

УДК: 159.99

doi: 10.11621/vsp.2022.04.06

Научная статья

СОЦИАЛЬНАЯ УСПЕШНОСТЬ СУБЪЕКТА, ОКРУЖЕНИЕ, РЕСУРСЫ: ОТКРЫТЫЕ ВОПРОСЫ

В.А. Толочек

Институт психологии РАН, Москва, Россия

tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

Актуальность. Исторически изменяющиеся представления о социальной успешности человека, ее специфичность для представителей разных социальных групп, расширение числа критериев описания этого феномена становятся перманентно актуальной научной и научно-практической проблемой. Сопряженно с ней выступает феномен «ресурсов», в объяснении которого остается множество открытых вопросов.

Цель исследования. Изучение пространственных характеристик условий социальной микро- и мезосреды как потенциальных ресурсов социальной успешности субъектов.

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

Результаты. Анализ данных опроса 482 респондентов, мужчин и женщин в возрасте 30–50 лет (132 государственных служащих, 129 инженеров и руководителей подразделений промышленных предприятий, 221 менеджер) показал, что более высокие оценки субъективной значимости условий окружения как «факторов профессионализма», актуализируемых как ресурсы, и наибольшее число интеркорреляций ($r \geq 0,300$) имели место в выборке государственных служащих; меньшие — инженеров и руководителей подразделений промышленных предприятий и в выборке менеджеров.

Выводы. Разные условия социальной среды неодинаково значимы для всех людей (лиц разного пола, возраста, работающих в разных сферах деятельности, имеющих разный опыт и др.) в их позитивном и негативном влиянии на разные проявления успешности человека. Различия условий среды, отраженных как специфичность корреляционных плеяд для каждой группы, указывают на нераздельное влияние внешних условий на успешность субъекта. Как отдельные условия, так и их комбинации представляют относительно устойчивые, целостные и замкнутые пространства. Условия родительской семьи, своей семьи, формируемые активностью человека в сферах его межличностных отношений, в их субъективном восприятии и

субъективной значимости для разных людей выступают как разные, обособленные пространства.

Ключевые слова: социальная успешность, должность, стаж, факторы, условия, среда, окружение, субъект, пространство, ресурсы.

Финансирование. Работа выполнена в соответствии с Государственным заданием № 0138-2021-0010 «Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов».

Для цитирования: Толочек В.А. Социальная успешность субъекта, окружение, ресурсы: открытые вопросы // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2022. № 4. С. 136–158. doi: 10.11621/vsp.2022.04.06

doi: 10.11621/vsp.2022.04.06

Scientific Article

SOCIAL SUCCESS OF THE SUBJECT, ENVIRONMENT, RESOURCES: OPEN QUESTIONS

Vladimir A. Tolochev

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia
tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

Background. Historically changing ideas about the social success of a person, its specificity for representatives of different social groups, the expansion of the number of criteria for describing this phenomenon are becoming a permanent-relevant scientific and scientific-practical problem. Associated with it is the phenomenon of «resources», in the explanation of which there are many open questions.

Object of the study is to study the spatial characteristics of the conditions of the social micro- and mesoenvironment as potential resources for the social success of subjects.

Methods. Historical-theoretical analysis, empirical research (author's method — questionnaire «Dynamics of professional life style»), methods of parametric statistics.

Results. An analysis of the survey data of 482 men and women aged 30–50 years (132 civil servants, 129 engineers and heads of departments of industrial enterprises, 221 managers) showed that higher assessments of the subjective significance of environmental conditions as “professional factors”, updated as resources, and the largest number of intercorrelations (with $r \geq 0.300$) took place in the sample of civil servants; smaller ones — engineers and heads of departments of industrial enterprises and in a sample of managers.

Conclusion. Different conditions of the social environment are not equally significant for all people (persons of different sex, age, working in different fields of activity, having different experience, etc.) in their positive and negative impact on various manifestations of a person's success. Differences in environmental conditions, reflected as the specificity of the correlation pleiades for each group, indicate a non-separate effect on the success of the subject. Both individual conditions and their combinations represent relatively stable, integral and closed spaces. The conditions of the parental family, one's family, formed by a person's activity in the spheres of his interpersonal relations, in their subjective perception and subjective significance for different people, act as different, isolated spaces.

Keywords: social success, position, length of service, factors, conditions, environment, space, resources.

Acknowledgement. The work was carried out in accordance with State Assignment No. 0138-2021-0010 «Regulation of professional interaction in the context of organizational and technological challenges».

For citation: Tolochek, V.A. (2022). Professional Identity and the Satisfaction with the Professional Activities as Factors of Well-Being in the Workplace. Vestnik Moskovskogo Universiteta. Seriya 14. Psichologiya [Moscow University Psychology Bulletin], 4, 136–158. doi: 10.11621/vsp.2022.04.06

Введение

Одной из тенденций развития современной психологии в последние десятилетия стало обращение к сложным социально-психологическим явлениям (ресурсы, потенциал, потенциалы, жизнеспособность, духовность, качество жизни и удовлетворенностью ею, благополучие и т.п.), которые не могут представляться как законченный, завершенный фрагмент социальной действительности, научная операционализация которых не может быть строго определенной, исчерпывающе полной.

Другой важной тенденцией развития гуманитарных дисциплин выступают попытки обобщения ранее накопленного знания, поиск интегративных операциональных и методических средств (Дорфман, Калугин, 2021; Мазилов, 2020; Ушаков, 2020). Одним из феноменов, входящим в зону пересечения двух тенденций, выступают *ресурсы*. Это понятие используется для объяснения крайне широкого круга явлений — неординарных социальных достижений (профессиональных в том числе), состояния человека при вынужденной безработице, стабильной карьеры и профессионального выгорания, устойчивости к действию стрессогенных факторов, жизнеспособности и восхожде-

ния к трансцендентальности, стратегий совладания в семьях с приемными детьми, детьми-инвалидами, условий обучения детей с ОВЗ, выбора и освоения ими профессии и др. (Бонкало, Цыганкова, 2015; Демин, 2021; Ильин, 2008; Кибальченко, Эксакусто, 2021; Tedeschi, Calhoun, 2004).

В понимании ресурсов в научной литературе можно выделить две противоположные позиции. Согласно первой ресурсы есть нечто, уже существующее в человеке и/или его окружении, потенциально доступное и сравнительно легко используемое разными людьми для решения актуальных для них социальных задач (Водопьянова, 2014; Лактионова, 2017; Махнач, 2016; Хазова, Доръева, 2012; Masten, Obradović, 2006; Cicchetti, Rogosch, 1997; Diener, Fujita, 1995; Taylor, 1995). Соответственно, к ресурсам относят известные и хорошо изученные свойства — индивидуальные особенности человека (физические, психофизиологические, личностные, интеллектуальные), специальные знания, умения и навыки, профессиональные компетенции, стили (эмоциональные, стили деятельности, саморегуляции и пр.), стратегии совладания, равно как и внесубъектные условия — отношение и поддержка близких, уровень развития социальных институтов и пр. Таким образом, ресурсы есть нечто рядоположенное компонентам функциональной системы человека, и вовлечение новых ресурсов есть акты прибавления, приращения, количественного усиления этой системы. Согласно второй позиции, более скромно представленной в научных источниках, ресурсы есть внутренние и/или внешние условия человека, которые он как субъект деятельности может ситуативно актуализировать и использовать для повышения и/или поддержания успешности решения отдельных задач и деятельности в целом; ресурсы есть *процессы*, формирующие и/или поддерживающие функциональные состояния человека как субъекта. При этом различаются ресурсы, поддерживающие функции ранее сформированных систем, формирующие новые системы или изменяющие их структуры. Согласно второй позиции, ресурсы есть катализаторы преобразований или перестройки *функциональных систем* (Толочек, Денисова, Журавлева, 2011; Толочек, Денисова, 2013; Толочек, 2020; 2021). Функциональные системы мы понимаем по В.Д. Шадрикову (2013) как эволюционирующие, иерархически организованные физиологические и/или психологические механизмы, обеспечивающие выполнение конкретной деятельности.

В логике первой позиции утверждается, что ресурсы есть нечто, сохраняющее и восстанавливающее свое значение (величину, силу,

воздействие, влияние) продолжительно долго; есть нечто, легко интегрируемое с другими, легко конвертируемое для обеспечения разных видов деятельности (для обозначения этого аспекта используют понятия «накопление», «интеграция», «усиление» ресурсов); есть нечто универсальное, равно пригодное для разных людей, находящихся в разных ситуациях, решающих разные задачи; ресурсы есть нечто, дающее сходные эффекты — успешное решение социальных задач в трудных ситуациях жизнедеятельности, а сочетание, суммирование разных ресурсов обеспечивает большие количественные изменения и эффекты (в деятельности, в совладании со сложными жизненными ситуациями и пр.). В логике второй позиции полагают, что ресурсы есть внешние и/или внутренние уникальные условия человека, действующие эпизодически (вызывающие эффекты лишь «здесь и теперь», лишь у отдельных людей, в особых ситуациях); ресурсы есть нечто, порождающее некоторый импульс, приводящий к качественной перестройке структуры функциональной системы. Соответственно, аргументами в пользу первой или второй из выделенных выше научных позиций могут выступать величины различий условий среды как потенциальных ресурсов у разных людей, более или менее полно и активно «погруженных» в те или иные социальные пространства, более или менее интегрированных в них, что так или иначе может отражаться на их социальной успешности.

Заостряя выделенные выше различия в понимании учеными феномена «ресурсы», определим **цель** нашего исследования: изучение пространственных характеристик условий социальной микро- и мезосреды как потенциальных ресурсов социальной успешности субъектов.

Гипотезы

1. Разные позитивно влияющие условия социальной среды не равнозначны для людей (работающих в разных сферах деятельности, имеющих разный социальный опыт и др.).

2. Позитивно влияющие условия социальной среды не суммируются и не дают более сильный эффект, а комбинируются в специфические ансамбли при решении человеком разных социальных задач.

Выборка

Было опрошено 482 человека, 307 мужчин и 175 женщин в возрасте 30–50 лет (132 государственных служащих, 129 инженеров и

руководителей подразделений промышленных предприятий, 221 менеджер).

Методы

По ранее проверенной на надежность и валидность авторской методике — анкете «Динамика стиля профессиональной жизни» (ДСПЖ) (Толочек, Денисова, Журавлева, 2011; Толочек, Денисова, 2013) респонденты оценивали роль условий социальной среды как «факторов профессионализма», динамику своего профессионализма от 20 до 65 лет (ретроспективно до актуального возраста и проспективно — прогнозируя динамику последующей эволюции); также фиксировались их социально-демографические и служебно-должностные характеристики.

Описание хода исследования

Открытыми вопросами остаются оценки *эффективности деятельности и успешности субъектов* в разных профессиях, занимающих разные должностные позиции, проживающих в разных регионах, имеющих разные «стартовые условия» — весомую социально-психологическую составляющую (в деятельности руководителей, менеджеров, врачей и др.). Количество возможных критериев таких оценок исторически возрастает: «достаточными и необходимыми» до середины XX в. виделись три критерия — продуктивность работы, психофизиологические затраты, удовлетворенность трудом; к концу столетия их выделяли порядка двадцати (Ильин, 2008; Родина, 1996). Появление феномена «гиг-экономики» (*gig economy*) и расширение числа и доли гиг-работников (*gig worker* — независимый исполнитель) — лиц с нестандартной занятостью (неполной, проектной занятостью, сезонной, временной, краткосрочной работой и т.п.) намного усложняет «приведение к общему знаменателю» критериев оценки субъекта и его деятельности. При исторических тенденциях расширения артикулируемых факторов успешности (полная занятость, уверенность в своей трудовой занятости, оценки своего жизненного пути, качества трудовой жизни, успешности карьеры, экономического благополучия и пр.) (Демин, 2021; Benach et al., 2014; Lewchuk, 2017), можно ожидать актуализацию и новых значимых для людей факторов (сохранность и субъективные оценки профессионального здоровья и долголетия, полнота самореализации в профессии и в стадии посткарьеры). Следовательно, обсуждаемая проблема перманентно актуальна.

В границах нашего исследования мы различаем *эффективность деятельности субъекта* и *профессиональную успешность субъекта*, проявляющуюся в позитивных временных изменениях в процессах профессионального становления — в должностном продвижении, в овладении новым опытом (в том числе в управленческой деятельности, при изменении социальной позиции и др.). Формальными и легко измеряемыми характеристиками профессиональной успешности субъекта выступают *должность* (занимаемая им должностная позиция) и *стаж управленческой деятельности*. Предполагается, что с возрастом, с приобретением опыта люди чаще последовательно продвигаются по должностным позициям (специалист — старший, ведущий, главный) и могут переходить на должности руководителей низового, среднего и высшего звена управления. Предполагается, что даже при ограничениях оргструктуры для прямого иерархического должностного продвижения работника наиболее подготовленные и талантливые люди становятся руководителями рабочих групп, то есть в добавление своих основных обязанностей исполняют также и управленческие функции, овладевают опытом управления людьми. Другие критерии профессиональной успешности субъекта (мера материального и морального вознаграждения, стаж работы в организации, удовлетворенность трудом, скорость карьерного роста и др.) требуют дополнительного изучения «контекстов», конкретных обстоятельств, проведения сравнительного анализа; поэтому для решения наших задач мы ограничимся двумя выше названными. Ключевыми составляющими *социальной успешности* субъекта будем считать меру полноты его самореализации в трудовой и в семейной сферах жизнедеятельности. Формальными и сравнительно легко измеряемыми составляющими успешности человека в семейной сфере можно считать состояние в браке, устойчивость брака во времени, рождение детей.

Параметры оценок

Наряду с основными переменными анкеты «Динамика стиля профессиональной жизни» (условиями среды, субъективная значимость которых оценивалась от 0 до 8 баллов) в анализе эмпирических данных использовались социально-демографические и служебно-должностные характеристики респондентов, часть из которых можно относить к интервальным (оценки значимости «факторов профессионализма», уровень образования, занимаемая должность и др.), часть — к шкалам отношений (возраст, стаж, число детей). Наличный

эмпирический материал позволял проводить многократные деления общей выборки (482 человека) на группы по разным характеристикам (пол, должность, профессиональная сфера, возраст, стаж и др.). В выборке и в каждой профессиональной группе различались три подгруппы (по полу — две) и сопоставлялись данные двух крайних: специалистов и руководителей среднего и высшего звена (руководители низового звена и заместители руководителей относились к промежуточной группе)¹; реализовавшихся в семейной сфере (состоящих в браке не менее 5 лет и имеющих не менее 1 ребенка) и не-реализовавшихся (не состоящих в данное время в браке, не имеющих опыта семейной жизни, не имеющих детей).

Результаты исследования

Большая часть эмпирических данных характеризовалась нормальным распределением, значения асимметрии и эксцесса были в пределах [$\leq 1,000$], что позволяет выдвигать и проверять рабочие гипотезы (Наследов, 2007). В предшествующих исследованиях подтверждалась надежность и валидность методики (Толочек, Денисова, Журавлева, 2011; Толочек, Денисова, 2013; Толочек, 2021). З группы профессионалов были сходны (по средним, стандартным отклонениям) — по полу (мужчины составляли большинство — от 55 до 79%), возрасту (37,2–44,1 года), занимаемой должности (специалисты, руководители низового и среднего звена), стажу работы (16,2–23,5 года), управленческой деятельности (6,8–9,8 года) и семейной жизни (10,8–18,3 года), числу детей (в среднем 1,1–1,5). В каждой группе имели место выраженные межиндивидуальные вариации по всем анализируемым переменным (социально-демографическим и служебно-должностным характеристикам, по оценкам условий среды как «факторов профессионализма»). Из 6 анализируемых условий родительской семьи статистически значимые различия (*t*-критерий для независимых групп) между госслужащими и инженерами отмечены по 3-м переменным, между инженерами и менеджерами по 4-м,

¹ Индексы должностных позиций субъектов в организации присваивались с учетом их естественной иерархии, начиная с 1 — неквалифицированный работник; 2 — квалифицированный работник (наличие опыта и профессиональной подготовки); 3 — мастер, специалист, инженер, менеджер (лица, имеющие среднее и высшее специальное образование); 4 — руководители низового звена управления, заместители; 5 — руководители среднего звена управления: начальник цеха, отдела, департамента и т.д.; 6–7–8 — руководители высшего звена управления организаций, работники министерства.

госслужащими и менеджерами по 4-м. Так, например, образование и занимаемая должность обоих родителей была выше в выборке инженеров, ниже — в выборке менеджеров. Различия субъективной значимости 15 анализируемых «факторов профессионализма» констатировались по 11 переменным (госслужащие/инженеры), 7 (инженеры/менеджеры), 10 (менеджеры/госслужащие), или соответственно по 73%, 47% и 67% рассматриваемых «факторов» (табл. 1).

Таблица 1

Статистики (средние и коэффициенты линейной корреляции) оценок субъективной значимости условий среды как «факторов профессионализма» представителей трех выборок

Условия среды: оценки значимости	Средние			Госслужащие			Менеджеры			Инженеры		
	M1	M2	M3	D1	CУ1	CC1	D2	CУ2	CC2	D3	CУ3	CC3
Отец	5,38	3,94	3,79	0,47	0,31	0,25	0,16	0,12	0,021	0,39	0,11	0,16
Мать	5,69	5,07	4,46	0,16	0,12	-0,04	0,02	-0,06	-0,13	0,14	-0,09	-0,07
Братья/сестры	2,10	1,60	1,25	0,08	0,10	0,11	0,00	-0,07	-0,03	0,03	-0,03	-0,04
Родственники	2,61	1,79	1,58	0,12	0,18	0,10	0,13	0,14	-0,03	0,00	-0,12	-0,20
Друзья	3,36	2,97	2,63	-0,06	0,05	0,00	0,00	0,00	-0,04	0,31	0,11	0,14
Женщины	2,48	2,65	1,76	-0,06	0,03	-0,07	-0,03	-0,09	-0,02	0,02	-0,23	-0,21
Мужчины	3,41	3,34	2,53	0,00	0,03	-0,07	0,21	0,04	0,00	0,13	0,12	-0,09
Супруги	2,99	2,87	2,66	0,14	0,05	0,30	0,14	0,17	0,32	0,36	0,26	0,37
Дети	2,28	1,61	1,57	0,08	0,09	0,27	-0,07	0,00	0,18	0,18	0,18	0,05
Руководители	5,17	4,83	4,12	0,41	0,20	0,08	0,21	0,10	0,09	0,45	0,23	0,10
Рабочие группы	4,41	4,34	3,99	-0,10	-0,08	-0,04	0,06	0,00	-0,05	0,39	-0,05	0,05
Наука	3,42	3,98	2,29	-0,02	-0,02	0,00	0,13	0,03	0,05	0,31	0,11	0,05
Искусство	3,23	3,14	3,12	-0,12	-0,03	0,00	0,06	0,00	0,07	0,17	0,07	0,07
Религия	2,11	2,24	1,68	-0,23	-0,18	0,00	0,06	0,00	-0,06	0,08	-0,06	-0,03
Обстоятельства	1,22	1,57	0,94	-0,10	-0,08	-0,09	0,06	0,00	-0,05	0,00	-0,05	-0,12

Примечание: M1 — государственные служащие (средние по выборке); M2 — менеджеры (инженеры и руководители подразделений промышленных предприятий); M3 — инженеры. Коэффициенты корреляции условий среды: D1 — с должностью госслужащих; CУ1 — со стажем управленческой деятельности госслужащих; CC1 — со стажем семейной жизни госслужащих; D2 — с должностью менеджеров; CУ2 — со стажем управленческой деятельности менеджеров; CC2 — со стажем семейной жизни менеджеров; D3 — с должностью инженеров; CУ3 — со стажем управленческой деятельности инженеров; CC3 — со стажем семейной жизни инженеров.

Table 1

Statistics (averages and linear correlation coefficients) of assessments of the role of social environment conditions as “professionalism factors” of representatives of three

Environmental Conditions: Significance Estimates	Medium			Civil servants			Managers			Engineers		
	M1	M2	M3	P1	ME1	FE1	P2	ME2	FE2	P3	ME3	FE3
Fathers	5.38	3.94	3.79	0.47	0.31	0.25	0.16	0.12	0.02	0.39	0.11	0.16
Mothers	5.69	5.07	4.46	0.16	0.12	-0.04	0.02	-0.06	-0.13	0.14	-0.09	-0.07
Brothers/ sisters	2.10	1.60	1.25	0.08	0.10	0.11	0.00	-0.07	-0.03	0.03	-0.03	-0.04
Relatives	2.61	1.79	1.58	0.12	0.18	0.10	0.13	0.14	-0.03	0.00	-0.12	-0.20
Friends	3.36	2.97	2.63	-0.06	0.05	0.00	0.00	0.00	0.04	0.31	0.11	0.14
Women	2.48	2.65	1.76	-0.06	0.03	-0.07	-0.03	-0.09	-0.02	0.02	-0.23	-0.21
Men	3.41	3.34	2.53	0.00	0.03	-0.07	0.21	0.04	0.00	0.13	0.12	-0.09
Spouses	2.99	2.87	2.66	0.14	0.05	0.30	0.14	0.17	0.32	0.36	0.26	0.37
Children	2.28	1.61	1.57	0.08	0.09	0.27	-0.07	0.00	0.18	0.18	0.18	0.05
Senior officials	5.17	4.83	4.12	0.41	0.20	0.08	0.21	0.10	0.09	0.45	0.23	0.10
Working groups	4.41	4.34	3.99	-0.10	-0.08	-0.04	0.06	0.00	-0.05	0.39	-0.05	0.05
Science	3.42	3.98	2.29	-0.02	-0.02	0.00	0.13	0.03	0.05	0.31	0.11	0.05
Arts	3.23	3.14	3.12	-0.12	-0.03	0.00	0.06	0.00	0.07	0.17	0.07	0.07
Religions	2.11	2.24	1.68	-0.23	-0.18	0.00	0.06	0.00	-0.06	0.08	-0.06	-0.03
Circumstances	1.22	1.57	0.94	-0.10	-0.08	-0.09	0.06	0.00	-0.05	0.00	-0.05	-0.12

Note: M1 — civil servants (sample averages); M2 — managers; M3 — engineers (engineers and heads of departments of industrial enterprises). P1 — coefficients of correlation of environmental conditions with the position of civil servants; ME1 — with experience in management activities of civil servants; FE1 — with experience of family life of civil servants; P2 — with a position of managers; ME2 — with managerial experience of managers; FE2 — with experience in the family life of managers; P3 — with the position of engineers; ME3 — with experience in managerial activities of engineers; FE3 — with the experience of family life of engineers.

Ввиду представительности сравниваемых групп (129, 132, 221 человек), их гомогенности, статистическая значимость различий фиксируется уже при различии групповых средних порядка 0,5 балла. Полагая, что различия между представителями выделяемых социальных групп не сводятся к отдельным «факторам», а связаны и согласованы между собой, на следующем этапе исследования проводился корреляционный анализ условий социальной среды (оцениваемых как

субъективно значимые «факторы профессионализма»)¹. Рассматривая в настоящей статье лишь часть таких связей (10 из 15 «факторов профессионализма», стаж управленческой деятельности, уровень занимаемой должности и стаж семейной жизни), в выборке 132 госслужащих выделено 16 интеркорреляций с $r > 0,3$, в том числе две с $r > 0,5$, и ни одной с $r \geq 0,7$. В выборке 122 менеджеров — 7 корреляций с $r > 0,3$, из них 2 — с $r > 0,5$. В выборке 129 инженеров — 8 корреляций с $r > 0,3$; 2 — с $r > 0,5$; 1 — с $r \geq 0,7$ (табл. 2). Итак, среди анализируемых нами переменных их весомая доля (от 19% до 54%) коррелируют между собой не ниже $r = 0,3$. При этом две из пятнадцати переменных («обстоятельства» и «религия») имели низкие оценки (не превышающие 2,2), незначительные межгрупповые вариации (не более 0,60) и слабо коррелировали с другими переменными. Поэтому в последующем их связи и влияния мы не обсуждаем и в табл. 2 не приводим.

Корреляционный анализ оценок субъективной значимости условий окружения как «факторов профессионализма» и трех критериев социальной успешности (должностной позиции, стажа управленческой деятельности и стажа семейной жизни) показал, что у представителей трех рассматриваемых профессиональных выборок эти связи также разнятся как по величине коэффициентов, так иногда и по знаку (табл. 2).

Обсуждение результатов

В решении задач НИР нами акцентируется внимание не на фактах наличия статистически значимых различий или связей между переменными (в выборках в 100–200 человек они значимы уже при различии средних около 0,5 балла; а теснота связей — при коэффициентах r в диапазоне (0,13–0,15), что для объяснения сложных явлений ничего существенного не добавляет, помимо констатаций, что «все связано со всем»). Но при r от 0,13 до 0,15 коэффициенты детерминации ($R = r^2$) находятся в интервале 0,015–0,022, что соответствует лишь 1,5–2,2% объясняемой дисперсии. Поэтому в таблицах нами

¹ Ввиду того, что выборки разных социальных групп (инженеры/госслужащие, мужчины/женщины, специалисты/руководители и др.) отличаются по размеру, в анализе статистик мы ориентируемся не на констатации факта статистической значимости связи или различия, а на различия величин этих связей, условно выделяя 3 уровня: $r \geq 0,3$, $r \geq 0,5$, $r \geq 0,7$. В литературе их понимают как слабые, средние и сильные корреляции. Кроме того, помимо констатации вероятности связи 2-х переменных, важен и вопрос меры детерминации вариации одной переменной со стороны другой, или коэффициент детерминации (R), который понимается как квадрат коэффициента корреляции — $R = r^2$ (Наследов, 2007; др.).

Таблица 2

Коэффициенты линейной корреляции переменных (оценок субъективной значимости условий среды как «факторов профессионализма») представителей трех выборок

	Условия среды: оценки субъективной значимости								
Госслужащие	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Отец	-	0,478	-0,007	-0,047	-0,025	0,333	0,029	-0,046	-0,071
2. Мать	-//-		0,018	0,197	0,114	0,292	0,030	0,139	0,104
3. Друзья	-//-			0,373	0,422	0,179	0,486	0,350	0,451
4. Женщины	-//-				0,623	0,283	0,359	0,371	0,466
5. Мужчины	-//-					0,268	0,377	0,444	0,333
6. Руководители	-//-						0,438	0,246	0,107
7. Рабочие группы	-//-							0,423	0,343
8. Наука	-//-								0,684
9. Искусство	-//-								
Менеджеры	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Отец	-	0,475	0,005	0,060	0,121	0,017	0,024	0,089	0,134
2. Мать	-//-		0,025	0,056	0,003	-0,025	-0,023	0,000	0,058
3. Друзья	-//-			0,482	0,448	0,292	0,254	0,149	0,187
4. Женщины	-//-				0,553	0,275	0,250	0,285	0,313
5. Мужчины	-//-					0,333	0,271	0,285	0,302
6. Руководители	-//-						0,469	0,336	0,187
7. Рабочие группы	-//-							0,250	0,266
8. Наука	-//-								0,564
9. Искусство	-//-								
Инженеры	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Отец	-	0,467	0,180	0,055	0,221	0,291	0,265	0,334	0,192
2. Мать	-//-		0,043	0,140	0,100	0,059	0,132	0,149	0,152
3. Друзья	-//-			0,292	0,311	0,358	0,281	0,185	0,228
4. Женщины	-//-				0,462	0,226	0,219	0,068	0,342
5. Мужчины	-//-					0,192	0,201	0,174	0,309
6. Руководители	-//-						0,772	0,312	0,187
7. Рабочие группы	-//-							0,356	0,254
8. Наука	-//-								0,506
9. Искусство	-//-								

Table 2

Linear correlation coefficients of variables (assessments of the role of environmental conditions as “professionalism factors”) of representatives of three samples

	Environmental conditions: assessments of subjective significance								
Civil servants	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Fathers	-	0.478	-0.007	-0.047	-0.025	0.333	0.029	-0.046	-0.071
2. Mothers			0.018	0.197	0.114	0.292	0.030	0.139	0.104
3. Friends				0.373	0.422	0.179	0.486	0.350	0.451
4. Women					0.623	0.283	0.359	0.371	0.466
5. Men						0.268	0.377	0.444	0.333
6. Senior officials							0.438	0.246	0.107
7. Working groups								0.423	0.343
8. Science									0.684
9. Arts									
Managers	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Fathers	-	0.475	0.005	0.060	0.121	0.017	0.024	0.089	0.134
2. Mothers			0.025	0.056	0.003	-0.025	-0.023	0.000	0.058
3. Friends				0.482	0.448	0.292	0.254	0.149	0.187
4. Women					0.553	0.275	0.250	0.285	0.313
5. Men						0.333	0.271	0.285	0.302
6. Senior officials							0.469	0.336	0.187
7. Working groups								0.250	0.266
8. Science									0.564
9. Arts									
Engineers	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Fathers	-	0.467	0.180	0.055	0.221	0.291	0.265	0.334	0.192
2. Mothers			0.043	0.140	0.100	0.059	0.132	0.149	0.152
3. Friends				0.292	0.311	0.358	0.281	0.185	0.228
4. Women					0.462	0.226	0.219	0.068	0.342
5. Men						0.192	0.201	0.174	0.309
6. Senior officials							0.772	0.312	0.187
7. Working groups								0.356	0.254
8. Science									0.506
9. Arts									

обсуждаются лишь «весомые» коэффициенты корреляции $r \geq 0,3$, объясняющие не менее 9% дисперсии (табл. 1, 2).

В циклах наших предшествующих НИР (Толочек, Денисова, Журавлева 2011; Толочек, Денисова, 2013; Толочек, 2020) регулярно подтверждаются связи между выбором человеком сферы деятельности, успешностью его карьеры и уровнем образования отца и матери, успешностью их карьеры; социальной успешностью субъекта и признания им роли руководителей и рабочих групп, друзей, роли супругов и детей и др. При этом регулярно подтверждаются выраженные межгрупповые различия в оценках субъективной значимости условий окружения как «факторов профессионализма» у людей как представителей определенных социальных групп, выделяемых по разным критериям (мужчин и женщин, специалистов и руководителей и др.). Поэтому более важными для нас выступают не отдельные факты связей или различий, а особенности комбинаций условий окружения как потенциальных ресурсов социальной успешности человека, успешности его самореализации в разных сферах жизнедеятельности.

В этом плане принципиально значимыми оказываются следующие результаты: 1) весомая доля разных условий окружающей среды (от 20 до 80% от числа анализируемых нами переменных), субъективная значимость которых для представителей разных социальных групп достигает пороговых значений; 2) различие отдельных условий в их субъективной значимости для представителей разных групп; 3) своеобразие комбинаций условий среды (от 19% до 53% анализируемых интеркорреляций превышают величину $r = 0,3$) у представителей разных групп; 4) повышение тесноты статистических связей при уменьшении размера выборки; 5) своеобразие комбинаций субъективно значимых условий среды для каждого человека. Другими словами, значительная часть того, что нас окружает, далеко не индифферентна для нас физически и психологически, окружающие условия имеют разную субъективную значимость для каждого, их значимость различается с изменениями возраста, социального статуса и пр.

Безусловно, в НИР обсуждаются не все возможные, а лишь некоторые, концептуально выделяемые фрагменты социальной деятельности, концентрированно рассматриваемые на основании опыта предыдущих исследований и литературных данных. Но сам факт того, что значительная доля переменных из числа анализируемых условий среды оказывается «статистически значимой», наводит на мысль о том, что и многое, остающееся за пределами данного исследования,

также не индифферентно для успешной самореализации человека в разных сферах.

Согласно полученным результатам люди в разной степени ориентируются на разные внешние условия, которые представлены в их социальном окружении, по-разному открыты, расположены, восприимчивы, «чувствительны» к ним. При этом отдельные условия среды выступают для людей как особенные, субъективно значимые, и группируются в своеобразные ансамбли, типичные для представителей данного пола, профессии, самореализации в семейной сфере и пр. И такие группировки отдельных условий среды не всегда имеют знак «плюс». Некоторые из них, позитивно влияя на социализацию человека в одних отношениях и сферах жизнедеятельности, за пределами оных могут выступать как тормозящие, блокирующие условия. Та или иная микро- и мезосреда (родительской семьи или своей семьи, рабочих групп, корпоративной культуры организации и пр.) воздействует на человека не диффузно и не «в целом». Большая часть из рассматриваемых нами «факторов профессионализма» — внешних условий, в целом по выборке нейтральны (братья и сестры, родственники, обстоятельства), другая часть — позитивно (отец, руководители) или слабонегативно (религия, искусство) влияют на разные аспекты социальной успешности человека. Но воздействия немногих из них достаточно, чтобы выступать в качестве ресурсов. Нередко они сопряжены с другими условиями. В каждой социальной группе (профессиональной в том числе) такие плеяды условий различаются по конфигурации и тесноте связей.

Выделим связи условий среды как факторов успешности, проявляющиеся в гомогенных социальных группах. Примечательно, что большую долю интеркорреляций между такими факторами, как отец, друзья, мужчины, женщины, руководители, рабочие группы, мы находим именно в выборке госслужащих и инженеров, которые, в сравнении с менеджерами, имеют профильное базовое (или второе высшее образование), работают в более стабильных коллективах с типовой организационной культурой. Максимальное число корреляций с $r \geq 0,3$ по выше названным факторам — в группе госслужащих (16) при большой доле «сквозных» (универсальных, объединяющих) условий, формирующих 2 «ядра»: «друзья», «мужчины», «женщины»; «руководители», «рабочие группы». В группе инженеров 11 корреляций (ключевыми среди которых выступают такие факторы, как отец, друзья, женщины, мужчины, руководители, рабочие группы) с $r \geq 0,3$, но ни одна переменная не выступает как «сквозная», объединяю-

щая несколько других; такие же 2 «ядра» выражены заметно слабее (табл. 2). В группе менеджеров 7 корреляций с $r \geq 0,3$ при отсутствии «сквозных» факторов и выделенных «ядер». В группе менеджеров наименьшее число интеркорреляций (ключевыми среди которых являются друзья, женщины, мужчины, руководители) объясняется, вероятно, большим разнообразием условий их деятельности, размежами организаций, корпоративной культуры и пр.

Конфигурации корреляционных плеяд также указывают на относительную замкнутость социальных субсред, субпространств — родительской семьи, своей семьи, рабочих групп, устойчивых межличностных связей человека, условий социальной мезосреды. Так, положительно коррелирующие между собой «друзья», «мужчины», «женщины» нередко слабо коррелируют с признанием роли отца и матери, супругов и детей, рабочих групп и руководителей, науки, искусства и религии. Есть основания полагать, что типичные условия разных сфер жизнедеятельности человека, разные «круги» его общения как относительно закрытые пространства поддерживают «статус-кво» их членов — их социальной позиции, ценностных ориентаций и пр.

Корреляция оценок условий окружения как «факторов профессионализма» и трех критериев социальной успешности (занимаемой должности, стажа управленческой деятельности и семейной жизни) показывает, что: 1) разные условия социальной среды в разной степени значимы для представителей разных профессий (для государственных служащих — друзья, женщины, мужчины, руководители, которые выступают и в более тесных связях между собой; для менеджеров — также друзья, женщины, мужчины, руководители, но с другими коэффициентами корреляции; для инженеров — друзья, мужчины, женщины, руководители и рабочие группы, также своеобразно «связанные» между собой); 2) условия, субъективно оцениваемые как значимые (роль матери, родственников), в действительности могут не выступать факторами социальной успешности человека (то есть, при высоких оценках значимости не коррелируют с успешностью); 3) разные условия социальной среды в разной степени значимы для разных видов успешности человека — должностного роста, стажа управленческой деятельности и стажа семейной жизни (согласно результатам t-сравнения и корреляционного анализа у госслужащих и инженеров высокие оценки роли отца и руководителей позитивно проявляются во всех видах успешности, прежде всего — должностного продвижения и стажа управления людьми; высокие оценки

роли друзей — у инженеров; у менеджеров при высоких оценках тех же условий, связи оценок условий с карьерой, стажем управления и семейной жизни слабые); 4) ряд условий, значимых для «нормального», ординарного социального функционирования человека, могут играть как позитивную, так и негативную роль в становлении социальной успешности представителей разных профессий (у всех обследованных высокие оценки роли матери отрицательно связаны с продолжительностью семейной жизни, у инженеров — также и оценки роли родственников; у госслужащих и инженеров высокие оценки роли руководителей коррелируют с должностным продвижением и накоплением управленческого опыта; высокие оценки роли рабочих коллективов положительно коррелируют с должностным продвижением у инженеров; высокие оценки роли религии отрицательно связаны с должностью госслужащих; у всех — оценки роли женщин не коррелируют с должностью, стажем управленческой деятельности и семейной жизни: Обратим внимание: средние групповые оценки большей части «факторов профессионализма» у представителей всех выделяемых групп заметно меньше средней ожидаемой оценки ($M_{ср} = 4,0$). Другими словами, все обследуемые, состоявшиеся как профессионалы, свою социальную успешность «поддерживают» посредством немногих из доступных им условий окружения (отец или друзья, или коллеги). Чаще других и более «универсально» действующими условиями являются роль отца, членов рабочих групп и руководителей, позитивно проявляющихся в должностном продвижении и накоплении управленческого стажа (табл. 1).

Если, обобщая данные t -сравнения и корреляционного анализа, обратиться к качественному анализу особенностей профессиональной сферы представителей трех рассматриваемых групп, можно представить более общую картину взаимосвязей разных условий социальной среды, включающей «высоту профессиональной иерархии» (число должностных позиций от специалиста до генерального директора), стабильность рабочих групп, долю социально-психологических составляющих в деятельности субъекта, долю межличностных взаимодействий с разными партнерами, особенности продуктов деятельности (услуг). В более широком круге рассматриваемых переменных можно находить дополнительные объяснения обсуждаемым выше фактам. И это задачи будущих исследований.

Следуя поставленной цели, проверяя наши гипотезы и анализируя полученные результаты, мы также провели циклы аналогичных расчетов с выделением других социальных групп (мужчин/женщин,

специалистов/руководителей подразделений, реализовавшихся/не-реализовавшихся в семейной сфере) как в общей выборке (482 ч.), так и в границах каждой из рассматриваемых профессиональных групп (132 государственных служащих, 129 инженеров и руководителей подразделений промышленных предприятий, 221 менеджер). Во всех циклах расчетов были получены ожидаемые и сходные результаты. Представители всех выделяемых нами новых групп также различались по: а) субъективной значимости для них условий социальной среды; б) тесноте интеркорреляций анализируемых условий; в) тесноте связей условий и трех критериев успешности (должностной позиции, стажа управленческой деятельности, стажа семейной жизни). Другими словами, паттерны субъективно значимых условий среды сопряжены не только и не столько с узкопрофессиональными различиями людей, но имеют свои особые типовые комбинации для представителей каждой из социальных групп, в большей или меньшей степени влияя на разные проявления их социальной успешности.

Напомним, что большая доля тесных интеркорреляций оценок условий среды имела место именно в выборке госслужащих и инженеров. Другими словами, чем более стабильны условия одних субпространств, тем больше они структурированы и тем более жестко они сопряжены с условиями других субпространств.

Эти отношения можно выразить иначе: чем более стабильно (консервативно в динамике) субпространство, тем более устойчивы и определены социальные позиции субъектов; подобная устойчивость и определенность социальной позиции субъектов транслируется и в другие субпространства. Поэтому в отношении второй гипотезы выделим и добавим следующие «цепочки» причинно-следственных отношений людей и условий окружения: а) разные условия каждого социального пространства (например, родительской семьи или рабочих групп) имеют разную значимость для человека; б) важная роль одних нередко сочетается с «незаметностью» других (важная роль отца или матери, братьев и сестер; мужчин или женщин; руководителей или « рядовых »); в) суммирование «вкладов» всех рассматриваемых условий тех или иных субпространств (родительской семьи или своей семьи, рабочих групп или более широкого круга межличностных отношений) и корреляция таких сумм с выделенными критериями успешности дает более низкие коэффициенты, чем корреляции с отдельными условиями окружения; г) со временем роль одних условий среды в эволюции профессионализма субъекта

сохраняется (отца, мужчин), других (матери, братьев и сестер, родственников, женщин) — снижается.

Завершая обсуждение проблемы признаем, что условия внешней среды как возможные ресурсы человека могут находиться в отдельных друг от друга фрагментах социального пространства и при этом как-то взаимодействовать друг с другом. При этом ряд условий окружения как факторы социальной успешности людей выступает амбивалентно — в комбинациях с другими позитивно и/или негативно влияя на разные аспекты успешности, на успешность в разном возрасте и в разных профессиях.

В отношении феномена «ресурсы» сложно делать «позитивные» констатации, но результаты наших исследований позволяют делать «негативные» — ресурсы (как их должно понимать в психологических исследованиях): а) не являются непосредственно материальными объектами; б) не проявляются кумулятивно («накапливаясь» заблаговременно); в) не передаются непосредственно от человека человеку.

Выводы

1. Разные условия социальной среды неодинаково значимы для лиц разного пола, возраста, работающих в разных сферах деятельности, имеющих разный социальный опыт, в их позитивном и негативном влиянии на разные проявления социальной успешности человека.

2. Множества условий социальной среды, отраженных в специфичности корреляционных плеяд у выделяемых социальных групп, указывают на их нераздельное влияние на социальную успешность субъекта. При этом лишь для некоторых условий каждого из выделяемых нами субпространств (родительской семьи или своей семьи, рабочих групп и др.) оценки субъективной значимости превышают значение средних (4,0 балла), а высокие оценки значимости условий не всегда выступают «факторами профессионализма», не всегда коррелируют с выделенными критериями социальной успешности.

3. Комбинации условий представляют относительно устойчивые, целостные и замкнутые пространства, «круги» социального окружения человека. Относительно закрытые пространства (условия родительской семьи и своей семьи), и условно открытые (условия социальной мезо- и микросреды) в их субъективном восприятии и их субъективной значимости для разных людей выступают как обособленные социальные пространства.

4. Более высокие оценки субъективной значимости условий окружения как «факторов профессионализма» имели место в выборке государственных служащих; наименьшие — инженеров и руководителей подразделений промышленных предприятий; в выборке менеджеров — имели промежуточные значения. Наибольшее число интеркорреляций ($r \geq 0,3$) выделено в выборке госслужащих при большой доле «сквозных» (универсальных, объединяющих) условий, формирующих 2 «ядра» связей («друзья», «мужчины», «женщины»; «руководители», «рабочие группы»); в выборке инженеров — несколько меньше; наименьшее число — в выборке менеджеров при отсутствии «сквозных» факторов и «ядер» интеркорреляций.

Литература

Бонкало Т.И., Цыганкова М.Н. Актуализация личностного и профессионального самоопределения обучающихся с ОВЗ в условиях инклюзивного образования. М.: Изд-во РГСУ, 2015.

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

Демин А.Н. Психология прекарной занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению // Организационная психология. 2021. Т. 11, № 2. С. 98–123.

Дорфман Л.Я., Калугин А.Ю. Индивидуально-интеллектуальные интеграции человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2021.

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

Кибальченко И.А., Эксакусто Т.В. Психология креативности, одаренности и гениальности. Таганрог: Изд-во Южного федер. ун-та, 2021.

Лактионова А.И. Жизнеспособность и социальная адаптация подростков. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2017.

Мазилов В.А. Предмет психологии. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2020.

Махнач А.В. Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016.

Наследов А.Д. SPSS: Компьютерный анализ данных в психологии и социальных науках. СПб: Питер, 2007.

Родина О. Н. О понятии «успешность трудовой деятельности» // Вестник Московского университета. Серия 14, Психология. 1996. Т. 14, № 3. С. 60–67.

Толочек В.А. Психология труда. СПб.: Питер, 2020.

Толочек В.А. Технологии профессионального отбора. М.: Юрайт, 2021.

Толочек В.А., Денисова В.Г. Динамика профессионального становления в представлениях субъекта: самооценки как самодостаточные эмпирические данные // Психологический журнал. 2013. Т. 34, № 6. С. 29–39.

Толочек В.А., Денисова В.Г., Журавлева Н.И. Динамика и условия становления субъекта в социономических профессиях // Психологический журнал. 2011. Т. 32, № 6. С. 41–48.

Ушаков Д.В. На пути к целостному видению человека // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2020. Т. 17, № 4. С. 617–629. doi: 10.17323/1813-8918-2020-4-617-629

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

Шадриков В.Д. Психология деятельности человека. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253.

Cicchetti, D., Rogosch, F. A. (1997). The role of self-organization in the promotion of resilience in maltreated children. *Development and Psychopathology*, 9 (4), 799–817.

Diener, E., Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Social Psychology*, 68 (5), 926–935.

Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), 402–419.

Masten, A. S., Obradović, J. (2006). Competence and resilience in development. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094, 13–27, doi: 10.1196/annals.1376.003

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

Tedeschi, R. G., Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15 (1), 1–18.

References

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253.

Bonkalo, T.I., Tsygankova, M.N. (2015). Actualization of personal and professional self-determination of students with disabilities in the context of inclusive education. Moscow: Izd-vo RGSU. (In Russ.).

Cicchetti, D., Rogosch, F. A. (1997). The role of self-organization in the promotion of resilience in maltreated children. *Development and Psychopathology*, 9 (4), 799–817.

Demin, A.N. (2021). Psychology of precarious employment: formation of the subject area, main problems and approaches to their study. *Organizatsionnaya psichologiya (Organizational psychology)*, 11 (2), 98–123. (In Russ.).

Diener, E., Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Social Psychology*, 68 (5), 926–935.

- Dorfman, L.Ya., Kalugin, A.Yu. (2021). Individual-intellectual integration of a person. Moscow: Izd-vo «Institut psichologii RAN». (In Russ.).
- Ilyin, E.P. (2008). Differential psychology of professional activity. St. Petersburg: Peter. (In Russ.).
- Khazova, S.A., Dor'eva, E.A. (2012). Subject resources: theory and practice of research. Kostroma: Izd-vo: KGU im. N.A. Nekrasova. (In Russ.).
- Kibalchenko, I.A., Exakusto, T.V. (2021). Psychology of creativity, giftedness and genius. Taganrog: Izd-vo Yuzhnogo feder. un-ta. (In Russ.).
- Laktionova, A.I. (2017). Vitality and social adaptation of adolescents. Moscow: Izd-vo «Institut psichologii RAN». (In Russ.).
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *Economic and Labour Relations Review*, 28 (3), 402–419.
- Makhnach, A.V. (2016). Human and family viability: socio-psychological paradigm. Moscow: Izd-vo «Institut psichologii RAN». (In Russ.).
- Masten, A. S., Obradović, J. (2006). Competence and resilience in development. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094, 13–27, doi: 10.1196/annals.1376.003
- Mazilov, V.A. (2020). The subject of psychology. Yaroslavl: RIO YAGPU. (In Russ.).
- Nasledov, A.D. (2007). SPSS: Computer Data Analysis in Psychology and Social Sciences. St. Petersburg: Peter. (In Russ.).
- Rodina, O. N. (1996). On the concept of «success of labor activity». *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seria 14, Psichologiya (Psychology)*, 14 (3), 60–67. (In Russ.).
- Shadrikov, V.D. (2013). Psychology of human activity. Moscow: Izd-vo «Institut psichologii RAN»
- Taylor, Sh.E. (1995). Health psychology. Boston: McGraw Hills, Inc.
- Tedeschi, R. G., Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15 (1), 1–18.
- Tolochek, V.A. (2020). Psychology of work. St. Petersburg: Peter. (In Russ.).
- Tolochek, V.A. (2021). Technologies of professional selection. Moscow: Yurayt. (In Russ.).
- Tolochek, V.A., Denisova, V.G. (2013). The dynamics of professional development in the views of the subject: self-assessments as self-sufficient empirical data. *Psichologicheskiy zhurnal (Psychological journal)*, 34 (6), 29–39. (In Russ.).
- Tolochek, V.A., Denisova, V.G., Zhuravleva, N.I. (2011). Dynamics and conditions for the formation of the subject in socioeconomic professions. *Psichologicheskiy zhurnal (Psychological journal)*, 32 (6), 41–48. (In Russ.).
- Ushakov, D.V. (2020). On the way to a holistic vision of man. *Psichologiya. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki (Psychology. Journal of the Higher School of Economics)*, 17 (4), 617–629. doi: 10.17323/1813-8918-2020-4-617-629 (In Russ.).
- Vodopyanova, N.E. (2014). Resursnoye obespecheniye protivodeystviya professional'nому vygoraniyu sub"yektoru truda (na primere spetsialistov "sub"yektoru sub"yektnykh professiy): Avtoref. diss. ... dokt. psikhol. Nauk. (Resource support for

Tolochek, V.A.

Professional Identity and the Satisfaction with the Professional Activities as Factors...
Moscow University Psychology Bulletin. 2022. No. 4

counteracting professional burnout of subjects of labor (on the example of specialists in “subject-subject” professions). Doctoral dissertation (Psychology). SPb. (In Russ.).

Статья получена: 20.04.2022;
принята: 20.09.2022;
отредактирована: 15.11.2022.

Received: 20.04.2022;
accepted: 20.09.2022;
revised: 15.11.2022.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Толочек Владимир Алексеевич — доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник Института психологии РАН, Москва, Россия, tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

ABOUT AUTHOR

Vladimir A. Tolochek — ScD (Psychology), Professor, Leading Researcher, Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>