



# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ РАЗВИТИЯ ПСИХИКИ

УДК 159.9

## Профессиональная карьера: синергетический подход. Часть 1

В. А. Толочек

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

Статья продолжает цикл работ по проблеме карьеры (профессиональной карьеры). Рассматриваются феномен «профессиональная карьера», его историческая эволюция, сложности полноценной и адекватной научной экспликации, методология изучения, ряд аспектов проблемы в границах средств и возможностей синергетического подхода. Предмет исследования: карьера (профессиональная в частности) как социальный, социально-психологический и психологический (субъектный, личностный) феномен. Метод: историко-теоретический анализ. На основании результатов исследования констатируется, что определения психологических явлений вне времени и пространства пора признать ограниченными (пространство и время – онтологически исходные условия зарождения, становления и функционирования всех фрагментов социальной действительности). Предложены определения карьеры и профессиональной карьеры как состояния, постулирующие ее понимание как открытой, неустойчивой системы. Обращается внимание на то, что люди как «представители» своей карьеры находятся в процессах взаимодействия с другими людьми; все вместе они выступают компонентами других больших систем. Процессы взаимодействия систем порождают разные эффекты – множества позитивных и негативных изменений, прямых и косвенных, непосредственно проявляющихся и отставленных во времени, теряющихся в пространстве и времени или аккумулирующихся, выступающих в качестве ключевых факторов эволюции систем. Карьера (профессиональная карьера) есть изменение состояния человека (как индивида, субъекта, личности, индивидуальности), активно (и/или пассивно) взаимодействующего с другими (в социальном и психологическом пространстве, более или менее продолжительно, более или менее интенсивно), вследствие чего возникают эффекты, в продолжении времени приводящие к последующему изменению психологического и социально-психологического пространства субъектов совместной деятельности. Накопление изменений в названных пространствах со временем изменяет и само социальное пространство, в свою очередь, задающее новые условия проявления активности взаимодействующих субъектов.

**Ключевые слова:** феномен, профессиональная карьера, состояния, процессы, эффекты, эволюция, условия становления, методология исследований, концепции, синергетический подход.

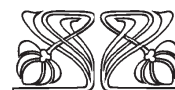
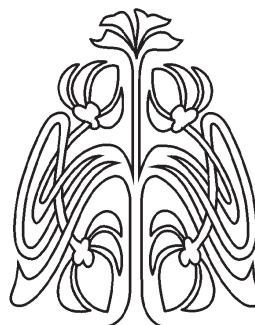
Поступила в редакцию: 01.11.2019 / Принята: 25.11.2019 / Опубликовано: 31.03.2020

Статья опубликована на условиях лицензии Creative Commons Attribution License (CC-BY 4.0)

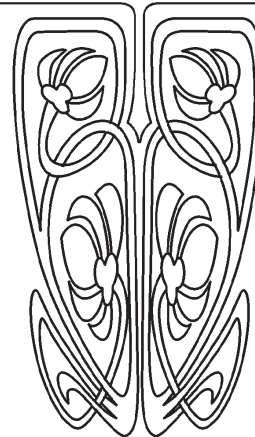
DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-1-13-24>

### Введение

Проблема карьеры (профессиональной карьеры), ставшая актуальной для гуманитарных дисциплин с середины XX в., еще долго будет оставаться таковой уже вследствие эволюции самого



НАУЧНЫЙ  
ОТДЕЛ





феномена, описываемого и определяемого как *карьера* (*профессиональная карьера*). Многообразие представлений специалистов о карьере и суждений о ее свойствах можно рассматривать как естественное следствие многообразия проявлений феномена, его сложности, многогранности, отражаемой как во внешних (социальных), так и во внутренних (психологических) характеристиках, в восприятии карьеры самим человеком, точнее – в ее активном воздействии на самого человека, в управлении и регламентации поведения человека со стороны карьеры.

Есть достаточно оснований рассматривать карьеру (профессиональную карьеру) на рубеже XX–XXI вв. уже не столько как некий «пассив», как некое следствие действия только лишь внешних сил на человека, либо – только лишь его собственной активности. Есть основания увидеть и признавать в карьере ее «активное начало», способность из первоначального «следствия» действия разных сил на определенном этапе эволюции самой становиться «активной силой», причиной становления определенных отношений, действий и поведения людей.

Вопросы, не решенные исследователями ранее, в условно названных нами компонентных и линейно-стадиальных подходах [1, 2], должны находить свое решение при обращении к иным средствам методологии и методическим инструментам и приемам, при реинтерпретации прежних методологических положений, содержания устоявшихся понятий, известных фактов. Ряд важных аспектов обсуждаемой проблемы представляется возможным осветить и рассмотреть в границах средств и возможностей *синергетического подхода*. Предметом нашего исследования является *карьера* (*профессиональная карьера* в частности) как социальный, социально-психологический и психологический (субъектный, личностный) феномен. *Метод*: историко-теоретический анализ.

### **Карьера (профессиональная карьера) как феномен XX века**

До XVIII–XIX вв. в европейских странах общество оставалось сословным. «Вертикальная» социальная мобильность отдельных индивидов была исключительным явлением, нередко сопряженным с последующими весьма драматичными обстоятельствами. Интервалы социального продвижения человека жестко предопределялись его базовой социальной нишей, актуализирующей те или иные внешние силы: «...Квазимодо стал звонарем Собора Парижской Богоматери по милости своего приемного отца Клода Фролло, который стал жозасским архидьяконом по милости своего сюзерена мессира Луи де Бомона, ставшего в 1472 году, после смерти Гильома Шартье, епископом

Парижа по милости своего покровителя Оливье де Дена, бывшего по милости Божьей брадобреем Людовика XI» [3, с. 175–176]. На протяжении столетий собственная активность человека становилась фактором карьеры лишь при определенных обстоятельствах, на определенном этапе его социального продвижения, в отдельных кратких временных фазах. Так, например, карьера герцога де Ришелье, известного больше как кардинал Ришелье (первоначально всего лишь Армана Жана дю Плесси), на каждом из первых этапов была следствием благорасположения к нему отдельных влиятельных персон и стечения обстоятельств (обычно смерти лица, занимавшего важную должность, и таким образом освобождению нужной вакансии); его личные дарования в полной мере проявились лишь после занятия им высокой позиции в социальной иерархии государства при сочетании с рядом внешних обстоятельств (слабость короля как личности, как государя) [4].

Строго регламентированными были едва ли не все стороны социальной жизни людей – ритуалы вступления в брак, права и последовательность получения наследства, титулов, фасоны и нормы ношения одежды и пр. Так, например, во Франции только в начале XXI в. был отменен запрет на ношение женщинами мужского костюма (де-факто он нарушался почти столетие, но существовал де-юре). Жесткие ограничения на социальное продвижение людей имели место в отношении всех сословий. Так, храбрый, сообразительный и удачливый солдат мог рассчитывать лишь на продвижение в унтер-офицеры, бедный дворянин редко дорастал до погон старшего офицера. В России XVIII–XIX вв., согласно петровской «Табели о рангах», сын крестьянина мог стать лишь священником, сын священника – выйти в «разночинцы», сын разночинца мог дослужиться до личного и даже наследного дворянства, открывавшего возможности для продвижения в пределах нижних классов.

Великая французская революция конца XVIII в., пожалуй, впервые декларировала новые ценности, новые возможности для людей, новые императивы поведения – «Свобода, равенство, братство». Позже они с большими или меньшими поправками стали принимать юридические формы и в других странах. Декларации не есть социальная реальность, но, тем не менее, «в начале было слово» и стали появляться отдельные персоны и исторические деятели, которые в своей практике следовали правилу: «Каждый солдат носит в своем ранце жезл маршала». К концу XIX в. жесткие социальные рамки, ограничивающие поведение и возможности самореализации человека, повсеместно становились более гибкими. Так, например, в российской армии рекрутированный сын крепостного крестьянина мог «выйти» в унтер-офицеры и даже в младшие офицеры, в



редких случаях – дослужиться до звания майора, т. е. старшего офицера (как, например, отец генерала А. И. Деникина [5]).

XX столетие открыло новую эпоху в эволюции карьеры людей. Повсеместно она становилась все менее детерминированной исходными внешними обстоятельствами и все более – следствием дарования и активности самого человека. Уже к середине XX в. рядовой гражданин мог дослужиться до верхних «ступеней» иерархии во многих профессиональных сферах (например, Р. Мак-Намара стал первым президентом компании «Форд», не будучи членом семьи Фордов; позже он стал министром обороны США).

На протяжении XX в. в развитых странах радикально изменилась социальная макросреда, стали кардинально меняться ценностные ориентиры общества, отношения людей. В конце XX в. нарастающие изменения начали разрушать вековые уклад жизни, традиции, базовые ценности настолько, что философы, социологи, психологи стали обращаться к ярким эпитетам для их описания и характеристики – «текущая современность» (З. Бауман), «цивилизационный слом» (В. А. Неклесса), «экстремальное развитие культуры» (А. Ш. Магомед-Эминов) и т. п.

Радикально изменилась и социальная микро- и мезосреда – структура типичной семьи (она стала «нуклеарной», малодетной, двухвозрастной, кратковременной, часто неполной), кадровая политика организаций и отношение к ним наемных работников и др. Урбанизация породила массовый маргинализм; возросшая и возрастающая материальная независимость мужчин и женщин круто изменила их типичные отношения; высвобождение свободного времени, возросшая престижность личной карьеры стали теми «катализаторами», под воздействием которых давали обильные всходы новые субкультуры, социальные нормы, доминирующие ценности.

В последней четверти XX в. типичным явлением стали периодические фазы профессиональной переподготовки специалистов (как по решению администрации организаций, так и по инициативе самих работников), а также получение второго высшего образования. К слову, последнее благоприятно сказывалось и на карьерном продвижении людей. Например, в России к концу 1990-х гг. дополнительное послевузовское образование имели служащие, занимающие высшие должности в органах государственной службы (46,5%), должностные позиции главных специалистов (31%), ведущих специалистов (13%) [6]. Как легко заметить, дополнительное образование и должностное продвижение тесно сопрягались и согласуются до настоящего времени [6–10].

Соответственно, радикально изменилась и социальная среда становления и развития новых членов сообщества, вступающих в профессио-

нальные отношения с другими. В совокупности множество изменений условий социальной среды вело к интенсификации и ускорению процессов профессионального становления субъекта, одним из ключевых звеньев которого стала «карьера» (в ее социальных и психологических проявлениях). Карьера стала массовым явлением, объективно и субъективно значимым для многих людей. С середины XX в. новые явления – миграция (географическая, социальная), расширяющиеся возможности и разные варианты социального продвижения, оплата по труду (достижение XX в.), ограниченный рабочий день, сравнительно продолжительный отдых, позволяющий использовать временные ресурсы для решения разных задач, все более комфортные условия труда, возрастающая продолжительность жизни, в том числе и трудовой, стабильная социальная защита – становились социальной нормой для все большего числа работающих. Понятно, что происходящие изменения не были и не могли быть исключительно благоприятными для всех и на все времена [11–14]. Но в рамках предмета нашего исследования можно констатировать значительное расширение возможностей становления разных типов карьеры (допускающей, например, перемещение субъектов из государственных органов в частные структуры и обратно, переезд в другие страны и возвращение на родину, эпизодические паузы в занятости, периодические стадии обучения, целесообразность и даже необходимость периодического изменения места работы и вида деятельности и пр.). В целом можно говорить о возрастающей интенсификации и ускорении процессов профессионального становления субъекта. Если до середины XX в. в отношении работы для людей более адекватными понятиями были место, должность (как нечто стабильное, статичное), то со второй половины минувшего столетия это карьера как нечто динамичное, процессуальное, зависимое от множества факторов.

### **Карьера (профессиональная карьера) как предмет исследования**

При кажущейся тривиальности вопроса нужно признать наличие известной сложности в формулировании определений в гуманитарных науках, в том числе в психологии, в которой были и остаются острыми и актуальными вопросы верного описания и адекватного (содержательно полноценного, непротиворечивого) определения предмета исследования, равно как и самого эволюционирующего предмета нашей дисциплины [15–17]. В продолжение нашего анализа от отражения сложности проблемы перейдем к опыту ее решения – обратимся к конкретным примерам описания существенных свойств карьеры и предлагаемых определений.



В качестве иллюстрации рассмотрим описание проявлений (про-явлений) карьеры лишь одного типа – служебной карьеры в органах государственной службы (т. е. преимущественно как должностной) – объединенных в одном ведомственном сборнике [18]. Обратим внимание на «калейдоскоп» суждений и оценок: «...Общее основание карьеры – это стремление человека достигать положения, позволяющего ему наиболее полно удовлетворять свои потребности» [18, с. 15]; «...Карьера в широком смысле – общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой). Карьера представляется динамикой социально-экономического положения, статусно-ролевых характеристик, форм социальной активности личности. Карьера в узком смысле связана с динамикой положения и активности личности в трудовой сфере» [18, с. 16]; «...Карьера – активное продвижение человека в освоении и совершенствовании способов жизнедеятельности, обеспечивающее его устойчивость в потоке социальной жизни» [18, с. 17]; «...Карьерные цели находятся в зоне пересечения интересов индивида, организации, общества» [18, с. 21]; «...Стратегическая цель – обеспечение устойчивости карьерного процесса» [18, с. 25]; принципы, которыми должен руководствоваться служащий, предельно прагматичны, разнообразны и фокусируются на «...осмысленности (нахождение и совмещение смысла личной жизни, смысла службы и смысла социальных процессов); соразмерности целей (индивидуальной / командной, последнее – более надежно); маневренности (смягчение сил столкновения, обход препятствий, компромиссы, движение “зигзагом”, выход на другие “маршруты” и др.); экономичности (распределение сил на всю жизнь); заметности / уникальности (уметь представлять результаты своей деятельности)...» [18, с. 27].

Предложенная одним из авторов коллективной монографии типология карьерных процессов крайне широка и включает такие, как «идеальная форма – развитие по восходящей (прогрессивный тип)», «линейный тип – развитие и спады в непрерывной последовательности», «нелинейный тип – скачки, прорывы после продолжительных периодов линейного роста», по направленности продвижения – «регрессивный тип» (т. е. когда часть жизни служащего не сопряжена с его должностным продвижением), «стагнация (застой)» (т. е. когда можно констатировать вообще «отсутствие каких-либо существенных изменений»), «нормальная карьера» (т. е. «постепенное продвижение человека к вершинам должностной иерархии в соответствии с постоянно развивающимся его профессиональным опытом», «скоростная карьера» (т. е. продвижение «быстрее среднего»), «десантная карьера» (т. е. «спонтан-

ное замещение руководящих должностей») и т. п. [18, с. 47]. При довольно широком понимании всех позитивных аспектов карьеры многие авторы выделяют лишь один изъясн такого продвижения – карьеризм как «отклоняющееся служебное поведение» [6–8, 18]. Просматривая анализируемую коллективную монографию, можно подумать, что задача ее редактора и авторов состояла не в попытке осмысления проблемы и обобщения опыта специалистов, разных подходов в ее изучении, а напротив, в опыте инициирования и поддержки разных точек зрения.

### Исторические изменения в понимании карьеры

В зарубежной психологии специалисты чаще обращались к широким трактовкам карьеры, определяя ее как «последовательности и комбинации ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни» [19, с. 35], как «разделенный на части жизненный путь, связанный с работой человека» [20, с. 12]. В отечественной психологии 1990–2000-х гг. карьера также чаще описывалась в ее динамических аспектах – как «продвижение в какой-либо сфере деятельности», «процесс, прохождение, последовательность состояний...» [18, с. 391], «результат профессионального или должностного продвижения в жизни индивидуума» [21, с. 227], «социальное продвижение человека в течение жизни, как изменение его социальной позиции» [21, с. 227], «продвижение человека по ступеням производственной, ...социальной лестницы» [21, с. 262]. К настоящему времени в зарубежной психологии и социологии сложились и выкристаллизовались основные подходы и течения – развивающейся перспективы [19, 22, с. 35–64; 23]; выбора карьеры [24, 25], психодинамической теории выбора карьеры [26], теории приспособления к работе [27], карьерных якорей [28], поливариативной карьеры [29], контракта [30], подкрепления [31], идентификации с карьерой [32] и др. Более чем за столетия обстоятельно изучены разные аспекты проблемы. Разработаны и признаны научным сообществом базовые концепции карьеры, а также концепции, привлекаемые для изучения и объяснения карьеры, – человеческих отношений Р. Лайкерта, оперантного обусловливания Б. Ф. Скиннера, самоактуализации А. Маслоу, социального научения А. Бандуры, самоэффективности Дж. Роттера и ее развитие в работах К. Тейлора и др.

Итак, карьера обычно ассоциируется с трудом человека, с профессиональной деятельностью, непременно с успехами в ней, позитивным опытом, изменением характера деятельности на протяжении трудовой жизни. Ее ключевой характеристикой называется *продвижение* – движение вперед, занятие человеком более важной



профессиональной и социальной позиции, приобретение более высокого социального статуса. В узком смысле карьеру связывают с динамикой изменения положения и активности человека только в трудовой деятельности [8, 33]. В последнем, узком понимании карьеры различают аспекты профессиональный и административный [18, 34]. В собственно профессиональном аспекте различают еще и «внешнюю», или экстермальную, карьеру (описываемую формальными составляющими должностных позиций, прав и обязанностей субъекта, получаемых им социальных благ) и «внутреннюю», интернальную, характеристики которой выделяются и принимаются самим работником и выступают в качестве субъективных критериев его профессионального, личностного и социального роста и развития [6, 8, 35, 36]. Во втором, предельном масштабе карьеру трактуют как феномен, проявляющийся у человека зрелого возраста в его профессиональной деятельности, но имеющий важные, определяющие, хотя и латентные фазы в детском и юношеском возрасте.

Обобщая, можно выделить характерные особенности понимания карьеры, сложившиеся в XX в.: продвижение (вверх по должностным позициям), изменение социального положения (повышение статуса и благополучия), проявление исключительно в труде или службе; она также рассматривалась как «функция» ряда «аргументов». На протяжении XX в. в объяснении карьеры реализовались разные подходы, чаще построенные на дихотомии (карьера в широком / в узком смысле, профессиональная / административная, экстернальная / интернальная и пр.).

### Детерминанты и проявления карьеры

Принимая возможность разной трактовки феномена, в том числе как широкой, так и узкой, нужно сделать важное уточнение. В настоящей работе рассматривается *карьер* в узком смысле – как *карьера профессиональная*, т. е. детерминированная в основном средствами профессиональной деятельности, проявляющаяся прежде всего собственно в профессиональной деятельности (должностных и квалификационных характеристиках, особенностях отношений и взаимодействия в рабочих группах), и при этом как феномен с достаточно широкой экстраполяцией на многие другие сферы жизнедеятельности, личностно значимый для многих социальных групп.

Нередко «вопрос не решается, так как он неправильно поставлен». На рубеже XX и XIX вв. понимание карьеры может и должно быть расширено, она должна пониматься как системное образование, с одной стороны, создаваемое и постоянно испытывающее воздействие средовых условий и индивидуальности человека,

с другой – само, в свою очередь, активно воздействующее как на окружение (среду), так и на физическое, психическое и духовное состояние человека.

Дальнейшим продвижением в понимании содержания феномена можно считать выявление его связей с жизнью человека в целом. Если первоначально содержание карьеры связывалось исключительно с должностным продвижением и профессиональным ростом, то позже стало связываться с успешностью человека в жизни, полнотой его самореализации в ее разных сферах. В широком смысле карьеру можно рассматривать как процесс реализации человеком себя, своих возможностей средствами и в условиях активной профессиональной деятельности. Если первоначально доминирующими выступали *социоцентрированный* и *профессиоцентрированный* подходы в понимании карьеры, то в конце XX в. ведущими становятся подходы *субъектноцентрированный* и *личностноцентрированный* [10]. Постепенно происходит и отход исследователей от первоначальных простых, однонаправленных и жестких схем оценки карьеры. Так, уже в работах 1990-х гг. подчеркивалось, что продвижение человека как субъекта труда в профессиональной и шире – социальной среде обязательно бывает последовательным, монотонно линейным процессом [см. обзор: 10]. Такое немонотонное продвижение с изменяющейся динамикой подъемов и спадов сопряжено с личностными и профессиональными кризисами человека и его восстановлением, с периодами оптимальной и чрезмерной психофизиологической «цены» карьеры, заболеваниями, деструкцией и деформацией.

Конструктивная типология карьеры, вероятно, вполне может быть ограничена выделением 6–8 базовых типов, различающихся по траектории социального движения (т. е. изменению позиции человека в социальном *пространстве*) и его субъективному восприятию человеком (т. е. изменениям в его психологическом *пространстве*); разные темпоральные и прочие аспекты карьеры можно рассматривать как разновидности базовой типологии. В первом приближении могут различаться *шесть типов карьеры*:

1) *профессиональная* («горизонтальная») – возрастание профессионализма субъекта со временем, с приобретением опыта работы, но без изменения должностной позиции). Такой тип карьеры характерен для многих видов деятельности (учителей, воспитателей, врачей и др.). Это основной тип для специалистов со средним специальным образованием (медицинские сестры и фельдшеры, техники, наладчики, ремонтники и др.);

2) *административная* («вертикальная», служебная) – продвижение на более высокие должностные позиции в организации, в данной сфере деятельности);



3) *смежная* («параллельная») – переход к принципиально новым должностным функциям и новым социальным ролям в границах базовой профессии (например, специалист → наставник, преподаватель, инструктор, консультант, эксперт и пр.);

4) *диагональная* (периодически переход в другую профессию с резким изменением профессиональных функций, сферы деятельности);

5) *двойная* («двугорбая») – естественное изменение сферы деятельности в определенный период времени вследствие возрастных ограничений, состояния здоровья, травм и пр. (например, у офицеров силовых структур, спортсменов, летчиков и др.);

6) *дауншифтинг* – эпизодическое и резкое снижение профессионального и социального статуса по инициативе работника или администрации. Примерами могут быть перевод сотрудников на нижеоплачиваемые должности и другие виды изменений, трактуемые социологами и психологами как переход в категорию «прекариата» [11, 13, 14], переход женщин, имеющих малолетних детей, на 0,5 ставки и пр.

Представленные выше шесть типов карьеры отражают ее основные траектории в социальном пространстве. Вместе с тем всегда сохраняется множество возможных разновидностей карьеры, определяемых историческими, географическими, этническими факторами. Можно допустить, что такие вариации в пределах «своего ареала» не воспринимаются людьми как их личные успехи или неудачи, следовательно, и не выступают как основание для их выделения в новые типы карьеры. Добавим, что и по критерию профессии также возможно расширение разновидностей карьеры. Они будут возрастать уже вследствие новых социальных тенденций и изменений – глобализации, перехода к постиндустриальному обществу, информационным технологиям, появлению новых форм работы и занятости людей (аутсорсинг, виртуальные рабочие места и виртуальные работники, фриланс и пр.).

### **Профессиональная карьера как социально-психологический и субъектно-личностный феномен**

В одной из наших работ [10] профессиональная карьера рассматривалась как социально-психологический феномен, т. е. как порождаемая, поддерживаемая, воспроизводимая во многом окружающими человека условиями микро- и мезосреда – условиями родительской и собственной семьи, особенностями контактных рабочих групп, корпоративной культуры организаций, типами кадровой политики. Было показано, что для представителей разных профессиональных сфер (специализаций, профессий, работников разных

организаций) субъективно значимы специфические типовые комбинации условий среды, так или иначе проявляющиеся у субъектов с разной успешностью (с быстрой карьерой, с медленной, монотонной, неудавшейся и пр.).

Один из аспектов нашего анализа концентрировался на особенностях взаимодействия субъектов, функционально и психологически связанных (руководитель – подчиненный, учитель – ученик, преподаватель – студент и т. п.). Эффекты такой связи двух взаимодействующих партнеров были названы *сопряженной профессиональной карьерой* [9, 10]. В цикле наших исследований было показано, что: а) успешность совместной деятельности определяется не только наличными качествами взаимодействующих субъектов, но и их представлением о своих качествах и качествах партнера; б) при благоприятных условиях происходит согласование таких представлений, вследствие чего формируются целостные социально-психологические и профессионально-функциональные «единицы» – *диады* «субъект – субъект»; в) диады могут быть как «горизонтальными», включающими субъектов, занимающих равные профессиональные и социальные позиции, так и «вертикальными», объединяющими субъектов, находящихся на разных позициях (например, в управленческой иерархии, в образовательной сфере); г) на успешность функционирования диад влияют разные факторы, комплексы которых также специфичны и различаются у представителей разных социальных групп (представителей разных профессий и специализаций, мужчин и женщин, специалистов и руководителей, реализовавшихся в семейной сфере и не реализовавшихся, и пр.).

Итак, обсуждая феномен карьеры, легко увидеть множество ее внешних явных и латентных детерминант, с большей или меньшей полнотой и частотой отмечаемых в независимых исследованиях. Не менее важна и роль индивидуальных особенностей людей. Пол, возраст, образование, личностные и интеллектуальные особенности, состояние в браке, наличие детей также если не явно, то скрыто, если не непосредственно, то в отдаленной временной перспективе сказываются на их карьере (что тоже так или иначе констатируется и изучается в независимых исследованиях). Еще более обширный пласт установленных фактов и закономерностей можно обнаружить в смежных дисциплинарных областях. Очевидно, что, например, проблемы профессионального выгорания, профессионального здоровья и долголетия, работоспособности и ее динамики, особенности самооценки и направленность личности, стратегии совладания, определяющие доступные ресурсы и в целом профессиональный потенциал личности и субъекта [см. обзоры: 3, 10, 16, 35, 37] не могут не проявляться и в особенностях карьерных траекторий людей.



Из представленного в книге [10] обзора литературных источников вытекают важные теоретические и практические следствия. На основании анализа множества научных фактов можно констатировать, что становление карьеры есть процессы двусторонние, с активной двойной детерминацией, с периодическим изменением «валентности» детерминант карьеры человека. Множество накопленных в психологии и в социологии фактов указывает на то, что для их объяснения нужно обращаться к разным методологическим средствам, среди которых перспективными и эвристичными можно называть подход экологический [38–40] и системогенетический [33, 41–43]. В настоящей работе мы рассмотрим и третий возможный путь конструктивного продвижения в понимании феномена, условно названного нами *синергетическим подходом*.

#### **Карьера: синергетический подход – открытые вопросы и возможные пути решений**

В ряде литературных источников представлены эмпирические факты, отражающие одно-временность действия на человека множества условий социальной среды, проявляющихся, скорее, как эффекты воздействия «слабых сил», которыми можно пренебречь, но которые становятся решающим фактором на продолжительном временном этапе. Согласно результатам наших исследований, можно говорить, например, о своеобразной динамике возрастной «сензитивности» людей к разным факторам окружения [10, 36]. Так, для мужчин в возрасте до 25 лет наиболее значима роль отца, рабочих групп, в интервале 25–30 лет на фоне доминирующего «мужского начала» возрастает роль «женщины-друга», в период 40–50 лет возрастает роль рабочих групп и обстоятельств, после 50 лет – непосредственных руководителей. Но такие динамично изменяющиеся паттерны детерминирующих условий различаются у представителей разных профессий (человек – человек, человек – техника, человек – знак, человек – художественный образ) [10].

Не прямо, но косвенно далеко не последнюю роль играет феномен *психологических ниш* – эффекты самоорганизации субъектов и социальных групп в пределах ограниченного социального пространства (подразделения, организации, профессии). Также важную, а в отдельных профессиях едва ли не решающую роль играет феномен *диад* – эффекты самоорганизации субъектов в социальных микрогруппах [10, 36], упоминаемые нами выше.

Сводя воедино множество разрозненных фактов, обобщений, концепций, можно полагать, что карьера, и особенно карьера профессиональная, есть сложный феномен, эволюционирующий в динамичном пространстве-времени. Карьера не

есть как исключительно социальный феномен (как факты актуальных изменений социальной позиции отдельного человека), так и исключительно психологический феномен (как факты актуального изменения состояния психологических функций и систем отдельного человека и как их субъективное отражение). Карьера, профессиональная в том числе, есть социально-психологический феномен (как факты актуального изменения позиции отдельного человека в процессах и в результате его активного взаимодействия с другими людьми в определенном социальном пространстве). Такое важное изменение не может не отражаться (а точнее, предвосхищаться) во внутреннем мире человека как субъекта и как личности. И начало – зарождение, становление, развитие – такого изменения следует искать именно в изменении внутреннего мира человека, даже если оно активно побуждается, протежируется, проводится извне его личности.

Находя типичные для психологии определения психологических явлений вне времени и пространства как их ограниченное понимание, предложим наши варианты. *Время-пространство* зарождения, становления, функционирования и угасания феноменов если не прямо, то косвенно должно включаться в их определение (как обозначение сферы активного проявления, процессуальности, состояний системы, активности действующих субъектов и т. п.).

*Карьера* – рефлексируемое и личностно значимое изменение социального и психологического состояния человека в процессе его взаимодействия с другими. *Профессиональная карьера* – рефлексируемое и личностно значимое изменение социального и психологического состояния человека в процессе его взаимодействия с другими в пространстве профессиональной деятельности в период активной профессиональной жизни. *Взаимодействие* – активные отношения социальных объектов, рассматриваемых как системы в составе метасистемы, как способные приводить к изменению некоторых свойств этих систем, их компонентов и метасистемы в целом.

Следует раскрыть и уточнить содержание рабочих понятий. Под изменением *состояния* человека подразумевается его изменение как субъекта деятельности, как личности, как биологического индивида; *состояние* понимается как открытая неустойчивая система, *изменение* – как эффекты самореализации человека в разных сферах жизнедеятельности. Нужно также отметить, что тема *взаимодействия* в отечественной психологии остается малоразработанной. Одна из причин такого положения – доминирование в качестве методологических основ теории деятельности, деятельностного подхода, субъектно-деятельностного подхода и их производных: в объяснении деятельности и взаимодействия



психологи исходят из посылки индивидуальной деятельности субъекта [33, 44–46]. И поэтому взаимодействие человека с миром представляется как затяжные и инерционные стадии однонаправленной активности (интериоризация / экстерииоризация, подчинение действительности / свобода и т. д.). Тема гибкого, одновременного взаимного влияния социальных объектов еще не освоена и недостаточно разработана.

Тема рефлексии человеком своего состояния более разработана в отношении лиц, вынужденно ставших безработными [см. обзоры: 3, 13, 14]. Вместе с тем факты рефлексии человеком особенностей своего жизненного пути выделяются в ряде теорий периодизации [19, 22, 45, 47, 48], но чаще почему-то лишь в его завершающих фазах. В литературных источниках также можно найти достаточно фактов о том, что не только лишь новая должностная позиция приносит ряд изменений в регламент жизнедеятельности человека, но даже само продвижение нередко воспринимается как нечто позитивное. Однако при этом карьера как изменение состояния обычно ассоциируется исключительно с фактами должностного продвижения, хотя есть множество профессий, специализаций, рабочих мест, практически исключающих для большинства их представителей (учителя, врачи, воспитатели, медицинские сестры и фельдшеры и др.). Значит ли отсутствие должностного продвижения, что отсутствуют и важные субъективные изменения в профессионализме, в самооценке профессионалов? Скорее, можно ожидать, что некоторые существенные свойства феномена «карьера» в таких видах деятельности будут лишь выражены слабее, все временные процессы протекать медленнее, кризисы – более сглаженно. Но изменения в состоянии людей в продолжении 30–50 лет их трудовой жизни не могут не происходить и не могут так или иначе не восприниматься ими. В этих случаях имеет место лишь иная динамика процессов.

## Заключение

Как отмечалось выше, все еще характерные для современной психологии определения психологических явлений вне времени и пространства пора признать ограниченными. Пространство и время – онтологически исходные условия зарождения, становления и функционирования всех фрагментов социальной действительности. Предложенное определение карьеры и профессиональной карьеры как *состояния* предполагает понимание этого феномена как открытой, неустойчивой системы. Люди как «представители» этих систем находятся в *процессах* социально-психологического *взаимодействия с другими* людьми; все вместе они выступают компонентами

других, больших систем, включающих множество разнородных условий. *Процессы взаимодействия систем* порождают разные *эффекты* – множества позитивных и негативных изменений, прямых и косвенных, непосредственно проявляющихся и отставленных во времени, теряющихся в пространстве и времени или, напротив, аккумулирующихся, в свой час выступающих в качестве ключевых факторов эволюции систем. (Вместо развернутой аргументации напомним наши поговорки: «Корень учения горек, плод – сладок»; «Тяжело в учении – легко в бою»; «Посеешь поступок – пожнешь привычку, посеешь привычку ...», «День год кормит»).

Итак, карьера и профессиональная карьера – это *изменение состояния человека* (как индивида, субъекта, личности, индивидуальности), активно (и/или пассивно) *взаимодействующего с другими* (в большем или меньшем социально-психологическом пространстве, более или менее продолжительно и интенсивно), вследствие чего *возникают эффекты* более или менее сильные, в продолжении времени приводящие к последующему *изменению* психологического и социально-психологического *пространства* субъектов совместной деятельности. Накопление изменений в названных пространствах со временем изменяет и сами социальные пространства, в свою очередь, задающие новые условия проявления активности взаимодействующих субъектов.

*Продолжение следует.*

**Благодарности и финансирование:** *Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ (проект № 19-29-07409 «Социально-психологические ресурсы жизнеспособности человека в условиях неопределенности»).*

## Библиографический список

1. Толочек В. А. Профессиональная карьера : исследование, результаты, возможные перспективы исследований // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8, вып. 1. С. 19–29. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-1-19-29>
2. Толочек В. А. Профессиональная карьера : линейно-стадиальный и стадиально-процессуальный подходы // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2019. Т. 8, вып. 2. С. 121–131. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-2-121-131>
3. Гюго В. Собор Парижской Богоматери. СПб. : Азбука-классика, 2003. 608 с.
4. Беллок Х. Ришелье. М. : Алетейя, 2002. 336 с.
5. Деникин А. И. Путь русского офицера. М. : Прометей, 1990. 304 с.
6. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности. М. : Изд-во РАГС, 2007. 352 с.





7. Марков В. Н. Личностно-профессиональный потенциал управленца и его оценка. М. : Изд-во РАГС, 2001. 264 с.
8. Могилёвкин Б. А. Карьерный рост : диагностика, технологии, тренинг. СПб. : Речь, 2007. 336 с.
9. Толочек В. А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта : контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011, № 2. С. 48–61.
10. Толочек В. А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. М. : Институт психологии РАН, 2017. 262 с.
11. Демин А. Н. Личность в кризисе занятости. Краснодар : Кубан. гос. ун-т, 2004. 315 с.
12. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала. М. : Институт психологии РАН, 2008. 442 с.
13. Стендинг Г. Прекариат : новый опасный класс. М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
14. Харитонова Е. В. Социально-профессиональная востребованность личности на этапах жизненно и профессионального пути. Краснодар : Кубан. гос. ун-т, 2011. 381 с.
15. Куликов Л. В. Общенаучные категории в отечественной психологии. СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2013. 176 с.
16. Мазюков В. А. Методология психологической науки : История и современность. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2017. 419 с.
17. Современный философский словарь / под общ. ред. В. Е. Кемерова. М. ; Бишкек ; Екатеринбург : Одиссей, 1996. 602 с.
18. Служебная карьера : учеб.-метод. пособие / под общ. ред. Е. В. Охотского. М. : Экономика, 1998. 402 с.
19. Super D. E. The Psychology of Careers. N.Y. : Harper & Brothers Publ., 1957. 150 p.
20. Greenhaus J. H. Career Management. N.Y. : Dzyden Press, 1987.
21. Большой толковый словарь русского языка / под ред. Д. Н. Ушакова. М. : ООО «Издательство АСТ», 2004. 1258 с.
22. Super D. E. Toward a Comprehensive Theory of Career Development // Career development : Theory and Practice / eds. D. H. Montrose, S. J. Shinkman. Illinois : Springfield, 1992. P. 35–64.
23. Tiedemon D. V., O'Hara R. P. Career Development : Choice and Adjustment // Differentiation and Integration in Career Development. N.Y., 1963. 108 p.
24. Bordin E. Psychodynamic Model of Career Choice and Satisfaction // Career Choice and Development / eds. D. Brown, L. Brooks. San Francisco. CA : Jossey-Bass, 1984.
25. Holland J. L. The Self-Directed Search Professional Manual. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources, Inc., 1985.
26. Roe A. The Psychology of Occupations. N.Y. : Willey, 1956. 340 p.
27. Dawis R., Lofquist L. A Psychological Theory of Work Adjustment. Minneapolis : University of Minnesota Press, 1984. 245 p.
28. Schein E. A. A Critical Look at Current Career Development Theory and Research // Career Development in Organization / Eds. D. T. Hall and Association. San Francisco : Gossey-Bass, 1986. P. 310–331.
29. Hall D. T., Mirvis P. H. The New Career Contract Developing the Whole Person at Midlife and Behavior // Journal of Vocational Behavior. 1995. Vol. 35. P. 64–75.
30. Hall D. T. The New «Career Contract»: Wrong on Both Counts. Boston : Boston Universiting School of Management, 1993.
31. Krumboltz J. D. A Social Learning Theory of Career Decision Making // Social Learning Theory and Career Decision Making / eds. by A. Mitchell, G. B. Jones, J. D. Krumboltz. Cranston, RG : Carroll Press, 1979. P. 19–49.
32. Noe R. A., Noe A.W., Bachuber J. A. An Investigation of the Correlates of Career Motivation // Journal of Vocational Behavior. 1990. Vol. 37, iss. 3. P. 340–356.
33. Поваренков Ю. П. Психология профессионального становления личности. Саратов : Изд-во Сарат. ун-та, 2013. 322 с.
34. Шекина С. В. Управление персоналом в современной организации : учеб.-практ. пособие. М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1996. 388 с.
35. Ленков С. Л., Рубцова Н. Е. Это неуловимое понятие профессии // Институт психологии РАН. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3, № 3. С. 9–38.
36. Толочек В. А. Социализация в квадрате : локализация феномена «акме» и его вероятные детерминанты // Мир психологии. 2005. № 4. С. 50–64.
37. Водопьянова Н. Е. Профилактика и коррекция синдрома выгорания. СПб. : Изд-во СПбГУ, 2011. 160 с.
38. Капцов А. В. Личностное и интеллектуальное развитие студентов в условиях учебной группы современного вуза. Самара : Изд-во «Самарский научный центр», 2011. 214 с.
39. Панов В. И. Экологическая психология : Опыт построения методологии. М.: Наука, 2004. 197 с.
40. Pawlik K., Stapf K. Ökologische Psychologie : Entwicklung, Perspektive und Aufbau eines Forschungsprogramms. Umwelt und Verhalten. Bern : Verlag Hans Huber, 1992. P. 9–24.
41. Карпов А. В. Рефлексивная детерминация деятельности и личности. М. : РАО, 2012. 476 с.
42. Кашинов М. М. Психология творческого мышления. М. : ИНФРА-М, 2017. 436 с.
43. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. М. : Наука, 1982. 185 с.
44. Журавлев А. Л., Нестик Т. А. Управление совместной деятельностью : Новые направления исследований. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. 248 с.



45. Климов Е. А. Введение в психологию труда. М.: ИД «Московский государственный университет», 2004. 197 с.
46. Леонтьев Д. А. Совместная деятельность, общение, взаимодействие // Вестник высшей школы. 1989. № 11. С. 39–45.
47. Эриксон Э. Детство и общество. СПб.: Изд-во «Летний сад», 2000. 416 с.
48. Buhler Ch. Basis Tendencies Theoretical Concepts of Humanistic Psychology // American Psychologist. 1971. Vol. 26, no. 4. P. 378–386. DOI: 10.1037/h0032049

#### Образец для цитирования:

Толочек В. А. Профессиональная карьера: синергетический подход. Часть 1 // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9, вып. 1 (33). С. 13–24. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-1-13-24>

#### Professional Life: Synergetic Approach. Part 1

##### Vladimir A. Tolochek

Vladimir A. Tolochek, Institute of Psychology at Russian Academy of Sciences, 13 Yaroslavskaya St., Moscow 129366, Russia, [tolochekva@mail.ru](mailto:tolochekva@mail.ru)

The article continues the series of works on the problem of career (professional life). We study the phenomenon of “professional life”, its historical evolution, difficulties of its full and adequate scientific explication, and the techniques of its study. We consider a number of aspects of the problem within the boundaries of the means and capabilities of the synergistic approach. The subject of our research is career (professional life, in particular) as a social, socio-psychological and psychological (subjective, personal) phenomenon. The method used is historical and theoretical analysis. On the basis of the results of the study, we ascertain that it is time to recognize the definitions of psychological phenomena regardless of time and space as limited ones (space and time are the ontologically initial conditions for the origin, formation and functioning of all fragments of social reality). We propose a definition of career and professional life as a state that postulates its understanding as an open, unstable system. Attention is drawn to the fact that people, as “representatives” of their careers, are in the processes of interactions with other people; collectively, they are components of other large systems. The processes of interactions between systems give rise to different effects: many positive and negative changes, direct and indirect, directly manifested and delayed in time, lost in space and time or accumulated, acting as key factors in the evolution of systems. Career (professional life) denotes changes in the state of a person (as an individual, subject, personality, individuality), actively (and/or passively) interacting with others (in the social and psychological space, more or less long-term, more or less intensive), which results in the effects leading to subsequent changes in the psychological and socio-psychological space of the subjects of joint activities in the course of time. Accumulation of changes in these spaces changes over time, as well as the social spaces themselves, which, in turn, set new conditions for the manifestation of the activity of interacting subjects.

**Keywords:** phenomenon, professional life, states, processes, effects, evolution, formation conditions, research technique, concepts, synergetic approach.

Received: 01.11.2019 / Accepted: 25.11.2019 / Published: 31.03.2020

This is an open access article distributed under the terms of Creative Commons Attribution License (CC-BY 4.0)

**Acknowledgments:** *This work was supported by the Russian Foundation for Basic Research (project No. 19-29-07409 “Socio-Psychological Resources of Human Vitality under Uncertainty”).*

#### References

1. Tolochek V. A. Professional Career: Research, Results, Possible Research 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>
2. Tolochek V. A. Professional Career: Linear-Stage and Stage-Procedural Approaches. *Izv. Sarat. Univ. (N. S.), Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2019, vol. 8, iss. 2 (30), pp. 121–131 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2019-8-2-121-131>
3. Gyugo V. *Sobor Parizhskoy Bogomateri* [Notre Dame de Paris]. St. Petersburg, Azbuka-klassika Publ., 2003. 608 p. (in Russian, trans. from French).
4. Bellock H. *Rishel'ye* [Richelieu]. Moscow, Aleteiya Publ., 2002. 336 p. (in Russian, trans. from English).
5. Denikin A. I. *Put' russkogo ofitsera* [Russian Officer's Path]. Moscow, Prometey Publ., 1990. 304 p. (in Russian).
6. Moskalenko O. V. *Akmeologiya professional'noy kar'yery lichnosti* [Acmeology of Personality's Professional Career]. Moscow, RPA Publ., 2007. 352 p. (in Russian).
7. Markov V. N. *Lichnostno-professional'nyy potentsial upravlentsa i yego otsenka* [Manager's Personal and Professional Potential and Its Assessment]. Moscow, RPA Publ., 2001. 264 p. (in Russian).
8. Mogilyovkin B. A. *Kar'yernyy rost: diagnostika, tekhnologii, trening* [Career Growth: Diagnosis, Technology, Training]. St. Petersburg, Rech' Publ., 2007. 336 p. (in Russian).
9. Tolochek V. A. Subject's Coupled Professional Career: Contexts and Measurements. *Chelovek. Soobshchestvo. Upravleniye* [Human. Community. Management], 2011, no. 2, pp. 48–61 (in Russian).
10. Tolochek V. A. *Professional'naya kar'yera kak sotsial'no-psikhologicheskii fenomen* [Professional Career as Socio-Psychological Phenomenon]. Moscow, Psychology Institute RAS Publ., 2017. 262 p. (in Russian).



11. Demin A. N. *Lichnost' v krizise zanyatosti* [Personality in Employment Crisis]. Krasnodar, Kuban State University, 2004. 315 p. (in Russian).
12. Yermolayeva Ye. P. *Psikhologiya sotsial'noy realizatsii professionala* [Psychology of Professional's Social Realization]. Moscow, Psychology Institute RAS Publ., 2008. 442 p. (in Russian)
13. Standing G. *Prekariat: novyy opasnyy klass* [The Prekariat: The New Dangerous Class]. Moscow, Ad Marginem Press Publ., 2014. 328 p. (in Russian).
14. Kharitonova Ye. V. *Sotsial'no-professional'naya voshtobovannost' lichnosti na etapakh zhiznenno i professional'nogo puti* [Social and Professional Demand for Personality at Stages of Life and Professional Path]. Krasnodar, Kuban State University, 2011. 381 p. (in Russian).
15. Kulikov L. V. *Obshchenauchnyye kategorii v otechestvennoy psikhologii* [General Scientific Categories in Russian Psychology]. St. Petersburg, St. Petersburg State University Publ., 2013. 176 p. (in Russian).
16. Mazilov V. A. *Metodologiya psikhologicheskoy nauki: Istoriya i sovremennost'* [Methodology of Psychological Science: History and Present]. Yaroslavl, RIO YaGPU, 2017. 419 p. (in Russian).
17. *Sovremennyy filosofskiy slovar'* [Modern Philosophical Dictionary]. Ed. by V. E. Kemerov. Moscow, Bishkek, Ekaterinburg, Odissey Publ., 1996. 602 p. (in Russian).
18. *Sluzhebnyaya kar'yera* [Service career]. Ed. by E. V. Okhotskiy. Moscow, Ekonomika Publ., 1998. 402 p. (in Russian).
19. Super D. E. *The Psychology of Careers*. New York, Harper & Brothers Publ., 1957. 150 p.
20. Greenhaus J. H. *Career Management*. New York, Dzyden Press, 1987.
21. *Bol'shoy tolkovyy slovar' russkogo yazyka* [Complete Explanatory Dictionary of Russian Language]. Ed. by D. N. Ushakov. Moscow, 2004. 1258 p. (in Russian).
22. Super D. E. Toward a Comprehensive Theory of Career Development. In: D. H. Montrose, S. J. Shinkman (Eds.). *Career development: Theory and Practice*. Illinois, Springfield, 1992, pp. 35–64.
23. Tiedemon D. V., O'Hara R. P. Career Development: Choice and Adjustment. *Differentiation and Integration in Career Development*. New York, 1963. 108 p.
24. Bordin E. Psychodynamic Model of Career Choice and Satisfaction. In: D. Brown, L. Brooks (Eds.). *Career Choice and Development*. San Francisco, CA, Jossey-Bass, 1984.
25. Holland J. L. *The Self-Directed Search Professional Manual*. Odessa, FL, Psychological Assessment Resources, Inc., 1985.
26. Roe A. *The Psychology of Occupations*. New York, Wiley, 1956. 340 p.
27. Dawis R., Lofquist L. *A Psychological Theory of Work Adjustment*. Minneapolis, University of Minnesota Press, 1984. 245 p.
28. Schein E. A. A Critical Look at Current Career Development Theory and Research. In: D. T. Hall and Association (Eds.). *Career Development in Organization*. San-Francisco, Gossey-Bass, 1986, pp. 310–331.
29. Hall D. T., Mirvis P. H. The New Career Contract Developing the Whole Person at Midlife and Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1995, vol. 35, pp. 64–75.
30. Hall D. T. *The New «Career Contract»: Wrong on Both Counts*. Boston, Boston Universiting School of Management, 1993.
31. Krumboltz J. D. A Social Learning Theory of Career Decision Making. In: *Social Learning Theory and Career Decision Making*. Eds. by A. Mitchell, G. B. Jones, J. D. Krumboltz. Cranston, RG, Carroll Press, 1979, pp. 19–49.
32. Noe R. A., Noe A. W., Bachuber J. A. An Investigation of the Correlates of Career Motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 1990, vol. 37, iss. 3, pp. 340–356.
33. Povarenkov Yu. P. *Psikhologiya professional'nogo stanovleniya lichnosti* [Psychology of Personality's Professional Formation]. Saratov, Izd-vo Sarat. un-ta, 2013. 322 p. (in Russian).
34. Shekshnya S. V. *Upravleniye personalom v sovremennoy organizatsii* [Personnel Management in Modern Organization]. Moscow, Intel-sintez Publ., 1996. 388 p. (in Russian).
35. Len'kov S. L., Rubtsova N. Ye. This Elusive Concept of Profession. *Institut Psikhologii RAN. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda* [Institute of Psychology of Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Labor Psychology], 2018, vol. 3, no. 3, pp. 9–38 (in Russian).
36. Tolochek V. A. Socialization Squared: Localization of Acme Phenomenon and Its Probable Determinants. *Mir psikhologii* [The World of Psychology], 2005, no. 4, pp. 50–64 (in Russian).
37. Vodop'yanova N. Ye. *Profilaktika i korrektsiya sindroma vygoraniya* [Prevention and Correction of Burnout Syndrome]. St. Petersburg, St.-Petersburg State University Publ., 2011. 160 p. (in Russian).
38. Kaptsov A. V. *Lichnostnoye i intellektual'noye razvitiye studentov v usloviyakh uchebnoy gruppy sovremennogo vuza* [Students' Personal and Intellectual Development in Context of Study Group of Modern University]. Samara, Samarskiy nauchnyi tsentr Publ., 2011. 214 p. (in Russian).
39. Panov V. I. *Ekologicheskaya psikhologiya: Opyt postroyeniya metodologii* [Ecological Psychology: Experience in Constructing Methodology]. Moscow, Nauka Publ., 2004. 197 p. (in Russian).
40. Pawlik K., Stapf K. *Okologische Psychologie: Entwicklung, Perspektive und Aufbau eines Forschungsprogramms*. Umwelt und Verhalten. Bern, Verlag Hans Huber, 1992, S. 9–24 (in German).
41. Karpov A. V. *Refleksivnaya determinatsiya deyatel'nosti i lichnosti* [Reflexive Determination of Activity and Personality]. Moscow, RAO, 2012. 476 p. (in Russian).



42. Kashapov M. M. *Psikhologiya tvorcheskogo myshleniya* [Psychology of Creative Thinking]. Moscow, Infra-M Publ., 2017. 436 p. (in Russian).
43. Shadrikov V. D. *Problemy sistemogeneza professional'noy deyatel'nosti* [Problems of Systemogenesis of Professional Activity]. Moscow, Nauka Publ., 1982. 185 p. (in Russian).
44. Zhuravlev A. L., Nestik T. A. *Upravleniye sovmestnoy deyatel'nost'yu: Novyye napravleniya issledovaniy* [Joint Venture Management: New Areas of Research]. Moscow, Institute of Psychology of RAS Publ., 2010. 248 p. (in Russian).
45. Klimov Ye. A. *Vvedeniye v psikhologiyu truda* [Introduction to Labor Psychology]. Moscow, Moscow State University Publ., 2004. 197 p. (in Russian).
46. Leont'yev D. A. Joint Activities, Communication, Interaction. *Alma Mater (Vestnik vysshey shkoly)* [Alma Mater (Higher School Herald)], 1989, no. 11, pp. 39–45 (in Russian).
47. Erickson E. *Detstvo i obshchestvo* [Childhood and Society]. St. Petersburg, Letniy Sad Publ., 2000. 416 p. (in Russian).
48. Buhler Ch. Basis Tendencies Theoretical Concepts of Humanistic Psychology. *American Psychologist*, 1971, vol. 26, no. 4, pp. 378–386. DOI: 10.1037/h0032049

---

**Cite this article as:**

Tolochek V. A. Professional Life: Synergetic Approach. Part 1. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2020, vol. 9, iss. 1 (33), pp. 13–24 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-1-13-24>

---