



Профессиональная карьера как феномен: открытые вопросы. Часть 2

ТОЛОЧЕК Владимир Алексеевич

ORCID: 0000-0003-1378-4425

Институт психологии Российской академии наук, Москва, Россия

Аннотация. Ряд малоизученных и дискуссионных аспектов проблемы определялись как открытые вопросы. Во второй статье (части 2) к актуальным задачам изучения карьеры в настоящей стадии её эволюции относятся: анализ и прогноз исторической эволюции феномена «профессиональная карьера», разработка понятийного аппарата, разработка концепций управление профессиональной карьерой субъекта на протяжении всей его трудовой жизни. Цель. *Цель исследования* — изучить профессиональную карьеру (ПК) как исторически эволюционирующий феномен. *Подход.* Сформулированы следующие гипотезы. В разных условиях социальной среды (исторических, географических, экономических, профессионально-технологических, корпоративной культуры организации) феномен ПК проявляется своеобразно в его общих, особенных и единичных свойствах. Изучение и описание феномена ПК в его настоящей исторической стадии предполагает разработку понятийного аппарата, согласованного с актуальными решаемыми задачами. Управление ПК субъектов предполагает учёт текущих и перспективных задач организаций и государства, задач развития человека как субъекта и личности. Методы: историко-теоретический, предметно-категориальный анализ. *Выводы.* Ранее предложенные подходы и концепции выступают прототипами для последующих концепций с расширяющимися вариациями в объяснении феномена. Используется широкий понятийный аппарат; обсуждается широкий диапазон факторов, определяющих успешность карьеры человека. Намечаются тенденции смещения внимания учёных к когнитивным аспектам выбора карьеры. На рубеже XX-XXI вв. стали активно разрабатываться технологии управления карьерой, ориентированные на консультирование и помощь представителям разных социальных групп. Разные аспекты ПК рассматриваются в разных масштабах времени и пространства, но профессиональная жизнь человека не обобщается и не интегрируется в целое. Вне предметного поля остаются роль негативных обстоятельств, жизненных и профессиональных кризисов. Проблема карьеры разрабатывается преимущественно в рамках парадигмы индивидуальной, а не совместной деятельности. *Оригинальность.* Как дополнение исторически сложившимся предлагается концепция «Управления профессиональной карьерой субъекта», опыт разработки понятийного аппарата.

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

Введение

В первой части НИР был представлен критический анализ проблемы профессиональной карьеры как объекта и предмета исследований второй половины XX в — начала XXI в. Обсуждались методология, понятийный аппарат и типичные концепции карьеры, динамика

эволюции фрагментов социальной действительности, глобальные тренды и новые вызовы, актуальные проблемы современных предприятий и организаций в аспектах управления карьерой сотрудников (в том числе — проблемы российских предприятий и организаций).

Выбирая из множества актуальных задач первоочередные, к таковым можно относить анализ и прогноз исторической эволюции феномена «профессиональная карьера», разработку понятийного аппарата, позволяющего изучать и описывать феномен адекватно его актуальной исторической стадии, позволяющего выявлять общие (всеобщие), особенные и единичные свойства и проявления феномена. Отдельной и финальной задачей представляется разработка концепций управления профессиональной карьерой субъекта, позволяющей в перспективе конструктивно продвигаться в разработке социальных технологий психологического сопровождения профессиональной деятельности человека на протяжении всей его трудовой жизни, более точно определяемой как «психологическое сопровождение профессионального становления субъекта». *Цель исследования:* изучить профессиональную карьеру (ПК) как исторически эволюционирующий феномен. *Гипотезы:* 1. В разных условиях социальной среды (исторических, географических, экономических, профессионально-технологических, корпоративной культуры организации) феномен ПК проявляется своеобразно в его общих, особенных и единичных свойствах. 2. Изучение и описание феномена ПК в его настоящей исторической стадии предполагает разработку понятийного аппарата, согласованного с актуальными решаемыми задачами. 3. Управление ПК субъектов предполагает учёт текущих и перспективных задач организаций и государства, задач развития человека как субъекта и личности. *Методы:* историко-теоретический, предметно-категориальный анализ.

Историческая эволюция феномена профессиональной карьеры

Современность как ускоряющаяся эволюция социальных объектов

Очевидно, что ускоряющиеся изменения социума требует разработки научных концепций, отражающих эти изменения, в том числе — изменения условий и технологии труда — «сокращение доли тяжелого и мало механизированного труда, широкое использование автоматизации, минимизация средств управления, уплотнение рабочего режима и сопряжённые с ними нарастающие изменения в составе и качествах наёмных работников, расширение миграций специалистов, периодических изменений ими места работы, профессиональных функций ... на рубеже двух столетий они стали описываться как изменения, трансформации, «исчезновение» профессий, как становление многоаспектности феномена «профессия», как изменения требований к системе профессионального консультирования, обучения и образования людей, как необходимость поиска новых понятий, в большей мере отражающих изменившиеся реалии. В качестве отдельных и сравнительно автономных и быстро эволюционирующих «единиц» предлагается рассматривать не «профессию», а «специальность»... системные эффекты — изменения социально-психологических и психологических характеристик субъектов вследствие изменений технологии труда, состава контактных рабочих групп...» (Толочек, 2021в, с. 114).

На протяжении минувшего столетия радикально изменялся и человек как работник, как субъект деятельности. «Новой реальностью второй половины XX в. стал «человек мигрирующий», «человек карьерно-ориентированный», «человек выбирающий», «человек себя создающий». Соответственно изменялись и типы кадровой политики компаний (см. обзор: Толочек, 2021а; 2021б; 2021в). В середине минувшего столетия уже всё более последовательно рассматриваются внутренние, субъективные условия развития человека. Первоначально

учёными выделялись и описывались аспекты и факторы саморегуляции поведения и деятельности («интернальность», «самодетерминация», «самоэффективность», «самоактуализации»), позже — предпосылки, факторы, стратегии выборов — копинг-поведение, стратегии совладания, духовности, трансцендентности... Эти темы, рождённые в середине XX ст., в отечественной психологии получают развитие как проблемы «субъекта», как «активного субъекта своей жизнедеятельности»... На рубеже тысячелетий тенденции в переосмыслении сущности человека начинают смещаться от первоначальной доминанты «эффективности деятельности» сначала к характеристикам «удовлетворённости» и далее — к полюсу «комфорта», «качества жизни», «качества трудовой жизни»...» (Толочек, 2021в, с. 119).

Карьера как фрагмент социальной действительности

Феномен профессиональной карьеры стал предметом регулярного изучения с середины XX в. Выделим их характерные особенности: «1. В авторских «теориях» используются фрагменты научных концепций, ранее предложенных в социальной психологии и психологии личности; позже — в социологии, культурологии. ... 2. Феномен «карьеры» объясняется как сложная «конструкция» разнородных компонентов (профессиональных технологий, формальных структур организации, корпоративной культуры, социальных представлений о работнике и другие). 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 учеными первоначально предложенных ими концепций на протяжении 20–40 лет ... были типичными приёмами в вызревании этих концепций. Объяснениями этим регулярно повторяющимся актов можно считать первоначально лишь частично «схваченные» фрагменты социальной действительности посредством ограниченного понятийного аппарата... Второй причиной назовём быструю историческую эволюцию феномена, которая побуждала учёных следовать за его новыми проявлениями, предлагать новые констатации, описания, объяснения. 4. Наличие немногих общепризнанных основных концепций карьеры ...их длительное сосуществование. Взаимное заимствование отдельных фрагментов указывает на многогранность феномена, его быструю историческую изменчивость, разные проявления у представителей разных социальных групп — профессиональных, возрастных, этнических. Одной из причин длительного сосуществования нескольких концепций карьеры (от 30–50 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... 6. Индивидуалистическая ориентация: в разных концепциях карьеру представляют как феномен, характеризующий отдельного человека, возможные траектории его профессиональной жизни и социального продвижения. 7. Нередко в эмпирических исследованиях не подтверждается валидность ряда фрагментов классических теорий карьеры» (Толочек, 2022, с. 11–12).

Исследования карьеры в XX в.

На основании анализа литературных источников ранее резюмировалось: «... а) разработка проблемы профессиональной карьеры во второй половине XX ст. проводилась преимущественно экстенсивно: «ядром» научных концепций выступали фрагменты разных общепризнанных теорий, ранее предложенных в психологии, социологии и других гумани-

тарных дисциплинах; б) адаптация концепций карьеры, их согласование с эволюционирующей действительностью проводилась как регулярная их доработка, как достраивание к избранному основанию новых «ветвей» «аспектов», «компонентов»; в) в разных концепциях в большей или меньшей степени проявляются идеологемы «западного мира»; г) периодические проверки популярных концепций в новых культуральных средах не всегда подтверждают их адекватность и валидность методического инструментария, используемого для описания и диагностики карьеры» (там же, с. 12–13). К отмеченным выше особенностям изучения ПК добавим, что до настоящего времени внимание учёных более акцентировано на развертке ПК в актуальном пространстве-времени как истории типичного работника, ПК как стадий трансформации человека как субъекта в процессах накопления им опыта, в процессах роста его профессионализма. Специалисты представляют преимущественно линейные концепции последовательных стадий ПСС (Карпов, 2021; Митина, 2019; Поваренков, 2019; 2020; Osipow, 1990; Super, 1957; 1992; Super, Savickas, Super, 1996; Tiedemon, O'Hara, 1963). Множество внешних условий, так или иначе влияющих на эволюцию ПК человека, всё ещё остаются на периферии научных интересов учёных и специалистов-практиков.

В сложившемся понимании карьеры, частью уже выступающим как психологические барьеры на пути дальнейшего изучения феномена, выделим три «момента»: 1) укоренённость первоначальных концепций, так или иначе транслируемых в современных исследованиях карьеры (Богатырева, 2008; Голованова, 2013; Митина, 2019; Москаленко, 2006; Мударисов, Синягин, 2014; Поваренков, 2020; др.); 2) доминирование конструктивистских подходов, следовательно, продуцирование любых концепций, не интегрированных в ту или иную научную традицию (Brown, Lent, 2005; Chappel, Schermerhorn, 2002; Feldman, Thomas, 2007); 3) прямое транслирование «классических теорий карьеры» в изучение сопряжённых проблем (Занковский, 2011; Прохорова, 2022; Ясько, 2013). В целом, складывается впечатление, что разработки научных и научно-практических вопросов карьеры представляет собой множество не всегда согласованных между концепций. Примечательная особенность: после первых публикаций учёные-«классики» через 10–20 лет начинают более тщательно подбирать методологические и теоретические основания для своих концепций, заимствовать более удачные «находки» коллег и, наконец, признавать незавершенность своих научных построений, ориентировать их как конструктивистских (то есть допускающих изменения, предполагающих регулярные перестройки и дополнения). Можно предположить, что такова судьба едва ли не каждой серьёзной проблемы (в том числе интеллекта, стресса, профессиональной пригодности). Каждая из них имеет свой «шлейф историзма», представленный локально ограниченным понятийным аппаратом, с содержательно не полными определениями, не транспонируемыми в другие концепции, предложенных другими специалистами в русле других научных традиций.

Накопленный огромный опыт изучения ПК позволяет довольно надёжно и полно представлять историю изучения феномена, типичные экспликации и настоящее — как множества разных, слабо согласованных концепций как расходящегося «веера идей» и перспективы дальнейшего развития НИР как всё более сложных конструкций, с большим числом «элементов», но также слабо согласованных друг с другом. Экстенсивный подход к проблеме ПК ведет к накоплению большого массива фактографического материала, позволяет удовлетворительно описывать прошлое и настоящее состояние феномена, проявляющегося как ординарная карьера ординарных людей, но не затрагивает вопросов о его будущих состояниях, не отражает складывающиеся тенденции дальнейшей эволюции феномена. Если мы признаем, что исторически эволюционируют все фрагменты социальной действительности, то должны признавать, что и карьера как объект этого мира также эволюционирует; следо-

вательно, должны ставить вопросы о формирующихся тенденциях — как этот феномен будет проявляться в ближайшие 20–30–50 лет.

Ещё две особые темы — восприятие своей карьеры человеком и его ресурсы как субъекта в процессах профессионального становления, — также требуют их интеграции в общую проблематику карьеры. Выявление, изучение и описание свойств и проявлений феномена ПК, актуализирующихся в восприятии представителей разных социальных групп, в том числе российских профессионалов разного возраста, разных профессий, работающих в организациях разного типа, явно выступает как отдельная проблема, обозначающая новые «горизонты видения» (см. обзор: Толочек, 2022). Выявление, изучение и описание условий социальной среды, которые могут актуализироваться как «ресурсы», также является отдельной важной темой, ставшей популярной в последние десятилетия. Её обсуждение в контексте проблематики ПК, также должно стать темой НИР, обозначающей новые «горизонты видения» (см. обзор: Толочек, 2022).

Актуальные научные и практические задачи

Проблема карьеры в контексте актуальных задач

В последние два десятилетия учеными регулярно обсуждаются вопросы профессий, их будущего, требований к субъекту, к системам среднего специального и высшего образования, предлагаются разные версии и модели (см. обзоры: Карпов, 2021; Поваренков, 2021; Толочек, 2021а; 2021б). Не менее важными и актуальными выступают задачи настоящего — такой организации деятельности учёных и практиков, при которой результаты их работы — полученное психологическое знание станет более «универсальным», более интегрированным в общую профессиональную картину мира, более практически используемым, более конструктивным и адаптивным при создании социально-психологических технологий. Но, повторим, даже при такой озабоченности будущим в типичных НИР в русле современной психологии труда и психологии организационного развития, как правило, рассматриваются лишь отдельные «срезы» актуального состояния субъекта, технологий и организации деятельности, социальной среды, используется понятийный аппарат одной базовой теории, задачи ограничиваются «достаточными и необходимыми», чтобы хотя бы частично отвечать критериям актуальности, научной новизны, теоретической и практической значимости.

Какие бы прогнозы наделали учёные, люди остаются людьми, они будут работать большую часть своей жизни, профессиональная деятельность будет оставаться важной сферой самореализации человека, сферой, в которой будет сохраняться высокая конкуренция,¹ остро переживаемые человеком личностные и профессиональные кризисы, с одной стороны, с другой, для администрации — остаются «вечные проблемы» подбора и назначения на должность, продвижение сотрудников, их обучение. Исторически обостряются и вопросы «качества трудовой жизни», профессионального здоровья и долголетия. Следовательно, в обозримом будущем в наследство новому столетию останутся все вызревшие открытые вопросы ПК конца XX в., к которым добавятся и новые.

¹ Даже в деятельности условной, искусственной, например, в спорте, который по существу сначала был лишь развлечением, формой досуга социально благополучных, физически здоровых молодых людей, не сложились устойчивые гармоничные отношения партнеров. Девиз Пьера де Кубертена: «Главное не побеждать, а участвовать», — с первых же «Игр» 1896 г. де-факто был отвергнут сначала участниками и руководителями команд, позже — руководителями государств. И чем дальше расширялось олимпийское движение (инициируемое как восстановление традиций Древней Греции проводить регулярные всеобщие праздники искусства и спорта, в период которых повсеместно объявлялось перемирие), тем конкуренция и соперничество становились жёстче, нередко выходя далеко за «рамки» спортивной этики и «честной борьбы».

Карьера: феномен и проблема, концепции и понятийный аппарат дисциплины

Разделяя фрагменты действительности и формы их научной экспликации, в настоящей работе будем различать: феномен, проблему, концепции, понятия. Под феноменом будем понимать фрагменты реальности, так или иначе представленные в опыте человека; проблема — форма научной экспликации, отражающая понимание учёными содержания феномена и возможности использования этого знания в решении научных и практических задач; концепции — конкретные формы описания и объяснения феномена, предлагаемые учёными; понятия — средства описания и изучения феномена, а также — средства построения научных концепций.

Понятно, такое описание производится посредством исторически сложившихся систем научных понятий и дисциплинарной методологии, с последовательным продвижением от отражения внешних, проявленных к познанию глубинных, сущностных свойств феномена. Исторические ограничения методологии, научных подходов, предложенных понятий, эвристический потенциал нами должны учитываться и корректироваться — «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 карьера, быстрая или медленная, успешная или неуспешная, мужская или женская). 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). Явно различаются также 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. 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» (Толочек, 2022, с. 23).

Принимая во внимание множество версий системного подхода в естественных и гуманитарных науках (Баранцев, 2003; Карпов, 2020; Толочек, 2020), нередко опережение результатов эмпирических исследований в психологии методологических возможностей их теоретического осмысления и описания, сложности их представления посредством типовых схем (Карпов, 2015), мы находим целесообразным на данной стадии изучения карьеры использовать довольно простую версию — системных триад (Баранцев, 2003). Добавим, что исторически сложившаяся склонность психологов выделять в первом приближении три ключевых компонента в описании психического (когнитивных-эмоциональных-поведенческих), даёт основание поддержать эту традицию выделения триад. С одной стороны, несколько упрощённые экспликации позволяют описывать психическое как целостное явление, с другой, —

именно такой схематизм, ввиду его ограниченности, выступает предпосылкой для дальнейшего изучения феномена, выделения в нём новых свойств, не теряя при этом представления о его целостности.

Еще одно важное достоинство расщепления феномена на системные триады — эта операция наглядно представлена, обозрима, рефлексивируема как автором концепции, так и читателем его работы. Эту простую версию системного подхода, имеющую общую схему, несколько дополняющих друг друга вариантов, легко адаптировать к разным классам задач, интегрировать к разным научным концепциям. Другими словами, описания психического посредством системных триад имеет ряд несомненных достоинств, тогда как ограничения подхода побуждают к дальнейшему изучению предмета исследования.

Карьеры: варианты формализации описания феномена

На протяжении XX в. специалистами предлагались разные концепции, описаны разные типы ПК. Если, интегрируя литературный материал, взять за основу устоявшиеся и проверенные временем варианты классификации фрагментов действительности разного масштаба, например, в биологии², различая три таксономических ряда: типы — виды — классы, — как варианта линейных системных триад, общая картина может быть следующей:

Тип карьеры

Первый: в какой-либо одной сфере деятельности. Второй: в разных сферах.

Род карьеры

Карьера, преимущественно обусловленная 1) внешними факторами: 1.1) историей региона (геофизические особенности, инфраструктура и градообразующие предприятия, техногенные катастрофы, войны, конфликты, эпидемии); 1.2) историей семьи (династическая карьера); 1.3) сочетанием условий («здесь и теперь») или карьера, преимущественно обусловленная 2) внутренними факторами: 2.1) рациональным выбором; 2.2) выбором субъекта как выражено его субъектным выбором (вследствие одарённости, цели жизни, ценностных ориентаций, смыслов труда).

Вид карьеры

Первый: восходящая карьера. Второй: Горизонтальная карьера.

Выделение первого и второго типа и вида карьеры человека легко проводится как их дифференциация по явно представленным критериям. Более сложным и важным является определение рода — ключевых детерминант карьеры человека, требующие обстоятельного изучения как его «внутреннего мира», так и социальных контекстов, социального окружения, пространства-времени его жизни. Предлагаемая триадная кодировка карьеры видится простой и конструктивной; тип — род — вид карьеры можно представить так: 1(2) — 1(2;3) или (ИР, ИС, СУ, РВ, ВС) — 1(2).

Приведём несколько типичных примеров. Первый, молодой мужчина, студент гуманитарного факультета вуза (или биологического, географического) пошёл добровольцем на войну (1941–1945 гг.), оказался хорошим бойцом, затем младшим командиром, позже остался в армии, закончил военное училище и академию, стал кадровым военным, ушёл в запас старшим офицером; код такой карьеры: 1 — 2.1 — 1. Второй, молодой мужчина, ещё студентом активно осваивает разные варианты административной работы (староста группы, курса; член комитета комсомола), по окончании вуза «ловит ветер перемен» (1980–1990 гг.) — организует кооперативы, становится депутатом, предпринимателем, периодически работает

² В биологии к началу XX в. оформилось семь основных таксономических категорий: царство — тип (в зоологии) или отдел (в ботанике) — класс — отряд (в зоологии) или порядок (в ботанике) — семейство — род — вид.

во властных структурах; код его карьеры: 2 — 2.1 — 1. Третий, молодой мужчина, следуя семейным традициям и настоянию родителей, закончил технический (медицинский) вуз, по окончании работал по специальности, был успешным профессионалом, в возрасте 30–40 лет круто изменил жизнь — стал музыкантом (художником, литератором); код карьеры: 2 — 2.2 — 2. Четвёртый, молодой человек не смог найти работу по специальности базового образования (1990–2000 гг.), периодически переходил из компании в компанию, бывал в состоянии вынужденной безработицы, в настоящее время работает частным охранником без реальных перспектив должностного и профессионального роста; код его карьеры: 2 — 2.1 — 2.

Назначение такой системы кодирования — найти оптимальный способ отражения типичных для данного исторического времени тенденций профессионального самоопределения людей в их настоящей социально-экономической реальности, тенденций, некоторые из которых могут позже быть выделены как типичные для данных условий, а также — выделение типичных «парадоксов карьеры», заслуживающих внимательного анализа. Так, в отношении первого примера «артефактом» на первый взгляд представляется следующее: молодой человек выбрал профессиональную стезю согласно его «внутренними факторами» — склонностями, способностями, он видел свою будущую работу как преимущественно индивидуальную деятельность, не связанную с управлением людьми, с экстремальными условиями, но при этом был чуток к требованию времени — не помышлял, но стал воином, проявляя при этом достаточно выраженные «профессионально важные качества» в качественно отличной сфере деятельности. Второй пример — тип социально гибкого, адаптивного человека, чуток «улавливающего» едва появляющиеся возможности социума. Здесь предметом внимания учёных могут выступать как личностные особенности представителей этого типа, так и их социально-демографические характеристики.

Представители третьего типа карьеры, как правило, успешно реализованные в их первой профессии, затем переходя к другой, успешно реализуют накопленное имплицитное знание. Они, как правило, профессионально и личностно стабильны, продуктивны. К этому типу можно отнести известных композиторов, ярко проявивших себя в киноискусстве, предполагающем хорошее «знание жизни» — инженеров по базовому образованию (В. С. Дашкевич, Г. В. Гладков, А. С. Зацепин). В российской литературе на протяжении двух столетий успешно проявляли себя писатели-врачи (А. М. Арканов, М. А. Булгаков, Г. И. Горин, Б. А. Лавренёв, А. П. Чехов), инженеры (Н. Г. Гарин-Михайловский, Д. А. Гранин, Ф. М. Достоевский, Е. И. Замятин, М. М. Жванецкий и другие), офицеры (В. И. Даль, А. И. Куприн и другие), юристы (А. Н. Островский и другие). Представители четвертого типа должны входить в круг внимания психологов; здесь предполагается перманентное сопровождение.

Предлагаемая цифровая кодировка в её научно-практических аспектах содержит, самое мало, три разных масштаба, три разных «измерения» феномена: 1) личность субъекта (проблема выбора пути и самореализации); 2) организации (управление персоналом); 3) государство (управление человеческими ресурсами). Первое «измерение» есть сфера ответственности человека перед собой. Второе измерение — сфера заботы работников кадровой и психологической службы, предполагающее как учёт и анализ статистики движения персонала, так и индивидуальную работу, психологическое сопровождение как слабо адаптивных, так и подготовки резерва на выдвижение. Третье измерение — сфера интересов государства, которое ввиду масштаба не может не оперировать цифрами, отражающими как назревшие, так и назревающие проблемы (средний стаж работы людей в организациях и текучесть персонала; частота смены профессии — по каким видам деятельности и социально-демографическим характеристикам). Последнее ведёт к вопросам реорганизации среднего и высшего образования, социальной политики, всего общественного производства.

Управление Человеческими Ресурсами невозможно без учёта статистики движения людей в организациях, в профессиях, в жизни.

Предлагаемая классификация позволяет легко отслеживать историческую динамику выбора карьеры жителями региона, выпускниками вуза, представителями той или иной возрастной группы, формировать банки данных, проводить научный анализ складывающихся тенденций, формировать программы социально-психологических технологий. Более детализированная классификация вариантов карьеры едва ли оправдана. В плане решения практических задач (консультирования, трудоустройства, обучения) более правильным видится ориентация психологов на работу с конкретными случаями.

Понятийный аппарат дисциплины

Понятийный аппарат как инструментарий

Научные понятия и категории всегда несут «печать» истории развития человеческого общества, логики становления и развития конкретной научной дисциплины, актуального запроса общества на решение конкретных социальных задач, истории родного языка ученого. В совокупности внешние факторы предопределяют меру специализации дисциплины, её «заточенность» на решение конкретных научных и практических задач. Много позже остро актуальным становятся вопросы потенциала инструментов науки, согласованности её эволюционирующих ветвей, особенности классов решаемых задач. Другими словами, вопросы интеграции знания, требований к научному инструментарию и методологии, организации фактографической базы как актуальные вопросы дисциплины осознаются позже расширения корпуса её служителей и решаемых ими задач, первоначально формулируемых принципов и средств познания.

Есть весомые основания также разделять и выделять как отдельную проблему вопросы понятийного аппарата дисциплины в целом и понятийного аппарата локальных исследований. Здесь открытыми выступают вопросы соотношения и связи декларированного предмета, рационализированного и реального предмета психологии (Мазилев, 2020), отношений предмета дисциплины и «единиц» проявления психического, обычно выступающего в качестве предмета конкретных исследований (деятельности, поведения, личности, общения). Напомним, что все научные дисциплины в своей основе имеют «однозначно» или «многозначно» сформулированный социальный запрос в каждой исторической эпохи — алхимия, геометрия, астрология, астрономия. Не менее социально детерминированы и отдельные исследования, проводимые в организациях, в средней школе, в вузах и пр. И «заказчика», прежде всего, интересуют конкретные и «осязаемые» результаты («постигаемые в чувственном, непосредственном опыте», как сказали бы философы) — дифференцированные оценки профессиональной пригодности человека, уровня его подготовленности, склонность к нарушениям дисциплины, «не дружественного поведения» и т.п., а не «деятельности» вообще, «общения» человека или его «внутреннего мира» как такового.

Итак, признаем, что есть явные различия в понимании предмета дисциплины и предмета отдельных НИР, которые должны быть согласованы, понятийно, прежде всего. Следовательно, важно, что и как нам изучать в полевых НИР так, чтобы прямые и косвенные результаты НИР не оставались лишь «элементами», не поддающимися согласованию и интеграции в общую дисциплинарную систему, в дисциплинарную картину мира. Психология как научная и научная дисциплина будет социально поддерживаться, если мы, накапливая свой профессиональный опыт решения разных задач и расширяя фактографическую базу дисципли-

плины, будем способных более успешно решать задачи разного класса (а не только лишь сетовать на наши несовершенства и кризисы науки).

Понятийный аппарат: задачи, организация, формирование

Дисциплинарный понятийный аппарат создается в русле конкретных научных традиций, в рамках конкретных научных теорий; он всегда специфичен. Сравнительно редкие случаи, когда ученый сразу же достаточно полно выделяет и описывает новый феномен, предлагает его название, которое сразу же поддерживается профессиональным сообществом; чаще — это затяжной, многоэтапный процесс, в котором участвуют многие специалисты. Один из оптимальных вариантов первоначальной разработки рабочих понятий в конкретных НИР видится таким: выделяются и различаются по-уровневые группы понятий, которые позже могут интегрироваться в разные иерархические сети дисциплинарного тезауруса. При этом цель конкретных НИР должна выступать в качестве системообразующей, задающей вектор актуальных и перспективных задач, формирующая условия и возможности последующего обобщения получаемых результатов, восхождения от частных к общим дисциплинарным понятиям. Другими словами, более конструктивным подходом видится не попытка создания понятийных универсальных мета-систем (такой опыт, как правило, реализуется в русле одной научной школы), а разработки «векторов» взаимосвязанных понятий, реализующих логику «восхождения от единичного и особенного к всеобщему».

В рамках задач нашей НИР исходный набор наших рабочих понятий представим как четыре группы. Группа А — специфика предмета НИР: карьера, профессиональная карьера, восприятие карьеры, траектории карьеры, типы карьеры, формы карьеры. Группа Б — общие дисциплинарные понятия: деятельность, субъект, взаимодействия, социальные группы, профессиональная сфера, внутренний мир человека. Группа В — универсальные понятия науки, философские категории: феномен, время, пространство, эволюция, развитие, изменения, условия, факторы, детерминанты. Группа Д — операциональные понятия: проблема, концепция, понятие, описания, измерения, системы.

Соответственно, изначально нужно различать, какие проявления феномена будут рассматриваться как общие для всех социальных объектов, особенные для объектов данного класса или единичные — проявления в данных исторических условиях, у конкретных людей, в определенных ситуациях. Преимущественное использование аппарата параметрической статистики и номотетических методов как бы «налагают предел» на оперирование классами объектов и, соответственно, набором рабочих понятий. Так, например, если пределом единичных объектов в НИР выступают социальные группы и типичные представители таких групп (возрастных, профессиональных, статусных и пр.), то описание отдельных людей как единичных социальных объектов не предполагается, так как последнее требует обращение к идеографическим методам психологии и преимущественно качественному анализу отдельных «случаев». Итак, мы рассматриваем подход восхождения от «частного к общему» как поэтапное согласование связей и экспликаций нашего отражения аспектов действительности и обратное продвижение — от «общего к частному», посредством коррекции системы научных понятий.

Выделим ещё один важный аспект проблемы — связи предмета дисциплины и понятийного аппарата, адекватного для изучения и описания определённого предмета, их взаимные связи и обусловленности, с одной стороны, с другой, — создающего пространство возможной интеграции с понятийным аппаратом, используемым другим исследователем в процессе решения других задач в другой сфере психологии. Второй аспект — варианты системного подхода, содействующие более полному изучению предмета. Упорядочивание понятий-

ного аппарата позволяет реализовать системный подход в изучении, например, профессионала, его карьеры, деструкций, не как приписывание психическому свойств системности (то есть некоторого «общего», что нередко имеет место у психологов), а как описание специфики «особенного» — проявления психического как уникального явления. Другими словами, последовательное решение поставленных задач в перспективе может содействовать не только лишь корректно проведённой отдельной НИР (согласно принятым канонам научности), но и создавать предпосылки для развития дисциплинарной методологии. Третий аспект проблемы: без заимствований развивающаяся дисциплина не обходится. Но при этом новые понятия должны наполняться психологическим содержанием, структурно интегрироваться в базовый понятийный аппарат. Другими словами, это также должна быть по-уровневая система понятий, последовательное раскрытие их содержания в предложенных определениях как «восхождение от частного к общему», как продвижение от обозначения частных аспектов проблемы к более общим дисциплинарным понятиям.

Представим наш опыт решения подобных задач в процессах осмысления проблемы профессиональной карьеры и содержания феномена «карьера». Если ставить задачи упорядочивания тезауруса с учётом его перспективной адресации к базовому пониманию предмета дисциплины (в работах В. А. Мазилова (2020) и В. Д. Шадрикова (2006) таковым назван «внутренний мир человека»), то ряд взаимосвязанных понятий — цепочек понятий — будет таков.

Профессиональная карьера — внешние формы и субъективное содержание динамики профессионального становления субъекта (ПСС).

Профессиональное становление субъекта (ПСС) — множества изменений состояния человека в продолжение его профессиональной жизни.

Профессиональная жизнь — множество взаимосвязанных фрагментов внутреннего мира человека и внешних форм его жизнедеятельности (труда, или трудовой активности, образа жизни, полноты самореализации в разных сферах), проявляющиеся в процессах и результатах (продуктах, услугах) деятельности, в особенностях его состояний (психофизиологических, психологических), в социальном статусе, в самооценках, самоотношении.

Трудовая активность — множество форм целенаправленной активности человека, актуализируемых в его взаимодействиях со средой (форм деятельности в общественном разделении труда: работа, ремесло, профессиональная деятельность; деятельность обслуживания и обслуживания других), так или иначе отраженных во внутреннем мире человека. (Заметим, что собственно «труд» в его двух атрибутах — обмена веществ между человеком и природой и формировании самого человека в процессе деятельности и взаимодействия с другими, — как он постулируется в марксизме, в настоящих исторических реалиях как рабочее понятие мало конструктивен. Выраженной исторической тенденцией стали минимизация и элиминирование как непосредственных отношений человека с «природой», так и формирования человека как человека.)

Ряд понятий, широко используемых в психологии, имеют достаточно универсальный характер, сходно содержательно интерпретируются в философии, социологии, культурологии. Вероятно, такие понятия, наиболее полно и последовательно рассматриваемых в психологии, могут иметь несколько иную дифференциацию как общие (всеобщие) — особенные — единичные. Приведём две группы таких понятий, представленных как линейные триады (Баранцев, 2003). *Отражение* — восприятие, представления, социальные представления — профессиональная картина мира, Я-концепция, самооценки, самоотношение, удовлетворенность. *Отношения* — взаимодействия — совместная деятельность, сработанность, совместимость.

Эвристические возможности «сквозной» организации понятийного аппарата

Предложенные выше «векторы» групп по-уровневым рабочим понятий, отобранных для первоначальной разработки проблемы на основании анализа литературных источников, в данном случае выступают как инструменты исследования, как «опорные пункты», позволяющие последовательно продвигаться в познании феномена и выборе аспектов его описания, не теряя при этом общедисциплинарных ориентиров. В отношении каждого из представленных определений можно делать правки и уточнения, отражающие общее, особенное, единичное в изучаемых проявлениях феномена. Например, понятие «трудовая активность» может включать большее разнообразие форм целенаправленной активности человека; «карьера» отдельных людей — варьироваться в широких диапазонах каждого типа; «профессиональная жизнь» — не всегда складывается как гармоничные сочетания разных её фрагментов, не всегда в жизни человека все оптимально интегрируется, не всегда её внешние и внутренние составляющие адекватно и гармонично представлены во внутреннем мире человека. Такие ограничения объёма рабочих понятий должны отражаться в содержании их определений. Другими словами, при ориентации на «вектора» групп по-уровневым понятий накопленный в психологии теоретический и фактуальный актив будет, с одной стороны, активно использоваться, с другой — уточняться и развиваться. Так, например, представляются правомерными включения в проблематику карьеры таких понятий, как деструкции, деформации, выгорание, отражающих «оборотную сторону медали», представляющие феномен карьеры в её реальном драматизме, а не только лишь поверхностно — как «поступательное продвижение».

Выделение двух основных вариантов формирования дисциплинарного тезауруса: а) заимствование психологией и специфическое освоение понятий, рождённых в недрах других дисциплин; б) обстоятельная разработка понятий, маркирующих проявление психического, с последующей трансляции их содержательного инварианта в другие дисциплины, — также должно быть темой регулярной методологической рефлексии. Итак, ориентация системы рабочих понятий каждого отдельного конкретного исследования на предельный и общий для дисциплины предмет, согласование меры психологического наполнения заимствованных понятий, позволит согласовывать и соотносить отдельные понятия и их группы, а также обозначать контуры согласования систем рабочих понятий ряда гуманитарных наук, что едва ли можно назвать ложной целью, а такие опыты — ошибочным путем в проектировании траекторий развития дисциплины.

Управление профессиональной карьерой субъекта как научно-практическая задачи

Проблема карьеры как производная предмета исследования

Постулирование деятельности предметом психологии (Соколова, 2007), деятельности оператора, субъекта — предметом инженерной и психологии труда, организационной психологии — деятельности субъектов в организации (см. обзоры: Карпов, 2021; Карпов, 2015; Толочек, 2020; 2021а; 2021б), скорее, нужно рассматривать как исторический этап эволюции дисциплин, как доминирующую парадигму. Как весомую альтернативу другие учёные предлагают внутренний мир человека (Мазилев, 2020; Шадриков, 2006). Если принять такое радикальное трансформирование предмета психологии, то для психологии труда предельным предметом можно назвать внутренний мир человека как субъекта профессиональной деятельности, фрагментом которого может выступать понятие профессиональная картина мира.

Соответственно, вторая задача — выделение предельных задач и базового предмета нашей дисциплинарной области (психологии труда) на данном историческом этапе ее развития, вернее — согласования предельного предмета и предмета отдельных НИР. Напомним, что утвердившееся в 1960-х гг. определение дисциплины «психология труда» несёт «печать» идеологического прошлого отечественных гуманитарных наук. Оно уже давно не соответствует текущим задачам и содержанию полевых исследований (мы изучаем составы, организацию, процессы профессиональной деятельности субъектов, имеющих высокую квалификацию). Оно не отвечает актуальным запросам (изучение конкретной профессиональной деятельности людей) и лишь отчасти отвечает ближайшим перспективным задачам (психологическое сопровождение профессионального становления субъекта). Более полу-столетия доминантной была деятельность человека как индивида, работника, специалиста, позже — как субъекта; предметом востребованных разработок должны выступать процессы и закономерности профессионального становления человека как личности и как субъекта. Доминантой наших исследований должны выступать уже не деятельность как самоценность, а человек, его эволюция как субъекта, личности, индивидуальности, становление и изменение которого протекает в процессах конкретной деятельности. Образно говоря, наши цели должны согласовываться с императивом деятельность для человека, а не прежним — человек для деятельности.

Карьера как взаимодействия индивидуальных и групповых субъектов

Признавая ограниченность парадигмы индивидуальной деятельности, принимая как её дополняющую парадигму совместной деятельности субъектов, вопросы УПКС будем рассматривать именно в этом ключе. В первом приближении выделим три аспекта групповых явлений, подлежащих управлению: декларированные социальные группы — латентные социальные группы — социальные дополняющие диады. В контексте обсуждаемой темы декларированные социальные группы (ДСГ) будем понимать как устойчивые объединения людей, имеющих общие социально и личностно значимые признаки, определяющие их участие в некоторой деятельности, связанной системами социальных и межличностных регулярно поддерживаемых отношений и взаимодействий, регулируемых формальными и (или) неформальными социальными институтами, групповыми нормами. В плане обсуждаемых вопросов такими социальными объектами для нас выступают рабочие группы, команды, персонал подразделения, организации.

Латентные социальные группы (ЛСГ) представим так: они зарождаются, формируются, эволюционируют вне явно выраженных социальных «каркасов» — норм, правил, традиций, институтов, вероятно, как формы самоорганизации людей. ЛСГ есть следствия действия отдельных условий социальной микро- и мезосреды как «слабых сил», «слабых взаимодействий», которые при их «слабости» надежно транслируются на разные социальные пространства жизнедеятельности человека. Сравнительно легко выделяемыми ЛСГ, доступными для изучения и управления их эволюцией, выступают социальные дополняющие диады.

Под социальными дополняющими диадами (СДД) будем понимать формы взаимодействий двух людей, представляющих собой естественные предельно малые социальные объединения, как социальные «единицы» формируемые в процессах деятельности людей, в процессах развития человеческих сообществ. Типичными СДД являются микрогруппы, в которых само существование одного человека как субъекта невозможно вне другого, достраивающего, дополняющего данное социальное образование — «мать (родитель) — дитя», «воспитатель — воспитуемый», «учитель — ученик», «преподаватель — студент», «руководитель — подчинённый», «лидер — ведомый». СДД как фрагмент социальной действитель-

ности значим и потому, что именно в этой социальной ячейки и происходят наиболее выраженные процессы изменения людей, как позитивные, так и негативные («Учитель, научи ученика, чтобы было у кого учиться»; «Самый главный человек в мире тот, кто объяснит, кем ты должен быть»; «С кем поведёшься, от того наберёшься»; «Муж и жена — одна сатана»).

Под совместной деятельностью чаще подразумевается взаимодействия всех мыслимых людей в процессах общественного производства, общественного разделения труда, включая прошлое время, когда создавались предпосылки и исторически заданные формы для актуального состояния общественного производства. В нашем понимании в аспекте социальных дополняющих диад рассматриваются конкретные реальные актуальные отношения людей, значимые для их профессионального развития и карьерного продвижения, прежде всего — изучаемого нами субъекта. Это могут быть типичные диады с исторически определёнными формами, социальными ролями и «техниками» взаимодействий (учитель — ученик, преподаватель — студент, научный руководитель — соискатель; начальник — подчинённый, тренер — спортсмен) или порождаемые историческим временем (коуч — обучаемый, психотерапевт — клиент). Обобщённо эти формы можно назвать так: наставник — субъект, старший партнёр — младший партнёр, эксперт — субъект деятельности (актор). Пожалуй, наиболее универсальной и широко распространённой формой может быть система партнёрства «Эксперт — субъект», где — «субъект», изучаемый нами субъект, взаимодействующий с нами в плане оптимизации его карьеры; «эксперт», — тот, с кем так или иначе взаимодействует «субъект», активно реализующий свои карьерные планы. Главное — именно от конкретного старшего партнёра много зависит в успешности актуальной и потенциальной ПК младшего, субъекта. Последующий переход к изучению и управлению эволюцией рабочих групп и команд должен опираться на закономерности, проявляемые в диадах, как сохраняющих свою значимость для каждого, пусть и в «снятом виде», как утверждают философы, методологи, системщики.

Таким образом, несколько сопряжённых проблем сводятся в один «узел»: социальные объединения людей, их совместная деятельность как субъектов, управление их карьерой, восприятие человеком своей карьеры, его ресурсы развития как субъекта и как личности. Основные положения предлагаемой парадигмы профессиональной карьеры начала XXI в., или шире — использования человеческих ресурсов, — можно выразить в нескольких тезисах, следующих из приводимых выше аргументов. Особенности восприятия «человека работающего», его оценки, задач управления его деятельностью как основные положения парадигм XX и XXI вв. представим в таблице 1 (как «парадигмы» в широком смысле слова).

Таблица 1. Основные положения парадигм использования человеческих ресурсов начала XX и начала XXI вв.

Критерии	Парадигмы XX в.	Парадигмы XXI в.
1. Ценности	«Человек — товар»	«Человек — самооценность»
2. Ориентиры	На стандарты	На вариативность, возможность
3. Вектор времени	Реконструкция прошлого	Конструирование будущего
4. Критерии для выбора кандидата	Непротиворечивость, соответствие отдельных элементов «эталону», отбор лучшего из предложенного	Изучение и прогнозирование вероятных тенденций развития, преобразование исходного состояния социальных объектов (групп людей, структур их взаимодействий и др.)
5. Основания для принятия решения	Открытая вакансия; прием или увольнение сотрудников; кризис занятости субъекта	Консультации о перспективах роста и развития человека; опережающее планирование карьеры
6. Результаты	Запланированные	Вероятностные
7. Функции психолога	Оценивание, воздействие	Взаимодействие, сопровождение

8. Отношения «сторон» в организации	Человек — объект воздействия	Человек — субъект деятельности, развития, взаимодействия; человек — активный субъект своей жизнедеятельности
9. Последствия	Предполагается неизменность, постоянство свойств человека, предсказуемость поведения и деятельности	Прогнозируются, организуются, корректируются вероятные изменения; создаются условия, содействующие предполагаемому развитию человека
10. Проблемы посткарьеры	Не рассматриваются, не обсуждаются	Прогнозируются, обсуждаются как важные вопросы самореализации человека
11. Отношение к принятым решениям	Рассматриваются как эталоны для последующих действий и решения частных задач	Постоянно рефлексированы, периодически пересматриваются, дополняются, развиваются, отклоняются
12. Представления об эволюции социальных объектов	Не обсуждаются	Рассматриваются разные модели

У нас нет достаточных оснований говорить о разработке новой «теории карьеры». Но в нашей НИР реализуется критический анализ работ учёных XX в., явно намечается осознание границ устоявшихся за 50–70 лет научных подходов, де-факто выступающих в статусе научных парадигм. Наши ожидания: предлагаемая методологическая рефлексия может содействовать определению контуров новых концепций, построению «ядра» новых подходов к изучению феномена «карьера» на рубеже двух столетий.

Заключение

Признаем нашу современность новой исторической реальностью. Повторим, что феномен «профессиональная карьера» 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, порождающими новые вопросы, и требует новых объяснений, уже на методологическом уровне. Нельзя не видеть также 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); широкого возрастного диапазона — от детского и подросткового возраста до предельно зрелого, в котором, по мнению специалистов, происходят ключевые карьерные новообразования. Крайне широк и диапазон факторов, определяющих выбор и успешность карьеры человека (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). Намечаются тенденции смещения внимания ученых к когнитивным аспектам выбора и реализации карьеры (что объясняется ростом объёма информации, уровня образования людей, длительности их подготовки к профессиональной деятельности появления новых профессий).

К середине XX в. значительно расширился интервал и вариации траекторий профессионального и должностного продвижения человека; в крупных компаниях разрабатывались технологии управления карьерой наиболее перспективных сотрудников. На рубеже XX–XXI вв. профессиональная карьера стала массовым явлением. К началу XXI в. широко распростра-

нились 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» (*gig-economy*) и, соответственно, числа и доли гиг-работников (*gig worker*) 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.

Расширение спектра понятий, обозначающих и описывающих разные проявления феномена (трудоустройство, занятость, стабильность, продвижение, вознаграждение, качество трудовой жизни, «интернальная» или «экстернальная 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. 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. Наша современность как новая историческая реальность требует критического осмысления накопленного опыта и разработки новых подходов к изучению феномена «профессиональная карьера».

Финансовая поддержка

Работа выполнена в соответствии с Государственным заданием № 0138-2021-0010 «Регуляция профессионального взаимодействия в условиях организационных и технологических вызовов».

Литература

Баранцев, Р. Г. (2003). *Синергетика в современном естествознании*. М.: Едиториал УРСС.

- Богатырева, О. О. (2008). Психологические предпосылки карьерного роста. *Вопросы психологии*, 3, 92–98.
- Голованова, И. И. (2013). *Саморазвитие и планирование карьеры*. Казань: Казан. ун-т.
- Занковский, А. Н. (2011). *Психология лидерства: от поведенческой модели к культурно-ценностной парадигме*. М.: Институт психологии РАН.
- Карпов, А. А. (2021). *Теория и практика психологического анализа деятельности*. Ярославль: Филигрань.
- Карпов, А. В. (2015). *Психология деятельности. В 5 т. Т. 1: Метасистемный подход*. М.: РАО.
- Мазилов, В. А. (2020). *Предмет психологии*. Ярославль: РИО ЯГПУ.
- 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.
- Митина, Л. М. (2019). *Психология профессионально-карьерного развития личности*. М.; СПб.: Нестор-История.
- Москаленко, О. В. (2016). *Психология профессиональной карьеры государственного служащего*. М.: РАГС.
- Мударисов, А. А., Синягин, Ю. В. (2016). *Личностно-профессиональное развитие и карьера: траектории взаимовлияния*. М.: ИТРК.
- 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.
- Прохорова, М. В. (2022). *Динамика мотивации и удовлетворенности трудом*. Н. Новгород: Изд-во Нижегород. гос. ун-та им. Н. И. Лобачевского.
- Соколова, Е. Е. (2007). *Введение в психологию*. М.: Академия.
- Толочек, В. А. (2020). Континуум «задатки — способности — профессионально важные качества — компетенции»: открытые вопросы. *Психологический журнал*, 41(4), 32–45.
- Толочек, В. А. (2021а). *Психология труда*. СПб.: Питер.
- Толочек, В. А. (2021б). *Технологии профессионального отбора*. М.: Юрайт.
- Толочек, В. А. (2021в). Профессиональный отбор: парадигмы XX и XXI столетий. Часть первая. *Организационная психология*, 11(4), 110–128.
- Толочек, В. А. (2022). Профессиональная карьера как феномен: открытые вопросы. Часть первая. *Организационная психология*, 12(4), 9–28.
- Шадриков, В. Д. (2006). *Внутренний мир человека*. М.: Логос.
- Ясько, Б. А. (2013). *Организационная психология здравоохранения: персонал, лидерство, культура*. Краснодар: Кубанский гос. ун-т.
- Brown, S. D., Lent, R. W. (Eds.), (2005). *Career development and counseling: putting theory and research to work*. Hoboken, NY: Wiley.
- Chappel, D. S., Schermerhorn, J. R. (2002). *Career advancement portfolio*. Ohio University.
- Feldman, D. C., Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, embeddedness, and success. *Journal of Management*, 350–375.
- Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: review and prospect. *Journal of Vocational behavior*, 36, 122–131.
- 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.

Поступила 25.01.2023



Professional career as a phenomenon: open questions. Part 2

Vladimir A. TOLOCHEK

ORCID: 0000-0003-1378-4425

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

Abstract. A number of little-studied and debatable aspects of the problem were defined as open questions. In the second article (part 2), the actual tasks of studying a career at the present stage of its evolution include: analysis and forecast of the historical evolution of the “professional career” phenomenon, development of a conceptual apparatus, development of concepts for managing a subject’s professional career throughout his working life. *Purpose.* To study of professional career (PC) as a historically evolving phenomenon. *Approach.* Hypotheses: 1. In different conditions of the social environment (historical, geographical, economic, professional and technological, corporate culture of the organization, etc.), the PC phenomenon manifests itself in a peculiar way in its general, special and individual properties. 2. The study and description of the PC phenomenon at its present historical stage involves the development of a conceptual apparatus consistent with the actual tasks being solved. 3. The management of the PC of subjects involves considering the current and future tasks of organizations and the state, the tasks of developing a person as a subject and personality. *Methods:* historical-theoretical, subject-categorical analysis. *Findings.* It is stated that the previously proposed approaches and concepts act as prototypes for subsequent concepts with expanding variations in the explanation of the phenomenon; a wide conceptual apparatus is used; discusses a wide range of factors that determine the success of a person’s career; there are tendencies to shift the attention of scientists to the cognitive aspects of career choice; at the turn of the XX–XXI century. career management technologies focused on counseling and assistance to representatives of different social groups began to be actively developed; different aspects of the PC are considered in different scales of time and space, but the professional life of a person is not generalized and integrated into the whole; the role of negative circumstances, life and professional crises remains outside the subject field; the career problem is developed mainly within the framework of the paradigm of individual rather than joint activity. *Originality.* As an addition to the historically established, the concept of “Managing the subject’s professional career”, the experience of developing a conceptual apparatus is proposed.

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

References

- Barantsev, R. G. (2003). *Sinergetika v sovremennom yestestvoznanii* [Synergetics in modern natural science]. Moscow: Yeditorial URSS.
- Bogatyreva, O. O. (2008). Psikhologicheskiye predposylki kar’yernogo rosta. *Questions of psychology*, 3, 92–98. (in Russian)
- Brown, S. D., Lent, R. W. (Eds.), (2005). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NY: Wiley.

- Chappel, D. S., Schermerhorn, J. R. (2002). *Career Advancement portfolio*. Ohio University.
- Feldman, D. C., Ng, T. W. H. (2007). Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management*, 350–375.
- Golovanova, I. I. (2013). *Samorazvitiye i planirovaniye kar'yery* [Self-development and career planning]. Kazan: Kazan. Un-t. (in Russian)
- Karpov, A. A. (2021). *Teoriya i praktika psikhologicheskogo analiza deyatel'nosti* [Theory and practice of psychological analysis of activity]. Yaroslavl: Filigran. (in Russian)
- Karpov, A. V. (2015). *Psikhologiya deyatel'nosti. Metasistemnyy podkhod. In 5 volumes. V. 1: Metasystem approach*. Moscow: RAO. (in Russian)
- Mazilov, V. A. (2020). *Predmet psikhologii* [The subject of psychology]. Yaroslavl: RIO YAGPU. (in Russian)
- 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]. Moscow: HSE, Institut obrazovaniya. (in Russian)
- Mitina, L. M. (2019). *Psikhologiya professional'no-kar'yernogo razvitiya lichnosti* [Psychology of professional and career development of personality]. Moscow, St. Petersburg: Nestor-Istoriya. (in Russian)
- Moskalenko, O. V. (2006). *Psikhologiya professional'noy kar'yery gosudarstvennogo sluzhashchego* [Psychology of a professional career of a civil servant]. Moscow: RAGS. (in Russian)
- Mudarisov, A. A., Sinyagin, Yu. V. *Lichnostno-professional'noye razvitiye i kar'yera: trayektorii vzaimovliyaniya* [Personal and professional development and career: trajectories of mutual influence]. Moscow: ITRK Publishing House. (in Russian)
- Osipow, S. H. (1990). Convergence in theories of career choice and development: review and prospect. *Journal of Vocational behavior*, 36, 122–131.
- 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. (in Russian)
- Povarenkov, Yu. P., Slepko, Yu. N., Tsimbalyuk, A. E. (2019). *Sistemogenez deyatel'nosti professionala* [Systemogenesis of professional activity]. Yaroslavl': Izd-vo YarGU. (in Russian)
- Prokhorova, M. V. (2022). *Dinamika motivatsii i udovletvorennosti trudom* [Dynamics of motivation and job satisfaction]. Nizhny Novgorod: Publishing house of Nizhegor. gos. univ. N. I. Lobachevsky. (in Russian)
- Shadrikov, V. D. (2006). *Vnutrenniy mir cheloveka* [The inner world of a person]. Moscow: Logos. (in Russian)
- Sokolova, E. E. (2007). *Vvedeniye v psikhologiyu* [Introduction to psychology]. Moscow: Academy. (in Russian)
- 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. (2020). Kontinuum «zadatki — sposobnosti — professional'no vazhnyye kachestva — kompetentsii»: otkrytyye voprosy [Continuum “inclinations-abilities-professionally important qualities-competences”: open questions]. *Psikhologicheskiy zhurnal*, 41(4), 32–45. (in Russian)
- Tolochek, V. A. (2021v). Professional'nyy otbor: paradigm XX and XXI stoletiy. Chast' pervaya [Professional selection: paradigms of the 20th and 21st centuries. Part one]. *Organizational psychology*, 12(4), 110–128. (in Russian)
- Tolochek, V. A. (2021a). *Psikhologiya truda* [Psychology of work]. SPb.: Piter. (in Russian)
- Tolochek, V. A. (2021b). *Tekhnologii professional'nogo otbora* [Technologies of professional selection]. Moscow: Yurait. (in Russian)
- Tolochek, V. A. (2022). Professional'naya kar'yera kak fenomen: otkrytyye voprosy. Chast' pervaya [Professional career as a phenomenon: open questions. Part one]. *Organizational psychology*, 12(4), 9–28. (in Russian)
- Yasko, B. A. (2013). *Organizatsionnaya psikhologiya zdravookhraneniya: personal, liderstvo, kul'tura* [Organizational psychology of health care: personnel, leadership, culture]. Krasnodar: Kuban state. Un-t. (in Russian)
- Zankovskiy, A. N. (2011). *Psikhologiya liderstva: ot povedencheskoy modeli k kul'turno-tsennostnoy paradigme* [Leadership psychology: from a behavioral model to a cultural value paradigm]. Moscow: “Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences”. (in Russian)

Received 25.01.2023