



ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ РАЗВИТИЯ ПСИХИКИ

УДК 159.9

Профессиональная карьера: исследования, результаты, возможные перспективы

В. А. Толочек

Толочек Владимир Алексеевич, доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, Институт психологии РАН, Москва, Россия, tolochekva@mail.ru

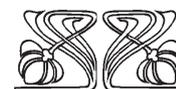
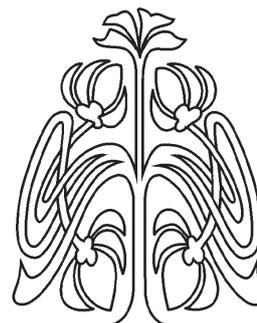
Цель настоящей работы – поиск и обоснование оптимальных возможностей (конструктивной методологии) продуктивного изучения карьеры как социально-психологического феномена. Рассмотрены феномен «профессиональная карьера», сложности его полноценной и адекватной научной экспликации. Одним из путей, способствующих конструктивному изучению карьеры, видится обращение к комплексу взаимодополняющих методологических подходов. Предложен опыт разработки интегративного подхода, включающего комбинации возможностей системогенетического, экологического (экопсихологического) и подхода «системные триады». Показано, что любой методологический подход имеет свои ограничения и возможности: в русле системогенетического подхода успешно решаются задачи поуровневого анализа феномена и его генезиса, в русле экопсихологического – анализа основных типов взаимодействия в системе «человек – среда (окружение)», при подходе «системные триады» постулируется возможность оптимизации числа ключевых «измерений» фрагментов действительности, подлежащих изучению, достаточных для выявления и изучения их системных свойств. Утверждается, что три рассматриваемых методических подхода дополняются один другим в решении конкретных научных и практических задач (например, при анализе иерархических отношений в системах «субъект – среда», детализации механизмов взаимодействия в системах «субъект – субъект», выделении ключевых доминант явления и др.). Перспективами исследований феномена «профессиональная карьера» видятся дальнейшая разработка и привлечение возможностей процессуального (процессуально-генетического) подхода.

Ключевые слова: феномен, профессиональная карьера, перспективы исследований, методологический подход, системогенетический, экологический (экопсихологический), системные триады, структурно иерархический анализ (подход), интеграция.

DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-1-19-29>

Введение

Карьера – один из феноменов, в котором акцентируется взаимодействие комплекса биологических, психологических и социальных условий жизнедеятельности человека. Во второй половине XX в. роль карьеры признавалась все более значимой в становлении личности человека, в его полноценной реализации в разных сферах жизнедеятельности в отношении все большего числа людей. Социальная значимость успешной *профессиональной* карьеры человека высока, как и ее личностная значимость, способствующая полноте самореализации в труде и в семейной сфере.



НАУЧНЫЙ
ОТДЕЛ





Феномен «*профессиональная карьера*» ассоциируется с высоким профессионализмом субъекта, с *совместной деятельностью людей, с их взаимным влиянием на друг на друга* (в том числе – на успешность карьеры партнеров). Ключевым аспектом «*карьеры*» признается протяженность, *процессуальность, длительный временной период*, в продолжение которого человек переживает разные стадии своего возрастного, личностного и социального развития. Карьера выступает как сложный *социально-психологический феномен* (более точным было бы определение карьеры как *био психосоциального феномена*). Но в рамках психологии изучение биологических детерминант карьеры затруднено, в изучении психологических явлений с высокой детерминацией со стороны биологии (интеллект, свойства нервной системы, темперамент, функциональная асимметрия) еще не накоплен достаточно надежный эмпирический материал. Вследствие устоявшегося методического инструментария изучение проявлений взаимосвязи и взаимодействия *пространства и времени* в реальной жизнедеятельности человека носит фрагментарный характер, не отражающий ни их взаимосвязи, ни взаимной детерминации.

Как правило, ученым не всегда удается проводить совместное эмпирическое изучение пространственных и темпоральных характеристик карьеры.

Цель настоящей работы – поиск и обоснование оптимальных возможностей (конструктивной методологии) продуктивного изучения карьеры как *социально-психологического феномена*.

Профессиональная карьера как объект и как предмет исследования

В научной литературе сравнительно редко рассматривается в их единстве множество условий разной природы – физических, психологических, социальных – как условия карьерного продвижения людей. Чаще предметом обстоятельного анализа становятся аспекты пространственной [1–4] или временной развертки карьеры [5–8], ее личностных [3, 6, 9] или социальных [1, 7, 3] детерминант, карьера как стиль руководителя [1, 3, 9–11] и как тип взаимодействия субъектов совместной деятельности [2–4, 10–13], как особенности социализации молодых людей, выступающие фактором их последующей карьеры – самореализации в трудовой деятельности [6, 13–15].

При различении карьеры как феномена (т. е. фрагмента социальной действительности), как *объекта* и карьеры как *предмета* научного исследования (т. е. научной экспликации феномена) ранее нами было представлено описание и изучение трех типов эффекта взаимодействия человека с условиями *пространства и времени*

его жизнедеятельности как *темпоральных характеристик профессиональной карьеры, как сопряженной профессиональной карьеры и динамики умственной работоспособности* [3]. При этом *сопряженная профессиональная карьера (СПК)* понималась: 1) как следствие непосредственного *взаимодействия двух (трех) субъектов совместной деятельности* (функционально взаимодействующих, находящихся в особой социально-психологической связи и представляющих собой своеобразные социальные психологические единицы – «диады» и «триады»); 2) как проявление множества эффектов взаимодействия человека и социального окружения – как непосредственных, так и отставленных во времени и пространстве, как прямых, так и проявляющихся косвенно и отраженно. *Темпоральные характеристики профессиональной карьеры (ТХПК)* также рассматривались как следствие *взаимодействия субъекта с условиями окружения* – социальной микро- и мезосреды (профессиональной, семейной). *Динамика умственной работоспособности (УРС)* рассматривалась как важный фактор профессиональной успешности субъекта, а также в зависимости от *взаимодействия человека с условиями окружения и успешности решения им задач* (актуальных социальных задач).

В книге обсуждалась и проблема ресурсов. Отмечалось, что если в качестве детерминант карьеры чаще рассматриваются интерсубъектные условия (мотивация, ценностная ориентация, подготовленность, опыт, компетенции и т. п.), то перенос акцентов на изучение интер- и внесубъектных условий, на социально-психологические факторы, представляющие взаимодействие людей в пространстве и времени, задает новые контуры проблемы, очерчивает и выделяет ее ключевые аспекты.

Признаем, что данный опыт изучения «профессиональной карьеры» не может считаться исчерпывающим, безупречным и окончательным. Но он был опытом выхода за рамки традиционного подхода, вовлечения в анализ новых реалий, обращения к новой методологии, опытом интеграции их фрагментов.

Последнее важно и в свете того, что в изучении карьеры явно доминирует эмпиризм – попытки описания специалистами сложного феномена с опорой на отдельные эмпирические данные (полученные на ограниченных выборках испытуемых, обычно занимающих низовые социальные позиции). Типичная интерпретация учеными карьеры характеризуется свободой в конструировании ими концепций, руководствуясь интуицией, опытом, здравым смыслом, историческими прототипами. Если же исходить из того что «карьера» (в разных ее «преломлениях» – профессиональная карьера, карьера субъекта, типичная карьера и пр.) есть эволюционирующий



феномен, исторически развивающийся, изменяющийся, попытки конструктивного решения проблемы с опорой лишь на ранее предложенные варианты решения, на интуицию или здравый смысл, едва ли можно считать продуктивными и эвристичными.

Добавим также, что в последние годы усиливается тенденция *дифференцированного* подхода к пониманию карьеры, в частности инструментального использования хорошо разработанных в психологии концепций стиля (деятельности, поведения, жизни), стратегий совладания, взаимодействия и восприятия другого и т. п., в объяснении карьеры в широком смысле – как самореализации человека на протяжении его жизни, в сложных жизненных ситуациях [2, 3 13, 15, 16]. Другими словами, явно расширяется спектр инструментального вовлечения ранее разработанных научных концепций, что способствует более детальному изучению карьеры – как ее состава, структуры, отношений «система – среда», так и процессуальных аспектов, – а также поиску и построению социальных технологий решения конкретных жизненных задач. Иначе говоря, спектр эмпирических исследований постоянно расширяется, что также делает задачи разработки методологии еще более актуальными.

Обобщая, мы констатируем, что новые складывающиеся тенденции продвижения в понимании феномена, опыты активной интеграции «карьеры» с новым контекстом (стилем, стратегиями совладания, особенностями восприятия партнеров, жизнестойкостью, жизнедеятельностью и др.) выступают важными предвестниками становления новых свойств феномена и попыток ученых их интерпретировать. Очевидно, что эти новые тенденции должны быть поддержаны, усилены или уравновешены разработкой *интегрального методологического подхода*.

Профессиональная карьера: возможные перспективы исследования

Профессиональная карьера: феномен, его «измерения» и контекст его изучения. Как выше уже отмечалось, исторически изменяется сам феномен «карьера»; в последние годы наряду со сложившимся в 1950–1970-х гг. подходом предлагается новый; в последние десятилетия изучение проблемы выходит далеко за ее «стартовые» модели – проблема карьеры обсуждается в отношении студентов, молодежи, представителей самых разных профессий; расширяются и эмпирические исследования, в которых в круг обсуждаемых вопросов вносятся и ранее «нетрадиционные» – стратегия совладания, восприятие партнеров и др.

Из полученных нами ранее результатов следовало, что продуктивному изучению карьеры

должна предшествовать методологическая разработка вопросов *совместной деятельности, времени, пространства и эффектов от взаимодействия субъектов*. Это предполагает выделение в качестве основополагающих в разработке проблемы следующих приоритетов: 1) *совместной профессиональной деятельности* людей, а не индивидуальной (абстрагированной, вычлененной из общего); 2) *целостных социальных единиц* (социальных групп), а не отдельных субъектов; 3) *активности* всех взаимодействующих партнеров (как исходной для объяснения индивидуальных явлений); 4) *динамичности отношений* субъектов (как ориентации на изучение процессов, а не на констатацию отдельных фактов); 5) *эволюции социальных объектов* – индивидов и групп (т. е. признания неизбежных изменений, завершенности и цикличности таких процессов); 6) *вариативности* условий и задач (в каждом виде сложной профессиональной деятельности); 7) *динамичности условий среды*; 8) *динамичности изменения пространства деятельности* (социального, социально-психологического, психологического) взаимодействующих людей.

Профессиональная карьера: системные триады как дополняющий методологический подход. В научной и учебно-методической литературе представлено множество слабо согласованных между собой подходов к изучению карьеры (профессиональной в том числе), в ряде которых имеют место конструктивно не решенные вопросы. Например, специалисты различают экстермальную и интермальную карьеру, горизонтальную и вертикальную, мужскую и женскую. Но что есть «истинная карьера»? Или «истинная карьера» лежит посередине? Подобная концептуализация отражает «черно-белое» мышление исследователей, а выделяемая ими бинарная оппозиция неразрешима в рамках такой концептуализации.

Подход «*системные триады*» [14] можно рассматривать как дополняющий методологический подход, способствующий восстановлению базовых «измерений» феномена «карьера». Обращаясь к фрагментам анализа карьеры, представленного в разных литературных источниках, используя приемы *дополнения* и *трихономии* (*дополнение* – логическая операция выделения целостности, единства, создаваемого тремя элементами одного уровня, каждый из которых может служить мерой совмещения других; операция дополнения ведет к замыканию составляющих в системную целостность, к их объединению, синтезу; *трихономия* – логическая операция расщепления (разложения) доминанты (концепта) на три равнозначные составляющие, обратная операция различения трех аспектов целостной сущности), представим наш опыт пре-



одоления бинарных оппозиций (как конфликтных, противоположных, противоречивых), равно как и вариантов конструктивных комбинаций изначально не завершенных целостных описаний феномена «карьера».

Для иллюстрации подхода «системные триады» приведем варианты преобразования жестких бинарных оппозиций в конструктивные триады на широко известных примерах: тезис–антитезис → тезис–антитезис – синтез; сознательное – бессознательное → сознательное – надсознательное – бессознательное; интуитивное – рациональное → интуитивное – рациональное – эмоциональное; молодость – старость → молодость – зрелость – старость.

Возвращаясь к предмету исследования, представим наш опыт построения системных

триад на основе их базовых бинарных оппозиций.

1. *Факторы, влияющие на карьеру*: биологические – социальные → биологические – социальные – психологические (рис. 1). В других сходных понятиях можно эти преобразования представить как *детерминанты карьеры*: организационные – субъектные → организационные – субъектные – взаимодействие субъектов (другой вариант: внутренние – внешние – взаимодействие внешних и внутренних).

2. *Стадии эволюции карьеры*: актуальная карьера – посткарьера → предкарьера – актуальная карьера – посткарьера (рис. 2).

3. *Проявления карьеры*: интернальная – экстернальная → интернальная – экстернальная – карьера в восприятии членов референтной группы (рис. 3).



Рис. 1. Детерминанты профессиональной карьеры

Fig. 1. Determinants of professional career



Рис. 2. Стадии эволюции профессиональной карьеры

Fig. 2. Stages of the evolution of professional career



Рис. 3. Формы проявления профессиональной карьеры
Fig. 3. Forms of professional career

4. *Ресурсы карьеры*: интрасубъектные – внесубъектные → интрасубъектные – интересубъектные – внесубъектные.

5. *Виды карьеры*: профессиональная (линейная) – административная → профессиональная (линейно) – административная – карьера в новом качестве (в новой специализации).

Представленные выше варианты преобразования «неразрешимых» бинарных оппозиций в системные триады не следует считать лишь вариантом логических операций. Нахождение трех взаимно дополняющих компонентов не только делает «целое» содержательно более завершенным и полным, но и подсказывает наличие реальной альтернативы, актуальных факторов или стадий развития, принципиально важных для становления жизнеспособной социальной целостности, адаптивной, гибкой в ее взаимодействии со средой (окружением).

Следует согласиться, что, например, многое из определяющего успешности карьеры человека «закладывается» еще до его специализации в той или иной профессиональной деятельности (что можно условно назвать предкарьерой). Очевидно и то, что восприятие человеком своей карьеры как успешной или неуспешной во многом определяется отношением к этому членов его референтной группы (родственников, друзей, коллег).

Жесткая оппозиция «профессиональная (линейная) – административная карьера» также может быть «разрешена» признанием иных траекторий развития человека как субъекта. Наряду с «профессиональной» (линейной) карьерой в первой, базовой, основной специализации (инженер, врач, актер, художник, музыкант-инструменталист и т. п.) наряду с типовой ее альтернативой –

административной карьерой как руководителя подразделения или организации существуют и другие варианты реализации человека в новом качестве, в новой роли как его переход в другую профессиональную специализацию, обычно хронологически последующую. Так, например, посредственные актеры К. С. Станиславский, Ю. П. Любимов, М. А. Захаров стали выдающимися режиссерами и успешно реализовали себя в новой профессиональной роли, посредственный танцовщик Ю. Н. Григорович – выдающимся режиссером-постановщиком, посредственные спортсмены С. М. Вайцеховский, И. М. Кошкин, Г. Г. Турецкий (плавание), Д. Г. Миндиашвили (вольная борьба), Я. К. Коблев (дзюдо), В. М. Чегин, Е. П. Загорулько (легкая атлетика), В. Н. Янчук (теннис), А. Я. Гомельский и Д. Я. Берлин (баскетбол) – выдающимися тренерами, А. Жомини, К. Клаузевиц – крупные теоретики военного искусства – не были выдающимися полковниками. Таких примеров множество. И если не ограничиваться предельным уровнем реализации человека как профессионала («выдающийся», «суперпрофессионал»), то должно признать, что бинарная оппозиция в объяснении карьеры не только не конструктивна, но и сильно ограничивает наше понимание действительности.

Профессиональная карьера: возможности интеграции разных методологических подходов

Системные триады и системогенетический подход: области совмещения и дополнения. Рассмотрим еще один принципиально важный



вопрос обсуждаемой проблемы – о совмещении отношения возможностей разных методологических подходов. С одной стороны, возможности каждого хорошо разработанного методологического подхода представляются значительными, даже избыточными для решения определенного класса научных и научно-практических задач, с другой – явно недостаточными. Одну из причин этого мы находим в том, что каждая методология разрабатывалась на конкретных *моделях* социальной действительности, в которых одни отношения фрагментов этой действительности акцентировались и моделировались, от других же – абстрагировались. Допуская вероятность принципиальной неполноты каждой завершенной логической системы (вспомним теорему «неполноты» Гёделя), в решении новых классов научных и научно-практических задач мы видим допустимость, целесообразность и необходимость совмещения, а как крайность, даже интеграции возможностей разных методологических подходов. Для решения каждого класса задач такие комбинации, скорее, будут особенными, своеобразными. (Примечание. В 1931 г. австрийский математик Курт Гёдель доказал теорему, из которых следует, что любая логическая система, содержащая формализованную арифметику, либо противоречива, либо включает некую, хотя и истинную, но неразрешимую формулу (то есть формулу, которую нельзя ни доказать, ни опровергнуть в данной системе аксиом). Если формализованная система непротиворечива, то не существует доказательства ее непротиворечивости, использующего только средства, формализуемые в этой системе. Для подобного доказательства необходимо выйти за рамки формальной системы. В последующем математики и философы нередко трактовали

положения теоремы Гёделя более широко – как о неполноте любой формальной системы, как о невозможности создания полной, завершенной, самодостаточной формальной системы. Любая такая система либо содержит неформализуемый (содержательный) «остаток», либо является неполной. Другими словами, всегда имеет место формальная незавершенность любого *конечного* (т. е. завершенного).

Рассмотрим это на примере совмещения подхода «*системные триады*» (согласно концепции Р. Г. Баранцева [14]) и *системогенетического* подхода (согласно концепции А. В. Карпова [1]). В логике первого из них постулируется как «необходимое и достаточное» условие целостной экспликации объекта, представленного лишь тремя элементами одного уровня, каждый из которых может служить мерой совмещения других; в логике второго рассматриваются сложное, иерархическое взаимодействие в системах «объект – среда», их включенность в системы более высокого уровня.

Так, *карьеру* можно представить как целостность, порождаемую взаимодействием таких систем, как «*профессия*», «*субъекты*» и «*субпрофессиональная сфера*», рассматривая их как *системы*, включенные в систему более высокого уровня – *мета-систему «социальная среда»* (или *условия социальной макросреды*). Следуя логике системных триад и системогенетического подхода в границах и в масштабе *профессии* как системы, можно различать образования более частного уровня – *подсистемы «специальности»*, в границах и масштабе которых, в свою очередь, можно выделять их *компоненты* с исторически актуальными конкретными свойствами, их динамичными отношениями и структурами – конкретные «*рабочие места*» (рис. 4) [4].

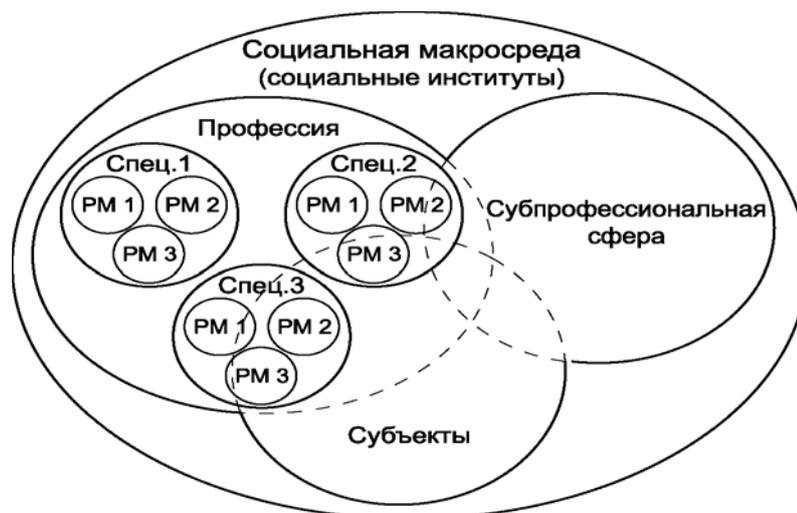


Рис. 4. Профессия, специальность, рабочее место, субпрофессиональная сфера
Fig. 4. Profession, specialty, workplace, sub-professional sphere



Эти последние фрагменты реальности будем рассматривать как *элементы* выделенных нами подсистем и систем.

Аналогичное выделение иерархически разных объектов можно проводить и в системах «*субъекты*» (понимая социальные группы как *подсистемы*, микрогруппы – диады и триады – как *компоненты* подсистем, отдельных субъектов – как *элементы*) и «*субпрофессиональная сфера*» (выделяя сферы семьи, досуга, дружеских отношений как *подсистемы*, типовые специфические фрагменты как *компоненты*, конкретные фрагменты – как *элементы* систем).

Так, в комбинации *системогенетического подхода и системных триад* мы можем не только последовательно перемещать системы измерений феномена (в нашем случае карьера), рассматривая его в аспектах детерминант, фаз эволюции, привлекаемых ресурсов, в формах субъективного отражения и пр., но и последовательно перемещать системы измерений «на глубину» изучения феномена. Так, например, одна из доминант «социальные факторы» может разделяться на триады более частного уровня (на условия социальной макросреды – мезо- и микросреды). Продолжая последовательный анализ, в условиях социальной микросреды можно различать условия профессиональной – семейной – досуговой сферы и далее – например, в условиях семейной сферы можно выделять такие «силы», как супруг (-а) – дети – родители супругов.

Системные триады и экологический (экопсихологический) подход: области совмещения и дополнения. Рассмотрим и возможности совмещения подхода «*системные триады*» (согласно концепции Р. Г. Баранцева, 2003 [14]) и *экологического (экопсихологического)* (согласно концепции В. И. Панова, 2004 [13]). Напомним, что в логике первого из них постулируется возможность воссоздания целостности объекта, представленного лишь тремя элементами одного уровня; в логике второго рассматриваются разные типы взаимодействия объектов, среди которых выделяются и особенности взаимодействия людей в системах «субъект – объект» и «субъект – субъект». Согласно концепции В. И. Панова [13], различаются три *экопсихологических типа взаимодействия* в системах «человек – среда (окружение)»: 1) «*O-O*» – *объект-объектные*: взаимодействие среды и организмов остается на межобъектном уровне; 2) «*O-S*» – *объект-субъектные*: окружающая среда активно воздействует на те или иные сферы психики человека, человек относительно пассивно принимает это воздействие; 3) «*S-O*» – *субъект-объектные*: человек активно воздействует на природную среду и изменяет ее свойства с определенной целью, использует свойства среды для удовлетворения своих по-

требностей; 4) «*S-S*» – *субъект-субъектные*: системы, в которых каждый из компонентов активно воздействует один на другой.

В четвертом типе взаимодействия («*S-S*») различаются три разновидности: а) «*S-S*» – *обособленный (раздельный)* – каждый из компонентов системы активно воздействует на другой, но при этом каждый преследует свои интересы и активно противодействует воздействию со стороны другого; в) «*S-S*» – *совместный* – когда активные действия каждого из участников взаимодействия подчинены решению общей задачи, несмотря на различие «своих интересов»; с) «*S-S*» – *порождающий* – когда результатом активных действий каждого из участников взаимодействия становится их совместное развитие, превращение этой системы в единый субъект совместного развития. При этом каждый из субъектов системы выступает для другого в роли фасилитатора их совместного развития и преобразования в единый субъект совместного развития.

В данном методологическом подходе, в сравнении с двумя выше представленными, более детально и обстоятельно разработаны вопросы о механизмах взаимодействия составляющих антропологической системы и ее развития. Вместе с тем отметим и явное ограничение *экопсихологического* подхода – в нем рассматриваются разные типы взаимодействия составляющих системы как довольно статичные (допускается лишь возможность эпизодического изменения типа взаимодействия). Это явное ограничение концепции мы объясняем базовой *моделью*, на которой разрабатывалась методология *экопсихологического* подхода, – *средой* среднего учебного заведения (средней школы). Очевидно, что в младших и средних, да и в старших классах типичной средней школы крайне редко ситуации, когда ученик – второй субъект, занимающий более низкую позицию (и в социальном, и в психологическом аспекте), – едва ли способен выступать полноценным актором конструктивной регуляции взаимодействия в системе «учитель – ученик». Маловероятно и радикальное изменение внутригруппового статуса ученика (например, отстающий стал отличником), побуждающее учителя к изменению ранее сложившегося отношения к данному ученику. Вследствие ряда условий в этой сфере еще долго будут оставаться жесткость иерархии отношений партнеров образовательного процесса, сравнительно краткосрочные формы их взаимодействия (объяснение – задание – выполнение – оценка), требовательность первого субъекта (учителя) и обязательность выполнения задания учеником согласно утвержденному алгоритму решения задачи, обязанность и право учителя совмещать



акты обучения и воспитания (тем самым подавляются надситуативная активность ученика и пр.).

Рассматривая классы социальных объектов, добавим, что так же крайне редки ситуации, когда второй субъект может выступать полноценным актором конструктивной регуляции взаимодействия партнеров в силовых структурах, в организациях с высокой иерархией должностных позиций и жесткой регламентацией отношений партнеров. Более вероятны и желательны такие ситуации перехода и развития типов взаимодействия партнеров от обособленных и совместных к *субъект-порождающим* в высшей школе (в системах «преподаватель – студент»), в научной сфере («научный руководитель – соискатель» и др.), в сфере искусства. И очевидно, что в этих сферах сами ситуации и типы взаимодействия могут гибко варьировать в зависимости от типа решаемой задачи, стадии разработки проекта и пр.

Привлечение нами подхода «системные триады», вероятно, порождает ассоциации с «пентабазисом» В. А. Ганзена [10]. Но в его концепции исходные четыре составляющие базового понятия выступали как сравнительно автономные, не прослеживаемые в их развитии и взаимосвязи, а аргументация строилась им в логике «малых систем» (т. е. закрытых, стабильных, имеющих ограниченное число составляющих и связей между ними). В предлагаемом нами структурно-иерархическом подходе рассматриваемый феномен представлен в его динамичных и гибких отношениях с мета-системой и подсистемами, следовательно, не закрываются горизонты поиска, возможности последовательного изучения феномена не загоняются в «прокрустово ложе» исходных посылок; сам же феномен рассматривается в логике «больших систем» (т. е. открытых, нестабильных, имеющих неограниченное число составляющих и связей между ними), выступает его базовое требование – составляющие системы должны быть одного уровня, одного масштаба. Кроме того, здесь не объясняется, как же «запускаются» системные реакции при взаимодействии трех базовых доминант. Достоинством системогенетического подхода выступает тщательная проработка вопросов взаимодействия систем и их составляющих, ограничением – их чрезмерная усложненность, явная избыточность методологических средств, которые должны быть актуализированы при решении конкретных научных и научно-практических задач.

В отношении нашего предмета исследования – *карьеры* – более адекватным будет предположение о гибкости и вариативности взаимодействия партнеров по «горизонтали» и по «вертикали», так или иначе влияющего на карьеру субъекта, анализируемого нами. Следовательно, для решения задач операционализации феномена, для изучения механизмов стадий зарождения, акту-

ализации и затухания карьеры, механизмов ее взаимосвязи с условиями внешней и внутренней среды субъекта нам не уклониться от необходимости построения интегрального методологического подхода.

Заключение

Пожалуй, все серьезные исследователи карьеры – А. В. Карпов, Ю. П. Поваренков, Л. М. Митина, Б. А. Могилёвкин, О. В. Москаленко, Ю. В. Синягин и другие отмечают сложность, многогранность и «необозримостю» этой проблемы.

Ранее нами сделана скромная попытка разработки проблемы карьеры в единстве нескольких составляющих (выступающих и в качестве базовых «измерений» феномена): 1) как единства общего, особенного и единичного; 2) как взаимосвязи темпоральных характеристик, «сопряженности» карьеры взаимодействующих субъектов и динамики работоспособности субъекта; 3) как связи процессов эволюции «предкарьеры», активной карьеры и посткарьеры; 4) как единства самореализации человека в сферах труда, семьи, досуга. К названному выше можно добавить возможность и целесообразность рассмотрения феномена в единстве биологических, психологических и социальных аспектов, особенностей карьеры на низовых, средних и высших социальных позициях. Следуя методологии системных триад, можно конструктивно преодолевать жесткость исторически сформированных бинарных оппозиций (экстернальная / интернальная карьера, ресурсы внешние / внутренние и т. п.).

Признавая, что феномен карьеры многоаспектен и определяется взаимодействием составляющих разной природы, на разных стадиях эволюции восприимчив к разным условиям окружения при обращении к тому или иному методологическому подходу его научной экспликации мы сталкиваемся с огромной сложностью его адекватного отражения. Необходимо комплексное изучение феномена, к сожалению, практически не осуществимое в обозримом будущем. Следовательно, нашей перспективой становятся обращение к *интегральному методологическому подходу* и его разработка.

Одним из путей преодоления названных выше «препятствий» видится обращение к комплексу взаимодополняющих методологических подходов – *системогенетическому, эконсихологическому, подходу «системные триады»*. Не ставя такой задачи, мы рассматривали лишь *три* разных методологических подхода. Наш выбор определяло не столько это «магическое» число, сколько мера разработанности отечественными учеными названных выше методологических



подходов, необходимое и достаточное их число для формирования гибких комбинаций методологических средств (формирования «мягкой» методологии). Но заметим, что психологи и в спонтанно сложившейся практике выделения как «достаточных и необходимых» часто остаются именно не трех составляющих для описания целостности изучаемых психических явлений (когнитивные–эмоциональные–регуляторные процессы, информационные–эмоциональные–интерактивные функции общения; когнитивные, эмоциональные, поведенческие составляющие самосознания личности; когнитивные, эмоциональные, поведенческие составляющие менталитета и т. д.). Видимо, такие стихийные предпочтения «триад» не случайны – на протяжении десятилетий подход «системные триады» вновь и вновь подтверждает свою жизнеспособность.

В арсенале предлагаемого нами *структурного иерархического анализа (подхода)* как одного из вариантов *интегрального методологического подхода* обозначаются возможности решения ряда задач посредством обращения к разным комбинациям «измерений» карьеры, представленных комплексами системных триад. Три рассматриваемых методических подхода дополняют один другой в решении конкретных научных и практических задач (например, при анализе иерархических отношений в системах «субъект – среда», детализации механизмов взаимодействия в системах «субъект – субъект», выделении ключевых доминант явления и др.).

Признаем, что каждый из привлекаемых нами подходов имеет свои достоинства, возможности и ограничения. Но при этом есть классы научных задач и есть фрагменты методологических подходов, в которых они естественно, органично согласуются (уже вследствие того, что все они разрабатывались отечественными учеными в русле принятых в отечественных науках «мета-методологий»). Последнее дарит надежды на возможность построения если не «больших мета-методологий», то «малых (частных) мета-методологий», расширяющих наши возможности решения отдельных классов задач.

Ключевая идея настоящей статьи – мы можем и должны учиться гибко использовать возможности современной методологии, не преувеличивая и не занижая ее роли, не абсолютизируя и не отрицая высокого статуса методологии в развитии науки. Эти вопросы активно обсуждаются в философии с середины XX в. [18–20, др.]. Мы призываем на стадии организации исследования чаще выходить в метапозицию, соотносить и соизмерять ожидаемые свойства предмета исследования и соответствующих им методологических и методических средств. Уточнение не только лишь целей и задач, но и средств их

решения, границы доступного решения, будет способствовать возможности интеграции получаемых нами результатов в единую систему современной науки.

Еще одним важнейшим условием преодоления «препятствий» в изучении фрагментов социальной действительности (карьеры в том числе) видится не только последовательная разработка проблемы нашими коллегами, их обращение не только к новым методологиям, но и к открытой и регулярированной научной дискуссии. Все развитие науки есть история взаимодействия и борьбы разных научных течений, разных концепций. Обязательным условием научного изучения должны стать не абсолютизация своих представлений и получаемых результатов, не замалчивание, не игнорирование позиций научных оппонентов, а открытость новому опыту, готовность к интеграции методологических и методических средств познания.

Отдельная большая тема – разработка и привлечение возможностей *процессуального (процессуально-генетического) подхода* к изучению собственно динамики становления и функционирования карьеры, динамики становления, развития, угасания психологических механизмов, обеспечивающих управление карьерой со стороны субъекта, поддерживающих динамику карьеры субъекта при действии разрушающих внешних сил. Эти вопросы будут обсуждаться в наших последующих работах.

Благодарности и финансирование: *Исследование выполнено в рамках государственного задания ФАНО, тема «Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций» (№ 0159-2018-0001).*

Библиографический список

1. Карпов А. В. Психология менеджмента. М., 1999. 248 с.
2. Поваренков Ю. П., Слепко Ю. Н. Представления учащихся, родителей и методистов об особенностях личности эффективного учителя // Ярослав. пед. вестн. 2014. Т. 2, № 4. С. 25–30.
3. Толочек В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М., 2017. 262 с.
4. Толочек В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора. М., 2018. 186 с.
5. Митина Л. М. Психология личностно-профессионального развития учителя. СПб., 2014. 320 с.
6. Могилёвкин Б. А. Карьерный рост : диагностика, технологии, тренинг. СПб., 2007. 336 с.
7. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности. М., 2007. 352 с.



8. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления личности. Саратов, 2013. 200 с.
9. Синягин Ю. В. Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды. М., 2001. 212 с.
10. Ганзен В. А. Системы в психологии. Л., 1984. 242 с.
11. Карпов А. В., Маркова Е. В. Стилевые особенности процесса принятия управленческих решений // Вестн. Ярослав. гос. ун-та им. П. Г. Демидова. Сер. Гуманитарные науки. 2016. № 3 (38). С. 80–86.
12. Капцов А. В. Личностное и интеллектуальное развитие студентов в условиях учебной группы современного вуза. Самара, 2011. 214 с.
13. Панов В. И. Экологическая психология : Опыт построения методологии. М., 2004. 196 с.
14. Баранцев Р. Г. Синергетика в современном естествознании. М., 2003. 144 с.
15. Бочарова Е. Е. Самоопределение личности как субъекта профессиональной социализации // Проблемы социальной психологии личности : межвуз. сб. науч. тр. Саратов, 2012. Вып. 10. С. 121–128.
16. Шамонов Р. М., Григорьева М. В. Психология социальной активности молодежи : проблемы и риски. Саратов, 2012. 384 с.
17. Крюкова Т. Л., Сапоровская М. В., Хазова С. А. Эмпирические варианты жизненного стиля современника в контексте совладания с трудностями // Медицинская психология в России. 2014. № 6. С. 9–17.
18. Занковский А. Н. Психология организационного лидерства : в поисках корпоративной синергии. М., 2015. 360 с.
19. Пригожий И., Стенгерс И. Порядок из хаоса : Новый диалог человека с природой. М., 2003. 240 с.
20. Юдин Э. Г. Системный подход и принцип деятельности. М., 1978. 296 с.

Образец для цитирования:

Толочек В. А. Профессиональная карьера: исследования, результаты, возможные перспективы исследований // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8, вып. 1 (29). С. 19–29. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-1-19-29>

Professional Career: Research, Results, Possible Prospects

Vladimir A. Tolochek

Vladimir A. Tolochek, Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences, 13 Yaroslavskaya Str., Moscow 129366, Russia, tolochekva@mail.ru

The phenomenon of “professional career”, the complexity of its full and adequate scientific explication is considered. One of the ways to promote a constructive study of a career is an appeal to a set of complementary methodological approaches. The experience of the development of an integrative approach, including combinations of system-genetic, ecological (ecopsychological) and system triads approach, is proposed. It is shown that each of the methodological approaches has its limitations and possibilities. In the context of the system-genetic approach, the tasks of a level analysis of the phenomenon and its genesis are successfully solved; in line with the ecopsychological – analysis of the main types of interaction in the “man - environment (environment)” system; in the “system triads” approach, the possibility of optimizing the number of key “measurements” of fragments of reality to be studied is postulated sufficient to identify and study their system properties. It is argued that the three methodological approaches under consideration complement each other in solving specific scientific and practical problems (for example, analyzing hierarchical relations in the subject-environment systems, detailing the interaction mechanisms in the subject-subject systems, identifying key dominants of the phenomenon, etc.). Prospects for the study of the phenomenon of “professional career” are seen as the further development and involvement of the possibilities of the procedural approach (procedural-genetic).

Keywords: phenomenon, professional career, research prospects, methodological approaches, system-genetic, environmental (ecopsychological), system triads, structurally hierarchical analysis (approach), integration.

Acknowledgments and funding: *The research was carried out within the framework of the state assignment of the Federal Agency for Scientific Organizations, subject “Psychological problems of professional mentality in conditions of organizational and technological innovations” (no. 0159-2018-0001).*

References

1. Karpov A. V. *Psikhologiya menedzhmenta* [Psychology of Management]. Moscow, 1999. 248 p. (in Russian)
2. Povarenkov Yu. P., Slepko Yu. N. Students’, Parents’ and Methodists’ Perception of Features of Effective Teacher’s Personality. *Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik* [Yaroslavl Pedagogical Bulletin], 2014, vol. 2, no. 4, pp. 25–30 (in Russian).
3. Tolochek V. A. *Professional’naya kar’era kak sotsial’nopsikhologicheskiy fenomen* [Professional Career as Social-Psychological Phenomenon]. Moscow, 2017. 262 p. (in Russian).
4. Tolochek V. A. *Psikhologicheskoye obespecheniye professional’noy deyatel’nosti. Metodiki professional’nogo otbora* [Psychological Support of Professional Activity. Methods of Professional Selection]. Moscow, 2018. 186 p. (in Russian).
5. Mitina L. M. *Psikhologiya lichnostno-professional’nogo razvitiya uchitelya* [Psychology of Teacher’s Personal and Professional Development]. St. Petersburg, 2014. 320 p. (in Russian).
6. Mogilyovkin B. A. *Kar’yernyy rost: diagnostika, tekhnologii, trening* [Career Progress: Diagnostics, Technologies, Training]. St. Petersburg, 2007. 336 p. (in Russian).



7. Moskalenko O. V. *Akmeologiya professional'noy kar'yery lichnosti* [Acmeology of Personality's Professional Career]. Moscow, 2007. 352 p. (in Russian).
8. Povarenkov Yu. P. *Psikhologiya professional'nogo stanovleniya lichnosti* [Psychology of Personality's Professional Establishing]. Saratov, 2013. 200 p. (in Russian).
9. Sinyagin Yu. V. *Psikhologicheskiye mekhanizmy formirovaniya rukovoditelem upravlencheskoy komandy* [Psychological Mechanisms of Formation of Executive Team by Manager]. Moscow, 2001. 212 p. (in Russian).
10. Ganzen V. A. *Sistemy v psikhologii* [Systems in Psychology]. Leningrad, 1984. 242 p. (in Russian).
11. Karpov A. V., Markova E. V. Style Features of Process of Executive Decision-Making. *Vestnik Yaroslavskego gosudarstvennogo universiteta im. P. G. Demidova. Ser. Gumanitarnyye nauki* [Vestnik Yaroslavskego gosudarstvennogo universiteta im. P. G. Demidova. Series of Humanities], 2016, no. 3 (38), pp. 80–86 (in Russian).
12. Kaptsov A. V. *Lichnostnoye i intellektual'noye razvitiye studentov v usloviyakh uchebnoy gruppy sovremennogo vuza* [Students' Personal and Intellectual Development in Conditions of Academic Group in Modern University]. Samara, 2011. 214 p. (in Russian).
13. Panov V. I. *Ekologicheskaya psikhologiya: Opyt postroyeniya metodologii* [Ecological Psychology: Experience of Methodology Construction]. Moscow, 2004. 196 p. (in Russian).
14. Barantsev R. G. *Sinergetika v sovremennom estestvoznani* [Synergetics at Modern Natural Science]. Moscow, 2003. 144 p. (in Russian).
15. Bocharova E. E. Self-Determination of Personality as Subject of Professional Socialization. *Problemy sotsial'noy psikhologii lichnosti: mezhvuzovskiy sbornik nauchnykh trudov* [Issues of Personality's Social Psychology: inter-university collection of scientific papers]. Saratov, 2012, iss. 10, pp. 121–128 (in Russian).
16. Shamionov R. M., Grigor'yeva M. V. *Psikhologiya sotsial'noy aktivnosti molodezhi: problemy i riski* [Psychology of Youth's Social Activity: Problems and Risks]. Saratov, 2012. 384 p. (in Russian).
17. Kryukova T. L., Saporovskaya M. V., Khazova S. A. Empirical Variants of Contemporary's Lifestyle in Coping Context. *Meditsinskaya psikhologiya v Rossii* [Medical Psychology in Russia], 2014, no. 6, pp. 9–17 (in Russian).
18. Zankovskiy A. N. *Psikhologiya organizatsionnogo liderstva: v poiskakh korporativnoy sinergii* [Psychology of Corporative Leadership: Looking for Corporative Synergy]. Moscow, 2015. 360 p. (in Russian).
19. Prigozhii I., Stengers I. *Poryadok iz khaosa: Novyy dialog cheloveka s prirodoy* [Order from Chaos: New Dialog between Human and Nature]. Moscow, 2003. 240 p. (in Russian).
20. Yudin E. G. *Sistemnyy podkhod i printsip deyatel'nosti* [System Approach and Principle of Activity]. Moscow, 1978. 296 p. (in Russian).

Cite this article as:

Tolochek V. A. Professional Career: Research, Results, Possible Prospects. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2019, vol. 8, iss. 1 (29), pp. 19–29 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-1-19-29>
