



Профессиональный отбор: парадигмы XX и XXI столетий. Часть вторая

ТОЛОЧЕК Владимир Алексеевич

Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия

Аннотация. В цикле двух статей обсуждаются методология и идеологемы профессионального отбора. Рассматриваются тенденции исторических изменений состояния разных социальных объектов (людей, социальных групп, организаций, институтов), предметных областей психологии и дисциплинарной методологии, понимания психологами содержания социального запроса. **Цель.** Цель исследования — критически проанализировать теории и практики решения задач профессионального отбора. Предметом исследования является профессиональный отбор как научная и научно-практическая проблема. **Методы.** В ходе исследования были использованы историко-теоретический анализ и ретроспективный анализ результатов эмпирических исследований. **Гипотезы:** 1) постановка научных и научно-практических задач определяется взаимодействием ряда факторов — эволюцией социальных объектов, актуального и латентного социального запроса, состоянием методологии и методов дисциплины и другими; 2) адекватная методологическая рефлексия состояния социальных объектов, форм социального запроса, состоянием методологии и методов дисциплины способствует успешности решения дисциплинарных научных и научно-практических задач, неадекватная — её снижает. **Выводы.** В заключение второй части статьи констатируется, что главными для психологов должны стать вопросы не сиюминутной занятости людей и не заполнения вакантных рабочих мест. Постоянными задачами должны выступать психологическое сопровождение профессионального становления субъекта в продолжение профессиональной жизни человека, изучение эффектов совместной деятельности, поиски условий порождения и использования интрасубъектных ресурсов. Приоритетным предметом изучения должны выступать не отдельный человек как субъект, а рабочие группы и команды (в которых возможны синергетические эффекты, вследствие перераспределения рабочих функций, вследствие актуализации дополнительности личностных, интеллектуальных и иных качеств и социальных ролей). Следует изучать не только «действительное», измеримое «здесь и теперь», но и потенциально «возможное». Требуют своего решения задачи управления и развития человеческих ресурсов не только в границах отдельных компаний, но и в масштабе сети организаций, отрасли, региона, страны.

Ключевые слова: профессиональный отбор; парадигмы; задачи; профессиональное становление субъекта.

Введение

Профессиональный отбор как важная составляющая управления человеческими ресурсами (УЧР) как научная и научно-практическая проблема активно обсуждался уже на рубеже XIX и XX вв. Ускоряющаяся эволюция социальных объектов (людей, социальных групп, организаций,

институтов), предметных областей психологии, дисциплинарных методологии и методов требует регулярного аудита решения задач профессионального отбора и его методологической рефлексии как проблемы. *Цель исследования* — критически проанализировать теории и практики решения задач профессионального отбора. Предметом является профессиональный отбор как научная и научно-практическая проблема. В ходе исследования были использованы историко-теоретический анализ и ретроспективный анализ результатов эмпирических исследований. *Гипотеза*: постановка научных и научно-практических задач определяется взаимодействием ряда факторов (эволюцией социальных объектов, актуального и латентного социального запроса, состоянием методологии и методов дисциплины и другими). Адекватная методологическая рефлексия состояния социальных объектов, форм социального запроса, состоянием методологии и методов дисциплины способствует успешности решения дисциплинарных научных и научно-практических задач, неадекватная — её снижает.

Эволюция социальных объектов

Новые состояния отдельных социальных объектов и общества в целом нередко маркируются философами, экономистами, социологами эмоционально насыщенными эпитетами — «текущая современность» (З. Бауман), «цивилизационные слом» (В. А. Неклесса), «глобализация» (Р. Робертсон), «постапокалиптический мир» (В. А. Подарога), «культурный шок» (К. Оберг), «постиндустриальное общество» (А. Кумарасвами; Д. Белла). Для описания типичных состояний социальных объектов даже предлагается выразительная аббревиатура «VUCA¹», как отражение нового, общепризнанного требования к научным подходам.

В последние годы в научных публикациях нередко встречаются выразительные декларации: «В мире VUCA невозможны даже кратковременные прогнозы»; «В мире VUCA нельзя использовать прежние рабочие модели»; «Проблема неопределённости сопряжена с понятием «хаоса...» и типичные варианты ответов на вызовы времени: «Трудно прогнозируемая динамика изменений современного мира требует обращения к понятиям «VUCA-мир», «VUCA-среда»; «надёжный прогноз предполагает оперирование понятиями «VUCA-организация» («VUCA-субъект», «VUCA-среда», «VUCA-компетентность», «VUCA-менталитет» и тому подобными). Другими словами, заявляемая сложность объекта может быть постигаема посредством оперирования сложными, неоднозначными, строго не определяемыми понятиями.

Выделим и другой мощный поток «вызовов» — темы трансляции культуры, знаний, а именно — «разрушение» типичных для западного мира соотношений типов типа культурного обмена: постфигуративного — передача знаний от взрослых к детям, кофигуративного — преимущественное получение людьми знаний от своих сверстников; префигуративный — передача знаний от детей к взрослым (Мид, 1988). Научное изучение качественных различий в способах освоения культуры поколениями людей, рождение которых датируется с 1923 по 2021 годы — «молчаливое поколение» — «беби-бумеры» (1945–1967 гг.) — «поколение X» (1967–1984 гг.) — «поколение Y, или миллениалы» (1985–1999 гг.) — «поколения Z» (родившиеся после 2000 г.) — «поколение A» (родившиеся после 2011 г.) становится не только лишь

¹ Впервые акроним VUCA (*volatility* — изменчивость; *uncertainty* — неопределённость; *complexity* — сложность; *ambiguity* — неоднозначность) и вслед за ним термин «ВУКА-мир» (*VUCA world*) появились в 1987 г. для характеристики международной обстановки после окончания «холодной войны». Первым всё это заметил полковник Стефан Гаррос, перед которым стояла задача — ответить на вопрос: как необходимо эффективно действовать, когда боевая обстановка постоянно меняется. Он предложил концепцию VUCA, которая отлично описывала происходящее. Иными словами, толчком для подобной смены «картины мира» фактически послужила «перестройка», начавшаяся в СССР в 1985 г. Сейчас концепция ВУКА приобретает всё большую популярность в бизнесе, особенно в сфере технологий, на потребительских рынках. *Прим. ред.*

«модной темой» (Howe, Strauss, 1991). В отношении россиян иногда используется несколько иная датировка: «поколение 1920-х» — «беби-бумеры, или воспитанники социалистической идеологии» — «поколение X, или поколение времени «перестройки», родившиеся в 1965–1984 гг. (Радаев, 2018). На протяжении всего лишь столетия радикально изменяется картина мира молодых людей, их отношение к обществу, к себе, к близким, к посторонним. И это порождает новые «вызовы» — проблемы обучения в средней и высшей школе, службы в армии, создания семьи и модели поведения в браке, в трудовой жизни и другие проблемы.

Третий поток вызовов — глобализация, разрушение жизненных устоев, формировавшихся на протяжении столетий. На рубеже XX–XXI вв. в теме адаптации человека к социальной среде высветились новые «границы», отражающие нарастающие изменения в привычных укладах жизни представителей разных социальных групп. Так, глобализация мира сопряжена с усилением индивидуализации человека и «атомизации» общества, снижением связанности членов социальных групп, разрушением временной стратегии поведения (Бек, 2000). Становление «кинематического общества» характеризуется регулярными изменениями отдельных сторон жизни, ускорением всех изменений, приводящих к «бестерриториальности» человека, к снижению его способности к эмпатии, к «человеческой чувственности» (Virilio, 1999), «эрозия характера» (Сеннет, 2004). Эти тенденции усиливаются и резонируют с расширяющимся масштабом «прекарной занятости» — ненадёжности работы (Демин, Демина, 2020; Дёмин, 2021; Дружилов, 2017; Стэндинг, 2014; Kalleberg, 2011; Sverke, Hellgren, 2002), с изменениями «нормальных» соотношений «труд / потребление» — в настоящее время потребление может предшествовать труду, вследствие роста разных форм кредитования. Кроме того, это связано с возможностью быстрого обогащения (Бодрийяр, 2001; Демин, Демина, 2020; Сеннетт, 2004; др.); с погружённостью людей в «институционализированные риски», когда даже бытовые решения и действия человека могут «корректироваться» глобальными изменениями, затрагивать межличностные и межгрупповые отношения людей, разрушать веру человека в его способность влиять на будущее (Нестик, Журавлев, 2018).

Четвёртый поток — это периодические экономические кризисы, чаще прямо не затрагивающие содержание профессий, но влияющие на эволюцию и пропорцию разных специальностей, следовательно, и на судьбы людей.

Итак, философы, социологи, экономисты, психологи — каждые в пределах своих предметных областей — отмечают грандиозные и нарастающие массовые изменения качественного характера. Можно предполагать, что явно заявившие о себе и рефлекслируемые учёными изменения — лишь «вершина айсберга», что они захватывают более широкие сферы жизни людей, что эти изменения необратимы в своём большинстве. Словом, оснований для философского осмысления нашей динамичной действительности предостаточно, как и тем для размышлений о наших познавательных средствах, равно как — и о наших актуальных профессиональных задачах.

Эволюция структур функциональных социальных групп

Рефлексируемая реальность как динамичность состояния социальных объектов

В последней трети XX в. специалисты отмечают и расширяющиеся изменения типовых форм оперирования предпринимателями своими компаниями (внутреннего менеджмента, структурных реорганизаций, форм продаж), что отзывается «гулким эхом» на социальном, психологическом и физическом состоянии больших социальных групп людей, переводя их в хроническое состояние неустойчивой работы и, соответственно, изменяя их внутренний

мир и внешний для них мир (Стэндинг, 2014; Сеннетт, 2004). Сходные выводы делают и отечественные учёные (Демин, Демина, 2020; Дружилов, 2017).

Можно предположить, что в одном историческом пространстве разные социальные объекты эволюционируют с разной скоростью, с разными траекториями развития. Одни из них могут «опережать» другие, вторые — запаздывать, третьи — развиваться преимущественно под воздействием специфических факторов, четвёртые — «консервироваться». Но они могут рассматриваться как возможные варианты эволюции многих объектов, если в этих изменениях выделять общее, особенное, единичное. В нашей статье прототипов и в качестве «моделей» для изучения тенденций и траекторий возможной эволюции составляющих системы «человек — профессия — организация»² рассмотрим несколько сфер деятельности, изменения их компонентов, на наш взгляд, имеющих некоторые общие закономерности — вооружённые силы и силовые структуры, театр и киноискусство, музыкально-исполнительская деятельность, спорт высших достижений. Эволюционные изменения компонентов этих сфер можно рассматривать как примеры, как аналогии, как исторически уже апробированные и жизнеспособные варианты эволюционных преобразований социальных объектов, как вероятные перспективные проявления и появления новых свойств, структур, новых составляющих в системе «человек — профессия — организация», уже в настоящем наблюдаемых в развитии многих компаний, предприятий, организаций, органов государственной службы и пр.

Вооружённые силы и силовые структуры

В начале XX в. (русско-японская война, начало Первой мировой) атаки на позиции противника проводились сплошным строем (в ротных шеренгах при наступлении солдаты шли плотным строем, «касались локтем» друг друга), позже — рассыпным, разряжённым. Но уже в 1915 г. сначала в германской армии, затем и в других воюющих армиях командиры среднего звена стали формировать «штурмовые группы» — команды из наиболее опытных солдат, в задачи которых входили быстрый прорыв, завязка боя в траншеях противника. Для этих бойцов подбирались и кустарно изготовлялось специальное вооружение для ведения боя в тесных окопах. С середины XX в. во всех ведущих странах создаются войска и подразделения «специального назначения». Девиз А. В. Суворова: «Воюй не числом, а умением», — со временем приобрёл свою организационную форму, неоднократно подтверждающую её эффективность. Основой таких подразделений стали гибкие организационные структуры, включающие классных специалистов, подбираемых под задачу, тщательная подготовка и отработка слаженности всех взаимодействий, с гибкой системой управления каждой разрабатываемой операцией.

Ещё одно примечательное в этих изменениях: героизм и отвага «нижних чинов» и младших командиров на «полях сражений» стали чаще заменяться тщательной разработкой операций старшими офицерами и генералами. Уже в начале Первой мировой войны решающую роль начинают играть штабы — «мозг армии» (Шапошников, 1927); во Второй мировой войне планирование, подготовка, проведение всех мелких, средних и крупных операций, как правило, систематически готовили штабные офицеры. Другими словами, личным качествам отдельных воинов, их ситуативным действиям («Смелость города берёт», «Смелого пуля боится») отходили вторую, вспомогательную роль, а ключевую стали играть технологии и «технологи» военного дела. Соответственно изменяются спектры профессионально важных качеств и социальных ролей.

² В системе «человек — профессия — организация» инвариантным компонентом условимся считать человека, наиболее вариативным — организации.

Театр, киноискусство, музыкально-исполнительская деятельность

На протяжении минувшего столетия происходили заметные изменения в профессиональных «амплуа» драматических актёров — от прежней узкой специализации («комик», «трагик», «романтический любовник», «характерная актриса») всё большее число артистов драматических и музыкальных театров стремится и использует возможности апробировать максимально широкий для себя репертуар ролей. В последние десятилетия также стали социальной «нормой» постановки приглашённым режиссёров одного спектакля, участие актёров в постановках разных режиссёров — как отечественных, так и зарубежных специалистов, а также параллельное участие актёров и режиссёров в деятельности «репертуарного театра», «антрепризного театра» «экспериментальных площадок». В музыкально-исполнительской деятельности также складывается практика расширения вариантов создания постановки с привлечением разных режиссёров, дирижёров, «своих» и приглашённых исполнителей.

В киноискусстве давно закрепились аналогичная практика, поддерживаемая тенденцией расширения количества ключевых участников реализации «проекта»: в постановке кинофильма участвуют уже не только «классические» сценарист, режиссёр, оператор, композитор, художник, директор, но и специалисты в отдельных, наиболее сложных фрагментах продвижения проекта (например, оператор комбинированных съёмок). Над литературной основой может работать не только один «классический» сценарист, но и команда сценаристов. Так, например, в североамериканском кинематографе давно «узаконена» типовая форма работы: один пишет основу сценария, другой — диалоги, третий — начало и завершение, четвёртый — профессиональные эпизоды, отдельно выделяют «автора идеи».

Спорт высших достижений

Зарождение современного спорта как особой деятельности датируют 1896 г. и связывают с проведением Первых Олимпийских Игр, инициированных и подготовленных французским энтузиастом бароном Пьером де Кубертенем. Первоначально спорт воспринимался как свободные занятия в свободное время материально обеспеченными молодыми здоровыми мужчинами. Со второй половины XX в. спорт становится «социальным лифтом» для выходцев из малообеспеченных слоёв населения, с конца минувшего столетия — ареной для мигрирующих «легионеров», промышленных технологий, бизнес-проектов, политических акций и прочего.

После повсеместного увеличения объёмов и интенсивности тренировочных нагрузок к середине 1960-х гг. наметилось чёткое структурирование годового и четырёхлетнего тренировочного цикла. Регулярные тренировки спортсменов преобразовались в «управление тренировочным процессом», в котором активно используют достижения науки и техники, в котором помимо тренера активно участвуют учёные, врачи, биохимики, биомеханики, инженеры. Во многих странах сложилась многоуровневая система подготовки и проведения соревнований спортсменов разного возраста (школьников, юношей, юниоров, взрослых), введена единая система квалификации, планируется календарь соревнований, широко используются ресурсы СМИ. Так, например, в спортивных играх и спортивных единоборствах обязательным компонентом подготовки к турниру стало изучение стиля деятельности соперника (включая стенографирование, кино- и видеозапись, методы математической статистики), тщательная разработка тактики ведения встречи с каждым очередным соперником (командой), поэтапная отработка её элементов со спарринг-партнёрами разного класса, ситуативная расстановка персоналий. «Педагогическая кухня» тренера давно усилена ресурсами специалистов в разных сферах деятельности.

Одной из наиболее изученных в последние 30–50 лет, успешно конструируемых «звеньев» в организации групповой трудовой деятельности людей стал феномен «команды»

— управленческой, проектной, функциональной (Белбин, 2003; Жуков, Журавлев, Павлова, 2008; Маргерисон, 2004). Таким образом, командная работа как множество активно развивающихся форм деятельности явно выделяются в особую и быстро эволюционирующую группу в самых разных сферах деятельности. Командная работа — это всегда разнообразие форм, всегда гибкие способы, быстрые изменения организационных структур и состава участников. Сопряжённо с командными также быстро расширяются разные варианты проектных форм работы, в которых ключевым компонентом выступает время взаимодействия партнёров. Проектные формы находят место даже в самых организационно «консервативных» сферах — в постановках оперы, балета, драматического спектакля (в кинематографе они давно стали нормой).

Отметим также, что эволюция индивидуальных и совместных видов деятельности, «простых» и «сложных» видов труда протекает в разной динамике и широте вариаций. Заметные изменения происходят даже в традиционных видах «ручного труда» — ещё в середине XX в. определились тенденции поступательного уменьшения доли тяжелого физического труда. С конца столетия отмечается минимизации пультов управления, автоматизации, оптимизации рабочей позы (чаще — в эргономически оптимальном кресле). Изучаются и внедряются системы профессиональной реабилитации специалистов, проводятся эксперименты с графиками соотношения работы и отдыха.

Ориентируясь на исторически развивающиеся прототипы, можно ожидать, что именно в наиболее сложных видах деятельности чаще будут зарождаться, развиваться, выкристаллизовываться наилучшие альтернативные варианты, которые мы могли бы изучать и рассматривать как прототипы для целых классов более простых видов труда. «Анатомия человека — ключ к анатомии обезьяны», — К. Маркс в «Капитале» неоднократно использует эту метафору. И можно предполагать, что именно творческие профессии выступают в роли прототипов эволюции массовых профессий; исторические тенденции, захватывающие творческие профессии, сильно опережают репродуктивные виды труда.

Социальные, социально-психологические, психологические механизмы интеграции субъекта в социальном пространстве

Напомним, что в настоящей статье не обсуждаются вопросы собственно управленческой деятельности; наше внимание акцентировано на решении задач управления человеческими ресурсами и конкретно — профессионального отбора специалистов в массовых профессиях. Но и нельзя совершенно обойти молчанием эффекты, характеризующие каждую совместную деятельность, наиболее концентрированно и ярко проявляются, прежде всего, в деятельности управленческой. Среди таких эффектов, или социально-психологических феноменов, выделим «ситуация», «распределение функций управления», «психологическая ниша», «предпочтения качеств партнёра».

С середины XX в. в разных контекстах тема единства человека и среды описывается в терминах — «ситуация» (Д. Магнуссон), «жизненное пространство» (К. Левин), «мир» (С. Л. Рубинштейн). «Объект-ситуация или объект-мир ... выражает способ объединения разноплановых сил в некоторое целое. ... субъект конструирует свое бытие, одновременно подчиняясь ему. Объект-ситуация или объект-мир становится главной альтернативой объекту-вещи. В отличие от объекта-вещи объект-мир не даётся заранее и до завершения ... акта остается неопределённым» (Барабанчиков, 2012, с. 22).

К этим весомым констатациям добавим уточнения: в подавляющем большинстве актов в системе «человек-мир» участвует не один-единственный субъект, а несколько. «Ситуации» всегда есть процессы актуального взаимодействия; процессы взаимодействия людей происходят в ранее организованном и (или) активно реорганизуемом ими социальном пространстве. И если в разработках проблемы «команд» наиболее обстоятельно представлены пространственные аспекты ролевой дифференциации (Белбин, 2003) и темпоральной (Маргерисон, 2004), то есть основания ставить вопросы и о «третьем измерении» функционирования и эволюции команд — смены ролей в большой временной перспективе — в процессах профессионального становления субъекта, вызревания «новичков», «отпочкования подгрупп» и так далее.

Ситуации взаимодействия людей не сводятся лишь к координации «векторов» их активности. Так, в совместной профессиональной деятельности имеет место феномен асимметрии предпочтения личностных и профессионально важных качеств (ПВК) партнёра. В разных социальных объектах (промышленные предприятия, органы государственной службы, частные коммерческие организации, вузы, средние школы, медицинские учреждения) устойчиво воспроизводится асимметричный профиль ожидаемых и желаемых качеств партнёров, взаимодействующих в организационной иерархии (начальник — подчинённый, заведующий отделением — врач, преподаватель — студент, учитель — ученик, инженер-конструктор — инженер-технолог). Для профессионалов более важно, чтобы в ситуациях взаимодействия другие субъекты имели несколько иные паттерны качеств (Толочек, 1995; 2018; 2020; 2021). Другими словами, *реальная профессиональная совместная деятельность людей есть ситуации дополнения, достраивания «целого» в границах взаимодействий и возможностей взаимодействующих субъектов*. То есть всегда есть нечто, интуитивно, а часто осознанно добавляемое субъектами до завершённости некоторого целого, их объединяющего.

Предпочтения партнёров в управленческих диадах и триадах (вышестоящий руководитель — руководитель — нижестоящий руководитель) подчиняются не принципу сходства, подобия, а другим законам и отношениям, которые можно называть компенсаторными, дополняющими, синергичными. Управленческую триаду (как ключевой фрагмент организации совместной деятельности) можно рассматривать как универсальную структурно-функциональную единицу, в которой поведение и деятельность отдельного человека определяются совокупностью факторов (активностью, целями, рабочими функциями людей, их отношениями, технологиями деятельности, организационными структурами).

Диады и триады взаимодействующих людей выступают частью некоторого целого, в которой порождаются и новые интересующие ресурсы. В логике ресурсного подхода такие варианты неизбежных различий людей — своеобразие их стилей, психологических черт, знаний, опыта, — могут выступать как новые возможности, как ресурсы усиление профессионального потенциала каждого субъекта совместной деятельности, как возможности расширения его личностного пространства, как возможность компенсации им ограниченный собственный «Я» посредством интеграции с индивидуальностью другого.

Важными следствиями таких предпочтений и выступает «дополнительность качеств партнёров» как потенциальные ресурсы таких объединений и эффекты неаддитивности. Рабочая группа успешно функционирует, если определённые личностные, интеллектуальные и другие качества более выражены у одних членов группы, тогда как иные качества — у других. Выраженная индивидуальность членов рабочей группы предпочтительнее однообразия. Расширение диапазона личностных, интеллектуальных качеств, профессиональных знаний и умений выступает средствами расширения пространства деятельности группы и «пространства личности» каждого члена группы. Подобные асимметрии устойчиво проявля-

ются как в предпочтениях качеств «верхних» партнёров в профессиональной, должностной, социальной иерархии, так и «нижних» партнёров всеми субъектами — от руководителей высшего звена до специалистов. Асимметрия предпочтения наблюдается в отношении всех групп рассматриваемых нами качеств — интеллектуальных, коммуникативных, личностных, собственно управленческих (см. обзоры: Толочек, 1995; 2018; 2020).

Выделим ещё один эффект совместной деятельности, наблюдаемый нами во взаимодействиях управленцев — *перераспределение функций в управленческой триаде* (вышестоящий руководитель — руководитель — нижестоящий руководитель, подчинённый). В своей деятельности руководители склонны считать её оптимальной организацией передачу партнёрам части своих управленческих задач — до их полного делегирования — до 100%. В обследованных нами управленческих триадах «субъективно удобное» и «оптимальное» распределение функций в среднем было таким: порядка 30–45% своей работы руководители склонны передавать вышестоящему; 45–55% — оставлять себе; около 8–12% делегировать нижестоящему партнеру (Толочек, 1995; 2018, 2021). Феномен перераспределения рабочих функций выступает важным условием сработанности и психологической совместимости субъектов совместной деятельности. Перераспределение рабочих функций также создает новые возможности гибкой адаптации субъектов друг к другу. Но при этом возрастает и роль согласованности социальных установок, адекватности взаимных перцепций и ожиданий партнёров.

Как выше упоминалось, в изучении феномена «команды» выделены эффекты дифференциации лидерских ролей (Р. Л. Кричевский), их «горизонтального» и «вертикального» распределения, «пространственной» (Белбин, 2003) и темпоральной дифференциации (Маргерисон, 2004). К названным и хорошо изученным «измерениям» можно добавлять эффекты функционирования и эволюции команд в большой временной перспективе, допускающей передачу «эстафеты ролей» между членами команды (молодыми, ветеранами), при переходах в другую организацию.

Есть весомые основания говорить о целостности пространственно-временных характеристик внутренней и внешней среды организаций (представляющих своего рода специфические хронотопы комбинации условий. Комбинации условий, действующие если и не неявно, то латентно, если и не постоянно, то ситуативно регулируют закономерности организации и самоорганизации людей в малых и средних контактных социальных группах (смена, бригада, подразделение). В группах, объединяющих людей по критериям сходства по одним основаниям, дополнительности их качеств — по другим, достигается большая удовлетворённость работой, коллективом, руководством и пр. (см. обзор: Толочек, 2021).

Рассматриваемые социальные и социально-психологические эффекты названы нами «*психологическими нишами*». Если личностные особенности субъектов сопряжены с их профессионально важными качествами, возникающими в процессах труда типичными психофизиологическими состояниями, если личностные особенности сочетаются с ценностными ориентациями, смыслами труда, то сущностными свойствами «психологических ниш» можно считать становление особых (новых, дополнительных) психологических механизмов, обеспечивающих: 1) адаптацию человека к множеству динамичных актуальных условий социальной среды; 2) его ориентацию на часть для него субъективно значимых условий среды, в которой такие механизмы обеспечивают наилучшее физиологическое и психологическое функционирование человека; 3) упорядочение в пространстве-времени взаимодействий субъектов; 4) формирование приемлемых для большинства работников фрагментов субкультуры среды организаций (групповых норм, ценностных ориентаций, смыслов труда).

Итак, к настоящему времени изучены множество позитивных и негативных эффектов совместной деятельности людей (пока ещё изучаемых в разных научных контекстах).

Очевидно, актуальной задачей становится и целостный анализ этих эффектов в завершённом пространстве-времени эволюции рабочих групп.

Исторические тренды и возможные перспективы эволюции социальных объектов

Напомним, что в начале XX в. профессии описывались как некоторые целостные и почти неизменные феномены; формулирование требований к работнику предлагалось как общий алгоритм его подготовки, адаптации, оценки его качеств при отборе; в работах первых психотехников не встречаются рассуждения об эволюции профессий (Геллерштейн, 1926; Геллерштейн и др., 1929). В середине столетия появляются варианты формализации в описании разных профессий. Например, согласно модульному подходу, все они состоят из сравнительно небольшого числа базовых универсальных и стабильных модулей, блоков, компонентов; в отечественной психологии эти темы разрабатывались В. Е. Гавриловым (1988), А. К. Марковой (1996) и другими учёными.

В работах учёных последних десятилетий акцентируется внимание на множестве близких понятий, отражающих разные виды труда «человека работающего» (профессия, должность, занятие, работа). Тема «горизонтальных вариаций» форм трудовой деятельности заслуживает серьезного обсуждения, но в наших исследованиях внимание фокусируется на их «вертикальной», иерархической организации.

Если проблему содержания «профессии» рассматривать с позиции структуры теоретического знания науки, то можно предложить иной способ экспликации феномена. Многие социальные и психологические феномены, такие как профессия, профессиональная пригодность, профессиональная подготовленность и другие, в науке первоначально рассматриваются в качестве *идеальных теоретических объектов* (ИТО), то есть научных абстракций, характеристики и свойства которых выделяются на основании теоретического и эмпирического изучения большого числа прототипов (Степин, 2000). На второй ступени познания такое описание объектов конкретизируется; учитываются как общие, атрибутивные свойства ИТО, так и свойства определённого класса объектов, понимаемых как *идеальные эмпирические объекты* (ИЭО). Процесс решения конкретных научных и практических задач (например, определения пригодности конкретного человека к данной профессии, состояния его трудовой мотивации, актуального уровня развития его профессионально важных качеств и тому подобного) ведёт к оперированию конкретными фрагментами реальности — *реальными эмпирическими объектами* (РЭО). К такой последовательности разработки объектов психологии труда можно отнести цепочку «*профессии*» (ИТО) — «*специальность*» (ИЭО) — «*рабочее место*» (РЭО). Объекты первого и второго уровня мы рассматриваем, понимаем, отображаем и описываем не иначе, как идеальные объекты, то есть как научные абстракции, характеризуя их с большей или меньшей точностью и полнотой. И только на основании выявления свойств объектов на первом и втором уровне мы можем переходить к описанию конкретных явлений, процессов, свойств изучаемых фрагментов действительности.

В нашем подходе феномен «профессия» как целое, как ИТО, описывается посредством *семнадцати* составляющих — двенадцати, представленных в анализируемых нами литературных источниках (см. обзоры: Толочек, 2020; 2021), каждое из составляющих выступает как ИЭО или РЭО (область приложения сил человека; общественно-полезная деятельность; общность людей; деятельность, определяющая социальный статус человека; система социального вознаграждения; реальность, формируемая субъектом; система профессиональной

подготовки; профессиональная картина мира; профессиональная этика; система структурирования жизнедеятельности; система структурирования жизненного пути; система самосозидания).

Следуя логике структурного иерархического дифференцированного анализа к атрибутам «профессии» мы добавляем ещё пять необходимых составляющих — иерархическую организацию, дифференциацию на специальности, существование как эволюционирующих сложных комплексов социальных объектов разных типов, научное обеспечение технологий и учебно-методическое сопровождение подготовки субъектов. Таким образом, феномен «профессия» как ИТО описывается посредством семнадцати составляющих (Таблица 1).

В первом приближении «специальность» как ИЭО описывается посредством девяти составляющих, также выступающих как ИЭО или РЭО (заданный предмет; заданные цели; представления о результате; типовые средства деятельности; режимы труда и отдыха; биомеханические и физиологические особенности; система аттестации; система профессиональной реабилитации, система профессиональной переподготовки); РЭО «рабочее место» — семи РЭО (производственная среда; задачи; конкретные средства деятельности; подготовленность; индивидуальные особенности субъекта, деятельность как процесс решения актуальных задач; продукты) (Таблица 1).

Таблица 1. Составляющие «профессии», «специальности» и «рабочего места»

| Профессия | Специальность | Рабочее место |
|---|---|---|
| 1. Область приложения сил человека. | 1. Заданный предмет. | 1. Производственная среда (совокупность физических, социальных, социально-психологических, психологических условий, влияющих на выполнение деятельности). |
| 2. Общественно-полезная деятельность. | 2. Заданные цели деятельности. | 2. Задачи деятельности. |
| 3. Общность людей. | 3. Представления о результате деятельности. | 3. Конкретные средства деятельности (технологии, инструменты, способы действий). |
| 4. Деятельность, определяющая социальный статус человека. | 4. Типовые средства деятельности. | 4. Подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация). |
| 5. Система социального вознаграждения за результаты деятельности человека. | 5. Режимы труда и отдыха (в процессе деятельности). | 5. Индивидуальные особенности субъекта (влияющие на процесс и результаты деятельности). |
| 6. Реальность, формируемая субъектом (сфера социальной активности человека). | 6. Биомеханические и физиологические особенности (выполнения профессиональных действий и деятельности в целом). | 6. Деятельность профессионала как процесс решения актуальных задач. |
| 7. Система профессиональной подготовки (обучения, расширения профессионального опыта, развития компетентности). | 7. Система аттестации. | 7. Продукты деятельности. |
| 8. Профессиональная картина мира. | 8. Система профессиональной реабилитации. | ΣΣ : 1 – РЭО; 2 – РЭО; |
| 9. Профессиональная этика. | 9. Система профессиональной переподготовки. | 3 – РЭО; 4 – РЭО; |
| 10. Система структурирования жизнедеятельности человека. | ΣΣ : 1 – РЭО; 2 – ИЭО и РЭО; 3 – ИЭО и РЭО; 4 – РЭО; 5 – РЭО; 6 – РЭО; 7 – РЭО; 8 – РЭО; 9. РЭО. | 5 – РЭО; 6 – РЭО. 7 – РЭО. |
| 11. Система структурирования жизненного пути человека (карьеры). | | |
| 12. Система самосозидания человека (физического, психического, духовного развития). | | |
| 13. Иерархическая организация. | | |
| 14. Дифференциация (на разные специальности). | | |
| 15. Функционирование и эволюция как комплексов социальных объектов разных типов. | | |
| 16. Научное обеспечение технологий. | | |
| 17. Учебно-методическое сопровождение подготовки субъектов. | | |
| ΣΣ : 1 – ИЭО; 2 – ИЭО; 3 – ИЭО; 4 – ИЭО; 5 – ИЭО и РЭО; 6 – ИЭО и РЭО; 7 – ИЭО и РЭО; 8 – ИЭО; 9 – ИЭО; 10 – ИЭО; 11 – ИЭО; 12 – ИЭО; 13 – ИТО; 14 – ИЭО; 15 – ИЭО; 16 – ИЭО; 17 – ИЭО. | | |

Примечание: ΣΣ — знак обобщения составляющих феномена «профессия» и «трудовой пост» (рассматриваемых как тот или иной тип научных объектов); ИТО — идеальный теоретический объект (по В. С. Стёпину, 2000); ИЭО — идеальный эмпирический объект; РЭО — реальный эмпирический объект.

Акцентируем внимание на том, что в рамках каждой «профессии» нередко весомо различаются по средствам и результатам труда «специальности» (например, в границах профессии «врач» — хирург, терапевт и рентгенолог, педиатр и геронтолог, кардиолог, стоматолог, окулист и другие); в русле «специальности» — особенности деятельности субъекта на разных «рабочих местах» (например, педиатра в специализированной городской клинике, районной и сельской поликлинике). В нашем понимании «рабочее место» (РЭО) — это не только лишь часть физического пространства как рабочая зона, но и часть социального, социально-психологического пространства, в котором реализуются трудовые действия и процессы совместной деятельности людей.

Итак, в феномене «профессия» мы различаем как взаимосвязи, так и проявления разных, более или менее общих составляющих (Таблица 1), разную эволюцию трёх иерархически разных «единиц»: «профессия» — «специализация» — «рабочее место» и видим три уровня отношений этих объектов как: *всеобщее* — *особенное* — *единичное*. Профессия как целое, как ИТО раскрывается посредством обобщённых характеристик (в свою очередь, выступающих в статусе ИЭО и частью РЭО); специальность (ИЭО и РЭО) также описывается посредством обобщённых характеристик (ИЭО); рабочее место (РЭО) — посредством конкретных характеристик (исключительно как РЭО). Выделенные на первом уровне анализа характеристики феномена «профессия» на втором уровне специфицируются, на третьем — привлекаются для понимания сущностных свойств иерархически наименьшей «единицы» — «рабочего места», того «реального эмпирического объекта» (РЭО), реального места трудовой деятельности реального субъекта.

Ещё раз акцентируем внимание на различии составляющих феномена «профессия». Из этого следует, что *критерии профессионального отбора*, отбор к определённой специальности, а равно — совместно с другими людьми успешности субъекта на конкретном *рабочем месте*, — определяются разными условиями; среди последних заметно возрастает «вес» социально-психологических. Следовательно, для прогноза успешности человека как субъекта и эффективности его деятельности на конкретном рабочем месте должно изучать индивидуально-психологические особенности не только человека, но и его партнёров. Вероятно, именно вследствие нетождества феноменов «профессия», «специальность», «рабочее место» в мета-анализах чаще фиксируют сравнительно низкие значения валидности разных методов оценки персонала и кандидатов на работу (Таблица 2).

Таблица 2. Валидность разных методов оценки персонала и кандидатов на работу

| Метод | Валидность | | | |
|-------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|
| | B1 | B2 | B3 | B4 |
| Интервью | .00 — .25 | .20 — .40 | .19 | .07 |
| Тесты достижений | .10 — .20 | .10 — .32 | .35 | — |
| Тесты интеллекта | .20 — .30 | + — | — | .43 |
| Личностные тесты | .20 — .40 | .10 — .30 | — | .10 — .25 |
| Ситуативные методы | .20 — .30 | + — | .20 — .30 | — |
| Суждения коллег | .30 — .40 | .30 — .50 | .20 — .40 | — |
| Биографические методы | .40 — .70 | .30 — .35 | .35 | — |
| Ассессмент-центр | .40 — .75 | ++ | .34 | .44 |
| Рекомендательные письма | — | .17 — .26 | — | — |

Примечание: Валидность дана согласно метаанализу, проведённому независимыми исследователями (указан диапазон минимальных и максимальных значений корреляций, либо — их средние величины), согласно литературным источникам: B1 — Дуракова И. Б., 1998; B2 — Купер Д., Робертсон И., Тинглай Г., 2005; B3 — Маничев С. А., 2000; B4 — Фулер С. Р, Хьюбер В. Л., 2000.

Вероятно, более прогностичными технологиями профессионального отбора будут трёхуровневые, трёхэтапные. На первом этапе проводится «профессиональный» отбор (профо-

риентация, консультации); на втором — с учётом «специальности»; на третьем — конкретного «рабочего места» в структуре конкретной организации, в составе конкретных рабочих групп. Подобные трёхуровневые, трёхэтапные технологии отбора применялись в 1950–1960 гг. в СССР при отборе в первые отряды космонавтов, 1970–1980 гг. в практике комплектования некоторых подразделений вооружённых сил США, национальных сборных спортивных команд в ГДР. Но потенциально лучшим подходом к решению целого класса кадровых вопросов следует признать не «профессиональный отбор», а «профессиональный подбор» — как процесс изучения возможностей людей и психологического сопровождения профессионального становления субъекта.

Парадигмы XX и XXI вв.: задачи психологического сопровождения профессионального становления субъекта

В завершение обзора литературных источников и обобщения опыта психологов в решении задач оценки возможностей человека, кратко сформулируем основные тезисы, которые могли бы стать исходными для оценки персонала и кандидатов на работу в новых исторических условиях. В середине XX в. в подходах к описанию профессий и человека Дж. Холланда, Е. А. Климова, позже, в начале XXI в. — Н. Е. Рубцовой, В. В. Пчелиновой и других авторов, «человек» представлен как завершённая целостность, как «единица» анализа, а «профессия» — как инвариант множества условий, как «единица» анализа. Множество декларированных и латентных «положений» названных подходов отражают методологию *индивидуальной деятельности* человека. Её дополняющей и развивающей может выступать методология *совместной деятельности* людей. Во втором варианте очевидно ограниченные физические и психические возможности каждого отдельного человека могут не только компенсироваться возможностями его партнёров, но и породить синергетические эффекты в процессах взаимодействий людей, содействовать порождению и актуализации интересующих ресурсов. Если при этом исходить из посылок изменчивости, вариативности многих условий технологий деятельности и среды (физической, социально-психологической), возможности их направленного комбинирования, перед нами открываются пространства новых возможностей конструирования деятельности, человека, социальных групп.

Исторические тенденции: изменения человека, организаций, технологий

Многочисленные факты ускоряющихся изменений разных по содержанию, по масштабу социальных объектов обсуждались в обеих частях данной статьи. Эти исторические тенденции нарастающих изменений целесообразно рассматривать в качестве базовых положений, определяющих требования к новым социальным технологиям (своего рода «аксиом» новых парадигм).

Национальные задачи, национальные идеи

Едва ли могут быть излишними опыты рефлексии как типичного для всех стран, так и особенного в истории России. Сошлёмся лишь на два примера, хорошо известных как по радикальности позиции авторов, так и предельной выразительности их аргументов. Согласно оценке В. Цимбурского (1993), Россия как геополитический объект представляет собой своеобразный «остров», имеющий уникальные этноцивилизационную платформу, географическое положение, актуальные и не решаемые на протяжении десятилетий социальные и экономические задачи (не освоенные и не равномерно заселённые территории, ограниченные человеческие ресурсы и др.), а также — окружение устойчиво недружественных государств. В размыш-

лениях А. И. Солженицына (1993) констатируются драматичные социально-исторические особенности эволюции нашего общества и государства, предлагается опыт осмысления нашей исторической ситуации и следующие из этого необходимые преобразования в разных сферах жизни; отмечается острая необходимость скорейшего перехода к решению самых насущных национальных задач, ключевой из которых названо «сбережение народа».

Не входя в развернутые дискуссии, признаем, мы не можем и не должны далее следовать исключительно лишь ранее исторически апробированным в других странах социальным технологиям, в том числе — «управления человеческими ресурсами», в частности — технологиям решения задач профессионального отбора. Особенное и единичное в нашей исторической ситуации требует осмысления и формулирования адекватных и реализуемых дисциплинарных задач. Не «методы», «техники», и «технологии», даже хорошо разработанные нашими зарубежными коллегами, должны выступать исходными для нас, а осознание наших национальных особенностей и актуальных национальных задач. Это и вопросы нашего «идеологического и методологического суверенитета».

Вероятные задачи психологического сопровождения профессионального становления субъекта

В начале XX в. молодые люди, нередко мигранты в города из сельской местности не знали и не могли представлять содержания новых для них профессий. Это послужило основанием сначала выделения особой области работы психотехников — «профорientации», а в конце столетия — становления дисциплинарной ветви — «профорientологии». В настоящее время в справочниках перечисляются тысячи профессий, сотни появляющихся новых; постоянно флуктуирует динамика рыночной востребованности профессий и оплаты труда; периодически переосмысляются специалистами проблемы профессионального образования, содержания профессиональной карьеры. Возрастающая динамичность делает проблему оценки персонала и кандидатов на работу перманентно актуальной. При этом перспективы эволюции субъекта деятельности остаются открытыми. Очевидно, что нашими задачами должны быть не одноактные «срезы» и оценки уровня развития тех или иных качеств человека, а последовательное изучение закономерностей эволюции как отдельных качеств, так и человека в качестве субъекта на протяжении его профессиональной жизни. Предмет нашего изучения должен включать не только «действительное», но и «возможное» (Знаков, 2021). В наш профессиональный тезаурус должны войти такие понятия, как «точечное сопровождение», «персональный аудит», «согласование», «групповая интеграция», «перераспределение ролей», «перераспределение функций» и другие.

«Основы» профессионального отбора XX и XXI: преемственность и развитие

Выраженная динамичность изменений внутренней среды современных организаций требует разработки соответствующих концепций управления человеческими ресурсами, в том числе вопросов, которые объединялись понятием «профессиональный отбор». Выделим несколько базовых тезисов.

1. Ретроспективную психодиагностику (диагностику по образцам прошлого опыта) должна заменить диагностика проективная, перспективная, ориентированная на очередные задачи организации, на новые модели поведения и деятельности, новые требования к персоналу (то есть на подбор и отбор персонала согласно условиям будущих задач).

2. Уникальное сочетание динамичных условий реальной деятельности людей требует разработки соответствующих научных концепций. *Профессиональный отбор* как методологическая установка на одноактную оценку человека и «отбраковку непригодных» должен быть замещён *экологическим подбором*, под которым должно понимать процедуры согласования и

учёта множества конкретных актуальных условий пространства, времени, конкретных задач деятельности, индивидуальных особенностей членов контактных социальных групп.

3. Возрастание роли каждого квалифицированного сотрудника в деятельности компании требует учёта роли и статуса социальных единиц, более крупных, чем отдельный субъект (функциональных диад и триад, других малых социальных групп), взаимодействующих в актуальных контекстах формальных, неформальных и внеформальных подструктур организаций. Поскольку успешность функционирования малых социальных групп во многом определяется ролью лидера, целесообразно и ведомых подбирать не по усредненному «образцу», а согласно принципу дополнительности (качеств, индивидуальности и ресурсов субъектов совместной деятельности). Ориентирами должны выступать не «нормы» вчерашнего дня, не образы «идеального работника», а возможности получения неаддитивных эффектов при совместной деятельности людей. «Каноны» психологии XX в., психологии «просвещённого эгоцентризма» должны уступать место императиву психологии взаимодействия людей.

4. До настоящего времени диагностика меры соответствия субъекта требованиям деятельности сводится к оценке отдельных качеств отдельного человека. Перспективным видится изучение меры согласованности структур разных уровней организации человека (нейродинамического, психодинамического, личностного), меры соответствия структур в целостной индивидуальности человека («интегральной индивидуальности», по В. С. Мерлину), меры соответствия, согласованности, самоподобия структур его стиля деятельности соответствующим структурам индивидуальности и стилей партнёров.

5. Важной и актуальной задачей видится необходимость создания и активного использования специалистами *банков данных*, то есть расширение возможности «сквозного» обращения к эмпирическим данным разными специалистами. Целесообразно актуализировать потенциал *математической статистики, математического моделирования*. На смену тривиальному отбору, приёму, увольнению должна прийти *кадровая логистика* как возможность проектирования потребности, управления и развития человеческих ресурсов не в границах отдельных компаний, а в масштабе сети организаций, отрасли, региона, страны.

Таблица 3. Основные положения парадигм начала XX и начала XXI в.

| Критерии | Парадигмы XX в. | Парадигмы XXI в. |
|-------------------------------------|---|---|
| 1. Ценности | «Человек — товар» | «Человек — самооценность» |
| 2. Ориентиры | На стандарты | На вариативность |
| 3. Вектор времени | Реконструкция прошлого | Конструирование будущего |
| 4. Основания для принятия решения | Непротиворечивость, соответствие отдельных элементов «эталону», отбор лучшего из предложенного | Изучение альтернативных вариантов, преобразование исходного состояния социальных объектов (групп людей, структур их взаимодействий) |
| 5. Результаты | Запланированные | Вероятностные |
| 6. Функции психолога | Оценивание, воздействие | Взаимодействие, сопровождение |
| 7. Отношения «сторон» в организации | Человек — объект воздействия | Человек — субъект деятельности, развития, взаимодействия |
| 8. Последствия | Предполагается неизменность, постоянство свойств человека, предсказуемость поведения и деятельности | Прогнозируются, организуются, корректируются вероятные изменения |

6. Идеологемы и методология профессионального отбора, получившие своё концептуальное оформление в XX в. должны быть переосмыслены. В XXI в. профессиональный отбор как процедура оценки персонала организации и кандидатов на работу должны рассматриваться не как отдельные задачи оценки и отбраковки людей, а как включённые в завершённые циклы взаимосвязанных задач — профессиональной ориентации, профессиональной консультации, профессионального обучения и переподготовки, оценки работы и аттестации,

профессиональной реабилитации. Все взаимосвязанные задачи *психологического обеспечения профессиональной деятельности* (ПОПД) должны быть интегрированы и концептуально оформлены до их предельно широкой постановки — как *психологическое сопровождение профессионального становления субъекта* (ПСПСС) на протяжении всей его трудовой жизни. Идеологемы XX в. (минимизации инвестиций в человека, получение максимальной прибыли и тому подобные) должны быть переосмыслены. Возможна и целесообразна интеграция ключевых целей работодателя и работника, его личностного и профессионального развития и роста производительности труда, задач отдельной организации и общества в целом.

7. Учёт и контроль возрастающего динамизма исторических изменений социальных объектов, а для нас как приоритетные задачи — *сбережение народа*³, — должно рассматривать как возможные и необходимые положения новой парадигмы профессионального отбора — парадигмы XXI в.

Обобщая, особенности восприятия «человека работающего», задач его оценки и управления его деятельностью как «парадигмы» (в широком смысле слова), представим в таблице 3.

Заключение

Можно согласиться, что мы выходим из «мира линейных изменений» и вступаем в «ВУКА-мир» — нестабильный, неопределённый, сложный, неоднозначный, что данные наблюдений за последние 30–50–100 лет могут оказаться интересными фактами, но их анализ — малопродуктивным занятием. В качестве реальной альтернативы «аналитизму» во всех его проявлениях может выступать ориентация на ключевые задачи России в XXI в. Если Россия — «остров», по В. Цимбурскому, нам не нужно дожидаться новых разработок наших зарубежных коллег, а должно самим создавать нам нужные социально-психологические технологии. Если главной национальной задачей, национальной идеей должно стать «сбережение народа», согласно А. И. Солженицыну, значит, решающим во всех наших деяниях должны становиться не краткосрочные «акты», а стратегические решения, ориентированные на долгую временную перспективу способы, формы, средства психологического сопровождения профессионального становления субъекта, его развития как личности. Главными для нас должны стать не вопросы сиюминутной занятости людей, не заполнения вакантных рабочих мест. Нашими перманентными задачами должны стать психологическое сопровождение профессионального становления человека как субъекта и как личности в продолжение его профессиональной жизни, изучение эффектов совместной деятельности людей, поиски условий порождения и использования интрасубъектных ресурсов.

В обозримой перспективе актуальными задачами могут стать и противоположные первоначальным — не только лишь подбор людей для работы, но и подбор вида деятельности «под человека», как средства, предполагающего его развитие и совершенствование (на определённых этапах карьеры, в части его трудовой жизни). Следовательно, приоритетным предметом изучения для нас должны выступать не только отдельный человек как субъект, «работник», «индивид» и не решение отдельных задач оценки персонала и кандидатов на работу той или иной организации, но, прежде всего, рабочие группы и команды (в которых возможны синергетические эффекты и актуализация интересубъектных ресурсов, вслед-

³ Первым тезис — «сбережение народа», — как главную задачу для Елизаветы I сформулировал Иван Петрович Шувалов в середине XVIII столетия. (Напомню, по мнению историков, за время правления Петра I население России сократилось на треть...). Разрушение государства и реформы 1990-х гг. имели столь же драматические последствия для нашей страны и для людей. О сбережении народа как главной задаче нового государства с начала 1990-х гг. стал говорить и писать А. И. Солженицын. В 2000-х гг. об этой задаче как самой актуальной неоднократно говорит Президент Российской Федерации В. В. Путин. В 2015 г. юридически оформилось Общероссийское Общественное Движение «За сбережение народа»: «...государственные законы и деятельность правительства нужно оценивать, исходя из главного критерия, каковым является сбережение народа».

ствии перераспределения ролей и рабочих функций, вследствие актуализации дополнительной личностных, интеллектуальных и иных качеств и социальных ролей). Следует изучать не только «действительное», измеримое «здесь и теперь», но и потенциально «возможное». Своего решения требуют задачи управления и развития человеческих ресурсов не только в границах отдельных компаний, но и в масштабе сети организаций, отрасли, региона, страны.

Финансирование

Исследование выполнено в рамках Государственного задания Министерства науки и высшего образования РФ, тема № 0138-2021-0010 «Регуляция социального взаимодействия в условиях удалённой работы»).

Литература

- Барабанщиков, В. А. (2012). Принцип системности в психологической науке. В сб.: А. Л. Журавлев, В. А. Кольцова (ред.). *Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Часть 1* (17–26). М.: Институт психологии РАН.
- Бодров, В. А. (2001). *Психология профессиональной пригодности*. М.: ПЕР СЭ.
- Бек, У. (2000). *Общество риска. На пути к другому модерну*. М.: Прогресс-Традиция.
- Белбин, Р. М. (2003). *Типы ролей в командах менеджеров*. М.: НИРО.
- Бодрийяр, Ж. (2001). *Система вещей*. М.: Рудомино.
- Гаврилов, В. Е. (1988). *Составление и использование психофизиологических характеристик профессий*. Л.: ВНИИ профтехобразования.
- Геллерштейн, С. Г. (1926). *Психотехника*. М.: Новая Москва.
- Геллерштейн, С. Г., Коган, В. М., Шпигель, Ю. И., Шпильрейн, И. Н. (1929). *Руководство по психотехническому профессиональному подбору*. И. Н. Шпильрейн (ред.). М.-Л.: ГИЗ.
- Демин, А. Н., Демина, И. В. (2020). Проблема адаптации человека к скорости социальных процессов. *Человеческий капитал*, 10(142), 80–88. DOI: 10.25629/НС.2020.10.05
- Дёмин, А. Н. (2021). Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению. *Организационная психология*, 11(2), 98–123.
- Дружилов, С. А. (2017). Профессионально-деструктивная деятельность как проявление профессиональной маргинализации и депрофессионализации. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 2, 45–63.
- Дуракова, И. Б. (1998). *Управление персоналом: отбор и найм. Исследование зарубежного опыта*. М.: Центр.
- Жуков, Ю. М., Журавлев, А. В., Павлова, Е. Н. (2008). *Технологии командообразования*. М.: Аспект Пресс.
- Знаков, В. В. (2021). *Психология возможного: Новое направление исследований понимания*. М.: Институт психологии РАН.
- Купер, Д., Робертсон, И., Тинглай, Г. (2005). *Отбор и найм персонала: технологии тестирования и оценки*. М.: Вершина.
- Маничев, С. А. (2000). Методы диагностики ПВК менеджеров. В сб.: Г. С. Никифоров (ред.). *Психология менеджмента* (243–280). СПб.: СПбГУ.
- Маргерисон, Ч. Дж. (2004). *«Колесо» командного управления: Путь к успеху через систему управления командой*. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс.
- Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма*. М.: РАГС.

- Мид, М. (1988). *Культура и мир детства: Избр. произведения*. М.: Наука.
- Нестик, Т. А., Журавлев А. Л. (2018). Отношение к глобальным рискам: социально-психологический анализ. *Психологический журнал*, 39(1), 127–138.
- Радаев, В. В. (2018). Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ. *Социологические исследования*, 3, 15–33.
- Сеннетт, Р. (2004). *Коррозия характера*. Новосибирск: Тренды.
- Солженицын, А. И. (1995). Как нам обустроить Россию? В сб.: Солженицын А. И. *Публицистика: в 3 т. Т. 1* (538–598). Ярославль: Верхняя Волга.
- Стендинг, Г. (2014). *Прекариат: новый опасный класс*. М.: Ад Маргинал Пресс.
- Степин, В. С. (2000). *Теоретическое знание*. М.: Прогресс-Традиция.
- Толочек, В. А. (1995). Стилиевые характеристики и взаимодействия руководителей в управленческой структуре. *Вестник Моск. ун-та. Серия 14: Психология*, 3, 11–19.
- Толочек, В. А. (2018). *Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора*. М.: Юрайт.
- Толочек, В. А. (2020). *Психология труда*. СПб.: Питер.
- Толочек, В. А. (2021). *Технологии профессионального отбора*. М.: Юрайт.
- Фулер, С. Р., Хьюбер, В. Л. (2000). Набор и отбор персонала. В сб.: М. Пул, М. Уорнер (ред.). *Управление человеческими ресурсами* (846–861). СПб.: Питер.
- Цымбурский, В. (1993). *Остров Россия. Полис*. URL: http://www.archipelag.ru/ru_mir/ostrov-rus/symbur/island_russia/
- Шапошников, Б. М. (1927). *Мозг армии. Кн. 1*. М.: Военный вестник.
- Howe, N., Strauss, W. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow & Company.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s–2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Sverke, M., Hellgren, J. (2002) The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23–43.
- Virilio, P. (1999). Indirect Light, Extracted from "Polar Inertia". *Theory, Culture & Society*, 16(5–6), 57–70.

Поступила 14.04.2021



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Professional selection: paradigms of the 20th and 21st centuries. Second part

Vladimir A. TOLOCHEK

Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia

Abstract. The series of two articles discusses the methodology and ideologemes of professional selection. The tendencies of historical changes in the state of various social objects (people, social groups, organizations, institutions), subject areas of psychology and disciplinary methodology, understanding of the content of social demand by psychologists are considered. *Purpose.* The purpose of the study is to critically analyze the theories and practices of solving problems of professional selection. The subject of the research is professional selection as a scientific and scientific-practical problem. *Methods.* During the study, historical and theoretical analysis and retrospective analysis of the results of empirical studies were used. Hypothesis: the formulation of scientific and scientifically practical problems is determined by the interaction of a number of factors — the evolution of social objects, actual and latent social demand, the state of the methodology and methods of the discipline, and others. Adequate methodological reflection of the state of social objects, forms of social inquiry, the state of methodology and methods of the discipline contributes to the success of solving disciplinary scientific and scientific-practical problems, while inadequate reflection reduces it. *Findings.* In conclusion of the second part of the article, it is stated that the main issues for psychologists should be the issues of not momentary employment of people and not filling vacancies. Permanent tasks should be the psychological support of the subject's professional development during a person's professional life, the study of the effects of joint activities, the search for conditions for the generation and use of intra-subjective resources. The priority subject of study should be not an individual person as a subject but working groups and teams (in which synergistic effects are possible due to the redistribution of work functions, due to the actualization of the complementarity of personal, intellectual, and other qualities and social roles). It is necessary to study not only the "real", measurable "here and now", but also the potentially "possible". The tasks of managing and developing human resources require their solution not only within the boundaries of individual companies, but also on the scale of a network of organizations, industries, regions, and countries.

Key words: professional selection; paradigms; tasks; professional development of the subject.

Financial support

The study was carried out within the framework of the State assignment of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, topic No. 0138-2021-0010 "Regulation of social interaction in conditions of remote work".

References

- Barabanshchikov, V. A. (2012). Printsip sistemnosti v psikhologicheskoy nauke In A. L. Zhuravlev, V. A. Kol'tsova (Eds.). *Razvitiye psikhologii v sisteme kompleksnogo chelovekoznaniya. Chast' 1* (17–26). M.: Institut psikhologii RAN.
- Baudrillard, J. (2001). *Sistema veshchey* [The system of things]. Moscow: Rudomino.
- Bek, U. (2000). *Obshchestvo riska. Na puti k drugomu modernu*. M.: Progress-Traditsiya.
- Belbin, R. M (2003). *Tipy roley v komandakh menedzherov*. M.: HIPPO.
- Bodrov, V. A. (2001). *Psikhologiya professional'noy prigodnosti*. M.: PER SE.
- Diomin, A. (2021). Psikhologiya prekarной zanyatosti: stanovlenie predmetnoy oblasti, osnovnyye problemy i podkhody k ikh izucheniyu [Precarious employment psychology: formation of subject area, main problems and approaches to their study]. *Organizacionnâ psihologiâ (Organizational Psychology)*, 11(2), 98–123 (in Russian)
- Diomin, A. N., Diomina, I. V. (2020). Problema adaptatsii cheloveka k skorosti sotsial'nykh protsessov. *Chelovecheskiy kapital*, 10(142), 80-88. DOI: 10.25629/HC.2020.10.05 10.
- Druzhilov, S. A. (2017). Professional'no-destruktivnaya deyatelnost' kak proyavleniye professional'noy marginalizatsii i deprofessionalizatsii. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*, 2, 45–63.
- Durakova, I. B. (1998). *Upravleniye personalom: otbor i nayem. Issledovaniye zarubezhnogo opyta*. M.: Tsentr.
- Fuller, S. R., Huber, W. L. (2000). Nabor i otbor personala [Recruitment and selection of personnel]. In: M. Pool, M. Warner (Eds.). *Upravleniye chelovecheskimi resursami* [Human resource management] (846–861). SPb.: Peter
- Gavrilov, V. Ye. (1988). Sostavleniye i ispol'zovaniye psikhofiziologicheskikh kharakteristik professiy. L.: VNIi proftekhobrazovaniya.
- Gellerstein, S. G. (1926). *Psikhotekhnika*. M.: Novaya Moskva.
- Gellerstein, S. G., Kogan, V. M., Spiegel', Yu. I., Spielrein, I. N. (1929). *Rukovodstvo popsikhotekhnicheskomu professional'nomu podboru*, I. N. Spielrein (ed.). M.-L.: GIZ.
- Howe, N., Strauss, W. (1991). *Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow & Company.
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment systems in the United States, 1970s–2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Kuper, D., Robertson, I., Tinglay, G. (2005). *Otbor i nayem personala: tekhnologii testirovaniya i otsenki*. M.: Vershina.
- Manichev, S. A. (2000). Metody diagnostiki PVK menedzherov. In G. S. Nikiforov (ed.) *Psikhologiya menedzhmenta* (243–280). SPb.: SPbGU.
- Margerison, C. J. (2004) «Koleso» komandnogo upravleniya: Put' k uspekhu cherez sistemu upravleniya komandoy ["Wheel" of team management: The path to success through the team management system]. Dnepropetrovsk: Balans Biznes Buks.
- Markova, A. K. (1996). *Psikhologiya professionalizma*. M.: RAGS.
- Mead, M. (1988). *Kul'tura i mir detstva: Izbr. proizvedeniya*. M.: Nauka.
- Nestik, T. A., Zhuravlev, A. L. (2018). Otnosheniye k global'nym riskam: sotsial'no-psikhologicheskiy analiz. *Psikhologicheskij zhurnal*, 39(1), 127–138.
- Radaev, V. V. (2018). Millenialy na fone predshestvuyushchikh pokoleniy: empiricheskij analiz [Millennials Against the Background of Previous Generations: An Empirical Analysis]. *Sociological Research*, 3, 15–33.

- Sennett, R. (2004). *Korroziya kharaktera*. Novosibirsk: Trendy.
- Shaposhnikov, B. M. (1927). *Mozg armii. Kn.1*. M.: Voyennyy vestnik.
- Solzhenitsyn, A. I. (1995). *Kak nam obustroit' Rossiyu? Publitsistika: v 3 t. T. 1* (538–598). Yaroslavl': Verkhnyaya Volga.
- Stending, G. (2014). *Prekariat: novyy opasnyy klass*. M.: Ad Marginal Press.
- Stepin, V. S. (2000). *Teoreticheskoye znaniye*. M.: Progress-Traditsiya.
- Sverke, M., Hellgren, J. (2002) The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new Millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 23–43.
- Tolochek, V. A. (1995). Stilevyye kharakteristiki i vzaimodeystviya rukovoditeley v upravlencheskoy structure. *Vestnik Mosk. un-ta. Seriya 14: Psikhologiya*, 3, 11–19.
- Tolochek, V. A. (2018). *Psikhologicheskoye obespecheniye professional'noy deyatel'nosti. Metodiki professional'nogo otbora*. M.: Yurayt.
- Tolochek, V. A. (2020). *Psikhologiya truda*. SPb.: Piter.
- Tolochek, V. A. (2021). *Tekhnologii professional'nogo otbora*. M.: Yurayt.
- Tsyburskiy, V. (1993). *Ostrov Rossiya. Polis*. URL: http://www.archipelag.ru/ru_mir/ostrov-rus/cymbur/island_russia/
- Virilio, P. (1999). Indirect Light, Extracted from "Polar Inertia". *Theory, Culture & Society*. 16(5–6), 57–70.
- Zhukov, Yu. M., Zhuravlev, A. V., Pavlova, Ye. N. (2008). *Tekhnologii komandoobrazovaniya*. M.: Aspekt Press
- Znakov, V. V. (2021). *Psikhologiya vozmozhnogo: Novoye napravleniye issledovaniy ponimaniya*. M.: Institut psikhologii RAN.

Received 14.04.2021