

В. А. Толочек, Л. В. Винокуров, Н. И. Журавлева

УСЛОВИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ КАК РЕСУРСЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ СУБЪЕКТОВ

Цель исследования: выделить условия социальной среды, актуализируемые (идентифицируемые, воспринимаемые) представителями разных социальных групп как ресурсы успешности субъекта на протяжении его профессиональной карьеры. В статье анализируются результаты опроса 147 респондентов (менеджеров, бухгалтеров, частных предпринимателей) в возрасте 31—47 лет, $M=39.2$ по исследовательской анкете «Динамика профессионального становления субъекта». Опрос проводился в 2010—2013 гг. в ситуациях платных форм профессионального обучения. Разделение выборки на группы (мужчины/женщины, руководители/специалисты) и использование *t*-сравнения и множественного регрессионного анализа позволило выявить специфические для выделяемых социальных групп структуры и динамику актуализации условий среды как ресурсов. Исследование показало, что у респондентов, занимающих высокие должностные позиции (руководителей) спектр внесубъектных ресурсов достаточно широк и вариативен. Последовательная актуализация разных условий среды как ресурсов профессионального становления субъектов на протяжении профессиональной жизни (от 20 до 65 лет) сопряжена с высоким уровнем профессионализма, его динамичным ростом и долгой сохранностью, с социальной успешностью в целом. У менее реализованных респондентов спектр внесубъектных условий как ресурсов сравнительно узок; для них характерно преимущественное использование ресурсов родительской семьи.

Ключевые слова: условия, социальная среда, ресурсы, субъект, профессиональная успешность, становление.

Толочек Владимир Алексеевич — докт. психол. наук, профессор, вед. науч. сотр. ФГУН «Институт психологии РАН». *E-mail:* tolochek@mail.ru

Винокуров Леонид Вячеславович — канд. психол. наук, доцент кафедры организационной психологии психол.-пед. ф-та РГПУ им. А.И. Герцена (С.-Петербург). *E-mail:* leon_1205@mail.ru

Журавлева Наталья Ирековна — аспирант Международного славянского института (Москва). *E-mail:* n.zhuravleva2009@yandex.ru

Работа поддержана грантом РНФ, проект № 14-28-00087.

Введение

С 1990-х гг. внимание представителей гуманитарных дисциплин привлекают интегральные понятия (ресурсы, потенциал), отражающие успешность адаптации человека к социальной среде, эффективность его трудовой деятельности, полноту самореализации в разных сферах жизнедеятельности. Если понятие потенциала связывают прежде всего с собственными возможностями человека как индивида, субъекта, личности (Водопьянова, 2009, 2014; Волочков, 2007; Личностный потенциал..., 2011; Митина, 2004), то в понятие ресурсов включают широкий спектр условий социальной среды — институты социальной поддержки, финансовые возможности семьи и др., а также физическое здоровье, качества человека как личности и как субъекта жизнедеятельности и пр. Показано, что обращение к подобным дополнительным возможностям часто определяет успешность человека как социального индивида, полноту его самореализации в разных сферах — в труде, семье, досуге. Но решающее значение эти условия среды имеют именно как актуализированные, идентифицированные человеком ресурсы (Крюкова, 2010; Панов, 2014; Толочек, 2009; Хазова, Дорьева, 2012; Baumeister et al., 2007; Diener, Fujita, 1995; Matheny et al., 1993; Taylor, 1995). Согласно нашей классификации (Толочек, 2009), можно различать четыре группы ресурсов: 1. *Индивидуальные ресурсы человека*: способности, умения, знания, навыки, мотивация и т.п. 2. *Ресурсы физической среды*: пространство, время, информация, энергия. 3. *Ресурсы социальной среды*: знания, технологии, социальные институты, социальные нормы и т.п. 4. *Ресурсы взаимодействия людей*. Сходную типологию ресурсов ранее предложила С. Тейлор (Taylor, 1995).

Вследствие большого разнообразия условий, обозначаемых специалистами как возможные ресурсы, возникает ряд вопросов. Например, все ли условия среды могут выступать в качестве ресурсов? Все ли они равнозначны по влиянию на разных людей? Пожалуй, наиболее противоречиво в литературных источниках представлены оценки *условий социальной среды* как возможных ресурсов, но именно эти условия ввиду возможности управления ими в масштабе государства и организаций, в наибольшей степени могут способствовать повышению эффективности труда, сохранению профессионального здоровья и долголетия, полноте самореализации человека в разных сферах.

Особенности нашего подхода к проблеме ресурсов социальной успешности субъекта состоят в следующем.

1. В качестве ресурсов могут выступать как «внутренние условия» субъекта (по С.Л. Рубинштейну), так и «внешние условия»

(или условия среды). Это: а) *интрасубъектные* ресурсы — эффекты, возникающие вследствие становления новых психических структур, обеспечивающих возможность инструментального использования не актуализированных ранее индивидуальных особенностей субъекта; б) *интерсубъектные* ресурсы — эффекты взаимодействия субъектов совместной деятельности; в) *внесубъектные* ресурсы — эффекты взаимодействия индивидуальности человека с некоторыми условиями социальной среды.

2) К «внешним условиям» можно отнести: а) условия родительской семьи; б) условия своей семьи; в) условия рабочей микросреды; г) условия социальной мезо- и макросреды (Толочек, 1995, 1996, 2009; Толочек, Краюшенко, 1998).

3) В качестве ресурсов выступают не сами по себе индивидуальные особенности субъекта (свойства личности, интеллекта, стратегии совладания, стили и пр.) и не составляющие социальной среды (социальные институты и др.), а другие внутренние или внешние условия, ранее не вовлеченные, не актуализированные. О феномене ресурсов можно говорить тогда, когда функционирование психологических (физиологических, биомеханических) систем (*функциональных систем*, по В.Д. Шадрикову) приводит к *становлению новых более сложных систем*, позволяющих более успешно решать задачи, повышать эффективность деятельности и соответственно обеспечивать большую успешность субъекта. Механизмами становления новых систем мы считаем акты взаимодействия субъекта со средой (окружением), в ходе которого условия внешней и внутренней среды, первоначально не отраженные в составе функциональных систем субъекта, отражаются и влияют на становление новых систем. Феномен ресурсов следует описывать в методологии экологической психологии (Панов, 2014), т.е. именно как порождаемый, создаваемый психологическими системами в процессах их взаимодействия с фрагментами среды (как «внутренней», так и «внешней»).

Для выделения условий социальной среды, актуализируемых представителями разных социальных групп как ресурсы профессиональной успешности субъекта, нами было проведено исследование, в котором изучалось не содержание профессионализма — его составляющие и обеспечивающие их психологические системы, а динамика изменений составляющих этих систем в возрасте от 20 до 65 лет в представлениях субъектов. Мы исходили из того, что условия среды сравнительно нейтральны и могут становиться ресурсами, или актуализироваться в качестве ресурсов, лишь при определенных обстоятельствах. Выбор для изучения условий социальной микро-, мезо- и макросреды был сделан на основе анализа литературных источников (Водопьянова, 2009, 2014; Волочков, 2007;

Крюкова, 2010; Личностный потенциал..., 2011; Митина, 2004; Хацова, Дорьева, 2011; Diener, Fujita, 1995; Matheny et al., 1993; Taylor, 1995). Посредством комплекса методов параметрической статистики выявлялись связи между составляющими профессионального становления субъекта и условиями среды.

Задачи исследования: 1) Выявить типичные для представителей разных социальных групп условия социальной среды, актуализируемые ими в качестве ресурсов. 2) Оценить относительную значимость («вес») разных условий социальной среды как ресурсов для представителей разных групп. 3) Определить меру стабильности разных условий среды как внесубъектных ресурсов.

Организация исследования: В 2010—2013 гг. в ситуациях платных форм профессионального обучения (получение второго высшего образования, на семинарах, тренингах) обследовались бухгалтеры, менеджеры, частные предприниматели (всего 223 чел. в возрасте 29—50 лет, $M=39.2$, $SD=7.8$).

Методика

Для решения задач исследования использовалась авторская методика — анкета «Динамика профессионального становления субъекта». Анкета включала (наряду с фиксированием пола, возраста, состояния в браке, числа детей, семейного и рабочего стажа, характеристик родительской семьи) оценки: 1) профессионализма; 2) «факторы профессионализма» (признание роли внешних условий в становлении своего профессионализма) и оценки состояния еще 19 функциональных систем, поддерживающих профессионализм субъекта (непроизвольной и произвольной памяти, обучаемости, физической и интеллектуальной работоспособности, физического и духовного здоровья, профессиональной интуиции и компетентности, эмоциональной и интеллектуальной саморегуляции, саморегуляции физического состояния, общительности и деловой коммуникабельности, широты и цельности интересов, выраженности профессиональных деструкций, заболеваний, жизненных кризисов).

Испытуемые оценивали изменения в уровне собственного профессионализма и поддерживающих его систем на протяжении профессиональной карьеры по 9-балльной шкале — от 0 до 8 баллов в пятилетних интервалах в разные периоды карьеры (как прожитые годы, т.е. от 20 лет до актуального возраста субъектов, так и прогнозируемые, ожидаемые изменения в будущем, т.е. до 65 лет).

Валидность и надежность данной анкеты была подтверждена ранее (см.: Толочек, 2013; Толочек, Денисова, 2013; Толочек, Денисова, Журавлева, 2013; Толочек, Тимашкова, Денисова, 2014).

Обработка. После проведения предварительных расчетов (использовался корреляционный, факторный, кластерный, дискриминантный анализ, t-сравнение) для повышения надежности результатов исследования возрастной диапазон испытуемых был уменьшен. Из числа общей выборки была выделена выборка лиц в возрасте 31—47 лет (147 чел., или 66% исходной выборки), что обеспечивало большую корректность исследования. Для последующих статистических расчетов выборка 31—47-летних разделялась по 5 параметрам¹: 1) *пол* (мужчины — 51 чел., женщины — 96 чел.); 2) *должностная позиция*: руководители высшего звена (62 чел.), руководители среднего и нижнего звена, заместители руководителей (51 чел.), специалисты (исполнители, не руководители) — 34 чел.; 3) *наставники/лица*, не имеющие управленческого опыта; 4) *реализованные в семейной сфере* (состоящие в браке, имеющие детей и не менее 5 лет семейного стажа)/не реализованные; 5) разделение по *профессии*².

В выровненных по возрасту группах сопоставлялись средние значения оценок респондентов значимости для них условий среды как «факторов профессионализма» (t-сравнение для независимых групп) и динамика актуализации этих условий на протяжении профессиональной карьеры (множественный регрессионный анализ — МРА, метод *Forward*). Анализ проводился отдельно для всех групп. Сравнение средних позволило выделить *типовые* профили (паттерны, структуры) условий как ресурсов; МРА — динамику актуализации условий среды как ресурсов. В процедурах МРА в качестве аргументов выступали особенности родительской и собственной семьи, должностная позиция и другие условия социальной среды; в качестве функции — оценки экспертами своего профессионализма в разном возрасте.

Результаты

На предварительных этапах анализа материала было установлено: 1) при делении выборки на социальные группы по разным критериям выявляются межгрупповые различия (частью статистически значимые); 2) личностные и интеллектуальные особенности играют незначительную роль в оценках респондентами условий среды, своего профессионализма и его составляющих; 3) роль актуального возраста как фактора возможных искажений оце-

¹ Основанием для выделения критериев были материалы исследований И.А. Лотовой, А.К. Марковой, В.Н. Маркова, О.В. Москаленко, Ю.В. Сиягина, проведенных на модели деятельности государственных служащих.

² Материалы делений 3—5 в данной статье не рассматриваются.

нок невелика³; 4) наиболее выраженные межгрупповые различия фиксируются с 35—40 до 60—65 лет вследствие возрастания роли условий среды во второй половине профессиональной карьеры (Толочек, Денисова, Журавлева, 2013).

Таблица 1

Статистики (средние значения) значимости условий социальной среды как факторов профессионализма у представителей разных социальных групп

Условия (ресурсы) социальной среды	Социальные группы				
	Мужчины	Женщины	Руководители высшего уровня	Руководители среднего уровня	Специалисты
Отец	4.3	4.01	4.9*	4.24	4.09
Мать	4.67	5.13	5.02	4.57	5.39
Братья и сестры	1.75	1.53	2.13*	1.67	0.61
Родственники	2.12	1.74	2.58*	1.61	1.06
Друзья	3.53	2.91	3.45	2.71	3.30
Женщины	2.28	2.72	2.93	2.2	2.39
Мужчины	3.42	3.09	4.1*	2.49	2.76
Супруг/супруга	3.3	3.25	3.72	3.12	2.7
Дети	2.3	1.94	2.37	2.0	1.7
Руководители	4.4	4.18	4.58*	4.47	3.39
Рабочий коллектив	4.44*	3.67	4.02	4.12	3.67
Обстоятельства	3.75	3.98	3.85	3.41	4.7
Наука	3.05	2.82	3.22	2.88	2.39
Искусство	2.46	1.94	2.22	2.04	2.18
Религия	2.30*	1.53	1.9	2.02	1.42
Среднее	X1=3.20	X2=2.91	X3=3.40	X4=2.90	X5=2.78

Примечание. * — межгрупповые различия статистически значимы (критерий равенства дисперсий Левия): мужчины (51 чел.)/женщины (96 чел.); руководители высшего уровня (62 чел.)/руководители среднего уровня (51 чел.)/специалисты (34 чел.).

³ Согласно циклу расчетов (коэффициентам корреляции, коэффициентам в регрессионных уравнениях), *актуальный возраст* респондентов в его влиянии на оценки уступает в 4—10 раз таким факторам, как пол, занимаемая должность, состояние в браке, наличие детей. Все названные факторы в какой-то степени влияют на оценки субъектами динамики своего профессионализма и поддерживающих его систем, но возраст в интервале 30—50 лет слабо коррелирует с оценками: r находится в интервале от -0.050 до -0.150.

Данные о значимости условий социальной среды как факторов профессионализма у респондентов разных групп представлены в табл. 1. Сделаем необходимые пояснения. Вследствие того что около 90% женщин выборки по совокупности их оценок сходны между собой, а лишь около 65% мужчин дают оценки, типичные для группы мужчин (согласно дискриминантному и кластерному анализу), при выраженных средних величинах межгрупповых различий между мужчинами и женщинами по большей части переменных, при наших размерах выборок во многих случаях такие межгрупповые различия не достигают уровня статистической значимости.

При сравнении данных мужчин и женщин обнаруживаются ожидаемые различия. У женщин доминирует «женская линия»: в качестве факторов профессионального становления выступают мать и женщины. У мужчин доминирует «мужская линия»: отец, родственники, друзья, руководители, рабочие коллективы, наука. К неожиданным результатам мужчин можно отнести значимость детей, искусства и религии. Для мужчин разные условия среды могут выступать в качестве ресурсов как факторов их профессионализма (среднее значение по 15 условиям — $X_1=3.20$); у женщин спектр внесубъектных условий беднее ($X_2=2.91$).

В табл. 1 видны также различия и между группами респондентов, занимающих разные должностные позиции, т.е. с разной успешностью «вертикальной» карьеры. У руководителей высшего звена четко выделяется та же «мужская линия»: заметные роли играют отец, родственники, друзья, руководители, рабочие коллективы, наука (и менее ожидаемо — дети, супруги, женщины); у специалистов — «неопределенная линия» — мать, друзья, руководители, рабочие коллективы, обстоятельства, наука; руководители среднего звена чаще имеют промежуточные значения. Согласно полученным результатам, разные условия среды могут выступать в качестве ресурсов и более полно актуализируются теми, кто успешнее продвигается по должностным позициям, т.е. у руководителей высшего звена; несколько меньше — у руководителей среднего звена и еще меньше у специалистов, т.е. у лиц, не «сделавших карьеру»: средние значимости разных условий среды как факторов профессионализма составляют $X_3=3.40$, $X_4=2.90$, $X_5=2.78$ соответственно; для 5 анализируемых переменных из 15 (33%) различия значимы. Вследствие того что около 85% руководителей выборки по совокупности их оценок типичны для группы руководителей и около 70% специалистов дают оценки, типичные для группы специалистов, при выраженных различиях между ними средних величин по части переменных, межгрупповые различия не всегда достигают уровня статистической значимости.

Для изучения развертки во времени *процесса актуализации условий среды как ресурсов* проводился МРА, позволяющий наиболее рельефно выявить роль разных условий в динамике. При этом коэффициенты при переменных, включенных в уравнения, отражали «веса» разных условий среды в детерминации профессионализма на протяжении от 20 до 65 лет, а знаки («+» или «-») — валентность (характер) влияния данного условия как способствующего или тормозящего; невключение переменной в уравнение отражало нейтральный характер условий для профессионализма в данном возрасте. Показательными являются результаты сопоставления данных групп мужчин и женщин, а также субъектов с разной успешностью самореализации в профессии как должностного продвижения.

Таблица 2

Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА): динамика изменений факторов профессионализма на протяжении профессиональной карьеры субъекта (20—65 лет): женщины и мужчины

Пол	МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты
Женщины	20 л.= 0.000 25 л.= 0.402 Место рождения + 4.209 30 л.= 0.308 Место рождения + 4.209 35 л.= 0.207 Место рождения + 0.148 Руководители – 0.099 Супруги + 5.023 40 л.= 0.614 Дети – 0.448 Супруги + 7.282
	45 л.= 0.093 Руководители + 6.549 50 л.= 0.503 Воспитание в полной семье + 0.098 Религия + 6.467 55 л.= 0.129 Мать + 0.142 Религия + 5.811 60 л.= 0.118 Мать + 0.233 Религия – 0.103 Друзья + 5.577 65 л.= 0.167 Мать + 0.250 Религия – 0.208 Друзья + 0.150 Родственники + 4.617
	20 л.= 1.285 Брак + 0.502 Дети + 0.288 Мать – 0.678 25 л.= 0.342 Дети + 0.250 Роль детей + 0.525 Место рождения + 0.446 Образование матери – 0.715 Образование отца + 4.237 30 л.= 1.687 Брак + 0.169 Место рождения + 0.169 Супруга – 0.331 Образование отца + 2.843 35 л.= 1.188 Брак + 0.307 Место рождения + 0.139 Супруга + 3.500 40 л.= 0.642 Дети – 0.154 Руководители + 6.107
	45 л.= 1.188 Брак + 5.692 50 л.= 0.205 Родственники – 0.079 Отец + 6.892 55 л.= 0.146 Родственники + 6.782 60 л.= 0.181 Должность матери – 0.108 Дети – 1.16 Рождение в полной семье + 7.714 65 л.= –0.175 Дети – 0.274 Место рождения + 7.402

Примечание. Здесь и в табл. 3 величина 0.000 означает, что ни одна из переменных не включена в уравнение.

В выборках мужчин и женщин (табл. 2) можно выделить следующие тенденции вовлечения условий среды: 1) *Разнообразие в актуализации условий как ресурсов*. 2) *Брак и дети как амбивалентные ресурсы* (у женщин роль супругов и брака выступает ограничивающим фактором в их оценках профессионализма в 35 и в 40 лет, у мужчин — позитивным до 50—55 лет; у женщин дети выступают ресурсом лишь в 40 лет, у мужчин — с 20 до 40 лет и др.). 3) *Длительное воздействие некоторых внесубъектных условий* (место рождения как отражение условий воспитания и обучения — до 35 лет; мать — до 65 лет и др.). 4) *Возрастная актуализация некоторых ресурсов* (например, религии в 50—65 лет). Для выборки мужчин доминирующим (в несколько раз более весомым, чем все иные условия) выступает факт состояния в браке (так, например, оценки профессионализма в 30 лет определяются уравнением, в которое состояние в браке входит с коэффициентом 1.687), тогда как место рождения (село, поселок, город, крупный город, столица), а следовательно, и условия развития и воспитания входят лишь с коэффициентом 0.169, т.е. влияние места рождения в 10 раз меньше. Мужчины также признают положительную роль детей в 20—40 лет (однако в 60—65 лет дети выступают уже как отрицательный фактор), роль супруги в 30—35 лет; в 55 лет играют положительную роль образование матери, рождение и воспитание в небольшом поселке, тогда как роль мужчин — отца (и уровень его образования), руководителей (чаще мужчин) отрицательна. Если для женщин характерна «гомогенная детерминация», т.е. разные условия среды чаще играют более или менее выраженную позитивную роль, то для мужчин — «гетерогенная детерминация», т.е. вариативность условий среды как по силе влияния, так и по «знаку» их воздействия на протяжении профессиональной карьеры.

В выборке *руководителей высшего уровня* (т.е. лиц, быстро продвигающихся по должностным позициям) проявляются следующие особенности (табл. 3): 1) *Возрастание на протяжении карьеры роли разных условий* (что отражается в коэффициентах при переменных в уравнениях МРА, а также в коэффициентах множественной регрессии). 2) *Изменение меры актуализации и характера детерминации условий среды на разных этапах карьеры*, «веса» и «знака» условий как ресурсов. 3) *Актуализация ценностного аспекта* (респонденты, состоявшиеся как руководители, признают роль матери в 20—25 лет, роль детей в 20—40 лет); 4) *Приобретение должностной позицией статуса ресурса* с 30 до 45 лет.

У *специалистов* (т.е. у лиц с не сложившейся «вертикальной» карьерой) наблюдается иная картина: 1) *Актуализация ограниченного состава условий среды* как ресурсов (в 20—25 лет никакие условия не выделяются в качестве ресурсов, в 30—35 лет выделяется лишь

место рождения, во многом определяющее условия воспитания);
 2) *Длительное сохранение роли прагматичных, материальных, статусных факторов* (места рождения в 30—45 лет, должности матери в 50—55 лет, должности отца в 55 лет при негативной оценке роли братьев и сестер, брака и супругов).

Таблица 3

**Уравнения множественного регрессионного анализа (МРА):
 динамика изменений факторов профессионализма на протяжении
 профессиональной карьеры субъекта (20—65 лет): руководители и
 специалисты**

Должностная позиция	МРА: Составляющие профессионализма и коэффициенты
Руководители	20 л.= 0.211 Мать – 0.185 Руководители + 0.187 Дети – 0.128 Мужчины + 2.578 25 л.= 0.437 Место рождения + 0.197 Дети – 0.161 Мужчины + 0.151 Мать + 2.164 30 л.= 0.437 Место рождения + 0.167 Дети – 0.113 Мужчины – 0.101 Искусство + 0.202 Должность + 0.087 Обстоятельства + 2.878 35 л.= 0.385 Место рождения + 0.112 Дети + 0.169 Должность – 0.102 Религия + 4.174 40 л.= 0.108 Дети – 0.087 Религия + 0.154 Место рождения + 6.048
	45 л.= 0.137 Должность + 6.324 50 л.= 0.131 Родственники + 0.067 Друзья + 0.064 Мужчины + 6.871 55 л.= 0.139 Родственники + 0.254 Образование матери – 0.147 Место рождения + 6.234 60 л.= –0.273 Дети + 0.100 Братья/сестры + 0.143 Мужчины – 0.125 Женщины + 6.465 65 л.= –0.278 Дети + 0.229 Мужчины – 0.231 Женщины – 0.220 Место рождения + 0.099 Обстоятельства + 6.326
Специалисты	20 л.= 0.000 25 л.= 0.000 30 л.= 0.585 Место рождения + 3.070 35 л.= 0.583 Место рождения + 3.899 40 л.= –0.443 Братья/сестры + 6.820
	45 л.= 0.391 Место рождения + 0.559 Должность матери + 0.131 Обстоятельства + 3.998 50 л.= 0.420 Должность матери + 6.157 55 л.= –0.885 Брак + 0.164 Должность отца + 6.851 60 л.= –0.187 Супруг/супруга + 6.666 65 л.= –0.240 Супруг/супруга + 6.188

Обсуждение результатов

Выявленные в настоящем исследовании бо́льшая полнота и большее разнообразие в использовании ресурсов среды мужчинами и руководителями находят подтверждение в литературных источниках (Водопьянова, 2014; Волочков, 2007; Личностный потенциал..., 2011; Taylor, 1995). Более весомая роль супругов и детей у мужчин и руководителей объясняется составом выборки и социально-демографическими особенностями респондентов: все респонденты (и мужчины, и женщины) ориентированы на профессию и карьеру, но у женщин «ценой» карьеры нередко становится нереализованность в семье; среди мужчин и руководителей несколько выше доля состоящих в браке, имеющих более продолжительный семейный стаж и большее число детей. Объяснимо и то, что лица, более полно использующие разные условия среды, будут и более социально успешными (сходные профили мы получали при выделении групп, различающихся по разным критериям успешности: занимающих более высокие должностные позиции, имеющих управленческий опыт более 5 лет, имеющих детей и стаж семейной жизни более 5 лет, сравнительно с не имеющими). Вместе с тем выделены и условия, препятствующие успешной «вертикальной карьере»: более высокая роль матери, а не отца; женщин, а не мужчин; обстоятельств, а не руководителей и рабочих коллективов. Полнота актуализации ресурсов во всех исследованных группах оставляет желать лучшего — при среднестатистическом значении 4.00 она не превышает в среднем 3.40 даже у руководителей высокого уровня, у специалистов составляет лишь 2.78 и у женщин — 2.91.

Но более важно, что условия среды не актуализируются субъектами ни в целом, ни усредненно, что отражает динамика их актуализации у представителей разных групп. Выявляются «метаморфозы ресурсов» — периодические изменения валентности некоторых условий среды как ресурсов на протяжении карьеры (роли детей, состояния в браке и пр.), изменения «весов» ресурсов как детерминант профессионализма. Так, например, у мужчин и у руководителей роль детей в первой части карьеры позитивна, во второй — негативна; вклад состояния в браке в позитивную динамику профессионализма у мужчин снижается на протяжении карьеры; у ставших руководителями роль мужчин отрицательно связана с оценками профессионализма в 20, 25 и 30 лет (очевидно, вследствие стремления «стариков» подчинять себе «молодых» и своеобразного соперничества с теми, кто быстро начинает продвигаться по служебной лестнице), а с 50, 60 и 65 лет она положительна (вероятно, вследствие устоявшегося социального статуса, овладения стратегиями сотрудничества, готовности поддерживать молодых и т.п.).

У мужчин коэффициенты переменных при их оценках роли брака в 20, 30, 35 и 45 лет (1.285, 1.687, 1.188, 1.188 соответственно) сильно превосходят суммарные вклады других условий (не превышающие 0.502), но после 45 лет роль брака становится нейтральной.

У женщин роль супругов отрицательна в динамике профессионализма в 35—40 лет и нейтральна в дальнейшем, а роль детей позитивна только для возраста 40 лет, что можно объяснить естественной эволюцией женщины: рождение и уход за малолетними детьми не способствуют активному профессиональному росту; дети подросткового и юношеского возраста ненадолго высвобождают время и силы женщины, выступая в качестве важного фактора ее позитивной самооценки. У взрослеющих детей актуальными вопросами становятся выбор профессионального пути, создание своей семьи и воспитание детей (внуков наших респондентов), что, как правило, ложится грузом на плечи их матерей (которым соответственно уже около 45—50 лет), а не отцов. Сравнительно запоздалое признание женщинами роли руководителей как фактора профессионального развития в 35, 45, 50 и 55 лет, как и роли мужчин в 45 и 55 лет, и, напротив, тормозящей роли женщин в 45—60 лет мы объясняем влиянием типичных женских коллективов, в чем-то отличных или даже противоположных мужским с типичной «мужской ментальностью», требуемой для успешной карьеры. В социологических исследованиях устойчиво фиксируется большая активность в семье женщин (время, затрачиваемое на ведение хозяйства, заботу и воспитание детей и пр.), что и подтверждается разной ролью семьи и брака как ресурсов профессионализма для женщин и для мужчин.

Успешная «вертикальная» карьера выступает важным фактором актуализации субъектами разных условий среды как ресурсов уже вследствие расширения социального пространства. При сопоставлении данных *руководителей* и *специалистов* фиксируются различия в составе, «весах» и валентности актуализируемых условий. Причинно-следственные отношения могут быть как прямыми, так и обратными: полнота и широкий спектр актуализируемых условий способствуют должностному продвижению, а при успешной карьере открывается доступ к новым ресурсам и возможность их более полного использования.

Выраженное изменение актуализируемых ресурсов на протяжении карьеры у всех обследованных респондентов можно объяснить следующим: на старте карьеры важную роль играют ресурсы родительской семьи, условия воспитания и обучения в детстве и юности, в дальнейшем — условия окружения, актуальной микросреды (дети, семья, обстоятельства, успешное должностное продвижение, т.е. назначение человека на руководящую должность и обретение

опыта управленческой деятельности). Если первоначально будущие руководители отличаются своеобразным соперничеством со своими руководителями, с мужчинами, то в зрелом возрасте у них уже доминирует опыт родственных и дружеских отношений. Если условия взросления и воспитания в крупных городах не побуждают к поддержанию высокого профессионализма на склоне карьеры, то у родившихся в небольших поселках и мигрировавших в крупные города сохраняется потребность самореализации в работе и в 55—65 лет как своеобразная гиперкомпенсация.

У *руководителей* (чаще социально успешных субъектов по критериям должностного продвижения, самореализации в семье) в качестве продолжительно действующих внесубъектных ресурсов выступают социально одобряемые факторы (состояние в браке, наличие или ожидание детей), а также факторы, связанные с занимаемой должностью, как источники профессиональных ценностей и смыслов. Большая интеграция с разными социальными условиями коррелирует с более полной самореализацией в разных сферах жизнедеятельности. Люди, ставшие руководителями, более активно в среднем возрасте используют метаспособности — разные виды саморегуляции (Толочек, Денисова, 2013); в 30—40 лет их заниженные оценки роли других людей (мужчин, руководителей), искусства, религии, их поглощенность работой также способствуют успешной «вертикальной» карьере. Для *специалистов* характерны невыраженные, «неопределенные», «недерминированные» возрастные периоды, «эксплуатация» преимущественно условий родительской семьи.

* * *

В цикле наших работ было показано, что специфические «профили», структуры условий и динамика их актуализации как ресурсов характерны для лиц с разной реализацией в семье, для представителей разных профессий (учителей и воспитателей, руководителей и менеджеров, бухгалтеров, частных охранников и предпринимателей, у государственных служащих, занимающих разные должностные позиции) (Толочек, 1996; Толочек, Краушенко, 1998; Толочек, Денисова, Журавлева, 2013). Материалы данного исследования еще раз подтвердили ранее высказанную нами мысль. Если разные виды социальной успешности («вертикальная» карьера, авторитет и «истинный профессионализм», отражающийся в управленческом опыте наставников, успешная самореализация в семье) имеют специфическую детерминацию, то несостоявшаяся карьера, отсутствие управленческого опыта, неполноценная реализация в семье характеризуются неспецифической детерминацией —

ограниченностью актуализируемых условий, их длительной неизменяемостью (Толочек, Денисова, Журавлева, 2013).

Драматизм проблемы ресурсов мы видим не столько в выявленной относительной бедности и ограниченности их использования профессионалами, представителями разных социальных групп, сколько в том, что *обращение к разным условиям среды как к ресурсам* (в том числе к ресурсам, которые могут использоваться в будущем) *осознанно и неосознанно закреплено в социальных представлениях субъектов*. И такие типичные представления сформированы уже к 30 годам.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Водопьянова Н.Е. Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестн. С.-Петерб. ун-та. Сер. 12. Психология. Социология. Педагогика. 2009. № 1. С. 75—86.

Водопьянова Н.Е. Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий): Автореф. дисс. ... докт. психол. наук. СПб., 2014.

Волочков А.А. Активность субъекта бытия: интегративный подход. Пермь: Перм. гос. пед. ун-т, 2007.

Крюкова Т.Л. Психология совладающего поведения в разные периоды жизни. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2010.

Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011.

Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. М.: Академия, 2004.

Панов В.И. Экопсихология: Парадигмальный поиск. М.; СПб.: Психологический института РАО, Нестор-История, 2014.

Толочек В.А. Стилевые характеристики взаимодействия руководителей в управленческой структуре // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1995. № 3. С. 11—19.

Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности: организация компонентов и взаимодействий субъектов // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1996. № 3. С. 51—60.

Толочек В.А. Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы) // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2009. Т. 6. № 3. С. 27—61.

Толочек В.А. Модель динамики профессионализма субъекта (МДПС) // Системогенез учебной и профессиональной / Мат-лы IV Междунар. научно-практической конференции (Ярославль, 19—21 ноября 2013 г.). Ярославль: Изд-во «Канцлер», 2013. С. 188—190.

Толочек В.А., Денисова В.Г. Динамика профессионального становления в представлениях субъектов: самооценки как самодостаточные эмпирические данные // Психол. журнал. 2013. Т. 34. № 6. С. 26—39.

Толочек В.А., Денисова В.Г., Журавлева Н.И. Квазиизмерения в решении научных и прикладных задач комплексного человекознания: надежность и валидность // Проблемы социальной психологии личности: Межвуз. сб. науч. трудов. Вып. 11. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2013. С. 32—45.

Толочек В.А., Краюшенко Н.Г. Психологические факторы специализации и успешности в видах охранной деятельности // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 1998. № 3. С. 52—63.

Толочек В.А., Тимашикова Н.А., Денисова В.Г. Профессиональное становление субъектов педагогической деятельности: позитивные и негативные изменения // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. 2014. № 1. С. 16—32.

Хазова С.А., Дорьева Е.А. Ресурсы субъекта: теория и практика исследования. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2012.

Baumeister R.F., Schmeichel B.J., Vohs K.D. Self-regulation and executive function: Self as controlling agent // *Social psychology: Handbook of basic principles* / Ed. by A.W. Knogianski, E.T. Higgins. N.Y.: Guilford Press, 2007. P. 516—539.

Diener E., Fujita F. Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach // *Journal of Social Psychology*. 1995. Vol. 68. N 5. P. 926—935.

Matheny K.B., Aycok D.W., Curlette W.L., Junker G.N. The coping resources inventory for stress: A measure of perceived resourcefulness // *Journal of Clinical Psychology*. 1993. Vol. 49. N 6. P. 815—830.

Taylor Sh.E. *Health psychology*. Boston: McGraw Hills, Inc., 1995.

Поступила в редакцию
02.08.15

THE CONDITIONS OF THE SOCIAL ENVIRONMENT AS RESOURCES WITH THE PROFESSIONAL SUCCESS OF SUBJECTS

V. A. Tolochek¹, L. V. Vinokurov², N. I. Zhuravleva³

¹ Institute of psychology Russian Academy of Science, Moscow, Russia

² Herzen State Pedagogical University, Saint-Petersburg, Russia

³ The International Slavic Institute, Moscow, Russia

Abstract: Purpose of the study: to highlight the conditions social environment, identified (understood) the representatives of different social groups as resources success subject throughout his professional career. Results of the survey are analyzed in the article 147 respondents (managers, accountants, entrepreneurs) aged 31-47 years, m=39.2 research questionnaire dynamics of

professional formation of the subject. The survey was conducted in 2010-2013 years in situations of paid forms of vocational training. The Division of the sample into groups (male/female managers/professionals) and use compare and multiple regression analysis revealed allocated specific social groups in the structure and dynamics of mainstreaming the environment as resources. The study revealed that the respondents holding senior positions (executives) range of non-subjective resources is quite wide and variable. Consistent actual different environments as a professional development resource for professional actors (from 20 to 65 years) carries a high level of professionalism, its dynamic growth and long preservation with social success generally. From less realized respondents' range of non-subjective conditions as resources relatively narrow; they are characterized by a reliance on parent resources.

Key words: condition, social medium, resources, the subject, professional success, formation.