



Профессиональная карьера как феномен: открытые вопросы. Часть первая

ТОЛОЧЕК Владимир Алексеевич

ORCID: 0000-0003-1378-4425

Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия

Аннотация. В первой статье обсуждаются история, научные традиции, подходы в изучении профессиональной карьеры в зарубежной и в отечественной психологии. Ряд малоизученных и дискуссионных аспектов проблемы определяются как «открытые вопросы». *Цель.* Цель исследования состоит в изучении профессиональной карьеры как исторически эволюционирующего феномена. *Метод.* Для достижения указанной цели были использованы историко-теоретический анализ, предметно-категориальный анализ. *Гипотезы:* 1. В разных условиях социальной среды (исторических, географических, экономических, профессионально-технологических, организационно-культурных) феномен профессиональной карьеры проявляется по-разному в его общих, особенных и единичных свойствах. 2. Представители разных социальных групп по-разному воспринимают феномен профессиональной карьеры. 3. В профессиональной картине мира субъекта профессиональная карьера может принимать разные формы и значения (в зависимости от возраста, социального опыта, профессиональной квалификации). *Результаты.* В заключение первой статьи констатируется, что феномен «профессиональная карьера» обычно рассматривается вне аспектов его исторической эволюции. Ранее сложившиеся немногие «классические» подходы имеют исторически преходящий характер, но выступают прототипами для последующих концепций. К середине XX в. расширился интервал профессионального и должностного продвижения человека. К началу XXI в. расширились формы профессиональной деятельности и занятости людей и проявления феномена профессиональной карьеры; разрабатываются социальные технологии управления карьерой, ориентированные на помощь представителям разных социальных групп; обосновывается возможность разных «стартовых позиций» и карьерных траекторий у разных людей. Возрастание количества понятий, описывающих проявления феномена, требует критического анализа и методологического «аудита». Мировоззренческим и методологическим барьером остаётся бинарное мышление, расчленяющее феномен на противоположные части, изучение карьеры в рамках парадигмы индивидуальной, а не совместной деятельности. Вне предметного поля остаются роль негативных обстоятельств, жизненных и профессиональных кризисов. *Ценность результатов.* Полагается, что конструктивной методологией станет обращение к подходу «системные триады», пригодному в разработке пространственных, темпоральных и других аспектов проблемы, а также — к ресурсному подходу (темам «фазовых переходов», активного взаимодействия человека с условиями социальной среды).

Ключевые слова: профессиональная карьера; субъекты; эволюция; социальные группы; условия; среда; пространство; ресурсный подход.

Введение

Феномен «профессиональная карьера» (ПК) с конца XX в. становится массовым явлением, имеющим высокую личностную и социальную значимость. Если «успешная карьера» в восприятии человека побуждает его к продуктивной профессиональной деятельности и способствует его успешной самореализации в разных сферах жизнедеятельности (в семейной, прежде всего), поддерживает удовлетворённость отношениями в социальных группах (в рабочих, в семье, в досуговых), то «неуспешная карьера» — часто широко иррадирует на отношения человека с другими людьми, с социальными институтами — до разрывов дружеских и семейных связей, неудовлетворённости собой, людьми, государством, политическим руководством, перспективами развития страны.

В освещении этой проблемы просматриваются явные традиции и стереотипы описания. Изменяющаяся социальная действительность чаще побуждает к разработке новых концепций. В разных концепциях карьеры акцентируются отдельные фрагменты, при этом недооценивается содержательное сближение и «слияние» с другими сопряжёнными проблемами (общее и профессиональное образование, здравоохранение, пенсионное обеспечение). Сокращение интервалов времени надёжного планирования жизненного пути человека, снижение вероятности «однозначных» прогнозов, утрата прежнего потенциала социальной стабильности по-новому заявляют об актуальности обсуждаемых вопросов (Минина и др., 2021; Bezanson, 2003; Collin, Watts, 1996; Jarvis, 2003; Leung, 2008).

Изучение и выявление особенностей феномена ПК, его восприятия работниками российских предприятий и организация начала XXI в. (лицами разного возраста, разных профессий, типов организации) как научная и научно-практическая проблема, обладает высокой социальной значимостью и актуальностью. Актуальны и перспективы разработки социальных технологий управления ПК субъектов при обращении к феномену «ресурсы». Важно выделение тех условий социальной мезо- и микросреды, актуализация которых как ресурсов позволит проводить направленное формирование, изменения, смещения, коррекции представлений человека о его карьере, так же, как и возможностей реального управления карьерой. Целенаправленное управление человеческими ресурсами в масштабе организации, региона, государства позволит лучше планировать разные виды масштабных работ, размещения и перемещения людей между регионами (например, в районы строительства и функционирования крупных социальных объектов, значимых в масштабе государства).

Цель исследования — изучение профессиональной карьеры как исторически эволюционирующего феномена. В ходе достижения поставленной цели были выдвинуты следующие гипотезы.

1. В разных условиях социальной среды (исторических, географических, экономических, профессионально-технологических, организационно-культурных) феномен ПК проявляется по-разному в его общих, особенных и единичных свойствах.

2. Представители разных социальных групп по-разному воспринимают феномен ПК.

3. В профессиональной картине мира субъекта ПК может принимать разные формы и значения (в зависимости от возраста, социального опыта, профессиональной квалификации).

Методы: историко-теоретический анализ, предметно-категориальный анализ.

Профессиональная карьера как объект и предмет исследований

Оценку состояния проблемы профессиональной карьеры предпочтительно связывать с восстановлением истории изучения феномена и особенностей его концептуальных

отражений учёными и практиками. Выделим несколько содержательно обособленных частей в освещении проблемы, в описаниях и объяснениях феномена.

Актуальность проблемы и социальный запрос

Обратим внимание на время обращения учёных к изучению феномена и его научной экспликации — первые работы Д. Сьюпера, Дж. Холланда выходят в 1950-х гг. (Holland, 1958, 1959; Super, 1957; др.). В это время в Западной Европе и США получают дальнейшее развитие демократические институты (возрастают права профсоюзов и уровень социальной защиты людей, снижается безработица, улучшается медицинское обеспечение, более доступным становится получение высшего образования). В 1950-х гг. открываются реальные возможности для многих, в том числе, для выходцев из низовых социальных слоёв, подниматься до «вершин» административной иерархии (примерами могут быть биографии менеджера, затем предпринимателя и организатора «Римского клуба» Аурелио Печчеи; менеджера Роберта Макнамары, первого Президента компании «Форд Мотор», не члена семьи Фордов, позже — министра обороны США, затем Президента Всемирного банка; Ли Яккока, второго не из Фордов Президента компании «Ford Motor», затем Президента компании «Крайслер»)¹.

В первые послевоенные годы в странах Европы и Северной Америки происходит становление «общества потребления» — последовательный рост благополучия людей, снижение уровня безработицы, возрастание уровня социальной поддержки. В этих благоприятных исторических и социально-экономических условиях и происходит концептуальное оформление нового «социального запроса» как утверждение оптимальной и рациональной стратегии трудовой жизни человека (социальные блага в обмен на труд: «8 часов — работа, 12 — карьера»). На «фоне» устойчивого социального благополучия широких масс людей учёные видели немногие оптимальные варианты карьерных стратегий. Несколько ключевых положений концепций профессиональной карьеры оформляются в трудах пионеров этого движения, которые в последующем на долгие годы становятся «базовыми».

Особенности исторических формируемых концепций профессиональной карьеры

В работах ведущих специалистов на протяжении XX в. устойчиво воспроизводятся несколько характерных особенностей.

1. В авторских «теориях» используются фрагменты научных концепций, ранее предложенных в социальной психологии и психологии личности, позже — в социологии, культурологии. Учёными активно интегрировался научный актив, накопленный к середине XX в. в гуманитарных дисциплинах, включая предложенные научные понятия.

2. Феномен «карьера» объясняется как сложная «конструкция» разнородных компонентов (профессиональных технологий, формальных структур организации, корпоративной культуры, социальных представлений о работнике). Его разработка и объяснение проводились преимущественно на основе теорий личности и (или) организации как подведение под «базу» общих теорий. Понятийный аппарат, фрагментарно заимствованный из разных источников, не во всём выступает как адекватный и универсальный инструмент исследования.

3. Регулярные доработки учёными первоначально предложенных ими концепций на протяжении 20–40 лет (см.: Holland, 1958–1999; Super, 1957–1996; Gottfredson, 1981–2005; Savickas, 1996–2002–2013) были типичными приёмами в вызревании этих концепций.

¹ Некоторые социальные «по послабления» имели место уже на протяжении XVIII–XIX вв., но как исключения из правил. Так, в русской армии, согласно «Табели о рангах», с XVIII в. допускалось продвижение на офицерские должности недворян с последующим получением ими личного или наследуемого дворянства. Но такие карьерные продвижения были редки, в пределах «допустимого» интервала (до середины XIX в. до чина младших офицеров, во второй половине — старших офицеров, в XX в. — генеральского звания), «цена» была предельно высока (храбрость, отвага, находчивость на поле боя); карьерное продвижение на несколько «ступеней» сопровождалось переводом отличившегося в новое, привилегированное социальное сословие. Несколько позже такая практика распространилась и на гражданскую государственную службу.

Объяснениями этим регулярно повторяющимся актам можно считать первоначально лишь частично «схваченные» фрагменты социальной действительности посредством ограниченного понятийного аппарата; соответственно, многие выделенные особенности карьеры требовали последующих уточнений, дополнений. Второй причиной назовём быструю историческую эволюцию феномена, которая побуждала учёных следовать за его новыми проявлениями, предлагать новые констатации, описания, объяснения. Другими словами, на протяжении длительного времени сохраняется осознание учёными неполноты описания ими феномена, рассогласованности описаний и его сущностных свойств, иначе проявляющихся на новых моделях, побуждающих к повторным опытам их научной экспликации.

4. Наличие немногих² общепризнанных основных концепций карьеры, их длительное сосуществование (Минина и др., 2021; Leung, 2008). Взаимное заимствование отдельных фрагментов указывает на многогранность феномена, его быструю историческую изменчивость, разные проявления у представителей разных социальных групп — профессиональных, возрастных, этнических (Минина и др., 2021; Osipov, 1990). Одной из причин длительного сосуществования нескольких концепций карьеры (от 30 до 50 лет) выступает крайняя сложность феномена, не позволяющая его «исчерпывающе полно» эксплицировать в русле какой-либо одной научной традиции, ограниченным набором методологических и методических средств, в «рамках» одной концепции.

5. Постепенное смещение от первых «предикативных» чётко концептуально очерченных «теорий» к хронологически последующим «конструктивистским» (интегративным, синтетическим, комплексным) научным экспликациям также указывает на сложность и многогранность феномена, его быструю эволюцию во времени, выраженную вариативность проявлений в разных культурах, разную актуализацию у представителей разных социальных групп.

6. Индивидуалистическая ориентация: в разных концепциях карьеру представляют как феномен, характеризующий отдельного человека, возможные траектории его профессиональной жизни и социального продвижения. Во второй половине XX в. человек как «носитель» профессиональной активности, как реализатор своей карьеры обозначается понятиями «актор», «агент», «агентность» (близкими к используемым отечественными учёными понятиями «субъект», «субъектность»). И здесь важно отметить, что: а) смещение акцентов проблемы на «полюс» субъекта имело весомые основания, но не способствовало раскрытию всех сущностных свойств феномена; б) описание и объяснение феномена ПК реализуемого в парадигме индивидуальной деятельности, а не совместной деятельности, также ограничивает возможности его познания.

7. Нередко в эмпирических исследованиях не подтверждается валидность ряда фрагментов «классических теорий карьеры» (Минина и др., 2021), что также указывало на ограничения типичных моделей, устоявшегося понятийного аппарата, рассматриваемых социальных контекстов, инерционности научных традиций.

Итак, обобщая, можно констатировать следующее. Во-первых, разработка проблемы профессиональной карьеры во второй половине XX в. проводилась преимущественно экстенсивно: «ядром» научных концепций выступали фрагменты разных общепризнанных теорий, ранее предложенных в психологии, социологии и других гуманитарных дисциплинах. Во-вторых, адаптация концепций карьеры, их согласование с эволюционирующей действительностью проводилась как регулярная их доработка, как достраивание к избранному

² «Современные подходы и практики к профориентации в той или иной форме восходят к пяти классическим теориям. Это: теория профессиональных типов личности в рабочей среде Дж. Холланда; Я-концепция в теории карьерного развития Д. Сьюпера; теория адаптации к работе; теория исключений и компромисса Л. Готтфредсона; социально-когнитивная карьерная теория. Эти теории были созданы в середине XX в. и в различных формах существуют до сих пор» (Минина и др., 2021, с. 10).

основанию новых «ветвей» «аспектов», «компонентов». В-третьих, в разных концепциях в большей или меньшей степени проявляются идеологемы «западного мира». В-четвёртых, периодические проверки популярных концепций в новых культуральных средах не всегда подтверждают их адекватность и валидность методического инструментария, используемого для описания и диагностики карьеры.

Методологический арсенал концепций профессиональной карьеры

В работах ведущих специалистов устойчиво воспроизводятся несколько сходных особенностей, позволяющих их определять как типовые научные подходы. Повторим, в зарубежной психологии тема профессиональной карьеры (ПК) стала активно изучаться со второй половине 1950-х гг. К настоящему времени сложились и откристаллизовались основные подходы и течения: развивающейся перспективы (Super, 1957; 1992; Tiedeman, O'Hara, 1963), выбора карьеры (Holland, 1958; 1985), психодинамической теории выбора карьеры (Roe, 1956), подкрепления (Mitchell, Jones, Krumboltz, 1979), теории ограничений и компромисса (Gottfredson, 1981), теории приспособления к работе (Devis, Lofguist, 1984), карьерных якорей (Schein, 1986), идентификации с карьерой (Noe, Noe, Bachuber, 1990), контракта (Holl, 1993), поливариативной карьеры (Holl, Marvis, 1995), и конструирования карьеры (Savickas, 2002; 2012; 2013).

Для изучения, описания и объяснения феномена привлекаются многие общепризнанные теории — самоактуализации А. Маслоу, социального научения А. Бандуры, самоэффективности Дж. Роттера и её развитие в работах Н. Бенц и Д. Хеккер, К. Тейлор, Д. Полма, Г. Уайт; человеческих отношений Р. Ликерта, оперантного обусловливания Б. Ф. Скиннера. Другими словами, для описания и объяснения феномена карьеры отобилизованы едва ли не все классические теории (личности, периодизации развития, научения и другие), предложенные учёными в середине XX в. Соответственно, общепризнанные теории карьеры конструируются из частей разных концепций, в свою очередь, являющихся фрагментами научных экспликаций социальной действительности, сравнительно более стабильной, предсказуемой, консервативной.

Едва ли требуется развернутая аргументация того, что во второй половине минувшего столетия активно изменились и развивались многие составляющие жизни человека, как и он сам. Состояние современного общества конца XX в. уже характеризовалось философами и социологами как «технологизация», «постиндустриальное общество», «цифровое общество», «цивилизационный слом», «текущая современность», «культурный шок» и тому подобным, а состояния человека — как «эрозия характера», «прекариация» и тому подобное. И неочевидно, что такие эпитеты есть не конечные констатации свершившегося, а развитие и изменение социальных объектов едва ли достигло предела и завершилось.

Более конструктивным будет отражение современности и прогнозирование, чем регулярное воспроизводство «взглядов назад», эффективных констатаций XX в. Итак, методологический арсенал исследований карьеры представляет собой набор небольшого числа наиболее авторитетных концепций, основания которых были оформлены в середине XX в. и воспроизводятся в работах апологетов до настоящего времени. Остаётся ли методологический потенциал типовых концепций карьеры по-прежнему мощным и неисчерпаемым — вопрос открытый.

Увеличение в XX в. продолжительности жизни человека, в том числе, профессиональной, в сочетании с ростом уровня образования и профессиональной подготовленности, увеличение продолжительности периодов ученичества кардинально изменяют структуры профес-

сиональной жизни людей, значит и феномен «карьера» переводят в иную фазу эволюции. Последнее требует более дифференцированного и детализированного вычленения и описания каждого из этапов жизни человека сравнительно с «классическими», выделенными в середине и второй половине XX в. такими учёными, как Ш. Бюллер, Д. Левинсон, Р. Кеган, С. Осипов, Д. Сьюпер, Э. Эриксон и другими, позже с некоторыми коррекциями повторяемых и отечественными психологами — В. А. Бодровым, Е. А. Климовым, Д. И. Фельдштейном и другими.

На рубеже двух тысячелетий сама периодизация развития человека уже рассматривается как гибкий процесс. В разных концепциях за основание периодизации избираются разные биологические, психологические, социальные характеристики — «возраст» Д. Сьюпером, «карьерный возраст» С. И. Сарасоном, «профессиональный возраст» Ю. П. Поварёнковым. В связи с этим вопросы динамики карьеры, её процессуальные аспекты становятся отдельными и важными, если не центральными темами изучения феномена, однако всё ещё вне связи с фактами периодических изменений человеком вида деятельности, места работы, должностной позиции, социального окружения, в том числе, контактных социальных микрогрупп и малых групп. Эти важные факты также остаются в статусе «открытых вопросов».

Одной из последовательно разрабатываемых тем выступают особенности «двойной» профессиональной карьеры спортсменов, офицеров вооружённых сил и силовых структур, ожидаемые, но несостоявшиеся карьеры в бизнесе, в менеджменте, в науке, в искусстве, «женская карьера», равно как и вынужденная необходимость для многих людей в середине жизни «начинать всё заново» также ещё не стали рассматриваться как проявления общих закономерностей периодизации ПК, её циклов, её (само)развертывания и саморазвития. Но эти важные вопросы чаще рассматриваются в иной логике в работах А. Н. Дёмина, А. С. Смирновой, Н. Б. Стамбуловой, Е. В. Харитоновой, Е. А. Хвацкой и других — в контекстах трудовой занятости, вынужденного состояния безработного, угрозы увольнения, вынужденного завершения спортивной карьеры, — в плане «сохранения прежней позиции в организации», а не в плане последовательного и регулярного продвижения человека.

Со второй половины XX в. становятся массовыми новые тенденции в профессиональном становлении людей: многократные смены вида деятельности и места работы, должности и профессии, географические и социальные миграции, периодические состояния безработного, переподготовки, по-новому ставящие вопросы профессиональной карьеры, её периодизации. Всё более массовыми явлениями становятся прецеденты «тройной», «четверной» и тому подобной карьеры³, что требует радикального критического анализа как типовых теорий карьеры, так и их эмпирических и методологических оснований.

Обобщая вышеизложенное, можно констатировать следующее. Во-первых, методологический арсенал разных концепций карьеры, предложенных во второй половине XX в. собирался из фрагментов психологических теорий, предложенных в середине XX в. Во-вторых, возрастающее множество научных версий карьеры отражают и их усиливающуюся дивергенцию как слабо согласованных между собой и часто несопоставимых по их ключевым компонентам. В-третьих, на рубеже двух тысячелетий учёные обращают внимание на возрастающие и ускоряющиеся изменения социальной действительности, так или иначе отражаемой в новых концепциях, в новых научных понятиях. В-пятых, феномен карьеры, захватывающий и интегрирующий в себя множество аспектов социальной действительности в XX в., в XXI в. должен описываться и объясняться посредством новых понятий и новых концепций.

³ Например, автору статьи за последние 40 лет приходилось семь раз радикально изменять сферу деятельности и место работы, чаще вследствие актуализации ряда внешних факторов.

Рубеж двух тысячелетий, глобальные тренды и новые вызовы

Карьера: достаточные и необходимые характеристики феномена

До середины XX в. «достаточными и необходимыми» критериями профессиональной успешности человека выступали постоянная занятость, уровень оплаты труда, перспективы продвижения; к концу минувшего столетия уже далеко не все работники готовы «обменивать жизнь на карьеру», всю жизнь работать в одной компании. Появление феномена «гиг-экономики» (*gig-economy*) и расширение числа и доли гиг-работников (*gig worker*) — лиц с нестандартной занятостью (неполной, проектной занятостью, сезонной, временной, краткосрочной работой и т.п.) много усложняет возможности «приведения к общему знаменателю» критериев профессиональной успешности субъекта, следовательно, и оценки характеристик возможной карьеры.

Принимая во внимание исторические тенденции расширения социально и субъективно значимых факторов успешности (полная занятость, уверенность в своей трудовой занятости, оценки своего жизненного пути, качества трудовой жизни, успешности карьеры, экономического благополучия и пр.), нужно признать, что число критериев такой оценки и в последующем будет возрастать (например, включая меру сохранности и субъективные оценки профессионального здоровья и долголетия, самореализации в профессии и в стадии пост-карьеры). Другими словами, феномен «карьера» становится многовекторным, многоаспектным, многотемпоральным, словом сложнее, чем он выступал в середине XX в.

На рубеже XX и XXI вв. расширяется практика разработки технологий построения и управления профессиональной карьерой человека. В последние годы расширяются разработки социальных технологий активного обучения молодых людей (учащихся средней школы, колледжей, университетов) умению ориентироваться в мире профессий, точнее — их ситуативной востребованности на рынке труда, навыкам самопрезентации при общении с работодателем, навыкам выбора и построения траекторий своей карьеры. Разрабатываются государственные программы активной помощи и консультирования всех социальных групп (школьников, студентов, выпускников учебных заведений) сотрудниками подразделений вузов и служб занятости. Государство (в странах Европы, Северной Америки) всё более активно участвует в формировании и поддержке центров, обеспечивающих «карьерное ориентирование» граждан, «карьерную навигацию» молодёжи, разрабатывает нормативные документы, выделяет штатные должности (в особых центрах, в структурах учебных заведений), финансирует эту деятельность, формирует стандарты работы (Минина и др., 2021).

Итак, в новых исторических условиях появляется всё больше оснований рассматривать ПК как поливариативную (протейную), уникальную в каждом отдельном случае (Holl, Marvis, 1995), в которой допускается появление новых траекторий на каждом очередном этапе эволюции. Следовательно, значительно расширяются диапазоны вариативности и уникальные конфигурации ПК должны найти своё научное обоснование и объяснение. Последнее понимание ПК разделяется и поддерживается отечественными специалистами (Лотова, 2003; Могилевкин, 2007; Молл, 2003; Москаленко, 2007; Поваренков, 2020, Поваренков, Слепко, Цымбалюк, 2019; Пряжников, 2018; Охотский, 1998).

Актуальные проблемы предприятий и организаций в аспекте проблемы профессиональной карьеры

Предметом исследования на рубеже XX-XXI вв. чаще становится ранее сравнительно редкие явления — периодические изменения вида деятельности и места работы как новая социальная норма; возможность возобновления и повторения отдельных фрагментов ПК,

периодические кризисы как «точки бифуркации» в эволюции ПК, вариативность и многообразии приемлемых траекторий карьеры у разных людей. Уже в первых концепциях отмечались факты повторяемости некоторых моментов в становлении ПК человека новой работе — как воспроизводство «карьерных циклов», как движение по «спирали» (Hall, 1993; Super, 1992). Но тема само-развертывания ПК в её становлении ещё не стала стержневой. В конце XX в. в психологии утвердились концепции трёх ключевых факторов развития человека: а) его индивидуальных особенностей; в) условий среды; с) селективных взаимодействий (отбираемых человеком отдельных условий, им формируемых, сопряжённых с активностью человека). Но в проблематике ПК эти детерминированные активностью субъекта возможности его развития и успешного функционирования ещё не получили должного концептуального оформления. Другими словами, опыта целостного описания феномена в совокупности его проявлений как общего-особенного-единичного до настоящего времени нет; такие описания замещаются указаниями на возможную неопределённость состояний феномена в перспективе.

Ещё один неоднозначный аспект обсуждаемой проблемы. ПК чаще последовательно изучалась в её срединных фрагментах (этапах, должностных позициях, времени жизни), в отдельных профессиональных сферах, в которых человек имеет достаточно «степеней свободы» для быстрого и приемлемого для себя построения и изменения своей карьеры. «Полюса» ПК и карьерного пространства изучены меньше. Признаем, что целостное изучение ПК должно включать много предопределяющую предстадию (активность и деятельность человека до начала его явной и активной профессиональной жизни), средние этапы (типичные траектории карьеры в организациях) и постстадию (поведение, самооценки, самоотношение, восприятие мира после отставки). Жизненные и профессиональные кризисы чаще рассматриваются как иллюстрация динамики ПК, но не как эффекты, сопряжённые с её эволюцией. Если до середины XX в. доминировал тезис «личная жизнь — часть карьеры», то в конце столетия более упоминаемым стало утверждение «карьера — часть жизни». Изменились не только ценностные приоритеты наших современников, но само понимание причинно-следственных отношений в детерминации профессиональной эволюции субъекта (и эта тема остается недостаточно освещённой).

Актуальные проблемы российских предприятий и организаций

В работах отечественных учёных и практиков обычно устойчиво воспроизводятся несколько типовых подходов, названных выше. Напомним, что активно проблема ПК первоначально изучалась в североамериканской культуре (формируемой регулярными с конца XIX в. «волнами эмиграции», ориентированной на формирование и воспитание «среднего американца», получающего сравнительно высокую заработную плату, ориентированной на культуру, образно называемой «плавильный котёл»). Позже, в последующих исследованиях были выделены разные варианты субсреды становления ПК и её особенностей: североамериканская, восточная, европейская с последующей дифференциацией (скандинавская, германская, французская и другие). В работах ведущих отечественных специалистов — А. Я. Кибанова, И. Д. Ладанова, Е. П. Молла, В. А. Розановой, В. Л. Розанова, С. И. Сотниковой, А. И. Турчинова, С. В. Шекшни и других — повторяются исторически сложившиеся методологические и методические приёмы.

Отечественно культурные традиции и ценности остаются в «тени», как правило, не рассматриваются, не обсуждаются. Фактически игнорируется и то, что в отечественной культуре сохраняется множество «реликтов» — не декларируемых особенностей управленческой деятельности и поведения руководителей и подчинённых, влияющих на успешность

карьеры первых и вторых. Добавим, что конструктивные моменты в реальной кадровой политике не всегда торжествуют, что даже в 1990–2000-х гг. в сравнительно благополучных сферах — в органах государственной власти — удовлетворены своей карьерой немногие, не более 10–13% служащих (Лотова, 2003; Москаленко, 2007). При изучении стремления служащих (515 человек) к личностно-профессиональному развитию его высокая степень констатировалась у 45% респондентов, средняя — у 28%, низкая — 27%. При группировке служащих по сочетанию ценности карьеры для них и удовлетворённостью ею, высокая ценность карьеры при неудовлетворённости в группе с выраженным стремлением к личностно-профессиональному развитию отмечалась 43% случаев, при умеренной выраженности стремления — 19%, при слабости стремления — в 53% случаев (Мударисов, Синягин, 2016).

Не «всё так просто» и согласно исследованиям зарубежных коллег — в карьере явно различаются три далеко не всегда согласованных между собой аспекта: карьера как таковая («экстернальная карьера»), её восприятие человеком и удовлетворённость карьерой (Attwood, Dimmock, 1996; Barsade, Ward et al., 2000; Gardner, 1995; Garvin, Edmondson, Gino, 2008; Post et al., 2009; White, Smith, Barnett, 1994).

С 1990–2000-х гг. в широко представленном акмеологическом подходе преобладают оптимистичные монотонно-линейные модели личностного и профессионального развития человека, около трёх десятилетий воспроизводимые в множестве публикаций В. С. Агапова, А. А. Бодалёва, А. А. Деркача, Е. А. Могилёвкина, О. А. Москаленко и других. ПК рассматривалась исключительно в её позитивных аспектах как цель, ценность, особая деятельность. Вместе с тем как важное и заметное продвижение в акмеологическом подходе выделим: 1) описания разных типов ПК (в том числе, несколько типов «женской карьеры»); 2) разработка темы собственной активности субъекта (ресурсов, потенциала и пр.); 3) разработка темы подбора и формирования «своего» окружения руководителя — управленческих команд (Мударисов, Синягин, 2016; Синягин, 2001).

На рубеже двух тысячелетий «глобализация», «технологизация», «цифровизация» и другие геополитические смещения, исторические объединения и (или) конфронтации, резко расширяют все формы миграции людей (географической и социальной, «горизонтальной» и «вертикальной»). С одной стороны, интенсивный обмен технологиями между странами выступает позитивным фактором для многих людей, расширяя их персональные возможности и траектории профессиональной жизни; с другой — «глобализация» и широкие возможности миграции могут подрывать потенциал государства («утечка мозгов», «структурная безработица», «гастарбайтерство» и тому подобное) и требуют защиты национальных интересов, государственной целостности. Другими словами, возрастает необходимость целенаправленной деятельности государства по управлению человеческими ресурсами в масштабах страны, расширения и раскрытия возможностей как самореализации человека в профессии, так и содействия становлению адекватной в его восприятии его профессиональной карьеры. В этом плане постановка проблемы карьеры в её общем (всеобщем), особенном и единичном — правомерно и повышает вероятность нахождения конструктивных решений в последующих разработках социальных технологий управления карьерой человека и шире — управления человеческими ресурсами в масштабе страны.

Неизбежным спутником глобализации является эмиграция и иммиграция⁴. На протяжении последних трёх десятилетий в России это процессы имеют «знак минус»: приезжают в страну преимущественно лица, не имеющие даже среднего образования; уезжают — с высшим образованием, имеющие учёную степень. «Цифровизация» и другие технологиче-

⁴ Иммиграция — въезд человека (группы людей) в другую страну с целью смены места жительства; эмиграция — выезд человека (группы людей) из страны.

ские трансформации также резко изменяют прежние типовые формы организации труда и становления карьеры. «Пандемия» и другие подобные массовые явления, масштабные социальные конфликты и войны также снижают определённую человека в перспективах его ПК. Неравномерная плотность населения в России, множество неосвоенных территорий, не выстроенная инфраструктура также указывают на то, что проблема карьеры не может и не должна оставаться центрированной исключительно на персоне и полагаться на активность отдельного человека.

Итак, уникальность исторической и социально-экономической ситуации России на рубеже XX–XXI вв., сложности становления нашей государственности заостряют все выше названные «сложности» отношений в системе «человек — профессия — организация — общество» (Толочек, 2021, 2022). Следовательно, в условиях России XXI в. проблема карьеры смещается в масштаб пространства страны в целом, её регионов, перспективных планов (строительства крупных объектов, освоения новых территорий, перемещения людей из одних регионов в другие, реализация крупных социальных проектов др.). Для нас проблема карьеры сливается с нашими актуальными национальными задачами «сбережения народа».

Следовательно, более важным и необходимым становятся не разработки «универсальных теорий», а изучение феномена карьеры в единстве его общих, особенных и единичных проявлений, значимых для россиян XXI в. Выявление и изучение этих особенностей феномена и разработка концепции, учитывающей эти важные «здесь и теперь» проявления феномена и его восприятия представителями разных социальных групп, наиболее важно в плане последующих разработок социальных технологий управления человеческими ресурсами в масштабе государства и его регионов. «Успешная карьера» в восприятии человека — это не только лишь его личная большая удовлетворённость своей «личной историей». Это также темы взаимодействий и взаимоотношений людей в контактных социальных группах (в семье, в рабочих коллективах), тема удовлетворенности условиями жизни («качеством жизни»), тема поддержки просоциальных форм поведения в быту и прочие.

Обобщим вышеизложенное. Во-первых, исторически расширяются возможные формы трудовой деятельности людей, степени их свободы в планировании своей карьеры, число факторов, значимых для человека и учитываемых им при планировании своей профессиональной деятельности. Во-вторых, линейно-последовательная профессиональная эволюция человека, типичная для начала и середины XX в., дополняется и расширяется новыми возможностями, включающими продолжительные паузы в трудовой занятости, циклы подготовки, карьерные «петли» и повторные опыты самореализации в разных сферах. В-третьих, проявление карьеры как феномена и её восприятие человеком специфично для представителей разных культур и социальных групп. В-четвёртых, расширяющиеся возможности людей в планировании своей карьеры, с одной стороны, побуждают к более полной и ответственной рефлексии её составляющих, факторов, влияющих на траекторию и динамику карьеры, с другой стороны, повышая субъективную значимость карьеры, содействуют росту неудовлетворённости ею у представителей многих социальных групп.

Профессиональная карьера и ресурсный подход: актуальность, необходимость, новизна

Обобщая исторически складывающиеся особенности изучения феномена «профессиональная карьера» и его научных отражений, выделим следующее.

1. Научная разработка проблемы начиналась в 1950-х гг. Восприятие и объяснение учёными траекторий эволюции человека проводилось в логике бинарных оппозиций:

развитие карьеры человека проходит «либо по первому варианту, либо по второму»; если выделялись стадии жизни, то на каждой из них рассматривались те же два варианта — «либо... либо».

2. «Профессия» как социальный феномен воспринималась как целостная «единица анализа», малоизменчивая во времени и пространстве. К началу XXI в. стало очевидным, как высокая вариативность жизненных траекторий разных людей, так и динамичность «профессий», их дифференциация на более устойчивые «единицы» — «специальности»; последние так или иначе проявляются и воплощаются в совокупности конкретных условий деятельности конкретных людей — на «рабочих местах»; при этом все три образования — *профессия, специальность, рабочее место* — имеют разный компонентный состав, что предполагает наличие у субъекта разных групп профессионально важных качеств (ПВК) и компетенции (Толочек, 2021; 2022; Толочек, Журавлева, 2015; Толочек, Денисова, Журавлева, 2011). Выделим также, что профессиональная успешность человека не тождественна его успешности в определённой специализации и не является «гарантией» успешности его работы на конкретном рабочем месте в данной организации, в данной корпоративной культуре, в данных рабочих группах.

Таким образом, изучение и описание феномена «профессиональная карьера» именно как «профессиональной» в настоящее время уже не вполне адекватно эволюционирующей реальности. Люди получают образование, подготовку в рамках конкретной «специальности» и продолжительно профессионализируются в границах определённой «специальности», работая в организациях определённого типа, в пространстве-времени конкретного «рабочего места», то есть, в окружении комплекса конкретных условий среды, взаимодействуя конкретными партнерами, исполняя определённые трудовые функции и социальные роли, решая определённые классы задач. Напомним, что компетентностный подход и понятие «компетенции» и были вызваны к жизни именно необходимостью оценки условий успешности человека в конкретной работе, при решении конкретных задач.

Феномен ПК как бы дифференцируется на три части, на три уровня. Первый, базовый охватывает значительное время жизни человека и может обозначаться понятием «профессиональная карьера»; второй состоит из сравнительно коротких циклов специализации человека в той или иной профессиональной роли, отражаемый широко используемым и адекватным действительности понятием «специальность»; третий состоит из микроциклов — деятельности на определённом рабочем месте — и также обозначается адекватным понятием.

Еще один непростой вопрос — «старт» в профессии; неоднократные изменения человеком места работы и организаций; неоднократные повторения стадий ученичества; программы подготовки и переподготовки специалистов. Едва ли все подобные вариации могут поддерживаться первым багажом качеств, необходимых человеку как субъекту деятельности при его вступлении в активную профессиональную жизнь. Если внимательно рассматривать темпоральные аспекты ПК, то должно признать и наличие моментов дискретных качественных переходов в разных стадиях развертывания карьеры. Можно ожидать, что наше обращение к теме «ресурсы» позволит акцентировать и выделять такие стадии, а равно и психологические и социальные механизмы, преобразующие «условия» окружения в «факторы» и «детерминанты» (по Б. Ф. Ломову) развития человека.

Итак, констатируем следующее. Во-первых, имеет место исторически последовательное дифференцирование и уменьшение «единиц» анализа учёными фрагментов социальной действительности. Во-вторых, в процессах научного изучения феномена имеет место расширение временных и пространственных интервалов, в границах которых формируются

и проявляются особенности карьеры и карьерных траекторий у представителей разных социальных групп. В-третьих, представляется мало перспективной дальнейшая экстенсивная разработка проблемы (использование в качестве «ядра» отдельных концепции и их фрагментов, ранее предложенных в других дисциплинах; регулярные дополнения «теорий карьеры» новыми компонентами; разработки специфического методического инструментария описания, объяснения и диагностики «карьеры» в рамках одной «теории»).

Заключение

Признаем нашу современность новой исторической реальностью. Повторим, что феномен «профессиональная карьера» (ПК) чаще рассматривается вне аспектов его исторической эволюции, тогда как сложившиеся подходы и концепции имеют выраженный исторически преходящий характер. При этом исторически ранее предложенные подходы и концепции выступают прототипами для последующих концепций с расширяющимися вариациями в объяснении феномена, что порождаящими новые вопросы и требует новых объяснений, уже на методологическом уровне. Так, нельзя не видеть крайне широкого понятийного диапазона. Содержательно в тематику «карьеры» включают как аспекты собственно карьеры — выбора, траекторий, — так и самого процесса работы, профессиональной деятельности, состояния трудовой занятости человека, временного и ролевого структурирования его профессиональной жизни. Не менее очевиден широкий возрастной диапазон, в котором происходят ключевые карьерные образования — от подросткового возраста до предельно зрелого, до представления всей жизни человека как цепи его поисков и выборов. Наконец, широкий диапазон факторов, определяющих выбор и успешность карьеры: способности (когнитивные, психомоторные, двигательные/физические качества), особенности личности и характера, навыки, склонности, предпочтения тех или иных условий физической и социальной среды, роль семьи и детский опыт, сложные социально-психологические качества — Я-концепция, самооффективность, освоенные социальные роли и прочие. Можно выделять и наметившиеся тенденции эволюции подходов — их смещение к когнитивным аспектам, что объясняется ростом объёма информации, появления множества новых профессий, ростом уровня образования людей, длительности их подготовки к профессиональной деятельности и тому подобным.

К середине XX в. значительно расширился интервал и вариации траекторий профессионального и должностного продвижения человека. С середины XX в. в крупных компаниях разрабатываются технологии управления карьерой наиболее перспективных сотрудников. На рубеже XX–XXI вв. профессиональная карьера стала массовым явлением. К началу XXI в. широко разрабатываются социальные технологии управления карьерой, ориентированные на «массы» — на поддержку, консультирование и помощь представителям разных социальных групп; обосновывается возможность разных «стартовых позиций» и карьерных траекторий у разных людей.

В начале второго тысячелетия расширяются проявления феномена гиг-экономики и, соответственно, числа и доли гиг-работников среди других категорий работающих. Увеличение продолжительности жизни людей, миграции, чередования фаз занятости и состояния безработного делают актуальной проблему карьеры для лиц всех возрастов и социального положения. Актуализация темы качества жизни, качества трудовой жизни в новом свете представляют ПК и проблему социальной успешности, самореализации человека в разных сферах жизнедеятельности, а также — психофизиологической и личностной цены карьеры,

здоровья и профессионального долголетия. Соответственно, можно говорить об актуализации новых аспектов детерминации и проявлений феномена, о необходимости становления новых научных подходов — социологические, экономических, геополитических, биологических и других.

Расширение спектра понятий, обозначающих и описывающих разные проявления феномена (трудоустройство, занятость, стабильность, продвижение, вознаграждение, качество трудовой жизни, «интернатальная» или «экстернатальная» карьера, профпригодность, компетентность и компетенции, личностно-профессиональное развитие, успешность, эффективность) требуют критического анализа и методологического «аудита». Новые планы изучения добавляют факты вариативности траекторий карьеры; уникальность «фазовых переходов» человека как субъекта и личности в новые состояния побуждают к привлечению понятия «ресурсы» и обращению к ресурсному подходу. Следовательно, по-новому встают и вопросы условий социальной среды (окружения), стадии их позитивных и негативных воздействий на развитие человека как профессионала.

Разные аспекты ПК рассматриваются в разных масштабах времени и пространства, научные концепции разрабатываются как локальные. Жизнь человека и его профессиональная карьера как связанные этапы разной деятельности, как смены им социальных ролей не обобщается и не интегрируется в целое — его профессиональную карьеру. В проблематике ПК много сопряжённых проблем до настоящего времени остаются малоизученными или даже выводятся за пределы предметного поля анализа; их игнорирование не должно продолжаться бесконечно долго. По-прежнему остаются вне предметного поля темы роли негативных обстоятельств, жизненных и профессиональных кризисов; роли, динамики и паттернов стрессогенных факторов, действующих на человека на разных этапах карьеры. Особенности России с её уникальной исторической ситуацией, её геофизическими условиями, её актуальными национальными задачами всё ещё не входят в предметное поле «карьеры».

На протяжении нескольких десятилетий проблема карьеры разрабатывалась преимущественно в рамках парадигмы индивидуальной, а не совместной деятельности. Соответственно, в проблематике карьеры не обсуждаются многие сопряжённые вопросы, в частности — тема управленческих команд, в проблематике команд — тема карьеры. Феномен команды чаще рассматривается в короткой временной перспективе — как процессы выполнения проекта и цикла проектов, как условия, процессы формирования креативной (кризисной) команды в организации ввиду накопления её хронических проблем, как динамика и распределение социальных ролей⁵. Также многоаспектна и тема структур организации — формальной, неформальной, внеформальной, — статус сотрудника в которых тесно связан с его карьерой.

До настоящего времени в разработках проблемы карьеры остаются множество открытых вопросов. К таковым отнесём вопросы декларируемых и латентных оснований разных научных концепций. Примечательно, что в обзорных работах, в том числе отечественных учёных, сохраняется явная несогласованность в их классификациях даже наиболее популярных «теорий карьеры», в выделении их ключевых моментов. Так, в одном из первых обстоятельных обзорах различались следующие подходы и теории: 1) дифференциально-диагностические; 2) психоаналитические; 3) «теории решений»; 4) «теории развития»; 5) «типологические» (Кондаков, Сухарев, 1985). Позже различались: 1) «группы теории взаимодействия человека со средой»: теория профессионального выбора Дж. Холланда (Holland, 1963; 1997) и теория адаптации к работе (Dawis, Lofquist, 1984; Dawis, 2005; Swanson, Schneider, 2013). Особое место получили так называемые «контекстуальные теории развития

5 К слову, в проблематике управленческих команд далеко не всё «безоблачно», деятельность управленца — это всегда диалектика соперничества и сотрудничества, бесцётных компромиссов и постоянного приспособления, а не «движение по прямой».

карьеры»: теория профессионального развития карьеры Д. Сьюпера (Super, 1953; Super et al., 1996) и теория конструирования карьеры М. Савикаса (Savickas, 2002; 2005; 2013), социально-когнитивная теория карьеры (Lent, 2013; Lent, Brown, Hackett, 1994 г.), теория ограничений и компромиссов Л. Готтфредсон (Gottfredson, 1981; 2005). В одном из последних известных нам обзоров выделялись пять группировок: теория профессиональных типов личности в рабочей среде Дж. Холланда; Я-концепция в теории карьерного развития Д. Сьюпера; теория адаптации к работе; теория исключений и компромисса Л. Готтфредсона; социально-когнитивная карьерная теория (Минина и др., 2021).

Если обратиться к другим обобщающим работам отечественных авторов, обсуждающих зарубежные «теории» карьеры, то есть к анализу других научных традиций, что, казалось бы, позволяет рельефно выделять особенности хронологически «откристаллизованных» работ зарубежных коллег, то можно видеть, что отечественные учёные чаще избегают приводить полные, завершённые группировки и классификации исторически сложившихся научных подходов; чаще выделяются отдельные из них, имеющих ту или иную выразительную особенность (теория профессионального развития Д. Сьюпера; профессионального выбора Дж. Л. Холланда; исключений и компромисса Л. Готтфредсон «карьерных якорей» Э. Шейна; поливариантной карьеры Д. Холла и Ф. Марвиса; «одна карьера — одна жизнь» С. Сарансона; «контракта» А. Мак Хейла), или же свободно перечисляя их в контексте собственных научных задач (упомягая и перемежая множества разных концепций отечественных и зарубежных авторов).

Отметим также и слабую совместимость зарубежных концепций с признанными разработками сопряжённых проблем отечественных учёных (например, классификации профессий по Е. А. Климову и Дж. Л. Холланду). Снижаясь на уровень анализа отдельных «теорий», нельзя не видеть «моментов» внутренних противоречий и эклектики. Так, поздние «поправки» Д. Сьюпера (карьерные петли и возможности повторения человеком отдельных стадий карьеры, карьера как осуществление своей «Я-концепции») по существу подрывают строгость основания «теории профессионального развития карьеры» как последовательных возрастных и профессионально-ролевых изменений человека. В «теории профессионального выбора» Дж. Л. Холланда обратим внимание на множества «натяжек». Например, описывая «реалистический тип» (Р-тип) автор выделяет «предпочитаемые виды деятельности» — управление большими машинами, тяжёлым оборудованием — и виды, требующие высокую психомоторную координацию — работу хирургическим скальпелем, ювелирными инструментами (последнее предполагает пребывание человека в неподвижной позе в продолжении нескольких часов); среди требуемых «способностей» Р-типа — физическую силу, психомоторные навыки, «ручную ловкость», — а также «математические способности» (что крайне редко встречается у одного человека). Отметим также, что физические качества, навыки и тонкая сенсомоторика (ловкость) — качества человека разной природы и генеза. К требуемым личностным качествам Р-типа Дж. Л. Холланд относит эмоциональную стабильность, надёжность, упорство, настойчивость, уверенность в себе, склонность к риску, целеустремлённость, независимость, а также скромность и застенчивость (которые опять-таки крайне редко «уживаются» у одного человека). Подобными «натяжками» избыточно описания всех шести типов личности.

Причины такого состояния исследований карьеры, скорее, не в упущениях отдельных учёных, а в ограниченном потенциале им доступных методологий, инерционности традиционных подходов в гуманитарных дисциплинах, отставании научных экспликаций фрагментов социальной действительности от возрастающих темпов их исторической эволюции. Следовательно, конструктивным научным подходом должна быть ориентация на перспек-

тивую актуальных социальных задач, на расширение «горизонта видения» проблем, на акцентирование их новых аспектов.

Одним из серьёзных мировоззренческих барьеров до настоящего времени остается бинарное мышление, расчленяющее сложные явления на две части с последующим их сопоставлением и противопоставлением (экстернальная или интернальная, быстрая или медленная, успешная или неуспешная, мужская или женская и прочие). Более конструктивной методологией может стать расширение мерности в описании феномена, например, обращение к подходу «системные триады» (Баранцев, 2001), равно пригодному в разработке пространственных, темпоральных и других аспектов проблемы. Так, явно различаются три масштаба пространства становления, развития, проявления феномена: субъект (отдельный человек) — субъект групповой (контактные социальные группы) — субъект-организация (актуальные условия пространства, в границах которых и протекают процессы становления и развития карьеры человека, его изменений как индивида, субъекта, личности, индивидуальности).

Не менее явно различаются и три временных масштаба: профессиональная карьера (в продолжение профессиональной жизни человека) — карьера как стадия (специализация в определённых социальных ролях и в решении определённого класса задач, овладение должными компетенциями) — карьера как этап (работы на определённом месте, в определённой должности, группе). Как отмечалось выше, в проблеме различают и три ключевых аспекта: карьера, её восприятие человеком, удовлетворённостью ею. В логике системных триад можно рассматривать три возрастные части карьеры, три типа организаций с разной «высотой иерархии» и, соответственно, перспективами административного продвижения человека и другие. Переходы от описаний проявлений и стадий карьеры к механизмам карьерного движения — тема качественных переходов, тема ресурсов, тема активного взаимодействия человека с условиями социальной среды (окружения) — также ожидает последовательной научной разработки.

Финансовая поддержка

Исследование выполнено за счёт гранта Российского научного фонда. Проект № 22–28–00250: «Профессиональная карьера: ресурсный подход», Институт психологии РАН.

Литература

- Баранцев, Р. Г. (2003). *Синергетика в современном естествознании*. М.: Едиториал УРСС.
- Лотова, И. П. (2003). *Развитие профессиональной карьеры кадров государственной службы*. Ч. 2. М.: РАГС.
- Минина, Е. В., Павленко, Е. С., Кирюшина, М. А., Якубовская, А. А. (2021). *Карьерное консультирование в современном мире: Теории и практики в России и за рубежом*. М.: НИУ ВШЭ, Институт образования.
- Могилевкин, Е. А. (2007). *Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг*. СПб.: Речь.
- Молл, Е. Г. (2003). *Управление карьерой менеджера*. СПб.: Питер.
- Москаленко, О. В. (2007). *Акмеология профессиональной карьеры личности*. М.: РАГС.
- Мударисов, А. А., Синягин, Ю. В. (2016). *Личностно-профессиональное развитие и карьера: траектории взаимовлияния*. М.: Изд-во ИТРК.
- Охотский, Е. В. (ред.) (1998). *Служебная карьера*. М.: Экономика.
- Поваренков, Ю. П. (2020). *Психологическая периодизация профессионального и карьерного развития личности*. Ярославль: РИО ЯГПУ.

- Поваренков, Ю. П., Слепко, Ю. Н., Цимбалюк, А. Э. (2019). *Системогенез деятельности профессионала*. Ярославль: Изд-во ЯрГУ.
- Пряжников, Н. С. (2018). *Профориентология*. Москва: Юрайт.
- Синягин, Ю. В. (2001). *Психологические механизмы формирования руководителем управленческой команды*. М.: Монография.
- Толочек, В. А. (2021). *Психология труда*. СПб.: Питер.
- Толочек, В. А. (2022). Профессиональный отбор: парадигмы XX и XXI столетий. Часть вторая. *Организационная психология*, 12(1), 228–248.
- Толочек, В. А., Денисова, В. Г., Журавлева, Н. И. (2011). Динамика и условия становления субъекта в социономических профессиях. *Психологический журнал*, 32(6), 41–48.
- Толочек, В. А., Журавлева, Н. И. (2015). Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры. *Психологический журнал*, 36(1), 91–107.
- Attwood, M., Dimmock, S. (1996). *Personnel management*. Macmillan Business Masters. Palgrave, London.
- Barsade, S. G., Ward, A. J., et al. (2000). To your heart's content: a mode of affective diversity in top management teams. *Administrative Science Quarterly*, 45, 802–836.
- Bezanson, L. (2003). Connecting career development and lifelong learning: A background paper on the contribution of career development to a productive learning and working force. *Canadian Career Development Foundation*, 4, 1–6.
- Collin, A., Watts, A. (1996). The death and transfiguration of career and of career guidance? *British Journal of Guidance and Counselling*, 24(3), 385–398.
- Dawis, R., Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis University of Minnesota.
- Gardner, H. (1995). *Leading minds: An anatomy of leadership*. N.Y.: Basic Books.
- Garvin, D., Edmondson, A., Gino, F. (2008). Is yours a learning organization. *Harvard Business Review*, 86(3), 109–116.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology (Monograph)*, 28(6), 545–579.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown, R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (71–100).
- Hall, D. T. (1993). *The new «career contract»: Wrong on both counts*. Boston: Executive Developmental Roundtable, Boston Universiting School of management.
- Hall, D. T., Mirvis, P. H. (1995). The new career contract developing the whole person at midlife and behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 64–75.
- Holland, J. L. (1958). A personality inventory employing occupational titles. *Journal of Applied Psychology*, 42, 336–342.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35–45.
- Holland, J. L. (1994). *The Self-Directed Search* (4th ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397–406.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1999). Why interest inventories are also personality inventories. In M. L. Savickas, A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (87–101). Palo Alto, CA: Davies-Black

- Jarvis, P. S. (2003). *Career management paradigm shift: Prosperity for citizens, windfalls for governments*. Chicago.
- Leung, S. A. (2008). The big five career theories. In J. A. Athanasou, P. V. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (115–132). New York: Springer.
- Mitchell, J., Mitchell, A. M., Jones, G. B., Krumboltz, J. D. (1979). *Social learning theory and career decision making*. Cranston.
- Noe, R. A., Noe, A. W., Bachuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 340–356.
- Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: review and prospect. *Journal of Vocational behavior*, 36, 122–131.
- Post, C., De Lia, E., DiTomaso, N., Tirpak, T. M., Borwankar, R. (2009). Capitalizing on thought diversity for innovation. *Research Technology Management*, 52(6), 14–25.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley.
- Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 381–385.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
- Schein, E. A. (1986). *A critical look at current career development theory and research: Career development in organization*. San-Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Brothers.
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montrose, S. J. Shinkman (Eds). *Career development: Theory and practice* (35–64). Springfield IL: Charles C. Thomas.
- Super, D. E., Savickas, M. L., Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brown (Eds.), *Career choice and development* (121–178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tiedemon, D. V., O'Hara, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: Colleges Entrance Examination Board.
- White, M. C., Smith, M., Barnett T. (1994). *A typology of executives career specialization*. Human relation, 47, 437–485.

Поступила 01.03.2022



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Professional career as a phenomenon: open questions. Part 1

Vladimir A. TOLOCHEK

ORCID: 0000-0003-1378-4425

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

Abstract. The first article discusses the history, scientific traditions, approaches to the study of professional career in foreign and domestic psychology. Several little-studied and debatable aspects of the problem are defined as open questions. *Purpose.* The purpose of the study: the study of professional career as a historically evolving phenomenon. *Hypotheses:* 1. In different conditions of the social environment (historical, geographical, economic, professional and technological, corporate culture of the organization, etc.), the professional career phenomenon manifests itself in different ways in its general, special and individual properties. 2. Representatives of different social groups perceive the professional career phenomenon in different ways. 3. In the subject's professional picture of the world, professional career can take on different forms and meanings (depending on age, social experience, professional qualifications, etc.). *Methods.* A historical-theoretical analysis and a subject-categorical analysis were used. *Findings.* In conclusion of the first article, it is stated that the phenomenon of "professional career" is usually considered outside the aspects of its historical evolution; the few "classical" approaches that have previously developed are historically transitory, but act as prototypes for subsequent concepts; by the middle of the twentieth century. The interval of professional and official promotion of a person has expanded; to the beginning of the XXI century. The forms of professional activity and employment of people and the manifestation of the professional career phenomenon have expanded; social technologies for career management are being developed, aimed at helping representatives of different social groups; the possibility of different "starting positions" and career trajectories for different people is substantiated. The expansion of concepts describing the manifestations of the phenomenon requires critical analysis and methodological "audit". Binary thinking remains an ideological and methodological barrier; dividing the phenomenon into opposite parts, the study of a career within the framework of the paradigm of individual rather than joint activity; the role of negative circumstances, life and professional crises remains outside the subject field. It is believed that a constructive methodology will be an appeal to the "systemic triads" approach, suitable for developing spatial, temporal, and other aspects of the problem; to the resource approach (the topics of "phase transitions", active interaction of a person with the conditions of the social environment).

Keywords: professional career, subjects, evolution, social groups, conditions, environment, space, resource approach.

Funding

The study was supported by a grant from the Russian Science Foundation. Project No. 14-28-00087: "Professional Career: Resource Approach", Institute of Psychology RAS.

References

- Attwood, M., Dimmock, S. (1996). *Personnel management*. Macmillan Business Masters. Palgrave, London.
- Barantsev R. G. (2003). *Sinergetika v sovremennom yestestvoznanii* [Synergetics in modern natural science]. M.: Yeditorial URSS.
- Barsade, S. G., Ward, A. J., et al. (2000). To your heart's content: a mode of affective diversity in top management teams. *Administrative Science Quarterly*, 45, 802–836.
- Bezanson, L. (2003). Connecting career development and lifelong learning: A background paper on the contribution of career development to a productive learning and working force. *Canadian Career Development Foundation*, 4, 1–6.
- Collin, A., Watts, A. (1996). The death and transfiguration of career and of career guidance? *British Journal of Guidance and Counselling*, 24(3), 385–398.
- Dawis, R., Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis University of Minnesota.
- Gardner, H. (1995). *Leading minds: An anatomy of leadership*. N.Y.: Basic Books.
- Garvin, D., Edmondson, A., Gino, F. (2008). Is yours a learning organization. *Harvard Business Review*, 86(3), 109–116.
- Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology (Monograph)*, 28(6), 545–579.
- Gottfredson, L. S. (2005). Applying gottfredson's theory of circumscription and compromise in career guidance and counseling. In S. D. Brown, R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (71–100).
- Hall, D. T. (1993). *The new «career contract»: Wrong on both counts*. Boston: Executive Developmental Roundtable, Boston Universiting School of management.
- Hall, D. T., Mirvis, P. H. (1995). The new career contract developing the whole person at midlife and behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 64–75.
- Holland, J. L. (1958). A personality inventory employing occupational titles. *Journal of Applied Psychology*, 42, 336–342.
- Holland, J. L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35–45.
- Holland, J. L. (1994). *The Self-Directed Search* (4th ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1996). Exploring careers with a typology: What we have learned and some new directions. *American Psychologist*, 51, 397–406.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1999). Why interest inventories are also personality inventories. In M. L. Savickas, A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Meaning, measurement, and counseling use* (87–101). Palo Alto, CA: Davies-Black
- Jarvis, P. S. (2003). *Career management paradigm shift: Prosperity for citizens, windfalls for governments*. Chicago.
- Leung, S. A. (2008). The big five career theories. In J. A. Athanasou, P. V. Esbroeck (Eds.), *International handbook of career guidance* (115–132). New York: Springer.
- Lotova, I. P. (2003). *Razvitiye professional'noy kar'yery kadrov gosudarstvennoy sluzhby Part. 2* [Professional career development of civil service personnel. Part 2]. M.: RAGS.

- Minina, Ye. V., Pavlenko, Ye. S., Kiryushina, M. A., Yakubovskaya, A. A. (2021). *Kar'yernoye konsul'tirovaniye v sovremennom mire: Teorii i praktiki v Rossii i za rubezhom* [Career consulting in the modern world: Theories and practices in Russia and abroad]. M.: HSE, Institut obrazovaniya.
- Mitchell, J., Mitchell, A. M., Jones, G. B., Krumboltz, J. D. (1979). *Social learning theory and career decision making*. Cranston.
- Mogilevkin, Ye. A. (2007). *Kar'yernyy rost: diagnostika, tekhnologii, trening* [Career growth: diagnostics, technologies, training]. SPb.: Rech'.
- Moll, Ye. G. (2003). *Upravleniye kar'yeroy menedzhera* [Managing a manager's career]. SPb.: Piter.
- Moskalenko, O. V. (2007). *Akmeologiya professional'noy kar'yery lichnosti* [Acmeology of a person's professional career]. M.: RAGS.
- Mudarisov, A. A., Sinyagin, Yu. V. (2016). *Lichnostno-professional'noye razvitiye i kar'yera: trayektorii vzaimovliyaniya* [Personal and professional development and career: trajectories of mutual influence]. M.: ITRK.
- Noe, R. A., Noe, A. W., Bachuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3), 340–356.
- Okhotsky, Ye. V. (1998). *Sluzhebnyaya kar'yera* [Service career]. M.: Ekonomika.
- Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: review and prospect. *Journal of Vocational behavior*, 36, 122–131.
- Post, C., De Lia, E., DiTomaso, N., Tirpak, T. M., Borwankar, R. (2009). Capitalizing on thought diversity for innovation. *Research Technology Management*, 52(6), 14–25.
- Povarenkov, Yu. P. (2020). *Psikhologicheskaya periodizatsiya professional'nogo i kar'yernogo razvitiya lichnosti* [Psychological periodization of professional and career development of a personality]. Yaroslavl': RIO YaGPU.
- Povarenkov, Yu. P., Slepko, Yu. N., Tsimbalyuk, A. E. (2019). *Sistemogenez deyatel'nosti professionala* [Systemogenesis of professional activity]. Yaroslavl': Izd-vo YarGU.
- Pryazhnikov, N. S. (2018). *Proforiyentologiya* [Vocational orientation]. Moskva: Yurayt.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley.
- Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61(3), 381–385.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673.
- Schein, E. A. (1986). *A critical look at current career development theory and research: Career development in organization*. San-Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sinyagin, Yu. V. (2001). *Psikhologicheskiye mekhanizmy formirovaniya rukovoditelem upravlencheskoy komandy* [Psychological mechanisms of formation of a managerial team by a leader]. M.: Monografiya.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Brothers.
- Super, D. E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. H. Montrose, S. J. Shinkman (Eds). *Career development: Theory and practice* (35–64). Springfield IL: Charles C. Thomas.
- Super, D. E., Savickas, M. L., Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brown (Eds.), *Career choice and development* (121–178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tiedemon, D. V., O'Hara, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: Colleges Entrance Examination Board.
- Tolochek, V. A. (2021). *Psikhologiya truda* [Psychology of work]. SPb.: Piter.
- Tolochek, V. A. (2022). Professional'nyy otbor: paradigm XX and XXI stoletiy. Chast' vtoraya [Professional selection: paradigms of the 20th and 21st centuries. Part two]. *Organizational psychology*, 12(1), 228–248.

- Tolochek, V. A., Denisova, V. G., Zhuravleva, N. I. (2011). Dinamika i usloviya stanovleniya sub"yekta v sotsionomicheskikh professiyakh [Dynamics and conditions for the formation of the subject in socionomic professions]. *Psikhologicheskiy zhurnal*, 32(6), 41–48.
- Tolochek, V. A., Zhuravleva, N. I. (2015). Dinamika aktualizatsii resursov sub"yekta na protyazhenii professional'noy kar'yery [The dynamics of the actualization of the subject's resources over the course of a professional career]. *Psikhologicheskiy zhurnal*, 36(1), 91–107.
- White, M. C., Smith, M., Barnett T. (1994). A typology of executives' career specialization. *Human relation*, 47, 437–485.

Received 01.03.2022