. Толочек, В. А. Профессиональные способности: интер-, интра- и внесубъектные ресурсы профессиональной успешности / В. А. Толочек // Тенденции развития современной психологической науки. Тезисы юбилейной научной конференции. Ч.1. – М., 2012.
2. Толочек, В. А. Профессиональная карьера: подходы и исследования / В. А. Толочек [и др.] / Вестник Ярославского государственного университета им. П.Г.Демидова. Серия Гуманитарные науки. – 2014. – № 2 (28).
3. Толочек, В. А. Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры / В. А. Толочек, Н. И. Журавлева // Психологический журнал. – 2015. – Т. 36, № 1.