

УДК 159.9.07

doi: 10.11621/vsp.2019.01.195

«ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ НИШИ»: ТОПОС И ХРОНОС В ДЕТЕРМИНАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ СПЕЦИАЛИЗАЦИИ СУБЪЕКТА

В. А. Толочек

Актуальность. Эффекты самоорганизации субъектов и групп в их совместной деятельности недостаточно изучены.

Цель. Анализ и систематизация фактов проявлений самоорганизации в профессиональной активности людей в ограниченном социальном пространстве и историческом времени (в организациях, в профессии, в профессиональной специализации и др.). Задачи: 1) Описание фактов самоорганизации как феномена «психологических ниш» на моделях трудовой деятельности субъектов в сходных и в разных сферах. 2) Выявление детерминант эффектов самоорганизации активности людей.

Метод. Анализ и обобщение данных диагностики по методике 16 PF Р.Б. Кеттелла более 700 профессионалов (водителей, частных охранников, руководителей подразделений крупных промышленных предприятий), полученных в исследованиях автора (1994—2017 гг.), и литературных данных диагностики по той же методике более 400 государственных служащих в 1995 и 2000 гг.

Результаты. Показано, что личностные особенности субъектов сопряжены с их профессионально важными качествами, типичными психофизиологическими состояниями, ценностными ориентациями, смыслами труда. Самоорганизация в профессиональной активности отдельных субъектов и групп как феномен «психологических ниш» есть проявление не единичного, а особенного и типичного; многоуровневости взаимосвязи социальных, психологических и биологических механизмов

Толочек Владимир Алексеевич — доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник ФГУН «Институт психологии РАН». *E-mail:* tolochek@mail.ru

Исследование выполнено в рамках Государственного задания Министерства науки и высшего образования России, тема № 0159-2018-0001 «Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций».

адаптации взаимодействующих людей в динамичной социальной среде; «многополярности» зон высокой активности субъектов, согласованности по времени периодов их взаимодействий; эффектов, проявляющихся не в продуктивности работы людей, а в удовлетворенности ею.

Выводы. Поиск способов управления процессами групповой самоорганизации субъектов труда, усиление позитивных эффектов, порождаемых взаимодействиями людей, и купирование (ослабление, коррекция) негативных эффектов могут способствовать освоению новых ресурсов роста производительности индивидуального и коллективного труда.

Ключевые слова: психологические ниши, феномен, пространство, время, среда, социальные группы, субъекты, профессии, специализация, успешность.

Введение

В биологии с середины XIX в. стало утверждаться понятие биологических ниш, объясняющее роль животного в биологическом сообществе, его взаимосвязи как с другими организмами, так и с физическим окружением; это понятие отражает закономерности формирования границ ареала обитания популяции, поведение особей, их симбиоз и конкурентные отношения с другими видами, обеспечивающие наилучшие условия для выживания (Дарвин, 2017; Мак-Фарленд, 1988; Хайнд, 1975). Феномен биологических ниш отражает механизмы *адаптации в среде вида* в целом, а не отдельной особи; вид как биологическая «единица» в свою очередь входит в систему взаимодействий с другими видами — биоценозом. Мы полагаем, что во взаимодействиях людей и групп как социальных «единиц» могут иметь место сходные явления. Особенности упорядочения таких взаимодействий можно условно назвать феноменом *психологических ниш* (ПН). В предельно широком значении его можно определить как *закономерности распределения в историческом времени и социальном пространстве взаимодействующих субъектов совместной деятельности; социальные и психологические эффекты, возникающие вследствие своеобразного распределения субъектов*.

Актуальность обсуждаемой проблемы в следующем. До настоящего времени комплекс задач психологического обеспечения профессиональной деятельности субъекта был сфокусирован на отдельном субъекте, вне его связей и отношений с широким спектром социально-психологических условий, с индивидуальностями других работников, с которыми он взаимодействует или намеревается взаимодействовать. В психологии труда исследователи часто не разграничивают составляющие и содержание индивидуальной и совместной деятельности. Совместная деятельность людей чаще

представлена однопланово, одноуровнево, как имеющая общую цель для всех ее участников. Разработка методологии ее изучения по-прежнему отстает от разработанности методологии изучения деятельности индивидуальной (Журавлев, 2004; Карпов, 2012; Ломов, 1984). Проблемой остается и изучение «профессии в целом», без выделения внутри нее конкретных специализаций, различий в работе людей в разных организациях, на разных местах, в разные периоды их профессиональной карьеры. В частности, даже в признанных классификациях профессий, предложенных Е.А. Климовым, Е.С. Романовой, Н.Е. Рубцовой, Дж. Холландом и др., не обсуждаются вопросы состава рабочих групп, их психологических и социально-демографических характеристик, типовой организации труда и отдыха. В предложенных вариантах профессиографии (к слову, разнящихся по структуре, составляющим, слабо согласующимся между собой у разных авторов — Е.М. Ивановой, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, О.Г. Носковой, Ю.П. Поваренкова и др.) доминируют неоправданные обобщения. *Единичное*, выявляемое при обследовании отдельных рабочих мест, обобщается до онтологического статуса *особенного* и постулируется как *всеобщее*, т.е. в масштабе профессии в целом (обзор и критический анализ работ см.: Толочек, 2017а, 2018).

В психологии организационного развития традиционно рассматриваются преимущественно лишь те явления, которые были концептуализированы ко времени институционализации дисциплины — к началу 1970-х гг. Многие социально-психологические эффекты, не включенные в предмет дисциплины, устойчиво элиминируются (Занковский, 2000; Ones et al., 2017). В социальной психологии тема взаимодействий, разнонаправленных миграций представителей разных контактных социальных групп изучается и освещается односторонне, чаще вне связи с историей и эволюцией организаций и сфер трудовой деятельности; она не является центральной; большая часть наблюдений и исследований сравнительно краткосрочны (Толочек, 2017а; 2018). Добавим, что в научных исследованиях крайне редко одновременно обсуждаются вопросы актуального социального пространства и актуального исторического времени как факторов профессиональной деятельности и профессионального становления субъектов, их самоорганизации в рабочих группах. Тема «человек — среда (окружение)» еще не стала исходной для последующей разработки более частных вопросов.

Выделим научные и практические аспекты изучения феномена ПН как научной и научно-практической проблемы. 1) Вопросы самоорганизации людей в малых и средних контактных социальных группах исторически концептуально разрабатывались как «единоцентрированные» (есть лидер и лидерство, закрепленное распре-

ление социальных ролей, групповых норм, стереотипов восприятия и т.п.). Тема взаимодействий субъектов в «многоцентрированных» группах и взаимодействия таких групп между собой концептуально разработана недостаточно. 2) Множественные эффекты, порождаемые взаимодействиями людей в контактных социальных группах, чаще рассматриваются как разделенные, не дополняющие друг друга, слабо согласованные между собой. 3) Спонтанная и целенаправленная практика управления карьерой работника ограничена небольшими временными отрезками прошлого и планируемого будущего, а также социальным пространством данной организации.

Настоящая работа относится к *индуктивным исследованиям* (*Inductive Approach, Inductive Reasoning*. См.: Ones et al., 2017), в которых сначала собираются эмпирические данные, выступающие основаниями для последующей разработки научной концепции. Это тип исследований, в которых именно яркость, выразительность и повторяемость результатов побуждает к их теоретическому осмыслению. В нашем случае интервал между сбором эмпирических данных и их теоретическим осмыслением и переосмыслением в свете новых задач составил 20—30 лет.

Цель данной работы — анализ и систематизация фактов проявления самоорганизации в профессиональной активности людей в ограниченном социальном пространстве и историческом времени (в организациях, в профессии, в профессиональной специализации и др.). **Задачи:** 1) Описание фактов самоорганизации как феномена «психологических ниш» на моделях трудовой деятельности в сходных и в разных сферах. 2) Выявление детерминант эффектов самоорганизации активности людей.

Методы исследования: 1) Анализ научной литературы (по проблемам профессионального отбора, профессиональной пригодности, профессиональной успешности, в которой приводились данные психодиагностики обследуемых). 2) Психодиагностика: тест-опросник 16 PF Р.Б. Кеттелла (форма А). 3) Опросы экспертов (руководителей среднего и высшего звена, консультантов по организационному развитию, руководителей отделов кадров предприятий, бизнес-тренеров высшей категории). 4) Включенное наблюдение.

Выборки. В разных программах нами было обследовано более 700 профессионалов (водителей, частных охранников, руководителей подразделений крупных промышленных предприятий). К анализу также привлечен литературный материал диагностического обследования более 400 государственных служащих.

В силу разных причин все выборки профессионалов оказались гомогенными по полу и возрасту (респонденты — мужчины в воз-

расте от 21 до 45 лет), а также по профессиональной успешности; почти все выборки были сопоставимы и по числу представителей разных профессий (специальностей, рабочих мест).

Результаты

Сопоставляя особенности обследованных групп субъектов труда (табл. 1), обратим внимание на различия между ними по ряду личностных свойств (факторов, по Р.Б. Кеттеллу). Так, водители автомобилей инкассации (М1) отличаются от водителей грузового транспорта (М3) большей выраженностью факторов А, В, С, Е, G, I, N, Q3, т.е. они более общительны и умны, более уравновешены,

Таблица 1

Личностные профили (16 PF Р.Б. Кеттелла) представителей профессий типа «человек — техника»: групп водителей и инженеров. Приводятся средние статистики по выборкам (M) и стандартные отклонения (SD)

Фактор	Название фактора	M1	SD	M2	SD	M3	SD	M4	SD	M5	SD
1. А	Общительность	6.3	1.71	5.9	1.64	5.2	2.02	6.0	1.66	4.6	1.72
2. В	Интеллект	6.2	1.88	5.5	1.73	4.1	2.21	5.7	1.87	6.4	1.74
3. С	Эмоциональная стабильность	6.3	1.66	6.3	1.69	5.2	1.77	4.7	1.66	5.7	1.57
4. Е	Доминантность	5.1	1.79	5.3	1.64	4.0	1.85	4.7	1.62	4.6	1.76
5. F	Беспечность	3.1	1.44	3.5	1.51	4.2	1.79	3.5	1.57	3.5	1.51
6. G	Сознательность	6.5	1.71	6.8	1.69	5.4	1.85	7.5	1.75	7.2	1.77
7. Н	Смелость	5.4	1.68	5.3	1.58	6.5	1.83	5.9	1.68	5.0	1.55
8. I	Мягкосердечность	5.3	1.44	5.8	1.49	4.8	1.66	4.0	1.84	4.3	1.52
9. L	Подозрительность	5.2	1.51	4.7	1.62	6.2	1.74	5.5	1.78	6.1	1.66
10. М	Мечтательность	4.4	1.77	3.3	1.65	5.7	1.68	5.4	1.77	6.2	1.62
11. N	Дипломатичность	6.1	1.72	6.6	1.62	5.6	2.12	5.9	1.65	4.1	1.88
12. О	Ранимость	6.0	1.55	7.0	1.64	6.8	1.88	5.3	1.69	5.7	1.65
13. Q1	Радикализм	5.1	1.54	6.5	1.67	6.1	1.74	5.9	1.54	5.7	1.69
14. Q2	Самодостаточность	6.1	1.76	6.5	1.71	6.1	1.83	5.6	1.62	5.9	1.56
15. Q3	Контроль желаний	8.1	1.65	7.7	1.63	7.0	1.78	7.7	1.69	7.0	1.78
16. Q4	Напряженность	4.2	1.49	5.8	1.54	6.2	1.75	4.4	1.53	4.6	1.54

Примечание. М1 — водители автомобилей инкассации (n=47); М2 — водители администрации губернатора (n=18); М3 — водители грузового транспорта (n=34); М4 — линейные руководители промышленных предприятий (n=51); М5 — функциональные руководители (n=38).

дисциплинированы и законопослушны, более мягкосердечны и дипломатичны, у них лучше самоконтроль эмоций и поведения. По сравнению с водителями грузовиков водители инкассации имеют более низкие значения по факторам *F, L, M, O, Q1* и *Q4*, т.е. они более ответственные, доброжелательны и при этом реалистичны и чувствительны, обладают умеренной консервативностью и незначительной напряженностью потребностей.

Водители, работающие в администрации губернатора (*M2*), также отличаются от водителей грузового транспорта (*M3*) большей выраженностью факторов *A, B, C, E, G, I, N, Q1, Q2, Q3* и более низкими значениями по факторам *F, L, M, Q4*. Т.е. «элитарные водители» более общительны и умны, более уравновешены, дисциплинированы и законопослушны, дипломатичны, консервативны, с лучшим самоконтролем эмоций и поведения, более ответственные, реалистичны, с меньшей напряженностью потребностей. При этом имеющие место различия примечательны и тем, что, как и в сферах с более жесткими требованиями к субъектам, например у машинистов локомотивов (Толочек, 2017а; Толочек, 2018), диапазон вариативности индивидуальных особенностей меньше (согласно стандартным отклонениям).

Водители, включенные в совместную деятельность (в составе бригады инкассаторов, в группу охраны и сопровождения государственных служащих высших рангов), более сходны между собой и отличаются от «обычных» водителей грузового автотранспорта. Водители администрации губернатора имеют более высокие значения по факторам *A, B, L, M, Q2*. Т.е. они более общительны, умны, при этом — подозрительны, мечтательны, с хорошим самоконтролем эмоций и поведения, чем водители инкассации. Более низкие значения по факторам *F, I, N, O, Q1, Q4* говорят о том, что они более ответственные и педантичны, склонны к безусловному соблюдению регламентов и правил, более рациональны в поведении, менее напряжены в обычных ситуациях; их не защищают броня и оружие, поэтому все, что они могут делать для своей безопасности и безопасности *VIP*-персоны, — это быть внимательными, предусмотрительными, не позволять эмоциям нарушать их поведение и деятельность, и при этом оставаться общительными, расслабленными.

Укажем и на различия личностных особенностей *инженеров* крупных предприятий (Министерства электротехнической промышленности), которые в 1970—1980-х гг. в процессе своей специализации выбрали стезю линейных или функциональных руководителей. Первые (*M4*) отличаются более выраженными качествами, способствующими успешному взаимодействию с разными категориями работников (факторы *A, G, H, N, Q3*), вторые (*M5*) —

качествами, способствующими твердости поведения в поддержании технических регламентов (факторы *B, C, L, O*).

С конца 1980-х гг. в соответствии с новым законодательством в России появились частные охранные предприятия (ЧОП) — коммерческие компании, юридически обычно оформляемые как закрытые акционерные общества (ЗАО ЧОП). Но де-факто они между собой сильно разнились. Среди них были обычные частные коммерческие компании, создаваемые для оказания охранных услуг другим организациям и частным лицам (предприятиям, предпринимателям, всем физическим лицам, нуждающимся в охране квартир, дач, ситуаций передачи крупных сумм денег и пр.). В такие де-факто открытые компании принимали на работу всех мужчин, соответствующих определенным требованиям (офицеры запаса или солдаты, отслужившие срочную службу в армии, не имеющие судимости и т.п.).

Ко второму типу ЧОП относятся предприятия, создаваемые, главным образом, для охраны собственного бизнеса. Де-факто это закрытые организации, в которые на работу принимают лиц определенного круга (родственников, друзей, земляков).

К третьему типу ЧОП относятся компании (обычно имеющие в названии выражение «предприятие комплексной безопасности»), специализирующиеся на охране отдельных сегментов и физических лиц крупных коммерческих компаний. По существу, это также закрытые организации, в которые принимаются только сослуживцы — офицеры запаса одного из подразделений силовых структур; это элитарные организации, отличающиеся от других типов уровнем заработной платы всех категорий работников.

Из табл. 2, где приведены средние статистики по трем охранным предприятиям г. Москвы (данные за 1996—1997 гг.), видно, что *частные охранники*, работающие в де-факто закрытой компании, охраняющей предприятия своего бизнеса (условно обозначенной как «DEF»), сравнительно с охранниками «открытой» компании (условно обозначенной как «BCD»), характеризуются более низкими значениями по факторам *A, B, C, E, G, I, N, O, Q1, Q2, Q3, Q4* и, напротив, более высокими значениями по факторам *F* и *M*. Согласно нашим наблюдениям и средним значениям по тест-опроснику, как личности они характеризуются ограниченным спектром интересов и запросов. Частные охранники, работающие в элитарной компании «BCD» (закрытой для всех не «своих»), сравнительно с охранниками де-факто открытой компании, характеризуются еще более высокими значениями по факторам *A, B, C, E, G, H, M, Q2* и менее выраженными чертами, отраженными факторами *O* и *Q4*. Можно предположить, что как личности они более цельные, лучше организованы и интегрированы во множество своих черт.

Таблица 2

Личностные профили сотрудников частных охранных предприятий (ЧОП). Приводятся средние статистики по выборкам (M), стандартные отклонения (SD) и диапазоны индивидуальных оценок – минимальные/максимальные (Δ)

Фактор	Название фактора	BCD			CDE			DEF		
		M	SD	Δ	M	SD	Δ	M	SD	Δ
1. A	Общительность	6.6	1.54	3/10	6.8	1.64	3/10	6.4	1.75	3/10
2. B	Интеллект	6.6	2.43	2/10	7.3	1.79	5/10	5.6	2.48	1/10
3. C	Эмоциональная стабильность	6.1	1.56	2/10	6.3	1.69	5/10	5.7	2.17	2/10
4. E	Доминантность	5.0	1.67	1/8	5.4	1.50	5/8	5.3	1.73	1/8
5. F	Беспечность	4.1	1.57	2/10	4.0	1.70	3/7	4.8	1.78	1/10
6. G	Сознательность	6.2	1.79	3/10	6.8	1.80	4/10	5.6	1.95	3/10
7. H	Смелость	5.9	1.58	3/10	6.5	1.37	4/10	6.0	1.79	3/10
8. I	Мягкосердечность	5.9	1.34	3/10	5.3	1.29	2/10	5.2	1.77	3/10
9. L	Подозрительность	5.5	1.60	2/9	5.6	1.39	3/9	5.4	1.86	1/9
10. M	Мечтательность	5.0	1.67	1/8	5.5	1.72	3/8	5.6	1.62	1/8
11. N	Дипломатичность	5.3	2.01	1/9	5.4	2.13	3/9	5.1	2.27	1/9
12. O	Ранимость	5.5	1.96	1/10	4.9	1.78	1/7	5.0	1.98	1/10
13. Q1	Радикализм	7.1	1.64	2/10	7.2	1.15	2/10	5.4	2.14	2/10
14. Q2	Самодостаточность	5.1	1.61	1/8	5.8	1.65	1/7	4.5	1.68	1/8
15. Q3	Контроль желаний	8.1	1.69	3/10	8.2	2.21	3/10	8.0	2.25	3/10
16. Q4	Напряженность	4.5	1.58	1/8	4.2	1.73	2/7	4.1	2.26	1/8

Примечание. «BCD» — предприятие комплексной безопасности (n=62);
«CDE» — ЧОП (n=33); «DEF» — ЧОП (n=59).

Различия в личностных профилях даже представителей одной профессии довольно динамичны. Личностные особенности *частных охранников*, работающих в одной и той же де-факто открытой компании (условно названной «ABC»), заметно изменялись даже на протяжении сравнительно небольшого времени — 4 лет. Наибольшее снижение выраженности личностных свойств как профессионально важных качеств имело место в отношении факторов A, B, C, E, G, H, L, N, O, Q2, Q3, Q4 (табл. 3). Обратим внимание и на некоторое снижение вариативности личностных особенностей работников (согласно стандартным отклонениям) в анализируемый период. По мере того как корпоративная культура данного ЧОП становилась более «жесткой», а вся организация работы — более формализованной, по мере того как сама сфера частной охранной

деятельности становилась все более определенной (*о-преддел-енной*), интервалы разнообразия людей, которые бы чувствовали себя комфортно в этой сфере, уменьшались.

В целом такую динамику можно оценить как очевидное понижение качества человеческих ресурсов организации. Примечательно, что в этот же исторический период в других сферах деятельности (в частности в органах государственной службы) отмечены противоположные тенденции: повышение уровня выраженности личностных свойств, представленных теми же факторами А, В, С, Е, Н, L, N, Q1, Q2, Q3, Q4, и снижение уровня профессионально нежелательных свойств личности субъектов, отражаемых факторами F и O (см. табл. 3).

Таблица 3

**Динамика средних статистик результатов тестирования
кандидатов на работу в ЧОП «АВС» и работников органов
государственной службы**

Фактор	Название фактора	Частные охранники								Госслужащие		
		M1	SD	M2	SD	M3	SD	M4	SD	M5	M6	SD6
1. А	Общительность	7.2	1.94	6.9	1.89	6.6	1.72	6.5	1.63	6.6	7.3	1.73
2. В	Интеллект	7.1	2.47	7.0	2.31	7.0	2.11	6.9	2.02	6.6	7.1	1.81
3. С	Эмоциональная стабильность	6.6	1.96	6.4	1.84	6.2	1.79	6.0	1.66	5.6	6.6	1.52
4. Е	Доминантность	5.3	1.96	4.9	1.87	4.8	1.76	4.7	1.64	5.1	5.7	1.82
5. F	Беспечность	4.0	1.87	4.1	1.85	4.1	1.77	4.2	1.67	4.8	4.7	1.54
6. G	Сознательность	6.9	1.98	6.8	1.89	6.5	1.77	6.4	1.73	6.3	6.4	1.82
7. Н	Смелость	6.3	1.78	6.1	1.81	6.0	1.68	6.0	1.56	6.2	7.0	1.50
8. I	Мягкосердечность	5.6	1.52	5.7	1.51	5.7	1.44	5.7	1.37	5.2	6.2	1.91
9. L	Подозрительность	6.2	1.82	5.8	1.76	5.2	1.66	5.1	1.62	5.2	5.6	1.72
10. М	Мечтательность	5.4	1.77	5.2	1.69	5.0	1.62	5.0	1.60	4.9	5.1	1.80
11. N	Дипломатичность	5.3	2.14	5.2	2.00	5.3	1.94	5.1	1.81	4.6	7.1	1.78
12. О	Ранимость	4.6	1.97	4.9	1.91	5.3	1.86	5.6	1.75	7.3	5.0	2.21
13. Q1	Радикализм	6.9	1.84	7.0	1.77	7.1	1.65	6.8	1.61	4.8	5.3	1.94
14. Q2	Самодостаточность	5.1	1.69	5.3	1.62	5.6	1.58	5.8	1.55	4.8	5.4	1.80
15. Q3	Контроль желаний	8.3	1.81	8.1	1.79	8.0	1.63	7.8	1.62	6.4	7.8	1.67
16. Q4	Напряженность	3.9	1.99	4.3	1.84	4.5	1.78	4.7	1.61	5.6	4.5	1.97

Примечание. Статистики кандидатов на работу в ЧОП «АВС»: М1 — в 1994 г. (n=112); М2 — в 1995 г. (n=108); М3 — в 1996 г. (n=97); М4 — в 1997 г. (n=83).

Данные диагностики представительной выборки государственных служащих: М5 — 1995 г. (n>200; по: Служебная карьера, 1997); М6 — 2000 г. (n=180; по: Марков, 2001).

Обсуждение

Феномены, подобные приведенным выше, описывались в наших более ранних публикациях и упоминались в работах наших коллег на примерах спортивной, учебной и профессиональной деятельности (Девиашвили и др., 2017; Ильин, 2008, 2009; Капцов, 2017; Кашапов и др., 2015; Москвин, Москвина, 2011; Пряжников, 2017; Никитюк, 1999; Сопов, 2007; Толочек, Краюшенко, 1998; Толочек, 2017б, 2018). В частности, в лонгитюдных исследованиях А.В. Капцова (2017), выполненных в логике экологической психологии (Панов, 2014), фиксируются регулярные процессы группообразования и переструктурирования состава учебных групп, изменения статуса их членов на протяжении обучения в вузе с 1-го по 5-й курс в зависимости от доминирующих ценностей и интересов студентов, читаемых учебных курсов и личностных особенностей преподавателей.

В своей работе мы хотели бы избежать типичных для современной психологии «элементаризма» (анализа отдельных свойств, их связей и статистического уровня значимости связи или различий), «фрагментарности» (обсуждения отдельных факторов, влияющих на поведение человека, но не их динамичных взаимодействий в системе «человек — мир») и «эпизодичности» (изучения явлений в организации без продолжительного отслеживания их динамики). Поэтому предпримем попытку описания одновременного влияния разных факторов, приводящего к выраженным миграциям субъектов с определенными индивидуально-психологическими особенностями. Пространство-время («топос» и «хронос») устойчиво проявляется в разных перемещениях людей (переходах в другие организации, в служебных продвижениях, в динамике увольнений и пр.). Вероятно, имеет место целостность пространственно-временных характеристик внутренней среды организаций (представляющих своего рода специфические хронотопы комбинации субъективно значимых условий). Эти характеристики действуют неявно, но постоянно, влияя таким образом на меру удовлетворенности человека работой, коллективом, руководством и пр. (Толочек, 2018).

Индивидуальные вариации личностных особенностей субъектов, как правило, невелики (см. табл. 1, 2, 3). Но они отражают довольно устойчивые тенденции в изменении личностных особенностей работников, сопряженные с эволюцией самих организаций. Заметим, что в социономических профессиях свойства личности выступают в качестве *профессионально важных качеств* (ПВК) субъектов. Следовательно, наши наблюдения за изменениями

свойств личности могут косвенно свидетельствовать о динамике изменения уровня выраженности ПВК сотрудников организаций. Типовые комбинации свойств личности могут интерпретироваться как типичные личностные профили («психологические портреты» субъектов труда), типичные структуры личности (если обращаться к целостному анализу), определяющие в свою очередь и типичные психофизиологические состояния индивидов в процессах труда и межличностных взаимодействий, типичные ценностные ориентации людей, их мотивы и смыслы труда.

Представленные выше диагностические данные отражают не случайные колебания, а некоторые закономерности движения людей в разных сегментах социального пространства. Они проявляются как взаимосвязанные социально-психологические эффекты. Так, объяснимо, что в элитарные профессиональные группы (например, водителей администрации губернатора) чаще попадают и дольше задерживаются субъекты с личностными особенностями, поддерживающими не только надежность управления автомобилем, но и успешные взаимодействия с *VIP*-персонами. Объяснимо, что личностные профили водителей инкассации, которые включены в бригаду, т.е. выступают как субъекты не индивидуальной, а совместной деятельности, более сходны с личностными профилями машинистов локомотивов, тоже работающих в составе бригады, нежели с профилями работающих индивидуально водителей грузовиков (Толочек, 2017а, 2018).

В выборках *частных охранников* зафиксированные нами различия и изменения были связаны с нарастающими изменениями внешней среды (социально-экономической ситуации в стране 1990-х гг.), престижности работы в ЧОП, оплаты труда (вернее, соотношения «трудовые затраты/вознаграждение»), изменения рынка рабочей силы; с изменениями внутренней среды организации как относительно замкнутого социального пространства. Так, в ЧОП «АВС» (см. табл. 3) в начале 1995 г. директором службы охраны стал жесткий и циничный руководитель, что в короткое время проявилось в радикальных изменениях организационной культуры компании, стиля руководителей высшего и среднего звена и пр. Ответом со стороны рядовых охранников и руководителей низового звена стали увольнения, нередко — лучших работников ЧОП (по собственному желанию, по инициативе администрации).

Заметные различия как средних значений, так и вариаций личностных особенностей обследованных нами контингентов работников трех ЧОП объясняются несколькими причинами. Во-первых, историей становления этих организаций: в ЧОП «BCD»

набирали всех, у кого обнаруживались соответствующие ПВК и типовая биография (действительная служба в армии, отсутствие судимости и длительных перерывов в работе); в ЧОП «DEF» — только «земляков», уроженцев одного из регионов России; в ЧОП «VCD» — кадровых офицеров силовых структур, уволенных в запас.

Три анализируемых ЧОП различались также корпоративной культурой, стадиями жизненного цикла организации (первое предприятие находилось на стадии зрелости, третье — роста, второе — на стадии упадка). По средним значениям, стандартным отклонениям и вариации оценок можно судить, что первое предприятие отражало типичные тенденции состояния рынка рабочей силы в этой отрасли во второй половине 1990-х гг.; третье всегда оставалось элитарной, закрытой организацией. Второй ЧОП был типичен в другом аспекте. Такие закрытые ЧОП создавались для охраны (или для «прикрытия») собственного бизнеса; соответственно сотрудники набирались исключительно по критерию доверия, личной преданности шефу; в подобных организациях довольно быстро начинали проявляться признаки застоя.

Примечательно, что подобные изменения личностных особенностей субъектов не однонаправленны, не присущи исключительно какой-либо отдельной профессии, специализации, отрасли, организации, а разнонаправленны и захватывают множество профессиональных сфер. В 1970—1980-х гг. разнонаправленность перемещения людей имела место и в границах одного замкнутого пространства, например крупного промышленного предприятия. Так, *инженеры*, выпускники одних и тех же технических вузов, в процессе решения задач самоопределения выбирали разные траектории профессиональной карьеры. В силу разных причин одни из них в течение 15—20 лет специализировались как линейные, другие — как функциональные руководители предприятий (судя по их личностным профилям, это были неслучайные миграции).

Обратим внимание, что понижение/повышение уровня выраженности разных свойств личности и ПВК отмечалось у работников разных организаций в одно историческое время в сопряженных социальных пространствах (в сферах труда в государственных, коммерческих организациях): в разные части социального пространства собирались субъекты со своеобразными личностными особенностями, в одних частях с более, в других — с менее высоким личностным и профессиональным потенциалом. Так, на протяжении 1990-х гг. личностный и профессиональный потенциал работников охранных предприятий понижался, а лиц, работающих

в органах государственной службы, — повышался. И во всех рассмотренных нами случаях спонтанные процессы самоорганизации людей были массовыми и сопровождались некоторыми личностными и экономическими издержками (скорее всего, поиски людей были продолжительными по времени и сопряженными с сомнениями, «пробами и ошибками»).

Из представленных эмпирических данных следует, что типичные личностные профили работников и мера межиндивидуальной вариативности их личностных особенностей не только зависят от требований профессии, но и вытекают из множества условий среды. Так, Н.Е. Рубцова (2012) отмечает связи успешно работающих на отдельных трудовых постах с их полом, возрастом, уровнем образования, коммуникативностью, эмоциональной восприимчивостью (т.е. в масштабе организаций на определенных местах группируются люди со сходными индивидуальными особенностями); Дж. Холланд (Holland, 1973) в обсуждении вопросов типологии профессий и профессионального самоопределения затрагивает и вопросы типов профессиональной среды (т.е. для успешности человека как работника важно не только то, что он делает, но и то, с кем он вместе работает).

Выделяя особенности феномена «психологических ниш», отметим, что эти «ниши» представляют собой эффекты самоорганизации взаимодействующих субъектов совместной деятельности в малых и средних социальных группах в границах определенного исторического времени и социального пространства (профессии, отрасли, региона, организации, подразделения, рабочей группы, команды).

Предполагая, что личностные особенности субъектов сопряжены с их ПВК, типичными психофизиологическими состояниями, ценностными ориентациями, смыслами труда, мы считаем, что феномен «психологических ниш» отражает становление особых (новых, дополнительных) психологических механизмов, регулирующих: 1) адаптацию человека к множеству динамичных актуальных условий социальной среды; 2) ориентацию на часть субъективно значимых условий среды, в которой такие механизмы обеспечивают наилучшее физиологическое и психологическое функционирование человека; 3) упорядочение в пространстве и времени взаимодействий субъектов, представителей разных социальных групп; 4) формирование приемлемых для большинства работников фрагментов субкультуры среды организаций (групповых норм и пр.).

«Психологические ниши» — это проявление: 1) не единичного, а особенного и типичного; 2) взаимосвязи социальных, психологи-

ческих и биологических механизмов адаптации взаимодействующих людей в динамичной социальной среде; 3) ограниченного множества взаимодополняющих типов адаптации субъектов к среде и в среде; 4) фиксация форм поведения и типов организации деятельности, способствующих большей социальной успешности человека (как индивида, субъекта, личности) и социальных групп при взаимодействии с типичными партнерами; 5) многоуровневости взаимосвязи социальных, психологических и биологических механизмов адаптации, «многополярности» зон их высокой активности, согласованности по времени периодов их действий; 6) продолжительных «слабых сил/воздействий» (в понятиях синергетики) условий среды (окружения); 7) эффектов, более проявляющихся не в продуктивности работы людей, а в удовлетворенности ею, в ее привлекательности, иначе говоря, в актуализации роли «гигиенических» факторов по Ф. Герцбергу (Herzberg et al., 1959).

Заключение

«Элементаризм», преобладающий в эмпирических исследованиях, чаще побуждает рассматривать разные эффекты, порождаемые совместной деятельностью людей, как относительно независимые, не сопряженные друг с другом. Их концептуализация ведет к чрезмерным обобщениям, к ориентации на описания «идеальных эмпирических объектов» (по В.С. Степину). Но реальная жизнь организаций и людей не вписывается в подобные идеализации. Базовые онтологические измерения бытия — *пространство* и *время* («топос» и «хронос») постоянно проявляются в разных масштабах в разных аспектах жизнедеятельности социальных объектов, на что обращали внимание мыслители со времен Античности.

Собранный нами эмпирический материал побуждает к обсуждению вопросов методологии научного изучения «следов» и эффектов пространства-времени в самых разных социальных явлениях, в том числе в управлении человеческими ресурсами организаций. Очевидно, есть основания для: 1) выделения нескольких структурных «единиц» («промежуточных», «опосредствующих») в границах малых и средних контактных социальных групп; 2) различения нескольких одновременно актуализируемых социально-психологических механизмов адаптации и самоорганизации людей в социальной среде; 3) признания многоуровневости функционирования таких механизмов самоорганизации, «многополярности» центров их активности; 4) признания не только лишь фактов совместной деятель-

ности людей в профессионально-трудовой деятельности, не только лишь проявления тех или иных межличностных взаимодействий, но и актуальности и важной роли всех процессов жизнедеятельности человека (в том числе протекающих и в пространстве предприятий и организаций). Соответственно социально-психологические и социальные механизмы, действующие в границах того или иного социального пространства, следует описывать и объяснять посредством множества измерений. Для решения таких задач разработаны адекватные методологические подходы — системогенетический, экологический и др. (Капцов, 2017; Карпов, 2012; Панов, 2004); их нужно осваивать, ими нужно овладевать.

Принимая во внимание то, что трудовая жизнь человека продолжительна (до 30—50 и более лет), можно предположить, что поиск способов управления процессами групповой самоорганизации субъектов труда, усиление позитивных эффектов, порождаемых взаимодействиями людей, и купирование (ослабление, снижение, нивелирование, коррекция) негативных эффектов будут способствовать освоению новых мощных ресурсов роста производительности индивидуального и коллективного труда.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Дарвин Ч. Происхождение видов путем естественного отбора. М.: Азбука, 2017.

Девиашвили В.М., Мдивани М.О., Елгина Д.С. Групповая сплоченность в спортивных командах разного профессионального уровня // Национальный психологический журнал. 2017. № 4 (28). С. 121—128.

Ильин Е.П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2008.

Ильин Е.П. Психология спорта. СПб.: Питер, 2009.

Журавлев А.Л. Психология управленческого взаимодействия (Теоретические и прикладные проблемы). М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2004.

Занковский А.Н. Организационная психология. М.: Флинта, 2000.

Капцов А.В. Психолого-педагогическая концепция личностного развития студентов в условиях учебной группы: Автореф. дисс. ... докт. психол. наук. Самара, 2017.

Карпов А.В. Рефлексивная детерминация деятельности и личности. М.: РАО, 2012.

Кашапов М.М., Огородова Т.В., Токарева В.Б. Взаимосвязь локуса контроля с компонентами личности спортсмена // Ярославский педагогический вестник. 2015. № 5. С. 178—183.

Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии. М.: Наука, 1984.

Мак-Фарленд Д. Поведение животных. Психобиология, этология и эволюция. М.: Мир, 1988.

Марков В.Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М.: РАГС, 2001.

Москвин В.А., Москвина Н.В. Межполушарные асимметрии и индивидуальное развитие человека. М.: Смысл, 2011.

Пряжников Н.С. Методы ориентировки в психологических «пространствах» самоопределения // Национальный психологический журнал. 2017. № 3 (27). С. 144—150.

Никитюк Б.А. Интегративные подходы в возрастной и спортивной антропологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 1999.

Панов В.И. Экологическая психология: Опыт построения методологии. М.: Наука, 2004.

Рубцова Н.Е. Психологическая классификация современной профессиональной деятельности: интегративно-типологический подход: В 2 кн. Тверь: Изд-во Твер. фил. Моск. гум.-эконом. ин-та, 2012. Кн. 2.

Служебная карьера / Под ред. Е.В. Охотского. М.: РАГС, 1997.

Сонов В.Ф. Психологические модели в управлении комплексной подготовкой // Спортивный психолог. 2007. № 1 (10). С. 6—13.

Толочек В.А. Психология труда. 2-е изд., доп. СПб.: Питер, 2017а.

Толочек В.А. Феномен психологических ниш в пространстве спортивной деятельности // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2017б. № 2. С. 29—44.

Толочек В.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора. М.: Юрайт, 2018.

Толочек В.А., Краюшенко Н.Г. Психологические факторы специализации и успешности в видах охранной деятельности // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 1998. № 3. С. 52—63.

Хайнд Р. Поведение животных. Синтез этологии и сравнительной психологии. М.: Мир, 1975.

Herzberg F., Mauser B., Snyderman B.B. The Motivation to Work. N.Y.: Wiley, 1959.

Holland J.L. Making vocational choice: A theory of careers. N.Y.: McGraw-Hill, 1973.

Ones D.S., Kaiser R.B., Chamorro-Premuzic T., Svensson C. Has industrial-organizational psychology lost its way? // The Industrial-Organizational Psychologist. 2017. Vol. 54. N 4. P. 67—74.

Поступила в редакцию 15.10.18

Принята к публикации 16.11.18

“PSYCHOLOGICAL NICHES”: TOPOS AND CHRONOS IN DETERMINATION OF THE SUBJECT’S PROFESSIONAL SPECIALIZATION

Vladimir A. Tolochek

Institute of Psychology Russian Academy of Science, Moscow, Russia

Abstract

Relevance. The effects of self-organization of subjects and groups in their joint activities are not well understood. The purpose of the work is to analyze and systematize the facts of manifestations of self-organization in the professional activity of people in a limited social space and historical time (in organizations, in a profession, in professional specialization, etc.).

Objectives. 1) A description of the facts of self-organization as a phenomenon of “psychological niches” in the models of the labor activity of subjects in similar and in different areas. 2) Identification of the determinants of the effects of self-organization of human activity.

Method. Analysis and synthesis of diagnostic data by the method of 16 PF R.B. Cattell, more than 700 professionals (drivers, private security guards, heads of departments of large industrial enterprises) obtained in the author’s studies (1994–2017), and more than 400 civil servants in the diagnostic data in 1995 and 2000, by the method of 16 PF.

Results. It is shown that the personal characteristics of the subjects are associated with their professionally important qualities, typical psycho-physiological states, value orientations, and meanings of work. Self-organization in the professional activity of individual subjects and groups as a phenomenon of “psychological niches” is a manifestation: not of a single, but of a particular and typical; the multi-level relationship of social, psychological and biological adaptation mechanisms of interacting people in a dynamic social environment; “Multipolarity” of high activity areas of subjects, time consistency of periods of their interactions; effects that are more evident not in the productivity of people’s work, but in satisfaction with it, etc.

Conclusion. Finding ways to manage the processes of group self-organization of labor subjects, enhancing the positive effects generated by human interactions, and stopping (weakening, correcting) negative ones can contribute to the development of new resources for increasing the productivity of individual and collective labor.

Key words: psychological niches, phenomenon, space, time, environment, social groups, subjects, professions, specialization, success.

References

- Darvin, Ch. (2017). *Proiskhozhdenie vidov putem estestvennogo otbora* [The origin of species by natural selection]. Moscow: Azbuka.
- Deviashvili, V.M., Mdivani, M.O., Elgina, D.S. (2017). Gruppovaya splochnost' v sportivnyh komandah raznogo professional'nogo urovnya. *Natsional'niy psikhologicheskii zhurnal* [National Psychological Journal], 4(28), 121—128.
- Hajnd, R. (1975). *Povedenie zivotnyh. Sintez etologii i sravnitel'noj psihologii* [Animal Behavior]. Moscow: Mir.
- Herzberg, F., Mauser, B., Snyderman, B.B. (1959). *The Motivation to Work*. N.Y.: Wiley.
- Holland, J.L. (1973). *Making vocational choice: A theory of careers*. N.Y.: McGraw-Hill.
- Il'in, E.P. (2008). *Differencial'naya psihologiya professional'noj deyatel'nosti* [Differential psychology of professional activity]. St. Petersburg: Piter.
- Il'in, E.P. (2009). *Psikhologiya sporta* [Sports Psychology]. St. Petersburg: Piter.
- Kaptsov, A.V. (2017). *Psichologo-pedagogicheskaya koncepciya lichnostnogo razvitiya studentov v usloviyah uchebnoj gruppy: Avtoref. diss. dokt. psihol. nauk* [Psychological and pedagogical concept of personal development of students in a study group: Abstract of the dissertation of the Doctor of Psychology]. Samara.
- Karpov, A.V. (2012). *Refleksivnaya determinaciya deyatel'nosti i lichnosti* [Reflective determination of activity and personality]. Moscow: RAO.
- Kashapov, M.M., Ogorodova, T.V., Tokareva, V.B. (2015). Vzaimosvyaz' lokusa kontrolya s komponentami lichnosti sportsmena. *Yaroslavskij pedagogicheskij vestnik* [Yaroslavl Pedagogical Bulletin], 5, 178—183.
- Lomov, B.F. (1984). *Metodologicheskie i teoreticheskie problemy psihologii* [Methodological and theoretical problems of psychology]. Moscow: Nauka.
- Mak-Farlend, D. (1988). *Povedenie zivotnyh. Psihobiologiya, etologiya i evolyuciya* [Animal Behavior. Psychobiology, Ethology and Evolution]. Moscow: Mir.
- Markov, V.N. (2001). *Lichnostno-professional'nyy potentsial upravlentsa i yego otsenka* [Personal and professional potential of the manager and his assessment]. Moscow: RAGS.
- Moskvin, V.A., Moskвина, N.V. (2011). *Mezhpolusharnye asimmetrii i individual'noe razvitie cheloveka* [Interhemispheric asymmetries and individual human development]. Moscow: Smysl.
- Ones, D.S., Kaiser, R.B., Chamorro-Premuzic, T., Svensson, C. (2017). Has industrial-organizational psychology lost its way? *The Industrial-Organizational Psychologist*, 54, 4, 67—74.
- Pryazhnikov, N.S. (2017). Metody orientirovki v psikhologicheskikh «prostranstvakh» samoopredeleniya. *Natsional'niy psikhologicheskii zhurnal* [National Psychological Journal], 3 (27), 144—150.

Nikityuk, B.A. (1999). *Integrativnye podhody v vozrastnoj i sportivnoj antropologii* [Integrative approaches in age and sport anthropology]. Moscow: Publisher "Institute of Psychology RAS".

Okhotsky, E.V. (1997, ed.). *Sluzhebnyaya kar'era* [Service career]. Moscow: RAGS.

Panov, V.I. (2004). *Ekologicheskaya psikhologiya: Opyt postroeniya metodologii* [Ecological Psychology: The Experience of Building a Methodology]. Moscow: Nauka.

Rubtsova, N.E. (2012). *Psikhologicheskaya klassifikatsiya sovremennoj professional'noy deyatel'nosti: integrativno-tipologicheskiiy podkhod: V 2 kn.* [Psychological classification of modern professional activity: integrative typological approach: 2nd book]. Tver': Izd-vo Tver. fil. Mosk. gum.-ekonom. in-ta.

Sopov, V.F. (2007). *Psikhologicheskie modeli v upravlenii kompleksnoj podgotovkoj. Sportivnyy psikholog* [Sports psychologist], 1 (10), 6—13.

Tolochek, V.A. (2017a). *Psikhologiya truda* [Labor Psychology]. 2nd ed. St. Petersburg: Piter.

Tolochek, V.A. (2017b). Fenomen psikhologicheskikh nish v prostranstve sportivnoy deyatel'nosti. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 14. Psikhologiya* [Moscow University Psychology Bulletin], 2, 29—44.

Tolochek, V.A. (2018). *Psikhologicheskoye obespecheniye professional'noy deyatel'nosti. Metodiki professional'nogo otbora* [Psychological support of professional activity. Methods of professional selection]. Moscow: Yurayt.

Tolochek, V.A., Krayushenko, N.G. (1998). Psikhologicheskie faktory spetsializatsii i uspeshnosti v vidakh ohrannoy deyatel'nosti. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Ser. 14. Psikhologiya* [Moscow University Psychology Bulletin], 3, 52—63.

Zankovsky, A.N. (2000). *Organizatsionnaya psikhologiya* [Organizational Psychology]. Moscow: Flinta.

Zhuravlev, A.L. (2004). *Psikhologiya upravlencheskogo vzaimodeystviya (Teoreticheskie i prikladnye problemy)* [Psychology of managerial interaction (Theoretical and applied problems)]. Moscow: Publisher "Institute of Psychology RAS".