

ЭМПИРИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ / EMPIRICAL STUDIES

Научная статья / Research Article
<https://doi.org/10.11621/LPJ-25-02>
УДК/UDC 159.99

Профессиональная карьера: феномен, концепции, «апокрифы»

В.А. Толочек ✉

Институт психологии РАН, Москва, Российская Федерация

✉ tolochekva@mail.ru

Резюме

Актуальность. Профессиональная карьера — активно эволюционирующий социально-психологический феномен, с середины XX в. изучается как permanently актуальная научная и научно-практическая проблема, имеющая высокую значимость для отдельного человека, организации, государства. В сложившихся научных подходах предметом исследования часто выступает фаза активной карьеры человека, а в практике карьерно ориентированной работы с молодежью широко используются методы активного обучения, но часто не учитываются социально-демографические характеристики обучающихся, выступающие предпосылками становления их карьерных траекторий.

Цель. Изучение профессиональной карьеры как феномена и особенностей его концептуальных экспликаций как предмета исследования.

Выборка. 603 человека в возрасте 30–50 лет (61 — частные охранники, 142 — медицинские сестры, 89 — студенты заочного отделения технического вуза и 58 — гуманитарного, 36 — преподаватели вуза, 121 — государственные служащие, 96 — учителя).

Методы. Историко-теоретический анализ, эмпирические исследования (авторская методика — анкета «Динамика стиля профессиональной жизни»).

Результаты. Анализ данных опроса показал связи успешности карьеры («вертикальной карьеры») и социально-демографических особенностей людей (должности и образования их родителей, места рождения и места жительства, рождения и воспитания в полной или неполной семье, самореализации в семейной сфере — состояния и стажа в браке, числа детей, опыта управленческой деятельности). Вероятно, ценностные ориентации и мотивы выбора человеком разных профессиональных сфер (с «высокой» или «плоской» иерархией) и его карьерная успешность связаны с названными характеристиками.

Выводы. Содержание актуального пространства-времени жизнедеятельности представителей разных профессиональных сфер (уровня занимаемой должности и образования родителей, отношения должность/образование, отражающего социальную активность и управленческий потенциал родителей; отношения места проживания к месту рождения как отражение меры географической и социальной мобильности; рождения и воспитания в полной или неполной семье; полноты самореализации человека в семейной сфере; соотношения возраста, стажа работы и стажа управленческой деятельности) показывает устойчивость сочетания социально-демографических и служебно-должностных характеристик для субъектов каждой профессиональной выборки и, вероятно, определяет ценностные ориентации и мотивы выбора сферы деятельности и успешности в ней.

Ключевые слова: профессиональная карьера, феномен, эволюция, предмет исследования, концепции, субъект, успешность, пространство-время жизнедеятельности

Финансирование. Работа выполнена в соответствии с Государственным заданием Минобрнауки РФ, проект № 0138-2024-0017, тема проекта «Профессиональная деятельность и развитие личности человека в условиях организационных и техногенных изменений».

Для цитирования: Толочек, В.А. (2025). Профессиональная карьера: феномен, концепции, «апокрифы». *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 48(1), 30–54. <https://doi.org/10.11621/LPJ-25-02>

Professional Career: Phenomenon, Concepts, Apocryphas

Vladimir A. Tolochek ✉

Institute of Psychology RAS, Moscow, Russian Federation

✉ tolochekva@mail.ru

Abstract

Background. Professional career is an actively evolving socio-psychological phenomenon, which has been studied since the middle of the 20th century as a permanently relevant scientific and scientific-practical issue of high importance for an individual, organization, and state. In established scientific approaches, the phase of a person's active career is often the subject of research. In the practice of career-oriented work with young people, active learning methods are widely used, though the socio-demographic characteristics of students, which are prerequisites for the formation of their career trajectories, are not taken into account.

Objective. The research is aimed at studying professional career as a phenomenon and the features of its conceptual explications as a subject of research.

Study Participants. 603 people aged 30–50 (61 private security guards, 142 nurses, 89 correspondence students of a technical university and 58 students of a humanitarian university, 36 university teachers, 121 civil servants, 96 teachers) took part in the research.

Methods. Historical and theoretical analysis, empirical research (author’s methodology — questionnaire “Dynamics of professional life style”) were applied.

Results. The analysis of the survey data showed the links between career success (“vertical career”) and a number of socio-demographic characteristics of people (their parents’ positions and education, place of birth and place of residence, birth and upbringing in a complete or incomplete family, self-realization in the family sphere: status and length of marriage, number of children, experience in management). Probably, the value orientations and motives for a person’s choice of different professional spheres (with “high” and “flat” hierarchy) and the career success are associated with the above characteristics.

Conclusions. The content of the life activity space-time in representatives of different professional spheres (the level of the position held and the education of parents, the position/education ratio, reflecting the social activity and managerial potential of parents; the relationship of the place of residence to the place of birth as the measure of geographical and social mobility; birth and upbringing in a complete or incomplete family; the completeness of a person’s self-realization in the family sphere; the ratio of age, length of service and length of management experience) shows the stability of the combination of socio-demographic and official characteristics for the subjects of each professional sample, probably determine their value orientations and motives for choosing a field of activity and success in it.

Keywords: professional career, phenomenon, evolution, subject of research, concepts, subject, success, space-time of life

Funding. The work was carried out in accordance with the State Assignment of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, project No. 0138-2024-0017, the topic of the project is “Professional activity and development of the human personality in the context of organizational and technogenic changes”.

For citation: Tolochek, V.A. (2025). Professional career: phenomenon, concepts, apocryphas. *Lomonosov Psychology Journal*, 48(1), 30–54. <https://doi.org/10.11621/LPJ-25-02>

Введение

Профессиональная карьера (ПК) — научная и научно-практическая проблема, в отношении которой сложилась традиция освещения ее отдельных аспектов, что в последующих метаанализах понимается как утверждение наличия разных научных подходов (Минина и др., 2021; Мударисов, Синягин, 2016; Кондаков, Сухарев, 1989; Поваренков и др., 2019; Толочек, 2022; 2023). Специалисты называют разные основания выделяемых ими подходов, что объясняется сложностью этого социально-психологического феномена, его разными проявлениями (про-явлениями) в разных сферах деятельности, в разные исторические эпохи, в разных отраслях производства, на разных социально-экономических стадиях развития общества. Так, в одном из последних обзоров резюмируется: «Современные подходы и практики к профориентации в той или иной форме *восходят к пяти классическим теориям*. Это: теория профессиональных типов личности в рабочей среде Дж. Холланда; Я-концепция в теории карьерного развития Д. Сьюпера; теория адаптации к работе; теория исключений и компромисса Л. Готтфредсона; социально-когнитивная карьерная теория. Эти теории были созданы в середине XX в. и в различных формах существуют до сих пор» (Минина и др., 2021, с. 10: курсивом выделено нами. — Т.В.).

«Пять классических теорий» с конца 1980-х гг. около десятилетия были ориентиром и для отечественных ученых. На рубеже XX–XXI вв. в развитых странах Европы и Северной Америки, чуть позже и в России стали расширяться формы карьерно ориентированной работы с молодежью, в которых широко использовались «техники» тренингов и семинаров (Блинов и др., 2023; Минина и др., 2021; Могилевкин, 2007). Систематически в русле образовательного профориентационного процесса, с учетом возраста и социального опыта обучающихся, разрабатывались и применялись разные методы: «карьерные карты», опросные методики профессионального пути (роста), профориентационные игры, схемы построения личных профессиональных планов (перспектив), игры-дискуссии для преподавателей и профконсультантов и пр. Логическим следствием расширения форм работы с лицами разного возраста как актуальные задачи заявлялись необходимость методологической рефлексии отечественного и зарубежного опыта, необходимость системной координации профориентации в системе управления человеческими ресурсами (Блинов и др., 2023; Минина и др., 2021; Пряжников, 2014; Рубцова,

Леньков, 2023; др.). Примечательной особенностью отечественной практики в этой сфере можно считать небольшое хронологическое запаздывание в освоении зарубежного опыта; широкое использование предложенных Е.А. Климовым типологии профессий и возрастной периодизации субъекта труда; регулярные коррекции климовской периодизации (в работах В.А. Бодрова, Ю.П. Поваренкова и др.) при сохранении ее «линейной развертки».

Итак, *первый* аспект обсуждаемой проблемы — расширение форм профориентационной работы преимущественно с учащейся молодежью при сохранении логики линейно-последовательного становления карьеры человека; упования на то, что разные формы проигрывания молодыми людьми их будущей самореализации в профессии непременно позволят им в последующем стать успешными профессионалами; смещение акцентов на проектирование карьеры, вместо ее изучения как феномена, проявляющегося в реальных карьерных траекториях наших современников. *Второй* аспект проблемы профессиональной карьеры — преимущественно ориентация на изучение не «эмпирических фактов», а «научных фактов», то есть полученных согласно ранее предложенной концепции и объясняемых в ее границах (как их различают и объясняют методологи — В.А. Мазилев, В.С. Степин, А.В. Юревич и др.). *Третий* аспект проблемы карьеры — пренебрежение теми эмпирическими материалами, которые не соответствуют научному мейнстриму. Такую избирательность можно условно обозначить как *триаду познания: концепции (декларированные), латентное знание и апокрифы*. *Четвертый* аспект проблемы — проблема системного подхода как универсальной методологии. Рассмотрим и обсудим третий и четвертый из выделенных нами аспектов проблемы.

Регулярно функционирующее в научно-исследовательских работах (НИР) понимание действительности, представленное устоявшимися научными традициями, работами ведущих ученых и их апологетов, исторически сформированным понятийным аппаратом, апробированным методическим инструментарием и пр., назовем *декларированным* знанием; *латентным* — признаваемое учеными и практиками знание, но представленное сравнительно редко и мало, фрагментарно, в отрыве от научной проблемы в целом (женская карьера, карьера представителей национальных меньшинств, «парадоксы карьеры», ее социальные границы и/или социальные траектории и т.п.). Третью форму знания, по аналогии с религиозными текстами,

назовем «апокрифы»¹. Она представляет собой несистематизированное множество разных фрагментов знания, так или иначе отражающего образ жизни и жизненный путь человека, нередко изучаемого в границах других научных проблем, но обычно не включаемого в типичный предмет исследования; это знание, не входящее в «круг понятий», следовательно, и внимания ученых, не получившее свое четкое описание, группировку, классификацию и пр. Итак, всегда есть еще «не оформленное» знание, не входящее в предмет дисциплины, в выделяемый предмет исследования. И если в масштабе науки в целом эти вопросы периодически обсуждаются (Мазилов, 2020; др.), то в работе каждого полевого исследователя они чаще игнорируются, не вводятся в фактуальный тезаурус дисциплины.

Сопряженно с этим явлением «нормальной науки» (по Т. Куну) — игнорированием эмпирических фактов, не объясняемых признанными теориями, выступает ее методология, доминирующая на данной стадии, позволяющая обобщать и интегрировать новое типовое знание и «отбраковывающая» не типичное, не соответствующее доминирующей парадигме. К устоявшимся представлениям о критериях научности в отечественной психологии отнесем типичную организацию НИР (большие выборки обследуемых, батареи методик, комплекс методов параметрической статистики, обобщения больших массивов данных, представляемых как реализация *системного подхода*). В отношении последнего ведущие ученые отмечают «моменты» девальвации самого понятия «система», отсутствие обозначения границ компетенции того или иного авторского системного подхода, отсутствие попыток интеграции их разных версий (Зинченко, 2003; Карпов, 2015; 2024). «Трудности и проблемы его реализации связаны не только... с ошибками применения системного подхода, сколько с собственными ограничениями самого системного подхода (точнее — его традиционных и ставших классическими и каноническими его вариантов). ...эти причины обусловлены тем, что системный подход — в его современном виде... не является чем-то полностью сформировавшимся и окончательно развившимся» (Карпов, 2024, с. 5); «системный подход, несмотря... на свою очень высокую степень обобщенности, также должен быть рассмотрен как одна из возможных “призм видения”, фиксирующая исследование не на всех реально

¹ Под «апокрифами» в религиозных текстах понимают множество разных воззрений, способов описаний, интерпретаций сюжетов, персонажей и пр., не включенных в канонические книги; часть из них рассматривается как дополнения к лаконичным библейским текстам в христианстве и по существу не отвергаются церковью.

представленных “измерениях” объекта, а на его так называемом “системоцентрическом” познании» (Карпов, 2024, с. 6).

Нам представляется, что одними из условий конструктивного решения упомянутой выше методологической проблемы должно стать как признание равноправности разных «призм видения» предмета, привносящих новое знание, так и поддержка поиска и выделения новых «измерений» объекта исследования. Такое понимание позволяет получать новое знание, способствующее развитию методологии дисциплины, уточняющее содержание предмета исследования (Мазиллов, 2020; др.), представлять новые научные экспликации, необходимые для решения актуальных научных и практических задач. Одним из вариантов конструктивного решения могут быть *описания* содержания изучаемого предмета. Под *описаниями* будем понимать методологический подход, в котором выделяются небольшое число базовых векторов (осей, координат, факторов, систем измерения), способствующих комплексному изучению явления.

Вернемся к предмету нашего исследования. *Карьера* (профессиональная карьера — ПК) есть феномен, личностно значимый для каждого отдельного человека. Управление карьерой сотрудников — крайне важная и сложная задача для организации и ее руководителей, для решения таких задач даже создаются целые подразделения. Чрезвычайно важной и сложной задачей в масштабе государства остаются поиск средств и форм направленного управления карьерой людей, способствующих их полноценной самореализации в труде и в других сферах жизнедеятельности, или шире — управление развитием *человеческих ресурсов*. В перспективе решения таких задач перманентно актуальными остаются вопросы регулярного аудита предмета исследования, разработка методологии и понятийного аппарата, рефлексия исторически складывающихся подходов и возможностей их развития, эволюции карьеры как социально-психологического феномена.

Цель исследования: изучение профессиональной карьеры как феномена и особенностей его концептуальных экспликаций как предмета исследования. **Методы:** историко-теоретический, предметно-категориальный анализ, эмпирические исследования (анкетирование). **Гипотезы:** 1. Если представления ученых о феномене как предмете исследования согласованы с актуальной методологией, научными традициями, доминирующей парадигмой, задачами исследования, то переформулирование задач, изменение методов и методологии будут способствовать углублению понимания феномена. 2. Выде-

ление в феномене новых фрагментов (отражающих особенности пространства-времени жизнедеятельности людей) может способствовать разработке новых конструктивных решений научных и научно-практических задач.

Выборка

В продолжении более 20 лет было опрошено более 1500 респондентов в возрасте 30–50 лет, представителей более чем 10 профессиональных групп; размер выборок — от 35 до 280 человек. Основными задачами НИР были анализы связи социальной успешности субъектов с их личностными особенностями, факторами условий среды, возрастной динамики изменений качеств и состояний людей (Толочек и др., 2014; Толочек, 2023).

В процессе накопления эмпирических данных обнаруживались типичные сочетания некоторых социально-демографических и служебно-должностных характеристик обследуемых, имеющих выраженные особенности для каждой профессиональной выборки, для должностных позиций и пр. Позже эти сочетания стали нами рассматриваться как отдельный предмет исследования. В настоящей статье анализируются данные следующих *выборок*: частных охранников (61 человек), медицинских сестер (142 человека), студентов заочного отделения СамГУ (89 человек), студентов заочного отделения ВГПУ (58 человек); преподавателей вузов (36 человек), учителей (96 человек), государственных служащих (121 человек); в выборке государственных служащих различались подвыборки «специалисты» (40 человек) и «руководители» (81 человек), лица, занимающие должности от начальника отдела органа государственной службы до министра; группа министров и заместителей министра (8 человек) также была представлена отдельно.

Методы исследования

Наряду с анализом литературных источников, в НИР использовалась авторская методика «Динамика стиля профессиональной жизни» (Толочек и др., 2014; Толочек, Денисова, 2013; Толочек, 2023). Респонденты оценивали роль некоторых условий социальной среды как «факторы профессионализма», динамику своего профессионализма от 20 до 65 лет (ретроспективно и проспективно); фиксировались их социально-демографические и служебно-должностные характеристики.

Все социально-демографические и служебно-должностные характеристики оценивались респондентами в униполярных шкалах (порядка, интервалов, отношений — в зависимости от природы оцениваемого фрагмента). Так, *индекс должности* (должностной позиции респондента в организации) выставлялся соответственно типичной иерархии: 8–7–6 — руководящие работники министерства, руководители высшего звена управления предприятием, организацией; 5 — руководители среднего звена (начальники цеха, отдела, департамента и т.д.); 4 — руководители низового звена управления, заместители руководителей всех уровней; 3 — специалисты (инженеры, менеджеры, мастера и т.п. — лица, имеющие среднее и высшее специальное образование); 2 — квалифицированные рабочие (имеющие опыт работы и профессиональную подготовку, включенные в рабочую группу); 1 — неквалифицированные работники (Толочек, 2023, с. 135). Аналогично приписывались числа *месту рождения* и *месту проживания* респондента в настоящее время: рожденные и проживающие в селе — 1, в поселке городского типа — 2, в городе — 3, в большом городе — 4, в столице — 5, а также — *уровню образования* респондента и его родителей: неполное среднее — 0, среднее — 1, среднее специальное — 2, высшее — 3, два высших — 3,5, ученая степень кандидата наук — 4, доктора наук — 5. Как и у социологов, мужчины кодировались как 1,0, женщины — 0,0 (что позволяло легко определять половой состав каждой выборки); состояние в браке — как 1,0, вне брака — 0,0; число детей — 1, 2, 3 и т.д. Повторим, что все шкалы были униполярны, их большим значениям соответствовали большая мера выраженности признака (квалификации, положения в профессиональной иерархии, социального статуса и пр.).

Результаты исследования

Повторим, некоторые аспекты карьеры как научной проблемы регулярно и достаточно полно освещаются, представляя собой *декларированное* знание, другие — обсуждаются реже, лишь в частных контекстах, не развивая и не расширяя предметную область (выступая как *латентное* знание), третьи — «*апокрифы*» — никем прямо не отрицаются, но чаще замалчиваются, не включаются в предмет исследования, между тем нередко представлены в изучении других научных проблем. К не входящим в типичный предмет исследования карьеры относятся такие явления, как неполные семьи, трудоустройство молодежи, проблемы мигрантов и др. В русле нашего исследова-

ния рассматривались несколько областей социального пространства-времени жизнедеятельности людей, представляющих родительскую семью, свою семью и самореализацию человека в семейной сфере, полноту самореализации человека в труде и самореализации его родителей, социальную мобильность, возраст обретения опыта управления людьми, опыта осуществления управленческой деятельности. Соглашаясь, что «числа — это частичные представители предметов», которые «обеспечивают некоторую экономию при передаче информации» (Гласс, Стэнли, 1976, с. 14), для анализа будем использовать как прямые статистики, так и вторичные — их производные (отношения разных первичных статистик).

Первым из выделенных фрагментов пространства-времени назовем уровень занимаемой должности родителей (отца, матери) относительно уровня их образования. Значения выше 1,00 означают наличие некоторого управленческого потенциала, социальной активности, «деловитости»; значения меньше 1,00 — напротив, характеризуют человека как скромного работника, рядового, имеющего достаточные возможности — наличие необходимого образования и пр., но не реализовавшего их в возможной полноте. Принимая такую посылку, можно констатировать, что отцы *студентов-заочников* (людей, которые хотя и запоздало, но стремятся улучшить свое социальное положение) имели значения дроби *должность/образование* 1,1–1,2, *преподавателей* — 1,0, *медицинских сестер* — 1,2, *учителей* — 0,8, *частных охранников* — 0,8 (у матерей представителей этих выборок величины примерно те же).

Обобщая, можно сказать, что родители людей, не ориентированных на высокую «вертикальную карьеру», чаще были скромными работниками и нередко даже снижали свои социальные позиции относительно полученного ими в молодости образования (Таблицы 1, 2). Так, например, родители *медицинских сестер* имели среднее специальное и реже высшее образование (в среднем по выборке у отцов 2,4 у матерей — 2,5) и занимали должности квалифицированного рабочего, инженера и реже руководителя низового звена (в среднем по выборке у отцов и у матерей — 2,9); отцы *государственных служащих* имели одно-два высших образования (среднее — 3,4) и часто занимали руководящие должности (среднее — 4,1). Такая связь особенно заметна при сравнении представителей профессий с «плоской» и с «высокой» иерархией — с данными *государственных служащих (ГС)*, у которых интервал возможного продвижения доходит до 8–10 иерархических позиций. Значения дроби *должность/образование*

у отцов *ГС-специалистов* составляет 0,9, *ГС-руководителей* — 1,2, *ГС-министров* — 1,3. В этой выборке мы видим выраженную внутригрупповую дифференциацию: при обычной практике в этой сфере должностные продвижения производятся в первые 1–3 года работы сотрудника, однако у остающихся в должности *специалистов* опыт управления другими людьми формируется лишь после 30 лет; примечательно, что и их родители также были скромными работниками. Напротив, в выборке *ГС-руководителей* отцы, вероятно, были также энергичными людьми, в большинстве занимающими руководящие должности. В сравнительно небольшой выборке министров и заме-

Таблица 1

Социально-демографические и служебно-должностные характеристики представителей разных профессиональных сфер (часть 1)

| Характеристики | M1 | SD1 | M2 | SD2 | M3 | SD3 | M4 | SD4 | M5 | SD5 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|-----|------|-----|------|------|
| Пол | 0,8 | 0,4 | 0,0 | 0 | 0,6 | 0,5 | 0,2 | 0,4 | 0,3 | 0,5 |
| Возраст | 48,1 | 11,2 | 38,2 | 10,4 | 28,6 | 4,9 | 24,7 | 5,7 | 53,7 | 11,9 |
| Стаж работы | 23,2 | 12,7 | 17,3 | 10,3 | 8,1 | 7,1 | 4,6 | 4,8 | 32,3 | 12,3 |
| Стаж управленческой деятельности | 5,1 | 8,8 | 2,7 | 6,7 | 1,1 | 1,9 | 1,3 | 1,7 | 6,9 | 9,5 |
| Должность | 1,5 | 0,9 | 2,2 | 0,4 | 3,4 | 0,8 | 2,4 | 0,8 | 4,1 | 0,9 |
| Образование | 2,4 | 0,7 | 2,1 | 0,5 | 2,3 | 0,5 | 2,8 | 0,8 | 4,3 | 0,5 |
| Состояние в браке | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 0,4 | 0,5 | 0,2 | 0,4 | 0,8 | 0,6 |
| Стаж семейный | 17,1 | 12,2 | 9,6 | 10,4 | 2,4 | 4,2 | 2,5 | 4,6 | 22,3 | 1,7 |
| Дети | 1,0 | 0,9 | 0,9 | 0,9 | 0,4 | 0,8 | 0,3 | 0,6 | 1,4 | 0,8 |
| Место жительства | 2,5 | 1,0 | 3,5 | 0,8 | 3,6 | 0,7 | 2,7 | 1,2 | 4,1 | 0,6 |
| Рождение в полной семье | 0,9 | 0,4 | 0,9 | 0,3 | 0,9 | 0,2 | 0,8 | 0,4 | 0,9 | 0,3 |
| Воспитание в полной семье | 0,8 | 0,4 | 0,9 | 0,4 | 0,9 | 0,3 | 0,7 | 0,5 | 0,8 | 0,4 |
| Место рождения | 2,1 | 1,0 | 3,1 | 0,8 | 3,6 | 0,7 | 2,3 | 1,4 | 3,5 | 1,2 |
| Образование отца | 2,5 | 0,9 | 2,4 | 0,9 | 2,7 | 0,5 | 1,9 | 0,9 | 3,6 | 1,2 |
| Должность отца | 2,1 | 0,7 | 2,9 | 0,8 | 3,3 | 0,7 | 2,1 | 0,8 | 3,7 | 1,5 |
| Образование матери | 2,6 | 0,7 | 2,5 | 0,6 | 2,6 | 0,5 | 2,2 | 0,7 | 3,3 | 1,0 |
| Должность матери | 2,2 | 1,1 | 2,9 | 0,9 | 3,1 | 0,6 | 2,4 | 1,1 | 3,2 | 1,5 |

Примечание. M — средние, SD — стандартные отклонения. M1 и SD1 — частные охранники (N = 61); M2 и SD2 — медицинские сестры (N = 142); M3 и SD3 — студенты заочного отделения СамГУ (N = 89); M4 и SD4 — студенты заочного отделения ВГПУ (N = 58); M5 и SD5 — преподаватели вузов (N = 36).

стителей министров их отцы занимали должность на одну позицию выше, чем в выборке *ГС-руководителей* — 5,1 / 4,1 (Таблица 2). Обратим внимание и на типичность для каждой профессиональной группы уровня образования и должности родителей, отраженных в *стандартных отклонениях*: у представителей профессий с «плоской» иерархией (небольшого числа позиций должностного продвижения) за редким исключением стандартные отклонения не превышают величину 1,0. У лиц, в большинстве ограничивших свое обучение средним специальным, родители также не получили высше-

Table 1
Socio-demographic and job characteristics of representatives of different professional fields

| Characteristics | M1 | SD1 | M2 | SD2 | M3 | SD3 | M4 | SD4 | M5 | SD5 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|-----|------|-----|------|------|
| Gender | 0.8 | 0.4 | 0.0 | 0 | 0.6 | 0.5 | 0.2 | 0.4 | 0.3 | 0.5 |
| Age | 48.1 | 11.2 | 38.2 | 10.4 | 28.6 | 4.9 | 24.7 | 5.7 | 53.7 | 11.9 |
| Work experience | 23.2 | 12.7 | 17.3 | 10.3 | 8.1 | 7.1 | 4.6 | 4.8 | 32.3 | 12.3 |
| Management experience | 5.1 | 8.8 | 2.7 | 6.7 | 1.1 | 1.9 | 1.3 | 1.7 | 6.9 | 9.5 |
| Job title | 1.5 | 0.9 | 2.2 | 0.4 | 3.4 | 0.8 | 2.4 | 0.8 | 4.1 | 0.9 |
| Education | 2.4 | 0.7 | 2.1 | 0.5 | 2.3 | 0.5 | 2.8 | 0.8 | 4.3 | 0.5 |
| Marrital status | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 0.4 | 0.5 | 0.2 | 0.4 | 0.8 | 0.6 |
| Family experience | 17.1 | 12.2 | 9.6 | 10.4 | 2.4 | 4.2 | 2.5 | 4.6 | 22.3 | 1.7 |
| Children | 1.0 | 0.9 | 0.9 | 0.9 | 0.4 | 0.8 | 0.3 | 0.6 | 1.4 | 0.8 |
| Location | 2.5 | 1.0 | 3.5 | 0.8 | 3.6 | 0.7 | 2.7 | 1.2 | 4.1 | 0.6 |
| Birth in a complete family | 0.9 | 0.4 | 0.9 | 0.3 | 0.9 | 0.2 | 0.8 | 0.4 | 0.9 | 0.3 |
| Growing up in a two-parent family | 0.8 | 0.4 | 0.9 | 0.4 | 0.9 | 0.3 | 0.7 | 0.5 | 0.8 | 0.4 |
| Place of birth | 2.1 | 1.0 | 3.1 | 0.8 | 3.6 | 0.7 | 2.3 | 1.4 | 3.5 | 1.2 |
| Father's education | 2.5 | 0.9 | 2.4 | 0.9 | 2.7 | 0.5 | 1.9 | 0.9 | 3.6 | 1.2 |
| Father's position | 2.1 | 0.7 | 2.9 | 0.8 | 3.3 | 0.7 | 2.1 | 0.8 | 3.7 | 1.5 |
| Mother's education | 2.6 | 0.7 | 2.5 | 0.6 | 2.6 | 0.5 | 2.2 | 0.7 | 3.3 | 1.0 |
| Mother's position | 2.2 | 1.1 | 2.9 | 0.9 | 3.1 | 0.6 | 2.4 | 1.1 | 3.2 | 1.5 |

Note. M — means, SD — standard deviations. M1 and SD1 — private security guards (N=61); M2 and SD2 — nurses (N=142); M3 and SD3 — correspondence students of SamTU (N=89); M4 and SD4 — correspondence students of VSPU (N=58); M5 and SD5 — university teachers (N=36).

Таблица 2
Социально-демографические и служебно-должностные характеристики представителей разных профессиональных сфер (часть 2)

| Характеристики | M6 | SD6 | M7 | SD7 | M8 | SD8 | M9 | SD9 | M10 | SD10 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|-----|------|------|------|------|
| Пол | 0,5 | 0,5 | 0,7 | 0,4 | 0,8 | 0,5 | 0,8 | 0,4 | 0,1 | 0,1 |
| Возраст | 33,7 | 9,2 | 41,9 | 9,5 | 45,5 | 4,2 | 44,1 | 12,2 | 44,9 | 8,2 |
| Стаж работы | 13,9 | 8,9 | 22,4 | 9,4 | 25,8 | 3,5 | 23,5 | 12,7 | 22,9 | 8,9 |
| Стаж управленческой деятельности | 3,7 | 5,1 | 13,5 | 8,9 | 17,4 | 5,6 | 11,1 | 10,2 | 1,8 | 4,2 |
| Должность | 3,3 | 0,8 | 5,3 | 1,3 | 7,5 | 0,5 | 3,4 | 1,1 | 2,6 | 0,9 |
| Образование | 3,5 | 0,6 | 3,6 | 0,7 | 3,9 | 0,9 | 3,4 | 0,7 | 3,4 | 1,3 |
| Состояние в браке | 0,5 | 0,5 | 0,8 | 0,4 | 1,0 | 0,0 | 0,8 | 0,9 | 0,8 | 0,5 |
| Стаж семейный | 8,6 | 10,1 | 15,9 | 10,5 | 21,1 | 4,7 | 18,3 | 13,2 | 18,4 | 10,9 |
| Дети | 1,1 | 0,9 | 1,6 | 1,5 | 2,0 | 0,8 | 1,5 | 0,9 | 1,7 | 1,4 |
| Место жительства | 4,6 | 0,8 | 4,3 | 0,7 | 4,3 | 0,7 | 3,8 | 0,9 | 3,8 | 1,5 |
| Рождение в полной семье | 0,9 | 0,2 | 0,9 | 0,1 | 1,0 | 0,1 | 1,0 | 0,2 | 0,8 | 0,3 |
| Воспитание в полной семье | 0,8 | 0,4 | 0,9 | 0,3 | 1,0 | 0,1 | 0,8 | 0,4 | 0,8 | 0,2 |
| Место рождения | 3,3 | 1,3 | 2,9 | 1,4 | 3,1 | 1,8 | 3,1 | 1,3 | 3,3 | 1,5 |
| Образование отца | 3,4 | 1,1 | 3,4 | 1,1 | 3,8 | 0,5 | 2,7 | 1,1 | 2,9 | 0,8 |
| Должность отца | 2,9 | 1,7 | 4,1 | 1,4 | 5,1 | 1,6 | 2,8 | 1,7 | 2,2 | 1,1 |
| Образование матери | 3,4 | 0,7 | 3,1 | 0,9 | 3,6 | 0,5 | 2,8 | 0,9 | 2,9 | 0,9 |
| Должность матери | 2,2 | 1,4 | 2,3 | 1,2 | 3,1 | 1,9 | 2,3 | 1,3 | 2,1 | 0,9 |

Примечание. М — средние, SD — стандартные отклонения. М6 и SD6 — ГС-специалисты (N = 40); М7 и SD7 — ГС-руководители (N = 81); М8 и SD8 — министры и заместители (N = 8); М9 и SD9 — инженеры (N = 58); М10 и SD10 — учителя (N = 96)

го образования: в выборках медицинских сестер, частных охранников стандартные отклонения меньше 1,0.

Вторым из выделенных фрагментов пространства-времени определим отношение места проживания к месту рождения как отражение меры географической и социальной мобильности (Таблицы 1, 2). Разные причины изменения места жительства (переезд родителей или только наших респондентов не зафиксирован в анкетах). Тем не менее у представителей профессий с «плоской» иерархией (*частных охранников, медицинских сестер, студентов, учителей и преподавателей*) отношения числовых значений места рождения и места жительства находились в интервале 1,09–1,17; у инженеров они выше (1,22), еще выше у ГС — 1,39–1,48. Типичность для каж-

Table 2**Socio-demographic and job characteristics of representatives of different professional fields**

| Characteristics | M6 | SD6 | M7 | SD7 | M8 | SD8 | M9 | SD9 | M10 | SD10 |
|-----------------------------------|------|------|------|------|------|-----|------|------|------|------|
| Gender | 0.5 | 0.5 | 0.7 | 0.4 | 0.8 | 0.5 | 0.8 | 0.4 | 0.1 | 0.1 |
| Age | 33.7 | 9.2 | 41.9 | 9.5 | 45.5 | 4.2 | 44.1 | 12.2 | 44.9 | 8.2 |
| Work experience | 13.9 | 8.9 | 22.4 | 9.4 | 25.8 | 3.5 | 23.5 | 12.7 | 22.9 | 8.9 |
| Management experience | 3.7 | 5.1 | 13.5 | 8.9 | 17.4 | 5.6 | 11.1 | 10.2 | 1.8 | 4.2 |
| Job title | 3.3 | 0.8 | 5.3 | 1.3 | 7.5 | 0.5 | 3.4 | 1.1 | 2.6 | 0.9 |
| Education | 3.5 | 0.6 | 3.6 | 0.7 | 3.9 | 0.9 | 3.4 | 0.7 | 3.4 | 1.3 |
| Marrital status | 0.5 | 0.5 | 0.8 | 0.4 | 1.0 | 0.0 | 0.8 | 0.9 | 0.8 | 0.5 |
| Family experience | 8.6 | 10.1 | 15.9 | 10.5 | 21.1 | 4.7 | 18.3 | 13.2 | 18.4 | 10.9 |
| Children | 1.1 | 0.9 | 1.6 | 1.5 | 2.0 | 0.8 | 1.5 | 0.9 | 1.7 | 1.4 |
| Location | 4.6 | 0.8 | 4.3 | 0.7 | 4.3 | 0.7 | 3.8 | 0.9 | 3.8 | 1.5 |
| Birth in a complete family | 0.9 | 0.2 | 0.9 | 0.1 | 1.0 | 0.1 | 1.0 | 0.2 | 0.8 | 0.3 |
| Growing up in a two-parent family | 0.8 | 0.4 | 0.9 | 0.3 | 1.0 | 0.1 | 0.8 | 0.4 | 0.8 | 0.2 |
| Place of birth | 3.3 | 1.3 | 2.9 | 1.4 | 3.1 | 1.8 | 3.1 | 1.3 | 3.3 | 1.5 |
| Father's education | 3.4 | 1.1 | 3.4 | 1.1 | 3.8 | 0.5 | 2.7 | 1.1 | 2.9 | 0.8 |
| Father's position | 2.9 | 1.7 | 4.1 | 1.4 | 5.1 | 1.6 | 2.8 | 1.7 | 2.2 | 1.1 |
| Mother's education | 3.4 | 0.7 | 3.1 | 0.9 | 3.6 | 0.5 | 2.8 | 0.9 | 2.9 | 0.9 |
| Mother's position | 2.2 | 1.4 | 2.3 | 1.2 | 3.1 | 1.9 | 2.3 | 1.3 | 2.1 | 0.9 |

Note. M — means, SD — standard deviations. M6 and SD6 — GS specialists (N=40); M7 and SD7 — GS-leaders (N=81); M8 and SD8 — ministers and deputies (N=8); M9 and SD9 — engineers (N=58); M10 and SD10 — teachers (N=96)

дой профессиональной выборки второго фрагмента подтверждают и величины стандартных отклонений. В выборках медицинских сестер, частных охранников, учителей они не превышают величину 1,0, тогда как в выборках наиболее социально мобильных они выше: у госслужащих-специалистов стандартное отклонение составляет 1,3; госслужащих-руководителей — 1,4, госслужащих-министров — 1,8.

Третьим из выделенных фрагментов, менее надежно зафиксированным, но, вероятно, крайне важным, выступают факты рождения и воспитания в полной или неполной семье. Нами не учитывались массовые варианты смешанных семей (отчим, мачеха; воспитания у родственников; допускалось, что на этот крайне деликатный вопрос мы не всегда получали верные ответы). Здесь мы имели числовые

значения, не позволяющие их широко интерпретировать, но все же заостряющие внимание на данных фрагментах как вероятных факторах профессиональной карьеры.

Четвертым фрагментом мы считаем полноту самореализации человека в семейной сфере. Едва ли оправдано искать связи чадолюбия и выбора профессии, профессии и состояния в браке, стажа семейной жизни. Но сопоставляя уровень образования, занимаемой должности, частоты состояния в браке респондентов на момент обследования, их стаж в браке и число детей, также можно видеть связи уровня социальной активности людей в этой сфере и их карьерного продвижения, как и различия в полноте самореализации в семье в профессиях с «низкой» или «высокой» иерархией. Все названные показатели самореализации в семье лучше там, где люди могут больше продвигаться в должностных статусах.

Пятым из рассматриваемых фрагментов были соотношения возраста, стажа работы и стажа управленческой деятельности. Понятно, что их можно определять довольно условно, усредненно по выборкам. Однако заметим, что во всех профессиональных сферах всегда есть необходимость назначать старшего в рабочих группах, даже при отсутствии непосредственной должностной позиции руководителя подразделения (начальника). Факты выделения того или иного сотрудника из общей «массы» работников чаще не случайность, а косвенное отражение наличия некоторых значимых для деятельности их личностных и профессиональных качеств, следствием чего становится и приобретение ими уникального опыта руководства людьми, безусловно, усиливающее их профессиональную и социальную позицию, прямо и косвенно влияющее на перспективы их профессиональной карьеры. Согласно нашим НИР, в разных выборках интервал «усредненного возраста» назначений и/или делегирования управленческих функций составлял от 28,1 до 46,8 (Таблицы 1, 2), не считая особую ситуацию у студентов-заочников. Примечательно, что у *ГС-руководителей* начало их управленческого опыта приходится на 28 лет, тогда как у *ГС-специалистов* — на 30 лет, что, скорее всего, не случайно.

Обсуждение результатов

Анализ представленных выше и ранее рассматриваемых данных (Толочек, 2022; 2023; др.) стабильно подтверждает, что есть особые «социальные гнезда» — типичные для каждой профессиональной группы условия родительской семьи как своего рода «социальные

ниши», «стартовые позиции», а также — типичные для каждой социальной группы (мужчин/женщин, специалистов/руководителей и пр.) комплексы социально-демографических и служебно-должностных характеристик. Их изучение первоначально не входило в наши задачи; их можно считать «эмпирическими данными», не предвиденными, вызвавшими к себе интерес много позже.

Согласно классикам (Гласс, Стенли, 1976), числовые значения, представленные шкалами порядка, интервалов и отношений, можно складывать и делить. Оставим в стороне вопросы о возможных погрешностях и корректности процедур приписывания чисел социальным объектам, правомерности использования параметрической статистики для анализа разных данных (напомним, что при больших выборках даже для очень малых разностей средних различия по t -сравнению (для независимых групп) окажутся статистически значимы, как и корреляции на уровне $r = 0,200-0,250$). Величина таких различий или связей, признаваемых значимыми в научном сообществе, в действительности крайне мала для проектирования каких-либо социально-психологических технологий (Росс, Нисбетт, 1999). Другими словами, корректность в оперировании данными и статистиками, соответствующими требованиям научности, может иметь крайне низкий теоретический и практический выход. В нашей работе акцент сделан на выявлении фактов отношений фрагментов социальной действительности, обычно не входивших в предмет исследования; вопросы определения их числовых значений станут следующей задачей. В настоящем описании мы лишь обратим внимание на *устойчивость сочетаний ряда социально-демографических и служебно-должностных характеристик* для каждой профессиональной выборки, представленных в их средних статистиках и стандартных отклонениях.

В цикле работ Ю.В. Синягина, позже В.Н. Маркова, О.В. Москаленко, И.П. Лотовой рассматривались особенности родительской семьи, способствующие успешности карьеры работника в органах государственной службы и понимаемые как «*потенциал*» служащего (Марков, 2001; Мударисов, Синягин, 2016; Синягин, 2001). На основании обследования нескольких тысяч госслужащих, проведенного названными выше учеными, было показано, что более высокие достижения в «вертикальной» карьере имеют социально и географически мобильные выходцы из «среднего класса», продолжительно состоящие в браке, имеющие 1–3 детей; родители этих госслужащих чаще проживали в небольших городах и поселках, имели высшее образование, занимали должности руководителей низового и среднего звена.

Одно из возможных объяснений этих фактов связано с заявленной в 1980-х гг. и широко изучаемой проблемой *социального капитала*. П. Бурдьё, один из первых социологов, ввел в активный научный тезаурус понятие *социального капитала* и связанное с ним понятие *габитуса* (Bourdieu, 1983; 1984; 1986). Оба понятия социологами трактуются широко, но их ключевые аспекты прямо или косвенно выделяются и признаются многими (Coleman, 1988; Fukuyama, 1997; Putnam, 2001; др.). Под *габитусом* (от лат. *habitus* — внешность) понимается система «диспозиций» и «практик агента» (форм и видов социальной активности субъекта), включающая «схемы восприятия и оценивания» себя и окружения, своей принадлежности к определенной социальной группе, позволяющая человеку ориентироваться в складывающихся ситуациях его жизни, адекватно реагировать на «события» и «вызовы», формирующая соответствующие социальные установки и особенности его социализации (формы контроля за порождением мыслей, выражением чувств, предпринимаемых действий и пр.). Габитус определяет особенности поведения и действий людей в им «предписанном» и, соответственно, чаще избираемом социальном пространстве, их первоначальные «капиталы» (обусловленные местом и порядком рождения, социальным положением родителей и пр.), соответственно открывающиеся и/или «закрытые» возможности, доступность актуальных и потенциальных ресурсов, круг друзей и знакомых, брачных партнеров, формируемую «репутацию», «кредиты доверия» и т.д. Габитус предопределяет и пределы свободы человека использовать разные формы социального капитала (экономического, социального, культурного). Рассмотрим результаты наших исследований через «призму» социального капитала, габитуса и управленческого потенциала.

Первым выделенным нами фрагментом пространства-времени жизнедеятельности людей названы уровень занимаемой должности родителей (отца, матери) относительно уровня их образования. Наличный эмпирический материал дает основание полагать, что у лиц, избирающих сферы деятельности с «плоской» иерархией, остающихся в статусе специалистов, родители также не реализовали в возможном объеме потенциал своего профессионального образования. Среди госслужащих, представляющих сферу деятельности с «высокой» иерархией, у тех из них, кто сравнительно быстро — до 30 лет, назначался на руководящие должности, отцы также имели опыт руководящей работы, их матери в большинстве имели высшее образование, но оставались рядовыми работниками. Вероятными

преимуществами такой картины могли выступать типовые распределения социальных ролей в семье (как правило, у руководителей более продолжительный и напряженный рабочий день, выше оплата труда и пр., что при меньшей занятости женщины снижает вероятность семейных конфликтов и «трений»). *Вторым* выделенным фрагментом пространства-времени рассматривалось отношение места проживания к месту рождения как отражение меры географической и, вероятно, социальной мобильности. Как выше отмечалось, эти статистики также связаны с выбором людьми сферы деятельности и их «вертикальной» карьерой. *Третий* фрагмент — рождение и воспитание в полной/неполной семье — также едва ли является нейтральным для последующей жизни человека. Ориентируясь на литературу по данной проблеме (Махнач, 2016; Хазова, Дорьева, 2014; Шамионов, Голованова, 2006; др.), можно полагать, что условия раннего детства могут выступать как барьеры не столько для выбора молодым человеком профессии, сколько для перспектив его карьерного роста. *Четвертый* фрагмент — самореализация человека в семейной сфере — крайне важный вопрос, выходящий далеко за границы наших задач. Связи самореализации человека в семье и в труде неоднозначны, но на выборке государственных служащих они просматриваются. Так, среди ГС-специалистов, занимающих низовые должности в служебной иерархии, лишь половина респондентов состояла в браке, имея одного ребенка (средние состояния в браке — 0,5, числа детей — 1,1), среди более успешно продвигающихся по службе ГС-руководителей эти характеристики выше (0,8 и 1,6 соответственно), самые высокие они у достигших «вершины» — у ГС-министров (1,0 и 2,0).

Пятый фрагмент — возраст приобретения управленческого опыта. Можно полагать, что возраст около 27–28 лет — критический для всей карьеры работника. Если в этот период человек назначается на руководящую работу, то вероятность его успешной «вертикальной» карьеры высока (Марков, 2001; Синягин, 2001; др.). Вероятно, этот возраст можно условно называть «сензитивным периодом» для позитивной эволюции социального статуса человека в организации, его «Я-концепции». В ряде профессий этот опыт закрепляется и фиксируется должностью (старший объекта или смены у частных охранников, бригадир, мастер участка или смены, старшая медицинская сестра, завуч и директор в средней школе, заведующий кафедрой в вузе и т.п.). Можно считать заслуживающим внимание, что у представителей сфер с «плоской» иерархией опыт управленческой деятельности приобретает сравнительно поздно — в 43,0 года у частных охранников,

в 35,5 — у медицинских сестер, в 46,8 — у преподавателей вуза, 43,1 у учителей средней школы. У представителей сфер с «высокой» иерархией такой опыт приобретает много раньше — около 33 лет у инженеров, 30 — у ГС-специалистов, 28 — у ГС-руководителей. Особую группу в этом отношении представляют студенты-заочники, большая часть которых себя позиционировала как менеджеров, то есть выполняющих те или иные управленческие функции с 23–27 лет.

Уникальными представленными нами данные не являются. Во всех обследованных выборках имеет место значительная внутригрупповая вариация рассматриваемых социально-демографических и служебно-должностных характеристик, но вместе с тем просматриваются и некоторые глубинные тенденции предпочтения и выбора людьми профессиональной сферы, их последующей профессиональной успешности (в частности — их «вертикальной карьеры») не только вследствие наличия у них должных профессионально важных качеств и компетенций, но и их *соответствия типовым социальным условиям* (родительской и своей семьи прежде всего). В отношении пяти выделенных нами фрагментов пространства-времени жизнедеятельности людей представленные данные дают основание считать их заслуживающими внимания и требующими специального изучения, безотносительно к их «числовой аранжировке». Обратим внимание, что наиболее жесткие границы в числовых характеристиках социально-демографических условий субъектов мы находим на обоих «полюсах» успешности карьеры — у достигающих очень высокой должностной позиции (у ГС-министров) и у лиц, де-факто утративших перспективы карьерного роста (у частных охранников).

Обобщая все вышеотмеченное, согласимся, что роль родительской семьи в становлении личности чрезвычайно важна, что она проявляется как в явных, так и латентных особенностях поведения человека, его характера, ценностных ориентациях, отношениях, мотивации труда и пр. Вероятно, образцы поведения родителей, формируемые у молодого человека ценностные ориентации и мотивы его выбора профессиональной сферы (с «высокой» или «плоской» иерархией), его карьерная успешность связаны с обсуждаемыми выше эксплицируемыми характеристиками. В случае согласованности таких имплицитных образований можно говорить об успешной карьере (в широком смысле) и удовлетворенности ею, адекватном ее восприятию, удовлетворенности трудом и жизнью в целом.

О необходимости интеграции накопленного фактографического материала регулярно говорят методологи и ведущие ученые (Карпов,

2015; Мазилов, 2020; Ушаков, 2020; др.). Очевидно, что такая работа не может быть произведена одновременно и в масштабе всей дисциплины; ее предпосылки должны подготавливаться в каждой области дисциплины с учетом ее истории и задач. Наш анализ феномена «профессиональная карьера» назван скромно — *описания*, цель которых состоит в поиске и выделении фрагментов социальной действительности, значимых для дальнейшего последовательного изучения (условий и факторов самореализации человека в профессии, в семейной сфере и др.). Эмпирический материал, собираемый нами для решения одного класса научных задач (изучения возрастной динамики профессионального становления субъекта), органично «работает» и на теорию *социального капитала* (social capital theory), он также согласуется с результатами изучения *управленческого потенциала* государственных служащих (Марков, 2001; Мударисов, Синягин, 2016; Синягин, 2001; др.), он отвечает задачам *управления человеческими ресурсами* в широком смысле (до начала активной карьеры человека и после ее завершения; в пространстве организации, региона и государства). При этом обсуждаемый нами эмпирический материал не учитывается в типичных исследованиях карьеры, в научных и методических разработках в области задач профессиональной ориентации молодежи.

Выводы

1. Результаты исследования подтверждают необходимость периодической методологической рефлексии изучаемого феномена как предмета исследования, уточнения и расширения его содержания.

2. Анализ и описание пяти фрагментов актуального пространства-времени жизнедеятельности представителей разных профессиональных сфер (уровень занимаемой должности и образования родителей, отношение должность/образование, отражающее социальную активность и управленческий потенциал родителей; отношение места проживания к месту рождения как отражение меры географической и социальной мобильности; факты рождения и воспитания в полной или неполной семье; полнота самореализации человека в семейной сфере; соотношение возраста, стажа работы и стажа управленческой деятельности) показывают устойчивость сочетания ряда социально-демографических и служебно-должностных характеристик для субъектов каждой профессиональной выборки, представленных в их средних статистиках и стандартных отклонениях.

3. При анализе сочетаний социально-демографических и служебно-должностных характеристик субъектов просматриваются глубинные факторы предпочтения и выбора людьми профессиональной сферы (в том числе сфер с «высокой» или «плоской» иерархией, представляющих большие или меньшие возможности для их «вертикальной карьеры»), их последующей профессиональной успешности, зависящей не только от наличия у них должных профессионально важных качеств и компетенций, но и их *соответствия типовым социальным условиям* (родительской и своей семьи). Вероятно, ценностные ориентации и мотивы выбора человеком разных профессиональных сфер (с «высокой» или «плоской» иерархией) и его карьерная успешность связаны с названными характеристиками.

4. Полученный нами эмпирический материал дает основания для переосмысления феномена «профессиональная карьера», методологической рефлексии сложившихся теорий карьеры, организации научно-практической и научно-методической работы с молодежью.

Список литературы

Блинов, В.И., Сергеев, И.С., Родичев, Н.Ф. (2023). Образовательная профорientация. Санкт-Петербург: Изд-во «Лань».

Гласс, Дж., Стэнли, Дж. (1976). Статистические методы в педагогике и психологии. Москва: Изд-во «Прогресс».

Зинченко, В.П. (2003). Преходящие и вечные проблемы психологии. Труды Ярославского методологического семинара (методология психологии). Том 1. Под ред. В.В. Новикова, И.Н. Карицкого, В.В. Козлова, В.А. Мазилова. (С. 98–134). Ярославль: Изд-во Международной академии психологических наук.

Карпов, А.В. (2015). Психология деятельности: в 5 тт. Т. 1. Метасистемный подход. Москва: Изд-во Российской академии образования.

Карпов, А.В. (2024). Виртуальные качества в генезисе субъективного времени. *Ярославский психологический вестник*, (1), 5–17.

Кондаков, И.М., Сухарев, А.В. (1989). Методологические основания зарубежных теорий профессионального развития. *Вопросы психологии*, (5), 159–164.

Мазилов, В.А. (2020). Предмет психологии. Ярославль: Изд-во Ярославского государственного педагогического ун-та им. К.Д. Ушинского.

Марков, В.Н. (2001). Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. Москва: Изд-во Российской академии государственной службы.

Махнач, А.В. (2016). Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. Москва: Изд-во института психологии РАН.

Минина, Е.В., Павленко, Е.С., Кирюшина, М.А., Якубовская, А.А. (2021). Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом. Москва: Изд-во Высшей школы экономики.

Могилевкин, Е.А. (2007). Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Санкт-Петербург: Изд-во «Речь».

Мударисов, А.А., Синягин, Ю.В. (2016). Личностно-профессиональное развитие и карьера: траектории взаимовлияния. Москва: Изд-во «ИТРК».

Поваренков, Ю.П., Слепко, Ю.Н., Цымбалюк, А.Э. (2019). Системогенез деятельности профессионала. Ярославль: Изд-во Ярославского педагогического ун-та.

Пряжников, Н.С. (2014). Профорентация в системе управления человеческими ресурсами. Москва: Изд-во «Академия».

Росс, Л., Нисбетт, Р. (1999). Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии. Пер. с англ. В.В. Румынского. Под ред. Е.Н. Емельянова, В.С. Магуна. Москва: Изд-во «Аспект Пресс».

Рубцова, Н.Е., Леньков, С.Л. (2023). Психологическая диагностика профессиональной направленности. Тверь: Изд-во «Печатница».

Синягин, Ю.В. (2001). Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды. Москва: Изд-во «Монография».

Толочек, В.А., Денисова, В.Г. (2013). Динамика профессионального становления в представлениях субъектов: самооценки как самодостаточные эмпирические данные. *Психологический журнал*, 34(6), 26–39.

Толочек, В.А., Тимашкова, Н.А., Денисова, В.Г. (2014). Профессиональное становление субъектов педагогической деятельности: позитивные и негативные изменения. *Вестник Московского Университета. Серия 14. Психология*, 37(1), 16–32.

Толочек, В.А. (2022). Социальная успешность субъекта, окружение, ресурсы: Открытые вопросы. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 45(4), 136–158.

Толочек, В.А. (2023). Условия социальной среды как факторы социальной успешности субъекта. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 20(1), 129–150. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2023-1-129-150>

Ушаков, Д.В. (2020). На пути к целостному видению человека. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 17(4), 617–629. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2020-4-617-629>

Хазова, С.А., Дорьева, Е.А. (2014). Ресурсы субъекта: теория и практика исследования. Кострома: Изд-во Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова.

Шамионов, Р.М., Голованова, А.А. (2006). Социальная психология личности. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та.

Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, Kulturelles Kapital, Soziales Kapital. In *Soziale Ungleichheiten*. In: R. Kreckel, (ed.). (pp. 183–198). Goettingen: Otto Schartz & Co Publ.

Bourdieu, P. (1984). *Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste*. London: Routledge & Kegan Paul Publ.

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In the Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. In: J. Richardson, (Ed.). (pp. 241–258). New York: Greenwood Publ.

Coleman, J.S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.

Fukuyama, F. (1997). Social Capital (The Tanner Lectures on Human Values). Salt Lake City: University of Utah Press.

Putnam, R.D. (2001). Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon and Schuster Publ.

References

Blinov, V.I., Sergeev, I.S., Rodichev, N.F. (2023). Educational Career Guidance. St. Petersburg: Lan' Publ. (In Russ.)

Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, Kulturelles Kapital, Soziales Kapital. In Soziale Ungleichheiten. In: R. Kreckel, (ed.). (pp. 183–198). Goettingen: Otto Schartz & Co Publ.

Bourdieu, P. (1984). Distinction: A Social Critique of the Judgement of Taste. London: Routledge & Kegan Paul Publ.

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In the Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. In: J. Richardson, (ed.). (pp. 241–258). New York: Greenwood Publ.

Coleman, J.S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.

Fukuyama, F. (1997). Social Capital (The Tanner Lectures on Human Values). Salt Lake City: University of Utah Press.

Glass, J., Stanley, J. (1976). Statistical Methods in Pedagogy and Psychology. Moscow: Progress Publ. (In Russ.)

Karpov, A.V. (2015). Psychology of activity: in 5 vol. Vol. 1. Metasystem approach. Moscow: Russian Academy of Education Publ. (In Russ.)

Karpov, A.V. (2024). Virtual Qualities in the Genesis of Subjective Time. *Yaroslavskii psikhologicheskii vestnik = Yaroslavl Psychological Bulletin*, (1), 5–17. (In Russ.)

Khazova, S.A., Doreva, E.A. (2014). Subject resources: theory and practice of research. Kostroma: Kostroma State University named after N.A. Nekrasov Publ. (In Russ.)

Kondakov, I.M., Sukharev, A.V. (1989). Methodological Foundations of Foreign Theories of Professional Development. *Voprosy psikhologii*, (5), 159–164. (In Russ.)

Makhnach, A.V. (2016). Viability of a person and family: socio-psychological paradigm. Moscow: Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences Publ. (In Russ.)

Markov, V.N. (2001). Personal and professional potential of a manager and its assessment. Moscow: Russian Academy of Public Administration Publ. (In Russ.)

Minina, E.V., Pavlenko, E.S., Kiryushina, M.A., Yakubovskaya, A.A. (2021). Career counseling in the modern world: Theories and practices in Russia and abroad. Moscow: Higher School of Economics Publ. (In Russ.)

Mogilevkin, E.A. (2007). Career growth: diagnostics, technologies, training. St. Petersburg: Rech' Publ. (In Russ.)

Mudarisov, A.A., Sinyagin, Yu.V. (2016). Personal and professional development and career: trajectories of mutual influence. Moscow: ITRK Publ. (In Russ.)

Mazilov, V.A. (2020). Subject of psychology. Yaroslavl: Yaroslavl State Pedagogical University named after K.D. Ushinsky Publ. (In Russ.)

Povarenkov, Yu.P., Slepko, Yu.N., Tsymbalyuk, A.E. (2019). Systemogenesis of professional activities. Yaroslavl: Yaroslavl Pedagogical University Publ. (In Russ.)

Pryazhnikov, N.S. (2014). Career guidance in the human resource management system. Moscow: Academy Publ. (In Russ.)

Putnam, R.D. (2001). Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community. New York: Simon and Schuster Publ.

Ross, L., Nisbett, R. (1999). Man and situation. Prospects for social psychology. Transp. from English V.V. Romaniansky. In: E.N. Emelyanova, V.S. Maguna. Moscow: Aspect Press. (In Russ.)

Rubtsova, N.E., Lenkov, S.L. (2023). Psychological diagnostics of professional orientation. Tver: Pechatnitsa Publ. (In Russ.)

Shamionov, R.M., Golovanova, A.A. (2006). Social psychology of personality. Saratov: Saratov University Publ.

Sinyagin, Yu.V. (2001). Psychological mechanisms of formation by a manager of a management team. Moscow: Monograph Publ. (In Russ.)

Tolochek, V.A., Denisova, V.G. (2013). Dynamics of Professional Development in the Views of Subjects: Self-assessments as self-sufficient empirical data. *Psikhologicheskii zhurnal = Psychological Journal*, 34(6), 26–39. (In Russ.)

Tolochek, V.A., Timashkova, N.A., Denisova, V.G. (2014). Professional Development of Subjects of Pedagogical Activity: Positive and negative changes. *Lomonosov Psychology Journal*, 37(1), 16–32. (In Russ.)

Tolochek, V.A. (2022). Social Success of the Subject, Environment, Resources: Open questions. *Lomonosov Psychology Journal*, 45(4), 136–158. (In Russ.)

Tolochek, V.A. (2023). Conditions of the Social Environment as Factors of Social Success of the Subject. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki = Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 20(1), 129–150. (In Russ.). <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2023-1-129-150>

Ushakov, D.V. (2020). On the Way to a Holistic Vision of Man. *Psikhologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki = Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 17(4), 617–629. (In Russ.). <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2020-4-617-629>

Zinchenko, V.P. (2003). Transient and Eternal Problems of Psychology. Proceedings of the Yaroslavl Methodological Seminar (methodology of psychology). Vol. 1. In: V.V. Novikova, I.N. Karitsky, V.V. Kozlova, V.A. Mazilova, (eds.). (pp. 98–134). Yaroslavl: International Academy of Psychological Science Publ. (In Russ.)

Tolochek, V.A.

Professional career: phenomenon, concepts, apocryphas

Lomonosov Psychology Journal. 2025. Vol. 48, No. 1

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Владимир Алексеевич Толочек, доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии Института психологии Российской академии наук, Москва, Российская Федерация, tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

ABOUT THE AUTHOR

Vladimir A. Tolochek, Dr. Sci. (Psychology), Professor, Chief Researcher at the Laboratory of Occupational Psychology, Ergonomics, Engineering and Organizational Psychology of the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russian Federation, tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

Поступила: 06.06.2024; получена после доработки: 03.09.2024; принята в печать: 16.02.2025.

Received: 06.06.2024; revised: 03.09.2024; accepted: 16.02.2025.