

# ПСИХОЛОГИЯ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

УДК 316.6 : 159.9.331

## СОЦИАЛЬНО-ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ТЕМПОРАЛЬНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК КАРЬЕРЫ

В. А. Толочек

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

Рассматриваются зависимости социально-демографических характеристик респондентов и темпоральных характеристик их профессиональной карьеры, установленные на выборках представителей разных профессий (обследовано 1184 чел. в возрасте 30–60 лет). Выявлены положительные корреляции между возрастом, стажем работы в организации, занимаемой должностью, стажем работы в должности, состоянием в браке, числом детей в семье; обнаружены корреляции (в одних субкультурах положительные, в других отрицательные) между полом, местом рождения и вышеприведенными характеристиками. Установлено, что женщины, лица более зрелого возраста, руководители высшего и среднего звена, уроженцы небольших населенных пунктов имеют более «плотные» профессиональные биографии, более продолжительное время работают в организации и в занимаемой должности, чем мужчины, молодые, специалисты и руководители низового звена, уроженцы крупных городов. Зависимости социально-демографических особенностей субъектов «преломляются» условиями профессиональной среды – характером трудовых функций, корпоративной культурой организации, средними характеристиками гендера и возраста сотрудников организаций, места их рождения. «Стаж работы в организации», «должность», «пол» выступают автономными переменными как исходные образования для разворачивания очередных циклов карьеры субъектов.

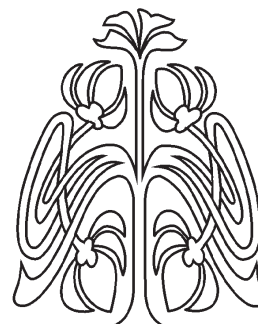
**Ключевые слова:** социально-демографические, характеристики, субъекты, темпоральные, профессиональная, карьера, корреляции.

DOI: 10.18500/2304-9790-2016-5-3-219-227

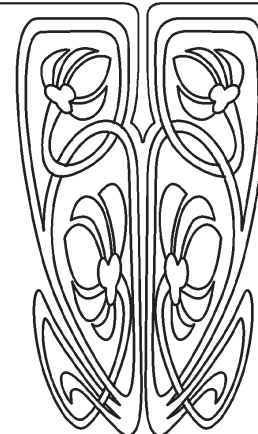
### Введение

Увеличение продолжительности жизни людей и периодов их ученичества, учащение и периодичность смены места работы и вида занятости, активные миграции трудоспособного населения придают активно изучаемой с середины XX в. проблеме *профессиональной карьеры* (ПК) новые качественные особенности, поддерживают и усиливают ее актуальность не только в локальном – субъектном и корпоративном, но и в широком социальном плане – в масштабе региона и государства. Появление новых социальных феноменов (малодетные и неполные семьи, child-free и пр.) в корне изменяют базовые основания мотивации труда, следовательно, изменяют отношения людей к труду, к карьере, меняются типовые формы их жизнедеятельности.

Успешная карьера человека (в совокупности ее объективных и субъективных критериев) имеет и всегда будет иметь высокую личностную и социальную значимость. Обоснованный переход от исследований к научно-практическим технологиям, разработка оснований надежного решения ключевых задач психологической поддержки становления и эволюции успешной карьеры будет способствовать более полной самореализации человека, более эффективному управлению человеческими ресурсами в масштабе как отдельных организаций, так и страны в целом.



НАУЧНЫЙ  
ОТДЕЛ





В решении вышеназванных задач выделяются несколько сопряженных аспектов. Первый из них достаточно изучен – профессиональная эволюция отдельного человека, отражающегося в эффектах непосредственных взаимодействий участников совместной деятельности – трудовой и учебной [1–12]. Второй, также важный, активно изучаемый в последние годы аспект проблемы ПК – эффекты взаимодействия профессионала с типовыми фрагментами социальной микро-, мезо- и макросреды [2, 4–6, 8, 11]. Третий – собственные закономерности развития профессиональной карьеры и профессиональной эволюции субъекта, рассматриваемые в разных планах, в том числе, и в их темпоральных характеристиках [8, 12]. В широком смысле проблема *темпоральных характеристик профессиональной карьеры* (ТХПК) есть *проблема взаимоотношений индивида и среды*, в узком – *самоорганизации временных структур жизнедеятельности человека при изменении окружения*. Изучение ТХПК субъекта (периодизации, продолжительности и последовательности отдельных фаз, общего стажа работы – в организации, на разных должностных позициях и т.п.), временных структур и их функционирование как процессов (само)развертки («саморазвития») может и должно изучаться в их связях с личностными и социально-демографическими особенностями субъектов, во взаимодействии с динамикой активности участников малых групп (рабочих, родственников), динамикой развития организации, динамикой изменения условий социальной макросреды. Множество порождаемых ТХПК социально-психологических эффектов в перспективе могли бы стать отдельным предметом исследования – *ритмологии профессиональной карьеры* [12].

### Организация исследования

*Объект, предмет, задачи, методы исследования. Задачи:* 1) изучение социальных детерминант темпоральной организации профессиональной карьеры; 2) выявление и описание особенностей темпоральных характеристик профессиональной карьеры субъектов. *Предмет исследования* – темпоральные характеристики профессиональной карьеры (ТХПК).

*Методы:* анкетирование продолжительно и успешно работающих сотрудников разных организаций (не менее 1 года) в возрасте 30 – 60 лет (анкета «Стиль жизни» [8, 11]); статистический анализ данных вводной части анкет («шапки»), содержащих социально-демографические характеристики респондентов (пол, возраст, стаж работы, стаж работы в организации, состояние в браке, стаж семейной жизни, число детей); изучение баз данных отделов кадров государственных и коммерческих организаций.

*База исследования:* девять выборок профессионалов (групп субъектов, работающих в определенной профессиональной сфере): 1) государственные служащие (126 чел.); 2) менеджеры торговой компании (оптовые и розничные продажи, 148 чел.); 3) преподаватели гуманитарных дисциплин вузов (135 чел.); 4) представители профессии «человек – техника»: научные сотрудники НИИ, разработчики и специалисты, обслуживающие технические системы (54 чел.); 5) представители профессии «человек – техника»: мастера и инженеры-производители (68 чел.); 6) медицинские сестры крупной клинической больницы (68 ч.); 7) работники сети магазинов крупного торгового дома (220 чел.); 8) работающие руководители и специалисты компании, занятые в производстве офисных атрибутов (326 чел.); 9) уволенные в 2015 г. руководители и специалисты компании, занятые в производстве офисных атрибутов (39 чел.): всего – 1184 чел.

Первые три группы респондентов являются представителями профессий типа «человек – человек», две последующие – «человек – техника»; медиков и лиц, занятых в производстве и продаже товаров, можно считать представителями совмещенных типов профессий. Условность такого размежевания определяется наличием в рассматриваемых типах деятельности специального знания специалистами биологических параметров жизнедеятельности человека, технических характеристик товаров и т.п., с одной стороны, с другой – активного взаимодействия субъектов с пациентами, покупателями, заказчиками и потребителями товаров и услуг, следовательно, необходимости знаний и умений в области социальной психологии.

### Результаты исследования и их обсуждение

При раздельном для каждой профессиональной выборки статистическом анализе полученных данных мы обнаружили довольно сходные зависимости изучаемых социально-демографических характеристик респондентов и их ТХПК. Выявлены умеренные и тесные положительные корреляции (чаще в интервале от  $r = 0,100$  до  $r = 0,600$ ) между возрастом, стажем работы в организации, занимаемой должностью, стажем работы в должности, состоянием в браке, числом детей в семье, иногда – отрицательные корреляции между полом и вышеприведенными характеристиками в том же диапазоне тесноты связей. Возраст как общая характеристика объяснимо тесно положительно коррелирует с общим стажем работы, семейным стажем и числом детей в семье (в интервале  $r = 0,300–0,900$ ). Все виды стажа работы коррелируют с числом детей в семье ( $r = 0,200–0,300$ ), как и все виды семейного стажа ( $r = 0,200–0,550$ ). Женщины чаще более продолжительное время работают в организации, как и лица более зрелого возраста.



Вместе с тем такие зависимости довольно сильно «преломляются» условиями профессиональной среды – характером трудовых функций, корпоративной культурой организации, средними характеристиками гендера и возраста сотрудников организаций, места их рождения и др. Так, связи пола сотрудников и возраста заметно разнятся в разных компаниях (от  $r = 0,127$  до  $r = -0,462$ ), возраста и занимаемой должности (от  $r = 0,617$  до  $r = -0,220$ ), должности и пола ( $r = -0,468$ – $0,262$ , но чаще – в интервале  $r = 0,200$ – $0,300$ ). В торговых организациях более четко прослеживаются тесные связи возраста и стажа работы в организации ( $r = 0,640$ – $0,728$ ), в сфере «человек – техника» эти связи чаще и весомее опосредуются социальными «контекстами» ( $r = 0,064$ – $0,900$ ). Место жительства и место рождения устойчиво коррелируют с продолжительностью разных видов стажа – работы, работы в организации, управленческого, семейной жизни (за редким

исключением, в интервале  $r = -0,150$  –  $-0,550$ ).

При проведении факторного анализа (метод Varimax) выделяются факторы, сходные по содержанию и по объему объясняемой дисперсии (65 – 76%). В тех выборках, где не учитывался стаж работы в организации, ключевыми переменными, с высокими факторными «весами» являются пол, все виды стажа, место рождения и жительства, полнота реализации в семейной сфере. Так, в выборке государственных служащих (126 чел.) выделено три фактора, получивших название согласно «весу» их определяющих переменных: 1-й – «Возрастная монотонная профессиональная карьера», 2-й – «Карьера регионалов», 3-й – «Самореализация мужчин в административной карьере и в семейной сфере»; в выборке менеджеров (148 чел.) – 1-й – «Возрастная монотонная профессиональная карьера», 2-й – «Карьера жителей крупных городов», 3-й – «Самореализация мужчин в административной карьере» (табл. 1).

Таблица 1

Описательные статистики и результаты факторного анализа данных выборок государственных служащих (126 чел.) и менеджеров (148 чел.)

Переменные	Госслужащие		Менеджеры		Госслужащие			Менеджеры		
	<i>M</i>	<i>CD</i>	<i>M</i>	<i>CD</i>	1	2	3	1	2	3
Пол	0,63	0,486	0,55	0,499	–	–	0,915	–	–0,256	0,800
Возраст	39,81	7,727	37,47	8,513	0,948	–	–	0,894	–	–
Стаж работы	19,57	8,427	16,45	8,862	0,942	–	–	0,866	–	0,232
Стаж управления	9,67	7,684	6,85	7,106	0,595	–	0,577	0,686	0,237	0,492
Должность	4,39	1,564	3,53	1,660	0,303	0,453	0,333	0,336	–	0,675
Брак	0,73	0,446	0,71	0,467	0,333	0,561	–	0,510	–	–
Стаж семейный	12,96	9,380	11,30	9,832	0,802	0,235	–	0,939	–	–
Дети	1,49	1,345	1,11	0,869	0,242	0,442	0,319	0,667	–0,205	–
Место жительства	4,06	0,870	3,28	1,212	–	–0,792	–	–	0,807	–
Место рождения	3,02	1,308	3,99	0,922	–	–0,598	–	–0,219	0,780	–
Дисперсия, %	–	–	–	–	36,0	15,8	11,3	41,4	14,8	11,0

Примечание. *M* – средние значения по выборке; *CD* – стандартные отклонения; 1, 2, 3 – выделенные факторы в каждой из выборок.

В качестве иллюстрации отношений переменных рассмотрим более обстоятельно данные, полученные на выборке типичных «производственников» – мастеров и инженеров одного из крупных региональных предприятий, производящих технические объекты, и сотрудников технических организаций, занятых разработкой и обслуживанием технических систем (в большинстве своем работающих в крупных городах). Согласно содержанию и факторному «весу» переменных, у «производственников» 1-й фактор получил название «Экстенсивный жизненный опыт», 2-й – «Самореализация (мужчин, уроженцев крупных городов) в семье», 3-й – «Самореализация в семье и несложив-

шаяся административная карьера (уроженцев небольших поселков)», три фактора объясняли 72,6% дисперсии. У сотрудников технических организаций получены сходные факторы: 1-й – «Жизненный опыт», 2-й – «Самореализованные мигранты» (фактор отражал социальную эволюцию лиц, родившихся в небольших поселках и в последующем успешно укоренившихся в крупных городах), 3-й – «Успешная реализация мужчин в карьере и в семейной сфере», с общей объясняемой дисперсией 74,6%. В двух выборках выделены сходные факторы (табл. 2). Если в отношении связей между возрастом, стажем работы, стажем управленческой деятельности, семейным стажем, наличием и числом детей



в семье, местом рождения респондентов обе выборки сходны, то в детерминации ТХПК со стороны пола, состояния в браке и занимаемой должности различия между выборками лиц, проживающих в разных регионах, довольно весомы (согласно полученным корреляционным связям).

В тех выборках, где учитывался стаж работы в организации, он входит с высокими факторными «весами» в один или два фактора, наряду с полом респондентов, разными видами стажа, местом рождения и жительства, полнотой реализации в семейной сфере (см. табл. 2).

Таблица 2

**Описательные статистики и результаты факторного анализа данных выборок сотрудников НИИ (54 чел.) и производителей (68 чел.)**

Переменные	НИИ		Производство		НИИ			Производство		
	<i>M</i>	<i>CD</i>	<i>M</i>	<i>CD</i>	1	2	3	1	2	3
Пол	0,80	0,401	0,79	0,407	–	–	0,858	–	0,813	–
Возраст	44,25	15,555	43,84	9,076	0,864	0,373	–	0,964	–	–
Стаж работы	23,80	15,749	23,10	9,689	0,858	0,380	–	0,935	–	–
Стаж управления	9,80	10,727	12,59	9,882	0,827	–	–	0,844	–	–
Должность	3,43	1,319	3,31	,950	0,647	–	0,271	0,621	–	0,367
Брак	0,63	0,489	0,85	0,357	0,536	0,607	0,340	–	0,832	–
Стаж семейный	17,80	15,821	18,57	10,805	0,835	0,452	–	0,842	0,282	–
Дети	1,23	1,009	1,71	0,830	0,384	0,703	–	0,397	0,201	–0,462
Место жительства	4,48	0,831	3,18	0,645	–0,260	–0,535	0,541	–	–	0,689
Место рождения	3,61	1,317	2,60	1,081	–	–0,803	–	–	–	0,763
Дисперсия, %	–	–	–	–	51,3	13,2	10,0	40,6	14,6	13,6

Примечание. Условные обозначения см. табл. 1.

При сопоставлении данных работающих сотрудников компании и уволенных в течение года (табл. 3) также обнаруживается сходство их социально-демографических характеристик

с небольшими «положительными дельтами» у работающих, видимо, выступающими своеобразными референтами большей стабильности работников.

Таблица 3

**Описательные статистики и результаты факторного анализа данных выборок работающих (326 чел.) и уволенных (39 чел.) сотрудников коммерческой компании**

Переменные	Работающие		Уволенные		Работающие			Уволенные		
	<i>M</i>	<i>CD</i>	<i>M</i>	<i>CD</i>	1	2	3	1	2	3
Пол	0,59	0,493	0,62	0,495	–	–	–	–	–0,848	–
Возраст	36,25	10,178	31,31	8,234	0,936	0,277	0,398	0,964	0,731	0,236
Стаж работы	17,65	11,388	11,25	11,689	0,940	0,488	0,287	0,935	0,611	–
Стаж работы в компании	2,62	2,52	2,31	1,89	0,305	0,978	0,206	0,621	0,718	0,467
Должность	3,65	1,298	3,13	1,673	0,236	0,311	–	–	–	0,985
Брак	0,65	0,388	0,41	0,498	0,464	0,344	–	–	–	–
Дети	0,88	0,366	0,44	0,502	0,344	0,278	0,398	0,273	0,273	–
Дисперсия, %	–	–	–	–	51,7	24,6	19,1	43,1	21,5	14,9

Примечание. Условные обозначения см. табл. 1.

Отметим также, что как наличие у многих респондентов ученой степени (в выборке преподавателей вузов), так и отсутствие у многих высшего образования (в выборке медицинских сестер, мастеров-производственников) не являются

нивелирующими условиями, сглаживающими типичные структуры связей социально-демографических особенностей и ТХПК, ни акцентирующими, радикально изменяющими отношения изучаемых переменных (табл. 4).



Таблица 4

**Описательные статистики и результаты факторного анализа данных выборок преподавателей вузов (135 чел.) и медицинских сестер (68 чел.)**

Переменные	Преподаватели		Сестры		Преподаватели			Сестры		
	<i>M</i>	<i>CD</i>	<i>M</i>	<i>CD</i>	1	2	3	1	2	3
Пол	0,47	00,501	0,55	0,499	0,613	–	–	–	–	–
Возраст	47,39	10,141	43,81	8,677	0,798	0,342	–	0,928	–	–
Стаж работы	25,30	11,503	24,06	8,826	0,775	0,419	–	0,947	–	–
Стаж управления	6,31	8,209	8,89	6,786	0,736	–	–	0,673	–	–
Должность	3,20	1,470	3,03	0,243	0,571	0,242	–	–	–	0,351
Брак	0,75	0,436	0,57	0,498		0,806	–	–	0,881	–
Стаж семейный	18,73	11,573	13,13	10,960	0,505	0,693	–	0,292	0,857	–
Дети	1,19	0,830	1,06	0,770		0,749	–	–	0,636	–
Место жительства	4,07	0,839	3,99	0,121	0,230	–	0,847	–	–	0,666
Место рождения	3,21	1,230	2,41	1,096		–	0,884	0,264	–	0,763
Дисперсия, %	–	–	–	–	40,2	22,4	10,1	28,3	20,7	15,1

Примечание. Условные обозначения см. табл. 1.

### Обсуждение результатов

В логике нашего анализа важно отметить, что и по размеру выборок, и по параметрам анализируемых переменных они оказались очень сходными (см. табл. 1–4). Были сходными они и по формальным критериям (числу выделяемых факторов с собственным значением не менее 1,00, объясняемой дисперсии, содержанию выделяемых факторов). Вместе с тем в отношении отдельных профессиональных групп имели место и «отклонения» от характерных для многих профессионалов «средних» и отдельных связей анализируемых переменных между собой.

Еще раз обратим внимание на примечательное сходство по содержанию факторов, выделяемых в разных профессиональных выборках: 1) государственные служащие: 1-й – «Возрастная монотонная профессиональная карьера», 2-й – «Карьера регионалов», 3-й – «Самореализация мужчин в административной карьере и в семейной сфере»; 2) менеджеры: 1-й – «Возрастная монотонная профессиональная карьера», 2-й – «Карьера жителей крупных городов», 3-й – «Самореализация мужчин в административной карьере»; 3) инженеры-разработчики и специалисты по обслуживанию технических систем: 1-й – «Самореализация в труде и в семейной жизни», 2-й – «Самореализация регионалов в семейной жизни», 3-й – «Самореализация мужчин в административной карьере и в браке»; 4) инженеры-производственники и руководители подразделений и служб промышленных предприятий: 1-й фактор – «Самореализация регионалов в труде и в семейной жизни», 2-й – «Самореализация в браке мужчин – жителей крупных городов»,

3-й – «Самореализация в семье регионалов»; 4) преподаватели вузов: 1-й – «Самореализация мужчин в административной карьере и в браке», 2-й – «Самореализация в труде и в семейной жизни», 3-й – «Несамореализованность уроженцев регионов». Структуры выделяемых факторов мало изменяются, если в выборках преобладают лица не с высшим, а со средним специальным образованием: 5) медицинские сестры: 1-й – «Самореализация в профессии местных/ жителей крупных городов», 2-й – «Самореализация в семье», 3-й – «Успешная административная карьера местных/ жителей крупных городов».

В тех случаях, когда нами учитывался *стаж работы в организации*, он выделялся в отдельный фактор или формировал такой фактор: 6) сотрудники торгового дома: 1-й – «Стаж в компании», 2-й – «Самореализация в семье», 3-й – «Самореализация мужчин»; 7) сотрудники торговой компании (работающие): 1-й – «Возрастная монотонная профессиональная карьера», 2-й – «Стаж в компании», 3-й – «Самореализация мужчин»; 8) сотрудники торговой компании «ММ» (уволенные): 1-й – «Возрастная монотонная профессиональная карьера», 2-й – «Женщины – ветераны компании», 3-й – «Самореализация в административной карьере».

Таким образом, на материалах разных выборок (представителей разных профессиональных сфер) устойчиво выделяются факторы, сходные как по содержанию, так и по объясняемой ими дисперсии. Обобщая, можно констатировать, что *социально-демографические характеристики субъектов всегда выступают важными детерминантами темпоральных характеристик их профессиональной карьеры*, но подобные связи в



каждой субкультуре проявляются специфически. Рассматривая отношения социально-демографических характеристик на примере конкретных групп профессионалов, можно уверенно различать данные, полученные на выборках работников торговых компаний и «производственников», работников государственных органов и коммерческих компаний, лиц с высшим и средним специальным образованием, занятых в высококвалифицированной и малоквалифицированной работе, уроженцев и жителей небольших поселков и крупных городов. Для каждой из рассматриваемых профессиональных сфер характерны особые паттерны ТХПК их сотрудников. Но и в «рамках» сходных организаций, сходных видов деятельности и типов профессий («человек – человек», «человек – техника» и др.) можно различать их собственную специфику.

Почти все сопоставляемые между собой выборки профессионалов оказались эквивалентными по формальным признакам – числу обследованных, средним статистикам, содержанию и дисперсии выделяемых факторов. Эти формальные обстоятельства позволяют чуть глубже провести наш анализ проблемы ТХПК и их детерминант. Так, согласно стандартным отклонениям, выборка работающих сотрудников была более гомогенной по социально-демографическим характеристиками, а представители второй группы (уволенные) отличались большим диапазоном их вариации (см. табл. 3). Также и у государственных служащих (с более оптимальными соотношениями возраста, стажа работы и опыта управленческой деятельности, стажа семейной жизни, доли состоящих в браке и числа детей) стандартные отклонения, как правило, меньше, чем у менеджеров, отличающихся большей вариативностью их социально-демографических характеристик (см. табл. 1). Следовательно, государственные служащие представляют собой профессиональные группы субъектов, наиболее сходных между собой по рассматриваемым нами признакам. И при сопоставлении описательных статистик и выделяемых факторов в выборках преподавателей вузов и медицинских сестер заметно, что более высокий образовательный уровень профессионала и социальный статус профессии и должности дают своеобразные «прибавки» в ряд важных для человека характеристик – большую вероятность состояния в браке, число детей в семьях, большую продолжительность семейной жизни. В своей совокупности такие «прибавки» определяют более насыщенные и более «цельные» по содержанию факторы (см. табл. 4).

Более содержательно насыщенные факторы, выделяемые на выборках работающих, сравнительно с уволенными (95,5% объясняемой дисперсии и 79,5% соответственно, см. табл. 3), указывают на наличие латентных «инвариантов

стабильности» – лица, сходные по каким-то фиксируемым и неосознаваемым признакам, продолжительнее работают в организациях, успешнее продвигаются по должностной карьере, чем группы «разношерстных», «разномастных» работников, отличающихся большим диапазоном вариации их социально-демографических характеристик (и, видимо, других свойств – личностных, профессиональных, индивидуальных).

При сопоставлении числа работающих (326 чел.) и уволенных (39 чел.) в течение года работников одной из компаний следует, что текучесть кадров в 2015 г. составила 12%, что довольно много и свидетельствует о современном состоянии работы с персоналом компаний, состоянии организации труда, оставляющих желать лучшего. С учетом описательных статистик можно утверждать, что подобная текучесть «универсальна» и затрагивает всех работающих по найму, захватывает все категории работников – руководителей и специалистов, ветеранов и новичков, лиц зрелого возраста и молодых, состоящих в браке, имеющих детей, и «холостых».

К выявленным интересным научным фактам, наряду с отмеченными выше, можно отнести и следующие. Первым важнейшим среди них можно считать крайнее разнообразие связей социально-демографических и темпоральных характеристик профессиональной карьеры у обследуемых, вторым – различающиеся в этом «калейдоскопе» некоторые объясняемые «инварианты» – довольно устойчивые зависимости.

Третьим примечательным фактом признаем большую гомогенность выборок более стабильных профессионалов – по стажу работы, социальному статусу профессии, полноте реализации в семейной сфере. Мы полагаем, что этот феномен – длительная работа на одном предприятии – определяется не только местом жительства, но всем паттерном – как социально-демографических характеристик субъектов, как и ТХПК работников.

В эффектах темпоральных характеристик профессиональной карьеры проявляются не отдельные признаки человека как субъекта и личности, так или иначе связанные между собой, а своеобразные «скрытые факторы», с одной стороны, с другой – в своей совокупности ТХПК также выступают целостным синдромом, одни циклы которого определяют динамику других. Скорее, здесь мы имеем дело с неким общим фактором «адаптивности человека в социальной среде», сходно отражающимся в особенностях общего рабочего стажа и стажа работы в отдельной организации, в стабильности семейных уз, с фактором, более выраженным у представителей определенных социальных групп – уроженцев небольших поселков, проживающих в небольших городах, у женщин. Фактор «адаптивности в социальной среде» сходно проявляется в отношении



людей к труду, конкретным трудовым функциям, групповым нормам в рабочих коллективах, к субкультуре организации, межличностным отношениям с коллегами и родственниками, супругам и родительским обязанностям. Этот фактор активно влияет на все ТХПК, внося в их динамику своеобразные «дельты стабильности» и «паттерны стабильности». Накопление своеобразной «критической массы» социальных характеристик – стажа работы, семейной жизни и т.п. – также, видимо, способствует большей стабильности людей как членов разных «социальных сетей».

Наши рабочие гипотезы рождались из представлений о наличии единых и общих социальных и психологических механизмов ТХПК. Однако не все результаты проведенного исследования оправдали надежды на выделение социальных и психологических «инвариантов» ТХПК. В отношении едва ли не каждого отдельного вопроса можно лишь констатировать *факты различия* результатов, полученных в разных профессиональных выборках, *факты различия* данных профессионалов, работающих в разных организациях, на разных должностных позициях, с разной организацией труда и корпоративной культурой.

### Заключение

Обобщая, можно констатировать, что пол сотрудников, их стаж работы в организации, занимаемая ими должность сравнительно слабо коррелируют с другими рассматриваемыми условиями, тогда как большая часть этих условий между собой довольно определенно связаны. Можно предполагать, что «пол», «стаж в организации» и «должность» являются сравнительно независимыми, автономными переменными, выступают как исходные образования для разворачивания новых циклов карьеры субъектов. Понятно, что если «стаж в организации» и «должность» есть динамичные переменные, естественно изменяющиеся на протяжении карьеры субъекта, значит, они и будут предпосылками разворачивания своеобразных циклов профессиональной карьеры, концентрируя в себе нечто общее, исходное для профессионального становления субъекта (ПСС).

Обобщая полученные данные, можно различать три типа «волн», или циклов профессионального становления карьеры: 1) длинные циклы – макроциклы, формируемые монотонной ПК (возрастные, охватывающие весь период работы человека или его деятельности в данной профессиональной сфере); они определяются общей динамикой ПСС, возрастными изменениями (физическими, психическими, личностными, субъектными), зависят от возраста, жизненного опыта (стажа, полноты самореализации в семье, места рождения и места жительства); 2) средние – мезоциклы – формируются и определяются

специфическим опытом работы в определенной организации (зависят от ее корпоративной культуры, пола и других социально-демографических и профессионально-должностных характеристики субъекта), при этом роль некоторых особенностей субъекта снижается под «напором» средних волн; 3) короткие волны – микроциклы – формируются стажем работы в должности.

Обобщая полученные данные, можно выделять *общие закономерности ТХПК*: карьерные циклы у женщин более продолжительны, чем у мужчин; у лиц более старшего возраста – более продолжительны, чем у молодых; у руководителей высшего и среднего звена – более продолжительны, чем у руководителей низового звена и у специалистов (за исключением фаз первых карьерных продвижений в 25–35 лет); у уроженцев и жителей небольших поселков более продолжительны, чем у жителей больших городов. Но темпоральные характеристики профессиональной карьеры не являются ни едиными, ни общими, ни усредненными, ни типичными «константами» для всех людей. В своем большинстве ТХПК весьма специфичны, зависят от пола, возраста, полноты самореализации человека в работе и в семье. Субкультура организаций всегда «накладывает печать» на все проявления ТХПК.

Можно предполагать, что важными составляющими субкультуры организаций являются не только хорошо изученные такие её феномены, как корпоративная культура, стиль руководства, групповые нормы, но и менее «жесткие», прямо не принуждающие к определенному «организационному поведению», но тем не менее управляющие людьми и формирующие субкультуру организаций компоненты, как типичные гендерные и возрастные особенности сотрудников, место их рождения и постоянного проживания, «нормы» состояния в браке, наличие/отсутствие детей и т.п.

*Работа выполнена при поддержке РГНФ, проект «Темпоральные характеристики профессиональной карьеры» (№ 14-06-00677).*

### Библиографический список

1. Бочарова Е. Е. Границы социальной активности и субъективное благополучие молодежи // Вестн. Московского гос. обл. ун-та. Сер. Психологические науки. 2012. № 3. С. 5–11.
2. Бочарова Е. Е. Самоопределение личности как субъекта профессиональной социализации // Проблемы социальной психологии личности : межвуз. сб. науч. тр. Саратов, 2012. Вып. 10. С. 121–128.
3. Гуцыкова С. В. Концептуализация представлений о безопасности социально-психологического пространства профессиональной деятельности // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики / под ред. А. А. Обознова, А. Л. Журавлева. М., 2014. Вып. 6. С. 125–139.



4. Гуцыкова С. В. Влияние психологического климата на безопасность социально-психологического пространства учебно-профессиональной деятельности студентов // Актуальные проблемы психологического знания. Теоретические и практические проблемы психологии. 2015. № 2 (35). С. 54–67.
5. Капцов А. В. Личностное и интеллектуальное развитие студентов в условиях учебной группы современного вуза. Самара, 2011. 214 с.
6. Колесникова Е. И. Адекватность оценки сформированности компетентности студента вуза // Инновационные процессы в современном образовании : Новосибирск, 2013. С. 85–102.
7. Колесникова Е. И. Личностные и ценностные аспекты саморегуляции субъектов образовательного процесса в вузе // Вестн. Самар. гум. акад. Сер. Психология. 2012. № 1 (11). С. 9–26.
8. Толочек В. А. Квазидиагностика и проблемы целостного изучения человека // Мир психологии. 2004. № 4. С. 100–111.
9. Толочек В. А. Социализация в квадрате : локализация феномена «акме» и его вероятные детерминанты // Мир психологии. 2005. № 4. С. 50–64.
10. Толочек В. А. Адаптация субъекта к социальной среде : парадоксы, парадигмы, психологические механизмы // Мир психологии. 2006. № 4. С. 131–146.
11. Толочек В. А. Профессиональная успешность субъекта : психологические и социальные контексты // Методы исследования психологических структур и их динамики / под ред. Т. Н. Савченко, Г. М. Головиной. М., 2007. С. 69–81.
12. Толочек В. А. Ритмология профессиональной карьеры : эмпирические и методологические основания научного похода // Вестн. Самар. гум. акад. Сер. Психология. 2015. № 1.(17) С. 3–10.
13. Шамионов Р. М. О некоторых преобразованиях структуры субъективного благополучия личности в разных условиях профессиональной социализации // Мир психологии. 2010. № 1. С. 237–249.
14. Шамионов Р. М. Социализация личности : системно-диахронический подход // Психологические исследования : эл. науч. журн. 2013. Т. 6, № 27. С. 8. URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n27/782-shamionov27> (дата обращения: 05.01.2016).

#### Socio-demographic Determiners of the Temporal Characteristics of a Career

Vladimir A. Tolochek

Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences  
12, Yaroslavskaia str., Moscow, 129366, Russia  
E-mail: [tolochekva@mail.ru](mailto:tolochekva@mail.ru)

The paper focuses on the correlations between socio-demographic characteristics of respondents and their professional career temporal characteristics (PCTC) which were established using the samples of representatives of different professions (the study included 1184 people aged 30–60). The study identified positive correlations between age, length of service in the organization, position, length of service in this

position, marital status, number of children in the family, as well as correlations (positive in some subcultures, negative in others) between the gender and the birthplace and the above mentioned characteristics. The study established that women, middle-aged people, upper and middle managers, and people born in small settlements have «denser» professional records, work longer in the same organization and on the same position than men, young professionals, lower managers, and those who were born in big cities. The conditions of the professional environment – the nature of professional responsibilities, the corporate culture of the organization, the average characteristics of gender and age of the company's employees and their places of birth «deflect» the correlations of socio-demographic characteristics of the subjects. «Length of employment in the organization», «Position», and «Gender» function as autonomous variables, as the background for the next career cycles of the subjects.

**Key words:** socio-demographic, characteristics, subjects, temporal, professional, career, correlations.

#### References

1. Bocharova E. E. *Granitsy sotsial'noy aktivnosti i sub"ektivnoe blagopoluchie molodezhi* (Borders of social activity and youth's subjective well-being). *Vestn. Moskovskogo gos. obl. un-ta. Ser. Psikhologicheskije nauki* (MRSU Magazine Ser. Psychology), 2012, no. 3, pp. 5–11 (in Russian).
2. Bocharova E. E. *Samoopredelenie lichnosti kak sub"ekta professional'noy sotsializatsii* (Self-determination of personality as subject of professional socialization). *Problemy sotsial'noy psikhologii lichnosti: mezhvuz. sb. nauch. tr.* (Problems of personality's social psychology: the inter-universities collection of scientific papers). Saratov, 2012, no. 10, pp. 121–128 (in Russian).
3. Gutsykova S. V. *Kontseptualizatsiya predstavleniy o bezopasnosti sotsial'no-psikhologicheskogo prostranstva professional'noy deyatel'nosti* (Conceptualization of safety of social-psychological space of professional activity). *Aktual'nye problemy psikhologii truda, inzhenernoy psikhologii i ergonomiki*. Vyp. 6 (Actual problems of labor psychology, engineering psychology and ergonomics). Eds. A. A. Oboznov, A. L. Zhuravlev. Moscow, 2014, iss. 6, pp. 125–139 (in Russian).
4. Gutsykova S. V. *Vliyanie psikhologicheskogo klimata na bezopasnost' sotsial'no-psikhologicheskogo prostranstva uchebno-professional'noy deyatel'nosti studentov* (Impact of psychological climate on safety of social-psychological space of students' learning-professional activity). *Aktual'nye problemy psikhologicheskogo znaniya. Teoreticheskie i prakticheskie problemy psikhologii* (Actual problems of psychological knowledge), 2015, no. 2 (35), pp. 54–67 (in Russian).
5. Kaptsov A. V. *Lichnostnoe i intellektual'noe razvitie studentov v usloviyakh uchebnoy gruppy sovremennogo vuza* (Students' personal and intellectual development in conditions of academic group of modern university). Samara, 2011. 214 p. (in Russian).
6. Kolesnikova E. I. *Adekvatnost' otsenki sformirovannosti kompetentnosti studenta vuza* (Validity of value of formedness of university student's competence). *Innovatsionnye protsessy v sovremennom obrazovanii*





- (Innovation processes in modern education: the collective scientific monograph). Novosibirsk, 2013, pp. 85–102 (in Russian).
7. Kolesnikova E. I. *Lichnostnye i tsennostnye aspekty samoregulyatsii sub"ektiv obrazovatel'nogo protsesssa v vuzе* (Personal and axiological aspects of self-regulation by subjects of educational process at university). *Vestn. Samar. gum. akad. Ser. Psikhologiya* (The Bulletin of Samara Humanitarian Academy. Ser. Psychology), 2012, no. 1 (11), pp. 9–26 (in Russian).
  8. Tolochek V. A. *Kvaziagnostika i problemy tselostnogo izucheniya cheloveka* (Quasi-diagnosis and problems of whole studying of human). *Mir psikhologii* (The World of Psychology), 2004, no. 4, pp. 100–111 (in Russian).
  9. Tolochek V. A. *Sotsializatsiya v kvadrate: lokalizatsiya fenomena «akme» i ego veroyatnye determinanty* (Socialization quadratically: localization of acme phenomenon and its probable determinants). *Mir psikhologii* (The World of Psychology), 2005, no. 4, pp. 50–64 (in Russian).
  10. Tolochek V. A. *Adaptatsiya sub"ekta k sotsial'noy srede: paradoksy, paradigmy, psikhologicheskie mekhanizmy* (Subject's adaptation to social environment: paradoxes, paradigms, psychological mechanisms). *Mir psikhologii* (The World of Psychology), 2006, no. 4, pp. 131–146 (in Russian).
  11. Tolochek V. A. *Professional'naya uspehnost' sub"ekta: psikhologicheskie i sotsial'nye konteksty* (Subject's professional successfulness: psychological and social contexts). *Metody issledovaniya psikhologicheskikh struktur i ikh dinamiki* (Methods of researching psychological structures and their dynamics). Eds. T. N. Savchenko, G. M. Golovina. Moscow, 2007, pp. 69–81 (in Russian).
  12. Tolochek V. A. *Ritmologiya professional'noy kar'ery: empiricheskie i metodologicheskie osnovaniya nauchnogo pokhoda* (Rhythmology of professional career: empirical and methodological foundations of scientific approach). *Vestn. Samar. gum. akad. Ser. Psikhologiya* (The Bulletin of Samara Humanitarian Academy. Ser. Psychology), 2015, no. 1 (17), pp. 3–10 (in Russian).
  13. Shamionov R. M. *O nekotorykh preobrazovaniyakh struktury sub"ektivnogo blagopoluchiya lichnosti v raznykh usloviyakh professional'noy sotsializatsii* (About some transformations of structure of personality's subjective well-being at different conditions of professional socialization). *Mir psikhologii* (The World of Psychology), 2010, no. 1, pp. 237–249 (in Russian).
  14. Shamionov R. M. *Sotsializatsiya lichnosti: sistemno-diakhronicheskiy podkhod* (Personality's socialization: system-diachronic approach). *Psikhologicheskie issledovaniya: el. nauch. zh.* (Psikhologicheskie Issledovaniya). 2013, vol. 6, no. 27, p. 8. Available at: <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n27/782-shamionov27> (accessed 5 January 2016) (in Russian).

УДК 159.9.072

## ОСОБЕННОСТИ ПРОЯВЛЕНИЯ КОГНИТИВНОГО СТИЛЯ «АНАЛИТИЧНОСТЬ – СИНТЕТИЧНОСТЬ» В ТИПОЛОГИИ СУБЪЕКТНОЙ РЕГУЛЯЦИИ

Г. С. Прыгин

Прыгин Геннадий Самуилович – доктор психологических наук, профессор, кафедра социально-гуманитарных наук, Набережночелнинский институт (филиал) Казанского федерального университета, Республика Татарстан, Россия  
E-mail: gsprugin@mail.ru

В работе ставилась цель выявить особенности проявления когнитивного стиля «аналитичность – синтетичность» в типологии субъектной регуляции. Проверялась гипотеза о том, что лицам с автономным типом субъектной регуляции свойственен синтетический когнитивный стиль, а лицам зависимого типа – аналитический. Рабочая выборка составила 100 человек служащих страховой фирмы в возрасте 25–50 лет, уравновешенных по полу. В качестве диагностического инструментария были использованы оригинальная авторская методика «автономности – зависимости» и методика «аналитичность – синтетичность» в модификации В. Колги. Установлено, что лица с автономным типом субъектной регуляции деятельности выделяют значительно меньшее количество групп ( $t_{\text{эмп.}} = 10,40$  при  $P \geq 0,001$ ) и большее количество объектов в наибольшей по объему группе ( $t_{\text{эмп.}} = 6,01$  при  $P \geq 0,01$ ), чем лица зависимого типа. Практическая значимость



исследования заключается в том, что полученные результаты могут быть использованы психологами при разработке индивидуальных психологических программ, тренингов, направленных на формирование когнитивной зрелости.

**Ключевые слова:** автономность, зависимость, субъектная регуляция, когнитивный стиль, аналитичность – синтетичность.

DOI: 10.18500/2304-9790-2016-5-3-227-231

### К постановке проблемы

Исследования когнитивных стилей, особенно популярные в зарубежной психологии в 1960-е гг., в настоящее время привлекают внимание психологов, так как при всем обилии и разнообразии эмпирических данных их теоретическое обоснование остается проблематичным.

В зарубежной психологии чаще всего когнитивный стиль определяется как способ осуществления познавательных процессов (восприятия, мышления и пр.) и действий субъекта, в