



# ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

УДК 159.9:316.6

## Профессиональный менталитет как динамичное образование

В. А. Толочек

Толочек Владимир Алексеевич, доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, Институт психологии РАН, Москва, [tolochekva@mail.ru](mailto:tolochekva@mail.ru)

На примере изучения профессионального менталитета (ПМ) обсуждаются методология и методы полевых исследований. *Цель:* анализ типовых условий научно-исследовательской работы (НИР), связей методов, фиксируемых фактов и свойств психологических объектов. *Методы:* анализ литературных источников; включенное наблюдение, анкетирование, опрос экспертов, психодиагностика, параметрические методы статистики. *Гипотезы:* 1) методы исследования, выявляемые научные факты, описываемые свойства психологических объектов находятся в отношениях взаимной обусловленности; 2) внимание к артефактам позволяет разрабатывать конструктивные варианты дальнейшего изучения психологических объектов. База исследования – государственные служащие (93 чел.) и частные охранники (более 200 чел.). *Метапроблема* настоящей работы – методология и методы полевых исследований – обсуждается на примере наблюдения и изучения поведения и деятельности субъектов в разных социальных ситуациях. Показано, что максимальное дифференцирование аспектов условий труда государственных служащих (до «невероятной» и нетипичной 11-балльной шкалы интервалов), учет социально-демографических и служебно-должностных особенностей субъектов, использование комплекса параметрических методов статистики позволили удовлетворительно решить задачи НИР даже в ситуациях сопротивления обследуемых. Изучение профессионального менталитета (ПМ) на двух моделях (во многом противоположных профессиональных сфер, задающих как бы два «полюса» их возможных характеристик) позволяет выявлять как сходные, так и отличные особенности поведения, отношений, деятельности и взаимодействия людей. Констатируется: 1) конструктивным подходом является совместное изучение свойств не менее двух психологических объектов; 2) в изучении сложных психологических объектов целесообразно использовать дифференциальный подход и комплексы методов параметрической статистики.

**Ключевые слова:** профессиональный менталитет, дифференциальный подход, среда организации, социально-демографические характеристики, служебно-должностные характеристики, субъекты, государственные служащие, частные охранники.

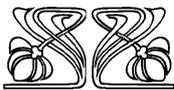
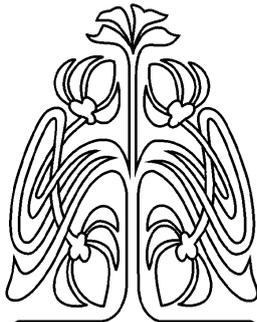
Поступила в редакцию: 11.06.2020 / Принята: 07.09.2020 / Опубликовано: 21.12.2020

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

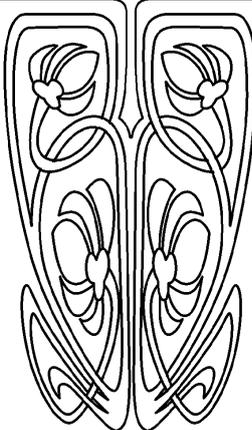
DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-4-338-349>

### Введение

Обращаясь к сложным психологическим объектам, целостные фрагменты социальной действительности, части (аспекты, стороны, свойства) которых рассматриваются как предмет исследования (менталитет, жизнеспособность, ресурсы, потенциал и др.), важно признавать, что именно мы «отсекаем» от объектов, выделяя в них свой предмет, и что «отсекается» типичным методическим инструментарием помимо желания исследователя. Следуя «проторенными тропами» доминирующей парадигмы, мы оставляем за пределами нашего внимания множество фактов, которые могли бы послужить более целостному («объемному») представлению предмета и, понятно, более адекватному отражению свойств изучаемого психологического объ-



НАУЧНЫЙ  
ОТДЕЛ





екта. *Профессиональный менталитет* (ПМ) как явление, еще не ставшее типичным предметом исследования, а потому не втиснутое в «прокрустово ложе» типовых научных экспликаций, выступает в качестве такого сложного *психологического объекта*, свойства которого будут эксплицироваться в зависимости от используемых методов. Возможно, что и косвенные факты могут становиться не менее информативными, чем прямые данные тестов и опросников. Метапроблема настоящей работы – *методология и методы полевых исследований* – обсуждается на примере наблюдения и изучения поведения и деятельности субъектов в разных социальных ситуациях. Для обсуждения взаимосвязанных аспектов проблемы нами избраны две модели, представляющие две *профессиональные сферы* (социальное пространство «*профессии*» и «*субпрофессиональной сферы*»), в которых осуществляется реальная трудовая и досуговая активность человека), противоположные во многих отношениях. Нами анализируются два *опыта* наблюдения и изучения сопряженных явлений при реализации частных задач. Под *опытом* будем понимать знание, получаемое в ситуациях, когда «субъект» и «объект» находятся в динамичных отношениях; частный случай – когда «субъект» («наблюдатель», «актер») в организации выступает во множестве социальных ролей (как исследователь, проводящий определенные НИР и научно-практические работы (НПР); как преподаватель; как представитель администрации, проводящий определенные решения; как медиатор отдельных процессов; как посредник при урегулировании конфликтов; как психотерапевт и др.). Накапливаемые при этом факты могут использоваться для описания и объяснения ПМ, а способ их переинтерпретации можно условно назвать «извлечение остатков» (содержательно сходный с «обогащением породы» в металлургии).

### **Профессиональный менталитет как предмет исследования**

Как и каждое понятие, вводимое в актив дисциплины, «*менталитет*» имеет множество толкований. В разнообразии интерпретаций тем не менее выделяются некоторые инварианты признаков. Достаточно согласованно в содержании менталитета ученые включают типовую «классическую триаду»: а) когнитивные компоненты, отражающие социальные представления человека, его установки, отношения, умонастроения; б) аффективные компоненты, представляющие субъективные переживания, эмоциональную «окраску» отношения к фрагментам действительности; в) поведенческие компоненты – модели поведения людей, традиции социальных общностей, типовые уклады жизни и пр. [1–6]. Дополнением к «классической триаде» нередко называют ценностный компонент, формирующий устойчивую «тетраду»

менталитета. В сравнительно частных форматах проявления «тетрады» можно различать в описании учеными профессиональных предпочтений и выбора людей, их профессиональных ценностей, поведения на разных стадиях профессионального становления, при профессиональных кризисах, в состоянии вынужденной безработицы [7–11]. Есть основания полагать, что спецификация феномена – его проявление как *профессионального менталитета* – во многом определяется условиями социальной мезо- и микросреды, присущими данной профессии, реализуемой соответствующими профессиональными сообществами в специфических организациях. Как правило, ученые чаще формулируют и разрабатывают проблему *профессионального менталитета* (ПМ) ориентированно к представителям *одной профессии* как *целостному феномену*, как *менталитета профессии*, т. е. в отношении людей, состоявшихся как представители данной профессии и *длительно работающих* в данной сфере.

Если проблему ПМ рассматривать широко, то должно обратить внимание на предысторию субъектов, на фазы активного состояния их трудовой жизни, их посткарьерную эволюцию [12]. Согласно литературным источникам можно было бы выделять несколько последовательных рядов или уровней предпосылок и косвенных детерминант менталитета субъектов: 1) базовые ценности человека; 2) смысл и ценности труда; 3) мотивы труда; 4) мотивы выбора профессии; 5) мотивы выбора организации; 6) мотивы эффективной деятельности; 7) представления о профессиональной карьере. Периферийными факторами в этих процессах становления и эволюции менталитета выступают условия социальной макросреды – мода на профессии, доминирующие в обществе ценности, процессы социальной динамики (миграция вынужденная и целенаправленная) и др. Но так как эволюционный подход в этой проблематике методологически еще не оформился, мы будем следовать более традиционным «срезам» – анализу одноактно получаемых эмпирических данных (признавая статичность и ограниченность наших описаний и объяснений феномена).

Чаще внимание ученых более акцентировано на составе (компонентах, составляющих) и предполагаемой структуре ПМ (уровнях, подсистемах); тема динамики – генеза, преобразования, деформации менталитета – изучается меньше. Вместе с тем можно рассматривать и хронологические «срезы», отражающие флуктуации менталитета в состоянии вынужденной безработицы [7, 10–12]. Такие флуктуации довольно убедительно указывают на связи процессов изменения психического и физического здоровья, социального статуса и социальной активности людей.

Итак, обобщая представления специалистов, *профессиональный менталитет* определим как *систему устойчивых представлений, ценностных, смысловых эмоционально окрашенных*



установок групп профессионалов относительно ключевых аспектов их профессиональной сферы; как систему осознаваемых и неосознаваемых установок, определяющих типы личности успешных профессионалов, их стили мышления, поведения и жизнедеятельности. (Мы используем форму множественного числа: такой сложный феномен, как профессиональный менталитет, едва ли может быть однородным, односоставным, одномерным; среди членов больших, средних и малых социальных групп могут быть носители разного менталитета.)

Мы полагаем, что «пределом целостности профессионального менталитета» выступают не отдельные субъекты, а микрогруппы (диады, триады) и малые социальные группы, в том числе и референтные группы – те «реальные или условные социальные общности, с которыми индивид соотносит себя как с эталоном и на нормы, мнения, ценности и оценки которой он ориентируется в своем поведении и самооценке» [13, с. 86]. И напротив, более вероятно, что уже в средних социальных группах (в частности, сотрудников одной организации) чаще сосуществуют, взаимодействуют носители разных ПМ. Маловероятно, что работающие в одной организации субъекты с более и менее успешной карьерой, лица разного возраста и пола, с той или иной полнотой реализации в семейной, досуговой сферах сходно рефлексируют разные обстоятельства своей трудовой жизни, следуют общим ценностям и целям. Скорее, они выступают носителями разных ПМ. Следовательно, изучение общих характеристик профессионального менталитета должно дополняться данными дифференциального подхода, изучение менталитета в одних профессиях – изучением в других; изучение менталитета состоявшихся профессионалов («ветеранов») – изучением менталитета начинающих («новичков»).

Можно предполагать, что ПМ формируется и проявляется не в профессии «вообще», а в ее определенных специализациях, реализуемых на конкретных рабочих местах. Вероятно, подобное поуровневое «преломление» имеется в отношении всех производных профессии – профессионального менталитета, профессиональной картины мира, профессиональной этики и др. Следовательно, в понимании феномена «профессионального менталитета» (и тем более – «профессионального менталитета профессионала», т. е. субъекта, отличающегося рядом характеристик своего профессионального и личностного развития, полноты интеграции с ценностной и смысловой сферой профессии) целесообразно продвигаться в логике «всеобщее – особенное – единичное».

Объект исследования – среда профессиональной деятельности человека в современных организациях.

*Предмет* – профессиональный менталитет, отраженный в типичных актах деятельности и поведения субъектов.

*Цель*: анализ типовых условий научно-исследовательской работы (НИР), связей методов, фиксируемых фактов и свойств психологических объектов.

## Материалы и методы

*Методика*: исследовательская методика «Факторы успешности».

Первоначально исследование планировалось как непритязательное изучение предпочтений государственными служащими разных «факторов успешности» посредством простой анкеты (табл. 1). Неожиданно мы столкнулись с серьезным сопротивлением со стороны многих опрошенных. На рубеже 1990–2000-х гг. государственные служащие социально и психологически оказались в более благополучном положении, чем другие слои населения России. Тогда такая реакция людей нами объяснялась их «элитарностью», а результаты предварительного анализа – тривиальными, неинтересными, нестоящими публикации.

В 2010 г. такое же сопротивление и массовый саботаж имели место при обследовании менеджеров крупных коммерческих компаний г. Москвы. Такая реакция людей объяснялась как «столичный синдром», но в 2017–2019 гг. аналогичное поведение проявлялось и у специалистов и руководителей среднего и низового звена управления четырех промышленных предприятий в двух регионах России.

Теперь уже речь шла о повторяющемся явлении, которое стало особым предметом анализа. Обобщая это и другие явления, сопровождающие научно-исследовательскую работу в современных организациях, можно констатировать, что в перспективе мы имеем серьезную проблему, которую в первом приближении можно назвать «методология и методы полевых исследований». Эта проблема пока маскируется преобладанием исследований в учебных группах (школьников, студентов), где исследователь еще имеет достаточное «ресурсов власти». Но все чаще приходится сталкиваться с резко возросшей и не всегда нам подвластной «активностью субъекта 2» – того, кого мы обследуем, от кого мы все еще ожидаем послушного исполнения наших инструкций и требований. И это серьезная «реальность» нового времени, требующая своего осмысления. «... Все течет, все изменяется...» (Гераклит).

Поэтому обсуждаемые в статье эмпирические результаты и сама проблема были переинтерпретированы. В настоящее время главным видится не своеобразие предпочтения отдельными субъектами разных «факторов профессионализма», а своеобразие их поведения, их отношения к окружению, к миру в зависимости от их социального статуса, полноты самореализации в разных сферах



жизнедеятельности, их статусных позиций и социальных ролей в границах организации (что и входит в понятие «менталитет»).

**Методы:** анализ литературных источников; включенное наблюдение, анкетирование, опрос экспертов, психодиагностика, параметрические методы статистики. **Гипотезы:** 1) методы исследования, выявляемые научные факты, описываемые свойства психологических объектов находятся в отношениях взаимной обусловленности; 2) внимание к артефактам позволяет разрабатывать конструктивные варианты дальнейшего изучения психологических объектов.

**База исследования:** а) государственные служащие (субъекты, работающие в органах государственной службы г. Москвы, обучающиеся в РАГС при Президенте РФ) – 93 человека (39 женщин и 54 мужчины в возрасте 24–49 лет, все имеющие высшее образование и обучающиеся во втором вузе, стаж работы от 3 до 29 лет); б) частные охранники (субъекты, работающие в крупных частных охранных предприятиях г. Москвы), – более 200 человек (мужчины в возрасте 22–50 лет, имеющие высшее, среднее специальное или среднее образование, стаж работы в охранных структурах от 2 до 10 лет).

Выбор *двух моделей* изучения профессионального менталитета субъектов определялся их выраженными различиями. Частную охранную деятельность (профессия «частный охранник») и государственную службу (профессия «государственный служащий») можно рассматривать как две профессиональные сферы с контрастными, противоположными по многим отношениям: продолжительностью стадий становления и «точками бифуркации» организаций и их субъектов; условиями перехода к новому качественному состоянию; социальным статусом субъектов и престижностью профессии; оплатой труда и социальными гарантиями; средней продолжительностью работы в организациях и особенностями карьеры; образовательным цензом сотрудников и их стартовой социальной нишей; типичными мотивами, интересами, особенностями построения коммуникаций, досуга и пр. Если работа в органах государственной службы отличается долговременной и полимодальной мотивацией государственных служащих, активной динамикой их карьеры в первые 3 года работы, выраженным стремлением к интеграции с корпоративной культурой организации, особым паттерном социально-демографических характеристик (наличие высшего образования, успешная самореализация в семейной сфере и пр.), то для работы охранников из частных охранных предприятий (ЧОП) характерны кратковременная и мономодальная мотивация, высокая текучесть персонала, большая интеграция с групповыми нормами контактных социальных групп (рабочих групп, смен), чем с корпоративной культурой организации в целом, разнообразие социально-демографических характеристик субъектов [15].

## Результаты исследования

На первом этапе НИР на основании опросов и обобщения литературного материала нами были выделены основные параметры, отражающие условия деятельности и субъективные предпочтения государственных служащих, вследствие чего эти условия могли выступать в качестве субъективно значимых «факторов успешности». Поскольку уже в пилотных исследованиях мы встретили выраженную закрытость и сопротивление обследуемых, шкала оценок была расширена до 11-балльной, а изучаемые «факторы успешности» дифференцировались – в каждом из них выделялось от 2 до 5 аспектов. Так, в *Результативности* различались количество (1) и качество (2) продуктов деятельности; в *Условиях труда* – стабильность («надежность» деятельности) (1), трудовая дисциплина (требования к соблюдению регламентов) (2), карьера (возможность продвижения по службе) (3), профессионализм (возможность профессионального развития и его поддержка со стороны руководства) (4), экология (психофизиологическая и социальная оптимальность условий труда); в *Успешности взаимодействия* также различались разные категории партнеров – коллеги (1), руководители (2), внешние партнеры (3) (табл. 1).

На *втором этапе* работы обобщенный перечень субъективно значимых условий (или «факторов успешности») был представлен для экспертизы 24 сотрудникам органов государственной службы (опыт работы не менее 3 лет). Эксперты оценивали каждый «фактор» в отдельности по 11-балльной шкале интервалов (0 – минимальная значимость, 10 – максимальная). По всем «факторам успешности» констатировалась большая вариативность оценок (от 0 – 2 до 7 – 10 баллов;  $M = 5,9-7,1$ ;  $SD = 1,9-3,10$ ). По результатам этапа резюмировалось, что выделенные «условия среды» а) сопряжены с успешностью служащих и отражаются в субъективных предпочтениях, б) отличаются выраженной индивидуальной дифференциацией (сопряженной с социально-демографическими и служебно-должностными характеристиками субъектов).

На *третьем этапе* НИР анкета «Факторы успешности профессиональной деятельности» была предложена 69 госслужащим (мужчины и женщины в возрасте 24–49 лет, работающие не менее 3 лет в органах государственной службы) (табл. 2). Для анализа полученных данных использовались параметрические методы статистики (описательная статистика, корреляционный, факторный анализ, *t-сравнение*). Через две недели 28 человек из состава выборки заполнили анкету повторно. Согласно *тест-ретесту*, корреляции по всем пунктам анкеты находились в приемлемом интервале ( $r = 0,514-0,794$ ); выраженных смещений оценок 1-го и 2-го анкетирования (согласно *t-сравнению*) не было; имела место небольшая



Таблица 1 / Table 1

**Описательные статистики и результаты факторного анализа данных выборок государственных служащих (n = 69)****Descriptive statistics and results of factor analysis of data from samples of civil servants (n = 69)**

Переменные	Описательные статистики				Факторы					
	Min	Max	M	SD	1	2	3	4	5	6
Результативность 1	3	10	6,87	2,30	,532		,250			,557
Результативность 2	4	10	7,88	1,98	,751	,251		,234		,200
Стабильность	3	10	7,58	1,88	,729					
Трудовая дисциплина	0	10	7,10	2,41	,573	,362	,351	-,251		,228
Карьера	0	10	5,87	2,36		,252			,730	,232
Профессионализм	1	10	7,88	2,03	,655		-,209	,306	,273	
Экология	3	8	6,92	2,11	,602	,231	,345	,325		
Успешность взаимодействия 1	0	10	7,27	1,86	,338	,488	,200		,255	,476
Успешность взаимодействия 2	0	10	7,28	2,74	,201	,251		,219		,801
Успешность взаимодействия 3	0	10	6,85	1,88	,485			,223	,587	,255
Результаты аттестации	0	10	5,63	3,14			,871			
Результаты тестирования	0	9	5,72	2,00			,909			,212
Поведение: соответствие культуре	0	10	6,28	2,71	,338		,539		,513	
Поведение: соответствие нормам	0	10	7,10	2,43	,316	,322	,407		,526	
Удовлетворенность 1	0	10	7,34	2,47		,543		,416		
Удовлетворенность 2	0	10	6,84	2,35		,875				
Удовлетворенность 3	0	10	6,96	2,21	,349	,808				
Удовлетворенность 4	0	10	6,58	2,23	,240	,682		,211	,210	,298
Удовлетворенность 5	0	10	6,33	3,15				,870		,204
Затраты	2	10	7,10	2,19	,524	,409			,287	
Оплата труда	0	10	6,52	2,83	,234	,239		,814	,202	
Престижность профессии	0	10	7,15	2,45		,643		,395	,251	,326
Объясняемая дисперсия (%)					39,5	11,1	6,9	6,0	5,3	5,1

Примечание. В таблице представлены коэффициенты корреляции переменных с фактором при  $r \geq [0,20]$ . Полное название переменных – параметров «факторов успешности»: *Результативность 1 и 2* (1 – количество, 2 – качество продуктов деятельности); *Условия труда 1, 2, 3, 4*: стабильность («надежность» деятельности); трудовая дисциплина (соблюдение регламентов); карьера (продвижение по службе); профессионализм; экология (оптимальность условий труда); *Успешность взаимодействия 1, 2, 3* (1 – с коллегами, 2 – с руководителями, 3 – с партнерами); *Формальные оценки успешности служащего 1, 2*: результаты аттестации; результаты тестирования; *Поведение 1, 2*: его соответствие корпоративной культуре и групповым нормам; *Удовлетворенность 1, 2, 3, 4, 5* (1 – трудом, 2 – психологическим климатом, 3 – взаимодействием с коллегами, 4 – с руководителями, 5 – оплатой труда); *Баланс: затраты, усилия / вознаграждение* (по В. Вруму): затраты (психофизиологические), оплата труда, престижность профессии (статус профессии в обществе).

Note. The table presents coefficients of correlation of variables with a factor where  $r \geq [0.20]$ . The full name of the variables-parameters of “success factors”: *Performance 1 and 2* (1 – quantity, 2 – quality of activity products); *Working conditions 1, 2, 3, 4*: stability (activity “reliability”); labor discipline (compliance with regulations); career (promotion); professionalism; ecology (optimal working conditions); *Success of cooperation 1, 2, 3* (1 – with colleagues, 2 – with managers, 3 – with partners); *Formal assessments of employee success 1, 2*: (qualification status; test results); *Behavior 1, 2*: its compliance with corporate culture and group norms; *Satisfaction 1, 2, 3, 4, 5* (1 – work, 2 – psychological climate, 3 – interactions with colleagues, 4 – with managers, 5 – salary); *Balance: costs, efforts/entitlements* (according to V. Vroom): costs (psychophysiological), salary, profession prestige (profession status in society).



Таблица 2/ Table 2

**Результаты корреляционного анализа социально-демографических и служебных данных выборок государственных служащих (n = 69)**

**Results of correlation analysis of socio-demographic and service data from samples of civil servants (n = 69)**

Переменная	Диапазон оценок	M	SD	2	3	4	5	6	7	8
Пол	0–1	0,58	0,5	0,201	0,299	–0,019	0,512	0,389	0,338	0,525
Возраст	24–49	37,2	7,5	–	0,962	0,238	0,643	0,727	0,539	0,398
Рабочий стаж	3–29	17,0	7,9	–	–	0,207	0,611	0,762	0,532	0,452
Стаж в должности	3–25	5,7	4,1	–	–	–	0,212	0,069	–0,138	0,104
Состояние в браке	0–1	0,73	0,42	–	–	–	–	,532	0,654	0,543
Семейный стаж	0–27	11,3	8,1	–	–	–	–	–	0,670	0,455
Дети	0–3	1,3	0,8	–	–	–	–	–	–	0,230
Должность	1–8	3,7	1,8	–	–	–	–	–	–	–

вариативность оценок – при повторном обследовании по одним «пунктам» средние возросли, по другим – снизились. Согласно *описательной статистике*, все анализируемые переменные характеризовались межиндивидуальной вариативностью в широком диапазоне (см. табл. 1, 2). В отношении 16 пунктов из 22 вариативность оценок составляла 0–10 и 1–10 баллов (91–100%), по пяти 2–10 и 4–10 (73–82%) при высокой вариативности средних и отклонений (M = 5,63–7,89; SD = 1,89–3,2). Таким образом, исходные условия для реализации дифференцированного подхода были обеспечены со стороны исследователя и выдержаны со стороны респондентов.

Результаты факторного анализа (метод Varimax) можно считать удовлетворительными: шесть факторов с собственным значением  $\geq 1,00$  объясняли 74% дисперсии (шестой > 5%); все шесть хорошо интерпретировались. Согласно формальным критериям, первый фактор (39,5% дисперсии) назван «*Интеграция с условиями профессии и среды организации*». Наибольшие факторные «веса» имели результативность 1 и 2, стабильность, трудовая дисциплина, профессионализм, экология, успешность 3 (взаимодействие с партнерами), психофизиологические затраты. Содержание фактора было типично для женщин, для лиц молодого возраста с небольшим стажем работы в госслужбе, занимающим низовые должности, не состоящим в браке, не имеющим детей. Второй фактор (11,1% дисперсии) назван «*Мотивация причастности*»; его сформировали успешность взаимодействия 1 и 2 (с коллегами и руководителями), затраты / престижность профессии, удовлетворенность 1, 2, 3, 4 (трудом, климатом, взаимодействием с коллегами и руководителями). Второй фактор был более типичен для женщин, для молодых людей с небольшим стажем работы, не состоящим в браке, не имеющим детей. Третий (6,9%) – «*Ориентация на формальные стороны работы*» – включал оценки субъективной значимости аттестации, тестирования, соответствия поведения культуре организации и групповым нормам, соблюдения дисциплины; отрицательные оценки значимости профессионализма. Фактор

был характерен для молодых служащих, занимающих низовые должности, не состоящих в браке, не имеющих детей. Четвертый фактор (6,0%) назван «*Ориентация на вознаграждения*» – его формировали оценки значимости оплаты труда, удовлетворенности оплатой, престижностью профессии, работой; значимость дисциплины была отрицательной (–0,251). Фактор также был характерен для той же социальной группы – женщин, лиц молодого возраста с малым стажем работы, не имеющих ни семьи, ни детей. Пятый фактор (5,3%) – «*Карьерная ориентация*» – определялись оценки значимости карьеры, оплаты труда, успешность взаимодействия с партнерами, соответствие поведения принятой культуре и сложившимся нормам. Он более характерен для молодых людей. Шестой фактор (5,1%) – «*Ориентация на отношения с руководителями*» – определялись оценки успешности 2 и 1 (взаимодействие с руководителями, с коллегами), количественные показатели работы. Складывается впечатление, что такой симптомокомплекс определяется доминированием у субъектов прагматических установок и «мотивацией сопричастности» по Д. МакКлеланду. Его содержание также более характерно для женщин и молодых людей, не имеющих ни семьи, ни детей.

Если в отношении *первой модели* реализовался типовой план НИР, то в отношении *второй* – ретроспективный анализ множества примечательных фактов, наблюдаемых и фиксируемых посредством опросов, анкетирования, психодиагностики. Ввиду того что *вторая модель* – «*частный охранник*» – отличалась от профессии «*государственный служащий*» не только базовыми составляющими (институциональными, технологическими, организационными и др.), но и высокой динамичностью всех процессов движения персонала в организациях – оценками пригодности и временем решения о приеме, содержанием профессиональной подготовки и переподготовки, ротацией и перемещением сотрудников по разным объектам и постам, средней продолжительностью работы на объекте и в организации, – в нашем изучении профессионального менталитета приводятся



данные, полученные посредством не типичных методов (психодиагностика, анкетирование), а «оперативными», экспресс-методами (беседы, консультации, совещания, опросы), а также в процессе реализации практических действий, которые можно правомерно считать экспериментами (подготовка принятия кадровых решений, разработка вариантов оплаты труда, инициация и проведение актов по формированию корпоративной культуры, мониторинг профессиональной и социальной активности работников и др.).

В плане согласованности результатов НИР, полученных на первой и второй моделях здесь мы лишь акцентированно сформулируем дополнительную рабочую гипотезу, призванную подтвердить или отклонить констатацию, полученную при анализе результатов анкетирования государственных служащих. *Дополнительная гипотеза*: сходство профессионального менталитета работников организации проявляется: а) в сходстве их трудового поведения; б) в сходстве динамики их профессионального становления; в) в том, что в процессе естественного отбора в организации отбраковываются худшие работники (носители деструктивного ПМ); г) в приоритете «центра» над «периферией» (преобладании общепрофессиональных ценностей над корпоративными и объектовыми).

Ввиду ограниченности размера статьи в ней приведены лишь некоторые факты, выявляемые и наблюдаемые в ходе работы с сотрудниками ЧОПов Москвы, из опыта преподавательской и иной работы с сотрудниками разных компаний.

К результатам опыта, дающим основания для принятия / отклонения дополнительных гипотез, можно отнести следующее:

а) трудовое поведение частных охранников во многом определяется особенностями их рабочих мест – охраняемых ими «объектов» (в данной статье рассматриваются особенности лишь одной специализации – «физическая охрана объектов»), – руководителя группы (старшего смены, старшего по объекту); виды нарушений трудовой дисциплины и их частота более зависят от особенностей объекта, нежели от индивидуальности охранников;

б) процессы интеграции новичка в компании обычно имели характерную динамику, которую можно назвать кризисами адаптации субъекта и его закрепления в организации: 1-й – 3-й – 6-й – 12-й – 24-й месяцы работы. Именно в этих фазах наблюдался наибольший процент увольнений новых сотрудников. Увольнения «новичков» и «ветеранов» имели разную динамику – у первых сезонную (конец мая) и ситуативно в зависимости от типа объекта, у вторых – из-за ухудшения положения компании на рынке охранных услуг, перемещения в составе высшего руководства;

в) по собственному желанию увольнялись как «худшие» работники, так и «лучшие» (вследствие изменения самооценки своего потенциала,

изменений условий труда и оплаты, конфликтов с руководителями и пр.). Основной причиной увольнения «ветеранов» – чаще старших по объектам и смен – были серьезные дисциплинарные нарушения рядовых охранников. Значимых различий между работающими и увольняющимися в отношении их ценностной ориентации, оценки субъективного удобства разных режимов труда и прочего не было. Нередко решение об увольнении принималось людьми при равновесии аргументов «за» и «против» под влиянием какого-то косвенного фактора («50% плюс один голос»). На протяжении более чем 10-летних наблюдений значительно изменялся корпус частных охранников. Одним из критериев можно назвать место жительства (регистрации): если в начале 1990-х гг. большую часть сотрудников московских ЧОПов составляли жители центральных районов столицы, то в конце «нулевых» – приезжие из небольших поселков и сел в разных регионах Российской Федерации. Профессия сохранилась – ее субъекты изменились;

г) ввиду разнотипности многочисленных объектов в поведении и деятельности охранников в каждом ЧОПе легко фиксировались процессы становления особых групповых норм и подбора сотрудников со сходными личностными особенностями. Эти процессы мы определяли как самоорганизацию субъектов и групп, как формирование «психологических ниш» [3, 15].

### Обсуждение результатов

Поведение государственных служащих, участвовавших в процедурах опроса, можно характеризовать как закрытость, закрытость и еще раз закрытость. Тем не менее максимально расширенные параметры оценки «тетрады» менталитета (его когнитивных, ценностных, эмоциональных, поведенческих компонентов), выделение множества их аспектов, отражающих разные проявления ценностной ориентации, смысла труда, жизненных установок, поведенческих паттернов позволили выявить их специфические симптомокомплексы. Фактами типичного поведения госслужащих объясняется и не-проявленность предпочтений и ориентации мужчин зрелого возраста, занимающих руководящие позиции в иерархии органов государственной службы. Они оставались слишком осторожными, осмотрительными, как респонденты отдавали предпочтение социально желательным ответам, избегали крайних оценок. Составляющие значительную часть выборки руководители среднего и высшего звена сумели остаться «в тени» – их предпочтения и ориентация слабо отразились в полученном нами эмпирическом материале.

Процедуры факторного анализа – как сокращения пространства переменных и выделения осей их группировок – решали как бы обратную задачу описания и объяснения того, что прямо не было представлено респондентами. Связи между



переменными, не включенными в факторный анализ, определялись посредством корреляционного анализа. Согласно полученным результатам, высокая вариативность проявлений менталитета сочеталась с определенными типичными комбинациями социально-демографических и должностных характеристик субъектов (см. табл. 1, 2). В сравнении с другими профессиональными сферами в органах государственной службы есть особые условия (организации труда, найма работников и их продвижения, корпоративной культуры, вознаграждения и др.), выступающие своего рода «предикторами» социальной успешности людей, выходящей за рамки собственно профессиональной, обозначающей их глубинные ориентации и предпочтения, отчасти проявляющиеся и как профессиональный менталитет. Но эти аспекты проблемы пока остаются «за скобками» НИР.

В плане задач нашего исследования следует выделить особенности рассматриваемой профессии:

- довольно длительный период работы служащих в организации (в органах государственной службы де-факто имеет место система «пожизненного найма»);

- стабильность работы персонала, систематическое материальное поощрение, предоставление разных социальных благ (государственные награды ко времени выхода на пенсию, доплата за выслугу лет, регулярные премии и пр.);

- сравнительно равные для всех возможности быстрого должностного продвижения в начале карьеры; замедление продвижения в середине и в завершении карьеры;

- назначение работников на высшие должности по политическим мотивам (низовой и средний уровень обычно занимают «операционисты»);

- должностное продвижение служащих чаще «командами», а не благодаря их индивидуальным качествам;

- отдаленные по времени результаты деятельности и «размытая» ответственность за ее результаты значительно повышают роль межличностных отношений людей (доверия, преданности);

- важный критерий при подборе и продвижении людей – личная лояльность и «безопасность» для непосредственного руководителя (более высокие требования предъявляются к «личностной надежности» служащего, чем к его профессионализму), и последнее порождает сложности и «неоднозначность» их отношений со всеми прямыми руководителями.

В этой сфере много людей, принятых в организацию по протекции, успешно делающих карьеру вне зависимости от их прилежания и трудовых успехов – важнее соответствие человека корпоративной культуре, его включенность в «команду», чем мера выраженности его личностных и профессиональных качеств.

К специфическим «парадоксальным» фактам, выявленным в ходе НИР, можно отнести и то, что у одной части сотрудников ориентация на эффективность работы не сочетается с успешностью их карьерного продвижения, а у другой доминирует значимость удовлетворенности отношениями в группах, а не профессиональные критерии успешности. Своеобразным следствием сложившейся типичной кадровой политики можно считать и другие «парадоксальные факты». В этой достаточно благополучной профессиональной сфере (в плане гарантий стабильности занятости, оптимального баланса получаемых работником социальных благ и его психофизиологических затрат в труде, социальной защищенности даже в кризисные для страны периоды) удовлетворены своей складывающейся карьерой лишь немногие служащие – не более 10–13% [16]. Это можно понимать как «оборотную сторону медали»: снижение роли объективных, собственно профессиональных критериев успешности работника при повышении роли корпоративных приводит к росту психологической напряженности в отношениях между людьми, неудовлетворенности карьерой и пр. Размытость результатов деятельности при их отдаленности во времени и коллективной ответственности, отсутствие связи «процесс – результат», нормальной удовлетворенности человека осязаемыми результатами своего труда сложно компенсировать любыми социальными благами. Обратимся к «деталям». Согласно содержанию первого фактора, большая часть служащих хорошо интегрирована как с требованиями профессии, так и со средой организации. Они адекватно их воспринимают, и весомая составляющая такой адекватности – успешная самореализация в семейной сфере (см. табл. 2), сопряженная с самореализацией в профессии. В выборке государственных служащих тесно коррелируют их возраст и стаж работы, состояние в браке и семейный стаж, число детей в семье, умеренное должностное продвижение, что реже встречается в других сферах деятельности [1, 2, 11]. Примечательно то, что для «хорошо интегрированных» служащих размер оплаты труда субъективно незначим – здесь в структуре социальных благ значительную долю составляют регулярные премии, пособия, государственные награды, льготы при выходе на пенсию и пр.

Содержание второго фактора можно объяснить так: продолжительная работа в одном коллективе, низкая текучесть персонала, частые прямые и косвенные вознаграждения, стабильность занятости содействуют актуализации и «подпитке» «мотивацией сопричастности» (по Д. МакКлеланду). Содержание третьего фактора объяснимо «парадоксальными фактами» госслужбы: при определенных отношениях с руководством, при членстве в его «команде» служащему достаточно получать позитивные оценки формального соответствия своей должности, не



усложняя себе жизнь вопросами профессионального роста и развития. Четвертый фактор отражает прагматичные установки небольшой социальной группы работников (хорошо «защищенных», позволяющих себе пренебрегать требованиями трудовой дисциплины). Содержание пятого фактора характерно для работников организаций с «высокой иерархией», шестого – для работников всех организаций (их ориентация на «отношения с руководителями» сочетается с проявлениями той же «мотивации сопричастности»).

В целом в отношении как формальных (доля объясняемой дисперсии), так и содержательных (непротиворечивые сочетания определенных условий деятельности, среды организации, предпочтений людей) критериев выделенные нами шесть факторов признаем адекватно отражающими действительность. Одни из факторов «презентовали» естественные ориентацию и предпочтения профессионально состоятельных работников, другие – представителей социальных групп, сопутствующих «правильным» работникам, заполняющих свободные «психологические ниши»; среди госслужащих доля «сопутствующих» сопоставима с долей «правильных» работников. Разные ориентация и предпочтения представителей разных социальных групп, работающих в одной профессиональной сфере, не могут не быть сопряжены с особенностями их профессионального менталитета.

В свете задач НИР можно констатировать: на становление профессионального менталитета (ПМ) субъектов влияет социальная мезо- и микро-среда, представленная условиями профессиональной деятельности и корпоративной культуры организации, которые выступают не диффузно, а согласованно, сочетаясь в определенные комбинации. При этом ПМ не представляет собой единого и цельного «монолита» по составу и структуре и не представлен единообразно для разных субъектов. ПМ не является одноактным образованием, он эволюционирует продолжительно, как процесс, сопровождающийся кризисами, конфликтами его составляющих, развитием и деформацией его структур. ПМ есть процесс, сопряженный с успешностью самореализации человека в профессиональной, семейной, досуговой сферах, процесс, согласованный со взаимодействием и влиянием контактных и референтных групп. ПМ и его составляющие как фрагменты социальной действительности не остаются независимыми от влияния факторов окружения, не существуют «вне времени и пространства».

В выделенных нами симптомокомплексах ориентации и предпочтений государственных служащих с большей или меньшей полнотой представлены (во всяком случае просматриваются, угадываются, подразумеваются) все четыре основные составляющие профессионального менталитета – ценностная, когнитивная, аффективная, поведенческая. Все они с разной полно-

той представлены в предпочтениях и ориентации разных групп государственных служащих, различающихся по их социально-демографическим и служебно-должностным характеристикам. В свете полученных результатов взаимоотношения сотрудников органов государственной службы видятся не открытыми и прямыми, а «многослойными», определяемыми принадлежностью человека к той или иной «команде», должностью и влиянием лидеров именно этой «команды», а также ориентацией работодателей и нанимателя на «пожизненный наем», когда более весомым выступает «правильное организационное поведение» сотрудника, а не его продуктивность.

Так, результаты исследования демонстрируют, что в процессах инициации на разных ступенях продвижения человека в организационных структурах между новыми сотрудниками (чаще молодыми, не имеющими семьи, детей, а также женщинами на протяжении нескольких первых лет их работы) и членами элитарных групп госслужащих поддерживается определенная социальная и психологическая дистанция. Маловероятно, что при управляемом извне дистанцировании менталитет «новичков», не «посвященных в сан», формируется кумулятивно, постепенно вбирая, накапливая с возрастом и стажем все должные «элементы». Больше оснований предполагать, что эволюция ПМ есть ряд дискретных процессов поэтапного перехода в новые состояния (сначала «специалиста», затем «начальника», руководителя подразделения, в исключительных случаях – руководителя управления, департамента, заместителя министра, причем последние – уже уровни политических назначений). Если эволюция ПМ есть дискретный процесс (что скорее соответствует действительности), едва ли можно говорить о единстве («монолитности», целостности) любого профессионального менталитета (ПМ), его тождестве самому себе на разных стадиях и уровнях профессиональной карьеры человека.

Достаточно сходные многослойные объединения работников имеют место и в частных охранных предприятиях (ЧОПах), в которых все процессы – и «жизненные циклы организации», и стадии профессионального становления субъекта – протекают много динамичнее. Здесь также видны разная динамика становления субъектов, различающихся по личностным и социально-демографическим характеристикам, их интеграции в компании, и разные причины их увольнения. Если принимать во внимание, что для позитивной констатации в науке требуется значительно больше оснований, чем для отрицательной, наши дополнительные гипотезы, соответственно, фокусировались в своих формулировках. В отношении сотрудников ЧОПов можно резюмировать, что ни один аспект *дополнительной гипотезы* не подтверждается. У нас не имелось должных фактов, позволяющих констатировать наличие ожидаемых характеристик менталитета («менталитет есть...; он характеризуется...»), но



имелось достаточно фактов для отрицательных утверждений («менталитет не есть...; он не...»). К числу последних утверждений отнесем следующие: отсутствие сходства трудового поведения субъектов, динамики их профессионального становления, процессов их интеграции в компании; отсутствие доминирования общепрофессиональных ценностей над корпоративными и «объектовыми» дает основание утверждать, что профессиональный менталитет частных охранников не является образованием, монолитным по составляющим и структуре, по стадиям развития, что он сходно выражен у разных сотрудников организации.

### Заключение

Максимальное дифференцирование аспектов усилий труда государственных служащих (до «невероятной» и нетипичной 11-балльной шкалы интервалов), учет социально-демографических и служебно-должностных особенностей субъектов (см. табл. 1, 2), использование комплекса параметрических методов статистики позволили удовлетворительно решить задачи НИР даже в ситуации сопротивления обследуемых. Изучение профессионального менталитета (ПМ) на двух моделях во многом противоположных профессиональных сфер, задающих как бы два «полюса» их возможных характеристик, позволяет выявлять как сходные, так и отличные особенности поведения, отношений, деятельности и взаимодействия людей. Если государственных служащих отличали закрытость и избегание контактов, то частных охранников – открытость, легкость установления контактов, привлечения к обсуждению актуальных вопросов, высокая гетерогенность разных рабочих коллективов. Последнее можно и нужно учитывать в подборе методов исследования. Как в организации с инерционной корпоративной культурой и длинными стадиями эволюции («жизненными циклами»), так и в коммерческих компаниях с высокой динамикой их эволюции проявляются сходные тенденции в поведении и приоритетах их субъектов. Выявление сходных свойств у разных объектов разными методами является сильным аргументом в отношении надежности выявляемых фактов.

В разных организациях имеет место расслоение и дифференцирование сотрудников по их социальному статусу внутри каждой профессиональной группы в разных организациях и профессиональных сферах. Более вероятно, что эволюция ПМ есть процесс «восхождения от частного к общему», точнее – процессы преобразования частных компонентов во всеобщие – *обще-деятельностные, обще-человеческие*. Если у «оснований» профессиональных «пирамид» можно находить множество *особенных* составляющих, то у их «вершин» – инварианты *общих, обще-деятельностных, обще-человеческих*, и можно полагать, что найдется больше сходства, а

не различий у высококвалифицированных врачей, старших офицеров силовых структур, операторов-инженеров энергетических комплексов, капитанов крупных судов, чем у санитаров, сержантов, рабочих, матросов. Сходные многослойной структуры, «позиционирование» персонала в разных пространствах организации, поддерживаемые определенными традициями и групповыми нормами, процессами самоорганизации субъектов и групп, оставляют еще много открытых вопросов. Но в отношении части из них можно выносить утвердительные заключения. Наши гипотезы получили подтверждение.

В плане методологической рефлексии планирования, организации и проведения НИР можно констатировать следующее:

1) конструктивным подходом можно считать совместное изучение свойств не менее чем двух психологических объектов ( $n \geq 2$ );

2) в изучении сложных психологических объектов, в том числе профессионального менталитета и его детерминантов, целесообразно применять дифференциальный подход. Основанием для разделения профессионалов на разные группы могут выступать как их собственно профессиональные, служебно-должностные, личностные, так и социально-демографические характеристики, особенности организационной культуры организации, групповых норм в рабочих группах и пр.;

3) при изучении сложных психологических объектов целесообразно применять комплексы методов параметрической статистики.

**Благодарности и финансирование:** *Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства науки и высшего образования РФ (проект № 0159-2018-0001 «Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций»).*

### Библиографический список

1. Гостев А. А. Проблема российского менталитета в свете отечественной православно-христианской традиции // История отечественной и мировой психологической мысли : Ценить прошлое, любить настоящее, верить в будущее : материалы междунар. конф. по истории психологии / отв. ред. А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова, Ю. Н. Олейник. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 22–32.
2. Додонов Р. А. Этническая ментальность : опыт социально-философского исследования. Запорожье : Изд-во «РА «Тандем-У»», 1998. 191 с.
3. Дубов И. Г. Феномен менталитета : психологический анализ // Вопросы психологии. 1993. № 5. С. 20–29.
4. Журавлев А. Л., Ушаков Д. В., Юревич А. В. Менталитет, общество и психосоциальный человек (ответ участникам дискуссии) // Психологический журнал. 2017. Т. 38, № 1. С. 107–112.



5. Харитонова Е. В. Соотношение понятий «менталитет» и «ментальность» // Историогенез и современное состояние российского менталитета : сб. ст. / отв. ред. В. А. Кольцова, Е. В. Харитонова. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 226–239.
6. Юревич А. В. Базовые компоненты национального менталитета // Историогенез и современное состояние российского менталитета : сб. ст. / отв. ред. В. А. Кольцова, Е. В. Харитонова. М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 240–261.
7. Демин А. Н. Личность в кризисе занятости : стратегии и механизмы преодоления кризиса. Краснодар : Кубанский гос. ун-т, 2004. 315 с.
8. Дружилов С. А. Психология профессионализма. Инженерно-психологический подход. Харьков : Изд-во «Гуманитарный центр», 2011. 296 с.
9. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства. М. : Академия, 2001. 480 с.
10. Стэндинг Г. Прекариат : новый опасный класс / пер. с англ. Н. Усовой. М. : Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
11. Харитонова Евг. В. Социально-профессиональная востребованность личности на этапах жизненного и профессионального пути. Краснодар : Кубанский гос. ун-т ; Парабеллум, 2011. 382 с.
12. Толочек В. А. Психология труда. 3-е изд., доп. СПб. : Питер, 2019. 480 с.
13. Психология. Словарь / под общ. ред. А. В. Петровского, М. Г. Ярошевского. 2-е изд. М. : Политиздат, 1990. 494 с.
14. Толочек В. А. Организационная психология и стили профессиональной деятельности государственных служащих : учеб. пособие. М. : РАГС, 2003. 159 с.
15. Толочек В. А. Организационная психология : управление персоналом ЧОП и СБ. М. : Изд-во «Мир безопасности», 2004. 176 с.
16. Москаленко О. В. Акмеология профессиональной карьеры личности. М. : РАГС, 2007. 352 с.

#### Образец для цитирования:

Толочек В. А. Профессиональный менталитет как динамичное образование // Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Акмеология образования. Психология развития. 2020. Т. 9, вып. 4 (36). С. 338–349. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-4-338-349>

#### Professional Mentality as a Dynamic Structure

Vladimir A. Tolochek

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

The article presents methodology and methods of field study on the example of studying the professional mentality (PM). *Purpose of the study:* Analysis of typical conditions of scientific research work (SRW), connections between methods, recorded facts and properties of psychological objects. *Methods:* analysis of literary sources; observation, questionnaires, expert polls, psychodiagnostics, parametric methods of statistics. *Hypotheses:* 1. Research methods, revealed scientific facts, described properties of psychological objects are in a relationship of mutual conditioning. 2. Attention to artifacts allows us to develop constructive options for further study of psychological objects. *Study base:* a) civil servants (93 people); b) private security guards (more than 200 people). The meta-problem of the present study (the methodology and methods of field study) is viewed on the example of observation and study of behavior and activities of the subjects in different social situations. We demonstrated that the maximum differentiation of aspects of the working conditions of civil servants (up to the “incredible” and atypical 11-point scale of intervals), awareness of the socio-demographic and work-related aspects of the subjects, the use of a set of parametric methods of statistics made it possible to satisfactorily solve SRW tasks even in situations when respondents resisted. The study of professional mentality (PM) using two models (professional spheres opposite in many respects, which set two “poles” of their possible characteristics) allows us to identify both similar and different features of behavior, relationships, activities and interaction of people. It is stated: 1) The constructive approach is the joint study of the properties of at least two psychological objects 2) In the study

of complex psychological objects, it is advisable to use a differential approach and complexes of methods of parametric statistics.

**Keywords:** professional mentality (PM), differential approach, organization environment, socio-demographic characteristics, work-related aspects, subjects, civil servants, private security guards.

Received: 11.06.2020 / Accepted: 07.09 2020 / Published: 21.12.2020

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

**Acknowledgments:** *This work was carried out within the framework of the State assignment of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation (project No. 0159-2018-0001 «Psychological problems of professional mentality in the context of organizational and technological innovations»).*

#### References

1. Gostev A. A. Problem of Russian Mentality in Light of the Russian Orthodox Christian Tradition. In: A. L. Zhuravlyov, V. A. Kol'tsova, Yu. N. Oleynik, total eds. *The History of Russian and World Psychological Thought: To Value the Past, to Love the Present, to Believe in the Future: materials of International conference on the history of psychology.* Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2010, p. 22–32 (in Russian).
2. Dodonov R. A. *Etnicheskaya mental'nost': opyt sotsial'no-filosofskogo issledovaniya* [Ethnic Mentality: the Experience of Socio-Philosophical Research]. Zaporozh'ye, RA «Tandem-U» Publ., 1998. 191 p. (in Russian).
3. Dubov I. G. Fenomen mentaliteta [The Phenomenon of Mentality]. *Voprosy Psichologii*, 1993, no. 5, pp. 20–29. (in Russian).



4. Zhuravlev A. L., Ushakov D. V., Yurevich A. V. Mentality, society and “Homo psychosocialis” (response to the participants of the discussion). *Psychological Journal*, 2017, vol. 38, no. 1, pp. 107–112 (in Russian).
5. Kharitonova E. V. Relations of “mentality” concepts. In: V. A. Kol'tsova, E. V. Kharitonova, total eds. *Istoriogenez i sovremennoye sostoyaniye rossiyskogo mentaliteta* [Historiogenesis and the current state of Russian mentality]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2015, pp. 226–239 (in Russian).
6. Yurevich A. V. Basic components of national mentality. In: V. A. Kol'tsova, E. V. Kharitonova, total eds. *Istoriogenez i sovremennoye sostoyaniye rossiyskogo mentaliteta* [Historiogenesis and the current state of Russian mentality]. Moscow, Institute of Psychology RAS Publ., 2015, pp. 240–261 (in Russian).
7. Diomin A. N. *Lichnost' v krizise zanyatosti: strategii i mekhanizmy preodoleniya krizisa* [Personality in the employment crisis: strategies and mechanisms of crisis overcoming]. Krasnodar, Kubanskiy gos. un-t Publ., 2004. 315 p. (in Russian).
8. Druzhilov S. A. *Psikhologiya professionalizma. Inzhenerno-psikhologicheskyy podkhod* [Psychology of professionalism. Engineering and psychological approach]. Khar'kov, Humanitarian centre Publ., 2011. 296 p. (in Russian).
9. Pryazhnikov N. S., Pryazhnikova E. Yu. *Psikhologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva* [Psychology of labor and human dignity]. Moscow, Academia Publ., 2001. 480 p. (in Russian).
10. Standing G. *Prekariat: novyy opasnyy klass* [The Prekariat: the New Dangerous Class]. Moscow, Ad Marginem Press Publ., 2014. 328 p. (in Russian, trans. from English).
11. Kharitonova Evg. V. *Sotsial'no-professional'naya vostrebovannost' lichnosti na etapakh zhiznennogo i professional'nogo puti* [Social and professional demand for personality at the stages of life and professional path]. Krasnodar, Kubanskiy gos. un-t Publ.; Parabellum Publ., 2011. 382 p. (in Russian).
12. Tolocek V. A. *Psikhologiya truda* [Psychology of labor]. 3<sup>rd</sup> ed. St. Petersburg, Piter Publ., 2019. 480 p. (in Russian).
13. Petrovskiy A. V., Yaroshevskiy M. G., total eds. *Psikhologiya. Slovar'* [Psychology. Dictionary]. 2<sup>nd</sup> ed. Moscow, Politizdat Publ., 1990. 494 p. (in Russian).
14. Tolocek V. A. *Organizatsionnaya psikhologiya i stili professional'noy deyatel'nosti gosudarstvennykh sluzhashchikh* [Organizational psychology and professional styles of civil servants]. Moscow, RAGS Publ., 2003. 159 p. (in Russian).
15. Tolocek V. A. *Organizatsionnaya psikhologiya: upravlenie personalom CHOP i SB* [Organizational psychology: HR management]. Moscow, Mir bezopasnosti Publ., 2004. 176 p. (in Russian).
16. Moskalenko O. V. *Akmeologiya professional'noy kar'ery lichnosti* [Acmeology of a person's professional career]. Moscow, RAGS Publ., 2007. 352 p. (in Russian).

**Cite this article as:**

Vladimir A. Tolocek. Professional Mentality as a Dynamic Structure. *Izv. Saratov Univ. (N. S.), Ser. Educational Acmeology. Developmental Psychology*, 2020, vol. 9, iss. 4 (36), pp. 338–349 (in Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2020-9-4-338-349>