



## Профессиональная карьера как феномен: открытые вопросы. Часть третья

ТОЛОЧЕК Владимир Алексеевич

ORCID: 0000-0003-1378-4425

Институт психологии РАН, Москва, Россия

**Аннотация.** В третьей статье (Часть третья) рассматриваемая проблема определяется как предпосылки становления и историческая эволюции феномена «профессиональная карьера». *Цель:* изучить особенности проявления профессиональной карьеры как исторически эволюционирующего феномена. *Гипотезы.* 1. Исторически изменяющиеся виды деятельности людей «кристаллизуются» в немногих устойчивых формах. 2. Феномен «профессиональная карьера» зарождается на стадии «ремесла» и широко эволюционирует на стадии «профессии». *Методы:* историко-теоретический, предметно-категориальный анализ. В первом разделе анализируется историческая эволюция деятельности человека, показана ограниченность объяснения «труда» К. Марксом и отечественными философами в отношении развитых форм деятельности человека; выделяются три основные формы — «работа», «ремесло», «профессия» (профессиональная деятельность) — и даётся описание их характеристик. Во втором — рассматриваются условия зарождения профессиональной карьеры как социально-психологического феномена на примерах разных видов деятельности (военная, спортивная и другие). В третьем разделе — обсуждаются три типа малых социальных групп (декларированные, латентные, социальные дополняющие диады) как базовых механизмов профессионального становления субъекта и зарождения феномена «профессиональная карьера». В Заключении резюмируется, что исходным в объяснении феномена карьеры (профессиональной карьеры) можно считать выделение трёх самостоятельных форм трудовой активности людей. Во-первых, работа (занятие, упражнение, увлечение) представляет собой непостоянную деятельность, ограниченную по времени, пространству и средствам. Во-вторых, ремесло есть постоянная деятельность, протекающая в фиксированном физическом и социальном пространстве, направленная на создание целостного продукта (услуг). В-третьих, профессия (профессиональная деятельность) — узко специализированная деятельность в границах решения отдельных задач создания целостного продукта (услуг) в структуре ряда социальных институтов, ограниченная физическим и социальным пространством, допускающим его изменения. Появление городов привело к разделению общественного труда, становлению множества его разновидностей и, соответственно, специализация в них некоторых групп людей, одной из форм стало ремесло; появление университетов, мануфактур и постоянных армий породило профессии, в недрах которых зарождался и развивался феномен «карьера» (в узком смысле — «профессиональная карьера»).

**Ключевые слова:** профессиональная карьера, субъект труда, социальные группы, ресурсный подход.

## Введение

Размышляя о «природе и причинах богатства народов» во второй половине XVIII в. А. Смит, обобщая сущностные проявления основного капитала как «общих запасов общества», полагал, что он «состоит из четырёх статей»: «Во-первых, из всякого рода полезных машин и орудий, облегчающих и сокращающих труд. Во-вторых, из всех доходных построек, которые служат средством получения дохода... В-третьих, из улучшения земли... В-четвёртых, из приобретённых и полезных способностей всех ... членов общества. Приобретения таких способностей, считая также содержание их обладателя в течение его воспитания, обучения и ученичества, всегда требуют действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, который как бы реализуется в его личности. Эти способности, являясь частью состояния такого лица, вместе с тем становятся частью богатства всего общества, к которому оно принадлежит. Большую ловкость и умение рабочего можно рассматривать ... как и машины и орудия производства, которые сокращают или облегчают труд и которые хотя и требуют известных расходов, но возмещают эти расходы вместе с прибылью» (Смит, 2021, с. 305–306); «труд рабочего мануфактуры увеличивает стоимость товаров, которые он перерабатывает ...» (там же, с. 364).

Во второй половине XX ст. личные качества всех участников общественного производства уже рассматривались как «человеческий капитал», «человеческие ресурсы», «человеческий фактор». При этом в структуре национального богатства «человеческий капитал» — как накопленный профессиональный опыт людей, в США и странах Западной Европы составляет порядка 74-76%, около 19-23% приходится на физический (материальный капитал) и 2-5% — природные ресурсы; для сравнения в России начала 1990-х гг. соотношение названных трёх составляющих оценивалось Всемирным банком как 50-10-40% (см. обзор: Толочек, 2021).

Очевидно, что состояние «человеческого капитала» не является постоянной величиной ни в масштабе государства, ни в отдельного человека. Актуальное состояние знаний, умений, навыков, мотивации, опыта, обобщённо — компетенций — каждого отдельного человека зависит от множества разных причин, в том числе от среднего уровня этих «переменных» в данной профессиональной сфере, регионе, организации, рабочей группе, от интервала ещё приемлемого и высшего уровня их развития у лучших работников, от форм материального и морального вознаграждения за труд и за квалификацию, от реальных возможностей достижения желаемого человеком уровня профессионализма и адекватности его оценок работодателем, окружающими, обществом в целом. Множество этих факторов побуждают или ограничивают стремление человека к профессиональному росту и развитию; вследствие этих процессов карьеру в широком смысле можно рассматривать как множество изменений человека как субъекта труда и как личности на протяжении его трудовой жизни.

Очевидно, что человек в своей профессии, в своей организации не существует как отдельный индивид (как «элемент» системы, штатная «единица», «винтик» в системе общественного производства), а перманентно находится в тех или иных взаимодействиях с другими людьми. Следовательно, важное значение приобретают не только актуальное состояние его компетенций, профессиональной и социальной позиции, но и его восприятие своих качеств и статуса сравнительно с другими, удовлетворённость субъективными и внешними критериями их подтверждающими, своего положения в профессиональной и социальной иерархии, психофизиологические затраты на достижение того или иного уровня профессионализма и ожидаемые психологические и социальные эффекты — все то, что можно было бы называть «профессиональная карьера» в узком смысле слова.

Предположим, что профессиональная карьера есть особый социально-психологический феномен, представленный в своих разных проявлениях как некоторый фрагмент социальной действительности, как его субъективное восприятие человеком и удовлетворённости человека своей карьерой, в совокупности выступающие важными условиями надёжной и продуктивной деятельности, психологической и социальной стабильности, профессионального здоровья и долголетия человека, позже — удовлетворённости им своей профессиональной жизнью. Принимая во внимание, что весомыми составляющими феномена профессиональная карьера (ПК) выступают субъективные оценки людей всех его составляющих, их прогнозы своих перспектив, их сопоставления себя с другими, признаем, что оптимальные траектории ПК при большой продолжительности профессиональной жизни человека (30-50 и более лет) выступают важными факторами его профессионального становления как субъекта, а, помноженные на всех деятельных членов сообщества, выступают важными условиями развития упомянутого выше «человеческого капитал». Если в предметом исследования в первой и второй части работы выступали проявления феномена ПК и его особенности отражения в научных концепциях<sup>1</sup>, то в третьей части — карьера в широком социальном контексте, как нечто, появление и становление которого происходит в определённых фазах развития человеческого сообщества и человеческой деятельности, как нечто, эволюционирующее сопряжено с его социальными контекстами.

Итак, определим проблему нашего исследования как предпосылки становления и историческая эволюция феномена «профессиональная карьера» как фрагмента социальной действительности. *Цель* — изучить особенностей проявления профессиональной карьеры как исторически эволюционирующего феномена. *Гипотезы*: 1) исторически изменяющиеся виды деятельности людей «кристаллизуются» в немногих устойчивых формах; 2) феномен «профессиональная карьера» зарождается на стадии «ремесла» и широко эволюционирует на стадии «профессии». *Методы*: историко-теоретический, предметно-категориальный анализ.

## Эволюция деятельности человека

Обращаясь к проблеме эволюции деятельности человека, выделим её базовые формы, обобщённо называемые трудом (которые точнее называть «форма трудовой активности человека»). В отечественных гуманитарных дисциплинах принято ограничиваться определениями, данными К. Марксом и широко поддерживаемых философами, социологами, экономистами: труд это «процесс... в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» (Маркс, 1967, с. 188); «Определённое отношение человека к природе — первая сторона труда. Преобразуя внешнюю природу, человек вместе с тем преобразует и свою собственную природу. Изменение внешней природы есть в первую очередь приспособление предметов к потребностям человека. ... Вторая сторона труда — общественный характер отношения людей друг к другу по поводу условий, процесса и результата трудового отношения к природе» (Философский словарь, 1980, с. 376). Итак, в содержании этого феномена отечественные учёные, вслед за К. Марксом, выделяют два аспекта, «две стороны труда»: во-первых, определённое отношение человека к природе; во-вторых, общественный характер отношения людей друг к другу в процессах труда.

<sup>1</sup> Толочек В. А. Профессиональная карьера как феномен: открытые вопросы. Часть первая [Электронный ресурс] Организационная психология, 2022, Т. 12. № 4. С. 9–28. Толочек В. А. Профессиональная карьера как феномен: открытые вопросы. Часть вторая [Электронный ресурс] Организационная психология, 2023, Т. 13. № 3. С. 254–274.

При этом отметим, что представленные выше определения и описания сущностных свойств труда, или трудовой деятельности (а, точнее, трудовой активности), в большем объёме относятся лишь к первым историческим стадиям становления человека и человеческих сообществ — к стадии присваивающего хозяйствования (Степин, 2020), когда апробировались разнообразная активность людей по организации и поддержанию своей жизни, создание и апробация разных орудий, способов действий, чаще непоследовательность поведения, его подчинение геофизическим и климатическим условиям. На этой стадии человек действительно вступал в прямые и тесные отношения с природой, он был зависим от организации отношений с ней. Но на следующей стадии — производящего хозяйствования, разные формы трудовой активности людей быстро эволюционируют, происходит их специализация с учётом локальных природных условий. Расширяется и арсенал орудий и используемых предметов труда, конечных продуктов, формируются технологии производства предметов потребления (продуктов питания, посуды, одежды, инвентаря).

На стадии производящего хозяйствования выделяются и в последующем эволюционируют по своим «траекториям» относительно устойчивые самодостаточные формы трудовой активности людей, которые можно различаем как «работа», «ремесло», «профессиональная деятельность» (профессии), и которые в своих разновидностях существуют до настоящего времени. Но в настоящем они уже существуют преимущественно как многократно опосредствованные отношения человека с природой, опосредствованные историей становления человеческих сообществ, эволюцией социальной сферы (Толочек, 2021а; 2022а). Прежних непосредственных отношений людей с физической природой нет в деятельности воспитателя, учителя, преподавателя, работника сферы обслуживания, транспорта, полевода, животновода. В современном общественном разделении труда деятельность каждого находится в тесной зависимости от множества её сопровождающих, её поддерживающих профессий — водителей, электриков, бухгалтеров, администраторов, учёных и других.

Основаниями признания «труда» как научной категории и её укоренения в отечественных гуманитарных дисциплинах были не только лишь особенное содержание феномена, но и прямые и латентные идеологемы социалистического государства. В плане нашего анализа должно признать, что мы наблюдаем и имеем дело не с исторически исходными формами труда (пра-труда), а с его производными, в истории человека вылившихся в самодостаточные и исторически устойчивые формы — работа, ремесло, профессия (профессиональная деятельность).

Предложим описание трёх исторических форм трудовой активности человека и дадим наши определения. Работа — эпизодически или регулярно выполняемая деятельность с ограниченными во времени и пространстве технологическими процессами, орудиями, арсеналом способов действий, с наглядно представленным предметом труда. Работа как форма трудовой активности характеризуется часто и преимущественно извне заданными целями, побуждениями, регуляторами, конкретными частными задачами, внешним контролем количества и качества продукта (услуг), предназначенных работнику или другим людям. Как определившаяся форма она существует не менее 30 000 лет; её разнообразные формы можно связывать с периодом становления крупных централизованных государств. Работа — деятельность, не предполагающая наличия образования и специального обучения человека как субъекта, опыта и его подготовки к самостоятельному выполнению рабочих функций, наличие определённых профессионально важных качеств (ПВК), способностей. Эта форма характеризуется вариативностью представлений человека о требованиях продукту (услуге), субъективных представлений о целях и задачах деятельности; доминирующие отношения работников к работе — минимизация своих усилий. Отношения работодателя и наёмного работника опре-

деляются «на словах» как условные, которые могут быстро и легко расторгаться по решению одной из сторон; вознаграждение — чаще минимально возможное, допускается «торг». Рафинированными формами является работа пленных, осуждённых преступников, рабов, разного рода «гастарбайтеров». Отдельные фрагменты работы включены общую структуру многих видов ремесла и профессиональной деятельности.

Ремесло — специализированная регулярно выполняемая деятельность с широким диапазоном технологических процессов, обеспечивающих производство конечного социально значимого продукта из исходных материалов, предназначенных другим людям. Ремесло появилось около 6 000 — 10 000 лет назад в городах, первых больших и устойчивых поселениях людей, создающих возможности для специализации труда и обмена его продуктами. Ремесло (и промыслы) есть деятельность с определёнными целями, предметом и средствами труда, часто органолептическим контролем субъектом количества продукта (услуг); нередко выполняемая без продолжительной остановки процессов производства (кочевое животноводство, рыбоводство, полеводство). Эта форма деятельности предполагает продолжительное обучение, чаще однократное по времени и месту, поэтапную подготовку человека к самостоятельному выполнению рабочих функций. Ремесло требует наличия специальных способностей, профессионально важных качеств, накопления должного опыта.

Эта деятельность существует как целостные «единицы» встроенности человека в региональное разделение труда, его включения в семейные и общественные отношения, нередко — как своеобразная организация внутрисемейных отношений людей, их подчинении задачам деятельности, в продолжение всей жизни. Здесь нет чёткого структурирования образа жизни (работа, отдых, досуг, общение), нет «отчуждения» (по Марксу) производителя от продукта; как правило, продукты ремесленников долго служат людям. На стадии ремесла порождаются формы самоорганизации ремесленников (цехи, гильдии, братства, союзы) для обеспечения контроля труда, продукции, рынков сырья и сбыта, образа жизни ремесленника, его родственников, учеников и подмастерьев, регуляции отношений с другими цехами, властями города.

Профессия (профессиональная деятельность) — специализированная систематически выполняемая деятельность, обеспечивающая выполнение отдельных задач производства фрагментов (частей) социально значимого продукта из заданного состояния предмета в цикле его разделения на технологические стадии, в которых люди как субъекты участвуют ограниченно — в производстве небольшой части конечного продукта. Если форма ремесла предполагает производство завершённого продукта (услуг) для определённых людей, то форма профессии — части продукта для неопределённых других людей. Как форма труда профессии зарождаются и выделяются немногим более 800 лет назад, вследствие использования в производстве товаров сложного оборудования и машин, дробления производственных циклов на отдельные операции, появления наукоёмких производств; в других сферах — необходимости в особой подготовки и широкого привлечения специалистов (церковнослужителей, правоведов, врачей и аптекарей, управленцев, офицеров и других).

В профессиональной деятельности строго определены и регламентированы предмет и средства труда, цели и задачи, решение которых активно регулируется субъектом и поддерживается внешним контролем. Она предполагает наличие специального образования и продолжительного обучения (включающего теоретические дисциплины и практические занятия), поэтапную подготовку к выполнению рабочих функций, наличие определённых способностей, ПВК, компетенций. Стандартны обучения и деятельности централизованно документированы и регламентированы; определены и утверждены критерии оценки квалификации, условий, результатов и оплаты труда субъектов, регламентов труда и отдыха и прочего. Профессиональная деятельность предполагает длительное включение человека в трудовые процессы (обычно с юности,

после окончания среднего учебного заведения, в продолжение «средней» жизни человека, как правило, с окончанием активной деятельности в завершающей стадии трудовой жизни); она требует некоторого согласования образа жизни человека с условиями труда. В системе общественного разделения труда профессии существуют в масштабе страны; поддерживаются и регулируются системой высших и средних учебных заведений, корпусом специально подготовленных преподавателей, инструкторов и наставников.

Итак, сделаем предположение, что исторически изменяющиеся виды деятельности людей «кристаллизуются» в немногочисленных устойчивых формах. В отношении трудовой активности людей мы выделяем три формы — работа, ремесло, профессии (профессиональная деятельность) (Толочек, 2021а). Работа (аналогичные формы в отношении других видов активности человека можно называть занятие, увлечение, упражнения, тренировка, репетиции) — это сравнительно краткосрочные формы трудовой и иной активности человека с использованием им ограниченного арсенала средств деятельности в ограниченном пространстве и времени. Ремесло — долгосрочные формы с использованием определённого специфического арсенала средств и предмета деятельности в ограниченном пространстве и времени, предполагающие начальное обучение. Профессия (профессиональная деятельность) — разнообразные формы с использованием специфического арсенала средств для изготовления части продукта, требующие профессионального обучения, периодическую аттестацию, контроль деятельности и её результатов, интеграцию с множеством социальных институтов.

## Профессиональная карьера как социально-психологический феномен

В эволюции многих видов деятельности, в XX в. ставших профессиями, также можно различать прохождение ими выделенных выше трёх стадий — от стихии целенаправленной активности людей, к относительной автономии и специализации в решении завершённого круга задач (производства предметов, услуг) и далее — к дифференцированному участию человека в решении части задач, интегрированных в сложные социальные сети. Сходные три стадии также можно различать в эволюции самых разных сфер деятельности: в военном деле (История... 1951а; 1951б; Михневич, 2018), в науке (Еремеев, 2012; Степин, 2020), в театральном и цирковом искусстве (Барбой, 2008; Буренина-Петрова, 2015; Бушуева, Овэс, Таршис, 1991; Макаров, 2017) и в других. Так, например, в продолжение лишь одного XX в. спорт из состояния развлечения, физических упражнений<sup>2</sup> молодых здоровых материально обеспеченных мужчин стал высоко профессиональной деятельностью<sup>3</sup>, в которую включены помимо тренеров и спортсменов представители многих профессий — медики и биологи, фармацевты и инженеры, сотрудники СМИ, управленцы разного рода, ученые и преподаватели специальных учебных заведений (см. обзор: Толочек, 2022б). В жизни каждого спортсмена высших разрядов мы можем различать те же три стадии, сменяющих друг друга в интервале 4–10 лет: увлечение, занятие — в последующем специализация в одном из видов спорта — систематическая высококвалифицированная деятельность, подчиняющая себе другие сферы жизни и задачи.

2 Понятие «спорт» (от английского sport как сокращения от первоначального старофранцузского desport — «игра», «развлечение») первоначально употреблялось для обозначения организованных по оговорённым правилам состязания молодых людей — сравнения их физических и / или интеллектуальных способностей и умений. До середины XIX в. спорт оставался досугом преимущественно аристократов, в конце столетия он демократизируется, в 1896 г. проходят первые Олимпийские Игры. В продолжении XX в. спорт стал высококвалифицированной деятельностью представителей многих профессий, «социальным лифтом» для тренеров и спортсменов, важным элементом культуры и политики государства.

3 В жизни спортсменов высших разрядов эволюция трёх форм деятельности повторяется, происходит в интервале 4–10 лет — от свободы и необязательности увлечения, занятия в детском возрасте — к специализации в избранном виде спорта и регулярным тренировкам в подростковом и юношеском возрасте и далее — к систематической квалифицированной деятельности во «взрослом» спорте, подчиняющей себе все другие сферы жизнедеятельности человека.

Очевидно, что до становления стадии «работа» (увлечения, занятие, упражнения, тренировки, репетиции) — карьера как социально-психологический феномен не проявляется; на стадии «ремесло» карьера как феномен ещё не типична, не существует как массовое явление. Ремесленники трудятся как мастера-одиночки или в составе небольших групп (чаще семейных, включающих учеников и подмастеров); прямая связь «товар — деньги — товар» (по К. Марксу) во главу угла ставит особенности производства и рыночных отношений мастера и потребителей его товара, услуг, а не администрирования. При их объединении в цехи, братства, союзы сообщество жёстко регулирует образ жизни ремесленника и производимое им (товар не должен быть хуже и не должен быть много лучше типичного), сообщество поддерживало равенство производителей и было не заинтересовано в расширении и приёме новых членов, что нарушало бы ранее установленные рыночные отношения и межличностные отношения членов сообщества (Кулишер, 1922; Смит, 2021; Харитонович, 1999). Выделение категории скупщиков продукции, внедрение купцов в цеха ремесленников знаменовали дифференцирование труда и грядущее угасание этой доминирующей в средневековые формы трудовой деятельности. И только на стадии «профессия» (профессиональная деятельность) как развитой деятельной сферы, включающей разделённые системы профессиональной подготовки, внешние критерии оценки профессиональных и личностных качеств человека, системы научной поддержки, юридического и медицинского сопровождения, в полной мере проявляется феномен карьеры или, более узко, профессиональной карьеры (ПК).

Рассматривая основные формы деятельности человека, выделим три социальных института, три ключевых условия, способствующих зарождению и становлению феномена «профессиональная карьера», который стал следствием появления: 1) университетов; 2) мануфактурного производства; 3) постоянных армий. Сопутствующими условиями второго уровня можно назвать укрепление католицизма в Западной Европе, широкое использование латинского языка (сначала для ведения церковной службы, позже — обязательного предмета в университетах и языка общения преподавателей, мыслителей, учёных), возрастающую миграцию населения в ряде стран, появление огнестрельного оружия, великие географические открытия, развитие торговли и книгопечатания, появление профессиональных книг и журналов.

Прямыми следствиями появления и расширения университетов, первоначально созданных для подготовки священнослужителей, университетов, в которых регулярно расширялся состав преподаваемых наук, и студентов, которые были заинтересованы в привлечении их большего числа, и лучших профессоров (Смит, 2021; Степин, 2020). Расширение корпуса преподавателей, необходимость их прямого и косвенного профессионального взаимодействия (написания книг, рефератов, подготовки конкурирующих учебных курсов, участие в дискуссиях о «физике и метафизике» и аналогичных), неизбежно приводили к последовательному возрастанию значимости для людей не только лишь материального вознаграждения за труд, но и морального, не только лишь мнения ректора о кандидатуре на должность профессора, но и оценок профессионального сообщества в целом; взаимодействия преподавателей, мыслителей, исследователей, изобретателей становятся более тесными и регулярными. И если на стадии ремесла обучение начинающих долго оставалось произволом мастера, жёстким и неизменным условием цеховой корпорации, своеволия властей города<sup>4</sup>, то обучение в университетах предполагало введение множества стандартов поведения, курсов обучения, оценки знаний, а по завершению обучения — экзаменов и документальных подтверждений его результатов и полученной квалификации (бакалавр, магистр), являющейся своего рода «путёвкой в жизнь».

<sup>4</sup> Обучение сложному ремеслу считалось необходимым и длительным процессом, нередко законодательно на десятилетия и века определялись его границы и условия. Так, в Англии в XVIII в. продолжительность обучения ремеслу составляло семь лет, во Франции — пять лет, в Шотландии ограничивалось тремя годами. Но завершение обучения ещё не означало, что овладевший ремеслом будет признан мастером и принят в своём цехе как равный. В уставах цехов также запрещался переход учеников и подмастеров к другому мастеру (Кулишер, 1922; Смит, 2021; Харитонович, 1999).

Появление и расширение мануфактурного производства, сопряжённого со становлением наукоёмких производств, с широким использованием сложных механизмов, машин и технологий, замещающих ручной труд, с расширением функций мастера-предпринимателя, вело к появлению и расширению корпуса управляющих — руководителей низового и среднего звена. У наёмного управляющего, не связанного жёстко с предметом и средствами труда, не несущего полную материальную ответственность за реализацию продукции, появляется возможность выбора места работы (работодателя, организации, региона).

Появления постоянных армий в XVI–XVIII вв. во многих европейских странах также стало важным фактором в становлении корпуса военных управленцев низового и среднего звена. Необходимость постоянного обучения солдат, их подготовки к действиям в экстремальных условиях потребовало расширения корпуса командиров низовых уровней. Использование огнестрельного оружия и сопряжённого с этим новых условий войны (шум и грохот выстрелов, задымлённость, возможность поражения противника на расстоянии, ограниченность визуального контроля командующим за действиями частей армии), укрупнение воинских соединений (усложняющих обеспечение войск всем необходимым, маневрирование до и в ходе боя, усложняющих управление множеством подразделений), неизбежно вело к необходимости регулярных занятий с «нижними чинами», к осознанию важности новых профессионально важных качеств командиров низовых уровней.

Последнее было сопряжено с необходимостью унификации их должностных обязанностей, появления воинских званий и знаков отличий, централизацией их присвоения, введения дифференцированной оплаты труда офицеров и документов, подтверждающих их звание и опыт (дипломов, патентов, орденов и прочего). По мере стандартизации многих составляющих воинской службы становится нормой периодические переходы офицеров в другие армии; периодические изменения тактических «единиц» армий создавали условия для ротации служащих, их апробации на новой должности. Соответственно, у человека появляется возможность прогноза перспектив своего роста и свобода выбора места службы<sup>5</sup>.

Показательно, что, например, отменённые во Франции после буржуазной революции в конце XVIII в. воинские звания и ордена, вскоре были восстановлены; то же произошло и в Советской России после социалистической революции в начале XX в. Системы дифференцирования людей, их квалификационного, должностного, послужного статуса оказываются более устойчивыми явлениями, чем политика, идеология, решаемые задачи, исторические ситуации и лозунги («Свобода, равенство, братство», «Мир хижинам, война дворцам» и тому подобные; упразднение сословных званий и введение единых форм обращения — «гражданин», «товарищ»). Системы дифференцирования людей выступают атрибутом развитого человеческого сообщества и важных сфер жизни людей.

Итак, появление и расширение числа университетов и мануфактур, численности постоянных наёмных армий подрывало прежнее доминирование систем родословных иерархий при назначении на должность, присвоения званий, личной преданности господину и личной зависимости, «пожалований» земель и крепостных за службу и выслуги. Шаг за шагом они замещаются более унифицированными системами оценки и аттестации профессиональной квалификации, их документального подтверждения, гибкими системами социального вознаграждения за особые заслуги и достижения наёмного служащего. Расширение личных

5 В Российской Империи в XVIII в. офицеры-иностранцы принимались с понижением на одно воинское звание. Их дальнейшее служебное продвижение зависело от их личных качеств и обстоятельств. Так, например, Христофор Антонович Миних (Кристоф Бурхард, 1683–1767), немец, первоначально состоял на Гессен-Дармштадтской и Гессен-Кассельской службе. Имея аттестат полковника, в 1720 г. начал службу в русской армии с понижением в звании, но уже при Петре I стал генерал-лейтенантом, а в 1732 г. получил чин генерал-фельдмаршала. Наполеон Бонапарт, как и многие другие европейцы, также предложил свою «шпагу» Екатерине II, но затем отказался, не приняв общее для всех условие понижения в звании, что отражало не только особенности его личности, но и особый статус самого воинского звания.

свобод сначала дворян, позже — разночинцев, создаёт пространство их личной конкуренции за более высокую и престижную должность, возможность получения наград и прочего. Становление профессиональных этических кодексов удерживает эту конкуренцию в приемлемых границах, что позволяет человеку прогнозировать, строить, оценивать успешность своей карьеры. Служащие получают возможность продвижения в значительном интервале должностных позиций вне тесной связи со статусом их родственников.

Сравнивая себя с другими в более развёрнутом социальном пространстве-времени, люди получали возможность более активно влиять на своё должностное и профессиональное развитие и продвижение. Государство и отдельные лица, выступая в качестве работодателей, приходили к пониманию, что более способный и более квалифицированный служащий, специалист, работник создаёт больше, он надёжнее, ему можно поручать более широкий спектр задач, соответственно, он «стоит» дороже. С возрастанием динамичности общества приводятся к согласованию множества сопряжённых процессов — расширение использования машин в производстве, усложнение деятельности и рост востребованности в квалифицированных рабочих и специалистов, необходимость обучения широких слоев населения и расширение его форм, увеличение корпуса учителей и преподавателей университетов, рост численности руководителей низового и среднего звена в разных сферах, в том числе в армии, в военном и торговом флоте, в дипломатической службе, в инженерном деле.

Всё более актуальными становится необходимость дифференцированной оценки качеств наёмного работника и служащего, определения дифференцированной оплаты их труда, формирования систем оценок квалификации, должностных званий, служебных отличий, профессионального опыта и достижений, а также их документального подтверждения. Такие изменения, происходящие во многих странах, неизбежно расширяют и свободу людей, возможности их конкуренции и выбора среди представленных альтернатив, саму возможность субъекта активно участвовать в изменении его профессионального и социального статуса<sup>6</sup>, прогнозировать зависимость вознаграждения от прилагаемых усилий, рисков для жизни и здоровья.

В продолжении XVI-XVIII вв. постепенно выкристаллизовывалось особое социально-психологическое явление «карьера», которое становится массовым со второй половины XIX в. Уже не только работа (служба, должность), не только стремление человека «держаться за место», а само расширение пространства профессионального продвижения, появление возможности прогнозирования, сравнения, планирования, целенаправленной активности в достижении поставленной цели формируют новую реальность, то есть карьеру<sup>7</sup>.

6 В 1482 г. Леонардо да Винчи пишет письмо герцогу Сфорца, предлагая свою кандидатуру на должность военного эксперта в оружейной мастерской Милана, аргументирует свои достоинства как профессионала проектами постройки военных машин и укреплений. (Во второй половине XX в. такие инициативы и приёмы станут социальной нормой и будут воспроизводиться в структуре «резюме» даже ординарных специалистов.) В 1777 г. Вольфганг Амадей Моцарт отказывается от постоянной должности музыканта при дворе епископа Зальцбурга и уезжает в Вену, став одним из первых в мире «свободных художников», самостоятельно выбирающих свой профессиональный путь.

7 В Российской Империи с середины XIX в. был введён новый «контракт» (говоря современным языком), заключаемый между государством и служащим: согласие служащего гражданского ведомства на работу в отдалённых регионах, в регионах со сложными геофизическими условиями, давало ему и более быстрое продвижение в «чинах»; также оценивались и подвиги на воинской службе и во флоте. Примечательный пример — жизнь и деятельность адмирала Г. И. Невельского (1813–1876), исследователя Дальнего Востока. В 1832 г. он мичман, в 1836 г. лейтенант, в 1846 г. — капитан-лейтенант с хорошими перспективами продвижения на Балтике, вблизи столицы. В 1847 г. он подаёт рапорт о назначении командиром транспорта «Байкал», в 1848 г. отправляется на Дальний Восток, в 1849 г. проводит изучение и описание Сахалина и Амура, основывает зимовья, г. Николаевск-на-Амуре; в 1849 г. произведён в капитаны второго ранга, в 1850 г. — в капитаны первого ранга. За нарушение предписания «в Амур не входить» в том же году Особый Комитет представил императору доклад о разжаловании Г. И. Невельского в матросы. Николай I, подписав приказ о разжаловании, ниже назвал поступок Невельского «молодецким, благородным и патриотическим», наложил резолюцию: «Где раз поднят русский флаг, там он спускаться не должен»; перечислил заслуги моряка, за каждую инициативу присваивая очередное воинское звание. Так, в одном приказе на одном листе бумаги Г. И. Невельской «прошёл путь» от матроса до капитана первого ранга. В 1854 г. он получил чин контр-адмирала, с 1856 г. служил в С.-Петербурге; его карьерное продвижение замедлилось, но не остановилось: в 1864 г. он произведён в вице-адмирала, в 1874 г. — в адмирала. Обратим внимание: в периоды обычной службы Г. И. Невельского, как младшего офицера, так и адмирала, «производство в чины» как в начале карьеры, так и в её финальной части проводилось через 4–10 лет (как и принято для ординарно успешного служащего).

По мере массовой апробации «стратегий и техник» карьеры, определяемых и понимаемых обеими сторонами — работодателем и наёмным работником, — целенаправленная активность субъекта и её регулярное поощрение вышестоящими партнёрами становятся особым явлением, сравнительно независимо сосуществующими наряду с другими — образованием, опытом, квалификацией, оплатой работы (службы) и которые как составляющие с большим или меньшим «весом» входят в это новое образование.

Итак, в сферах гражданской и военной деятельности в продолжении трёх-четырёх столетий обществом заявляются регулярные запросы на квалифицированных специалистов-исполнителей (управляющих, офицеров) для решения определённых социальных задач; становление разных систем образования (домашнего, начального и высшего) в целом его удовлетворяют. Постепенно расширяется корпус подготовленных квалифицированных специалистов в определённой сфере деятельности (священников, правоведов, медиков, учителей). Во многих сферах складываются системы дифференцирования специалистов с учётом их квалификации, опыта и заслуг.

Выделим ещё одно важное условие становления феномена «карьера». Узкая специализация наёмных служащих, почти невозможная на стадиях работы и ремесла, выступает атрибутом профессии (профессиональной деятельности), важным условием, позволяющим достаточно корректно определять и оценивать уровень квалификации разных людей, выделять стадии развития их профессионального мастерства, определять меру социального вознаграждения за труд с учетом квалификации. Если на стадии ремесла специализация работника связывалась лишь с его производительностью и, соответственно, оплатой труда<sup>8</sup>, то на стадии профессии специализация становится важным условием управления многими социальными явлениями, в том числе проектирования карьеры наёмных работников.

В феномене «карьера» выделяют две составляющие и два измерения: «горизонтальная карьера» и «вертикальная карьера». Первое зарождается ещё на стадии ремесла. Ремесленник может быть заинтересован в увеличении количества и в улучшении качества своего продукта, тогда как цеховые корпорации чаще препятствовали этому (Кулишер, 1922; Харитонович, 1999). «Все цехи и большая часть цеховых правил были учреждены именно для того, чтобы посредством ограничений свободной конкуренции, которая необходимо приводит к падению цен ... предотвращать такое падение»; «Управление городами, в которых существовали цехи, находилось в руках торговцев и ремесленников... в их интересах было противодействовать тому, чтобы ранок был переполнен» (Смит, 2021, с. 142, 143). Второе измерение — «вертикальная карьера» — выступает уже производным стадии профессии и становится ключевым фактором зарождения и становления феномена «профессиональная карьера», его социальных и социально-психологических механизмов и «правил», принимаемых обеими сторонами — работодателем и наёмным работником.

## **Социальные дополняющие диады как базовый механизм профессионального становления субъекта**

Выше нами обсуждались макросоциальные процессы естественной эволюции фрагментов социальной действительности. Обратимся к фрагментам меньшего масштаба — стихии становления и разновидностям целенаправленного формирования социальных групп, и

<sup>8</sup> Аргументируя связи производительности труда и узкой специализации, А. Смит приводит несколько примеров: необученный рабочий «не сделает и двадцати булавок», тогда как 10 человек, распределённых на различных операциях «вырабатывали свыше 48 тыс. булавок в день» (Смит, 2021, с. 10); «Обыкновенный кузнец, хотя и привычный к работе молотом, но никогда не выделывавший гвоздей ... вряд ли окажется в состоянии ... выделать более 200 или 300 гвоздей в день. ... Я видел многих юношей, которые ... не занимались другим делом, кроме выделки гвоздей, и которые ... могли выделывать каждый свыше 2300 гвоздей в день» (там же, с. 12).

попытаемся описать в общем социально-психологические механизмы становления устойчивых объединений людей, включённых как партнёры в совместную деятельность. Единицей анализа здесь выступают социальные группы. Отмечая сложность определения понятия «социальная группа» (малая, средняя, большая), их границы и время существования, ключевыми признаками малых социальных групп учёные называют общую цель, регулярные контакты, осведомлённость о других членах группы, восприятие своего объединения как группы и взаимная зависимость людей в группе, формирование и поддержание особых норм поведения и деятельности, типовых структур отношений, общих ценностей (Андреева, 2005; Парыгин, 2003; Сидоренков, 2018; Tajfel, Turner, 2004; Tuckman, Jensen, 1977; Turner, Reynolds, 2012). При множестве предложенных теорий групп они «не позволяют предположить существование каких-то пока не известных науке групповых явлений, исчерпали свои внутренние возможности и, соответственно, не получили дальнейшего развития» (Сидоренков, 2018, с. 37).

В русле нашего исследования мы ограничимся выделением трёх типов малых групп и их описанием как вероятных социально-психологических механизмов управления карьерой людей со стороны субъектов, имеющих сравнительно высокий социальный статус. Первый тип очевидно существующих и социально оформленных образований выделим как декларированные социальные группы (ДСГ), второй, неявный — латентные социальные группы (ЛСГ), третий, чаще представленный как микрогруппы — социальные дополняющие диады (СДД)<sup>9</sup>. Приведём примеры.

Первый тип (ДСГ) представляют наиболее изученные в психологии реальные контактные группы (например, такие как абитуриенты МГУ-2022, студенты-первокурсники ВШЭ-2023 и тому подобные), становлением и функционированием которых можно управлять как со стороны внешних субъектов, так и ингрупповых. Члены таких групп проявляют определённую активность, они «маркированы» принадлежностью к своей группе и социальным объединениям более высокого уровня (например, молодёжь, студенты, женщины-руководители компании ABC), их поведение и деятельность преследуют декларированные цели.

Второй тип, названный нами ЛСГ, представляют собой возможные объединения людей в силу разных факторов, например, сходства их интересов, увлечений, жизненных обстоятельств, образа жизни, ценностных ориентаций. Это латентные, не-проявленные состояния людей, сходных между собой по важным для них признакам, людей, потенциально способных к объединению и активным взаимодействиям (что может происходить даже при спонтанно складывающимся обстоятельствам), это состояния пред-группы (студенты-отличники, активно занимающиеся студенческой наукой, студенты-спортсмены), когда разные люди могут легко объединяться, создавать устойчивые союзы. ЛСГ представляют собой предстadium возможного становления и развития разных социальных структур; латентные социальные группы непосредственно «не заявляют о себе» де-юре, но существуют де-факто и при наличии определённых условий (новые сложные жизненные задачи, экстремальные ситуации, конфликты) люди объединяются в реальную группу. Подобные условия могут проявиться вследствие активности разных людей (преподаватель предложил в аудитории добровольцам принять участие в эксперимента; несколько студентов заинтересовались темой НИР преподавателя и выразили желание писать диплом по этой теме, участвовать в

<sup>9</sup> 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 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».

исследованиях; декан обратился к студентам с просьбой принять участие в вузовском турнире по футболу. Вызвавшиеся будут выступать в составе нового объединения — спортивной команды факультета, ВТК).

Третий тип, также сравнительно мало изученный в контексте обсуждаемой нами проблемы (СДД) представляют собой естественные объединения людей, устойчивые микрогруппы («учитель — ученик», «преподаватель — студент», «научный руководитель — аспирант», «руководитель — специалист», «тренер — спортсмен»). Социальные дополняющие диады обеспечивают трансляцию социального опыта и культуры, выполнение сложной работы, взаимное дополнение социальных, психологических и физических возможностей людей, взаимодействие которых предполагает как само существование, так и развитие каждого из партнёров диады.

Более и менее активные взаимодействия субъектов в разных по масштабу социальных системах, такие как «субъект — субъект», «субъект — группа», «субъект — организация», «субъект — социум» (человек — мир), выступают важными условиями решения многих социальных задач. Применительно к теме нашего исследования выделим три уровня взаимодействий людей, актуализируемых в трёх типах социальных групп. Так, например, в аудитории студентов-первокурсников группы ВСД-2022 (представляющих собой декларированную социальную группу) несколько человек проявили заинтересованность в предложении преподавателя и тем самым обозначив себя как членов латентной группы; один из них с выраженной склонностью к научной работе станет заниматься более активно, чаще других периодически обсуждать разные вопросы с научным руководителем, следствием чего всё более отчетливо будет формироваться перспектива поступления в аспирантуру и последующая профессиональная траектория. Эту стадию мы обозначаем как становление СДД.

Такие же переходы и механизмы можно проследить и жизни производственных и коммерческих организаций: из числа новых сотрудников (ДСГ) отбираются наиболее перспективные, которые зачисляются в резерв (ЛСГ); с некоторыми из них вышестоящие руководители взаимодействуют более активно и последовательно; между ними складывающиеся устойчивые функциональные и межличностные связи, вследствие становления которых два человека уже выступают как члены микрогруппы, как партнёры диады (СДД). Естественным следствием установления близких деловых и межличностных отношений, регулярных проверок компетенций и потенциала сотрудников становятся делегирование им новых функций, далее — назначение молодых сотрудников на руководящие должности, формирование их карьеры.

Итак, базовые социально-психологические механизмы формирования карьеры субъекта со стороны социума условно представим как три последовательных стадии трансформации социальных групп. На стадии ДСГ происходит выделение признаков тех социальных групп, представители которых могут более успешно продвигаться в их квалификационном и должностном росте (мужчины, женщины, молодые, зрелые, имеющие определённое базовое образование). Формирование ДСГ проходит как выделение типов людей, более других соответствующих политике и идеологии государства и / или организации. На следующем этапе происходит выделение (актуальное или ментальное) конкретных лиц, более других соответствующих конкретным условиям специфической социальной среды (корпоративной культуре организации, личностным особенностям первого руководителя и его окружения); этот этап и есть формирование ЛСГ. На третьем этапе складываются взаимодействия конкретных людей, переходящие в структуры их функциональных объединений в микрогруппы, когда поведение и деятельность каждого из них уже как-то согласуется с активностью другого; этот этап есть становление назван СДД.

В типичных микрогруппах (СДД), как правило, различаются старший (руководитель, наставник, учитель, эксперт) и младший (ученик, оптант, исполнитель) партнёры. Выделим некоторые из исторически сложившихся устойчивых форм социальных дополняющих диад (СДД), устойчиво воспроизводимых с древнейших веков до настоящего времени. 1. Родственные (династические) протезирования младшего партнёра старшим. 2. Дружественные — попеременное протезирование партнёрами друг друга. 3. Политическое прикрытие — манипуляции людьми партнёром, имеющим более высокий социальный статус, использование им своих антиподов (по личностным качествам, жизненным целям) для формирования своего позитивного имиджа (назначение заместителей с крайне ограниченными функциями, контрастно отличающихся от «первого» руководителя). 4. «Команды» — объединения людей как взаимное дополнение их социальных ролей (лидер — ведомый; генератор идей — исполнитель, автор «кровной идеи» — последователи). 5. «Рабочие группы» — объединения людей как дополнения их качеств (профессиональных, личностных, индивидуальных). 6. «Коллективы» — объединения людей по сходству ценностных ориентаций, тактических и жизненных целей. 7. «Пигмалион — Галатя» — объединения людей как «бытие себя в других» (тренер — спортсмен, режиссер — актёр, дирижёр — оркестрант). 8. «Наставничество» — объединения людей как естественные и необходимые формы передачи социального опыта (учитель — ученик, преподаватель — студент, наставник — адепт).

Представленные выше формы достаточно широко встречается в разных сферах деятельности как формы естественного взаимного подбора партнёрами друг друга, вследствие сложности решаемых ими социальных задач. Некоторые из выделенных форм довольно обстоятельно изучались в отечественной и в зарубежной психологии (Петровский, 1982; Толочек, 2015). Понятно, что любая типология есть лишь вариант группировки объектов на основании немногих признаков. Чаще, при доминировании одной-двух форм взаимодействий людей, имеет место совмещения с разным «весом» нескольких актуальных целей, ценностных ориентаций людей, «порождающих» соответствующие социально-психологические механизмы группообразования.

## Заключение

Исходным в объяснении феномена «карьера» (профессиональная карьера) можно считать выделение трёх самостоятельных форм трудовой активности людей. Работа (занятие, упражнение, увлечение) представляет собой непостоянную деятельность, ограниченную по времени, пространству и средствам. Ремесло есть постоянная деятельность, протекающая в фиксированном физическом и социальном пространстве, направленная на создание целостного продукта (услуг). Профессия (профессиональная деятельности) — это узко специализированная деятельность в границах решения отдельных задач создания целостного продукта (услуг) в структуре ряда социальных институтов, ограниченная физическим и социальным пространством, допускающим его изменения. Появление городов привело к разделению общественного труда, становлению множества его разновидностей и, соответственно, специализация в них некоторых групп людей, одной из форм стало ремесло; появление университетов, мануфактур, постоянных армий породило профессии, в недрах которых зарождался и развивался феномен «карьера» («профессиональная карьера»).

Если в XVIII в. А. Смит обсуждал «полезные способности» людей, по существу, лишь по отношению к рабочим мануфактур, мастерских, в сельском хозяйстве, то в настоящее время в понятие «человеческий капитал» включают всех участников общественного производства. При этом некоторые специалисты полагают, что сравнительно небольшая часть

наиболее интеллектуально одарённых людей создают обществу большую долю национального богатства, чем все остальные. Если признается, что более квалифицированные люди создают больше малоквалифицированных, что также отражается и в мере социального вознаграждения труда, то признаем, что проблема карьеры выступает много шире — как соотношение динамик и траекторий ПК взаимодействующих людей в границах профессии, организации, рабочих групп. Поэтому карьера выступает важным фактором не только лишь решения узко профессиональных вопросов отдельных людей, но и стабильности организаций и общества в целом, их позитивной эволюции. Ввиду признаваемого философами и социологами ускорения исторического развития общества можно констатировать, что и проблема карьеры на протяжении последних семи десятилетий характеризуется её возрастающей актуальностью как научной, так и научно-практической проблемы.

Согласно закону формальной логики об обратном соотношении содержания понятия (совокупности существенных признаков предмета) и его объёма (совокупности предметов, обладающих признаками содержания понятия), несколько ограничивая объём понятия, можно более определённо говорить о его содержании. В нашем случае предпочтительнее размышлять не о «карьере» в возможном многообразии её форм, а более определённо — о «профессиональной карьере». «Профессиональная» означает, что феномен появляется на стадии исторического развития деятельности как профессии, что он порождается и формируется преимущественно в её сфере и её средствами, в процессах актуальных взаимодействий людей как субъектов совместной деятельности, как партнеров.

Обсуждая условия становления феномена «профессиональная карьера» (ПК), кратко упомянем и об интрасубъектных факторах. Есть основания полагать, что феномен первоначально пробуждается у людей ярких, выдающихся, позже признанных как гении — Леонардо да Винчи, Вольфганг Амадей Моцарт, Людвиг ван Бетховен, Наполеон Бонапарт, Михаил Ломоносов и другие, и активно заявляется ими как новое явление, требующее некоторого соответствующего преобразования некоторых социальных институтов. Вследствие их активности, регулярного сопоставления себя с другими, актами сравнения и следующие за ними коррекции самооценки, самоотношения («Я-концепции») формируются первые интрасубъектные механизмы зарождения и становления феномена.

Второй фактор и этап эволюции феномена — открытый конфликт с окружающими (родителями, родственниками, представителями светской и церковной власти). Третий фактор и, одновременно, этап — формирование новой «профессиональной картины мира» — особого видения пространства развития профессиональной деятельности, своей роли и места в этом движении, своей «миссии» (обратим внимание, что последнее понятие стало широко использоваться лишь во второй половине XX в.). У многих крупных профессионалов средневековья мы находим явные проявления обсуждаемого феномена: уход из родительского дома, открытый конфликт с окружающими (имеющими более высокий социальный статус), активно заявленная жизненная позиция как личности и как субъекта, активный поиск своего пути (даже при неизвестности предстоящего, неизведанности нового), неординарная готовность к риску, к испытаниям, к лишениям, к судьбе одинокого человека. Но социальная организация общества еще не вызрела к признанию и принятию таких потенциалов одарённых людей.

Завершая обсуждение предпосылок становления феномена, предложим наше определение, выделив три его атрибута: профессиональная карьера есть комплексы последовательных множественных изменений внешних условий (социальных, физических) и внутренних условий субъекта деятельности (в том числе его функциональных систем), вследствие появления возможности альтернативных выборов деятельности, его активности в выборе

альтернатив, периодических изменений состояния человека как субъекта деятельности. Введение в качестве ключевого атрибута «карьеры» не прежние «рост», «продвижение» и тому подобное, а именно изменение позволяет объяснять многие сопряжённые явления (конфликты с близкими, друзьями, родственниками, коллегами; распад семьи; типичные заболевания). Человек с успешной карьерой активен и изменяется, тогда как его окружение — нет, чаще всего. Следовательно, их отношения не могут не становиться более «сложными», психофизиологически напряженными; непонимание со стороны близких возрастает; человек становится своего рода психологическим мигрантом. В связи с этим отдельной и особенной темой выступает женская карьера — нередко женщины оказываются в «роковом треугольнике»: «работа — семья — карьера», в котором гармоничное сочетание его «углов» чаще остается недостижимым идеалом.

К выше названному близка проблематика «профессионального образа жизни» (Пряжников, Пряжникова, 2001; Серкин, 2012). «Образ жизни» — другое «измерение» проблемы ПК. Здесь, как ключевые, выдвигаются вопросы интеграции индивидуальности человека с одной из профессиональных специализаций. Это уже не прежнее абсолютное подчинение человека социальным требованиям той сферы, в которой он находится, а именно расширение «степеней свободы» человека, с одной стороны, с другой, — развитие и дифференцирование профессий на разные специализации и рабочие места. В границах нового социального пространства люди могут выбирать, апробировать себя в разном качестве (в XII–XIX вв. у разночинцев и даже дворян возможности для выбора было не много). Тема «образа жизни» приложима к большому числу массовых профессий (моряки, геологи, рыбаки, полярники и другие), их число исторически расширяется.

Проблема нашего исследования определялась как изучение предпосылок становления и исторической эволюции «профессиональной карьеры». В эволюции ПК как феномена в первом приближении можно различать три основных этапа.

1. Зарождение и становление (XII–XIX вв. — нач. XX в.): карьера профессиональная есть своего рода «общественный договор» (лишь для отдельных лиц, особенно одарённых, подготовленных, мужественных, преданных) о предоставлении им возможности продвинуться на несколько позиций в жёсткой социальной иерархии сословного общества. При этом этих отдельных «продвиженцев» иерархи быстро по-уровнево интегрируют в их новое социальное состояние (например, согласно «Табели о рангах» Петра I).

2. Развитие и расширение (середина — конец XX в.): трансляция отработанных на протяжении восьми веков механизмов на более широкие группы людей (уже не только исключительно одарённых, но и ординарных), в разных сферах деятельности; расширение диапазона возможного продвижения в течение жизни (от низового слоя «рабочих и крестьян» до командующих армиями и фронтами, наркомов, министров, президентов, генеральных секретарей), расширение сфер действия такого «социального лифта»; допущение договора сторон об условиях жизни и деятельности в новой должности.

3. Дифференцирование и вариации проявления феномена (рубеж XX–XXI вв. — наст. время): наряду с первоначальной формой — «вертикальной карьерой» расширяются виды и формы «горизонтальной карьеры», расширяется спектр проявления «поливариативной» карьеры (чаще как «гибридов» новых социальных институтов, профессиональных технологий, форм объединения людей, форм трудовой занятости). На этой стадии имеет место не только безусловное подчинение человека социальной структуре и «системе» до конца жизни, но синтез их особых взаимодействий на определённый период времени, где ключевым фактором становится именно индивидуальность человека, а не его потенциал выступать в качестве «приводного ремня» на том или ином уровне управления. Именно индивидуаль-

ность человека выступает в качестве «системообразующего фактора» разных форм трудовой занятости (самозанятость, управленческие команды, проектные группы). В XXI в. в обществе созрели соответствующие «социальные ниши» уже не только для исключительно одарённых людей, но и для широкого спектра хороших профессионалов. Возможно, в этой тенденции — наше будущее.

## Финансовая поддержка

Работа выполнена в соответствии с Государственным заданием № 0138-2024-0017 «Профессиональная деятельность и развитие личности человека в условиях организационных и технологических изменений».

## Литература

- Андреева, Г. М. (2023). *Социальная психология*. М.: Аспект Пресс.
- Барбой, Ю. М. (2008). *К теории театра*. СПб.: СПбГАТИ.
- Буренина-Петрова, О. Д. (2015). *Цирк в пространстве культуры*. М.: Новое литературное обозрение.
- Бушуева, С. К., Овэс, Л. С., Таршис, Н. А. (ред.) (1991). *Взаимосвязи: театр в контексте культуры*. Л.: Всерос. НИИ искусствознания.
- Готовцев, А. И. (ред.) (1951а). *История военного искусства. Вып. 1. Военное искусство рабовладельческого и феодального общества*. М.: Изд-во Минобороны.
- Готовцев, А. И. (ред.) (1951б). *История военного искусства. Вып. 2. Военное искусство капиталистического общества*. М.: Изд-во Минобороны.
- Еремеев, В. Е. (2012). *Введение в историю мировой науки и техники*. М.: Восточная литература.
- Кулишер, И. М. (1922). *Промышленность и рабочий класс в Западной Европе в XVI–XVIII ст.* Петроград: Брокгауз и Эфрон.
- Макаров, С. М. (2017). *Шаманы, масоны, цирк: Сакральные истоки циркового искусства*. М.: ЛИБРОКОМ.
- Маркс, К., Энгельс, Ф. (1967). *Сочинения. Том 23*. М.: Политиздат.
- Михневич, Н. П. (2018). *История военного искусства с древнейших времен до начала девятнадцатого столетия*. М.: ЛЕНАНД.
- Парыгин, Б. Д. (2003). *Социальная психология*. СПб.: СПбГУП.
- Петровский, А. В. (1982). *Личность. Деятельность. Коллектив*. М.: Политиздат.
- Пряжников, Н. С., Пряжникова, Е. Ю. (2001). *Психология труда и человеческого достоинства*. М.: Академия.
- Серкин, В. П. (2012). Профессиональная специфика образа мира и образа жизни. *Психологический журнал*, 4(33), 78–90.
- Сидоренков, А. В. (2018). *Психология малой группы: методология и теория*. М.: Юрайт.
- Смит, А. (2021). *Исследование о причинах и богатстве народов*. М.: АСТ.
- Степин, В. С. (2020). *История и философия науки*. М.: Академический проект.
- Толочек, В. А. (2015). *Стили деятельности: ресурсный подход*. М.: Изд-во Института психологии РАН.
- Толочек, В. А. (2021а). Исторические формы деятельности человека как объект и предмет исследования. Часть 1. *Ярославский педагогический вестник*, 5(122), 119–133.
- Толочек, В. А. (2021б). *Психология труда*. СПб.: Питер.

- Толочек, В. А. (2022а). Профессиональная карьера как феномен: открытые вопросы. Часть первая. *Организационная психология*, 12(4), 9–28.
- Толочек, В. А. (2022б). Психология труда и психология спорта: предмет, задачи, эволюция дисциплины. Часть 2. *Организационная психология и психология труда*, 7(2), 41–64.
- Фролов, И. Т. (1980). *Философский словарь*. М.: Политиздат.
- Харитонович, Д. Э. (1999). Мир ремесла и ремесленников. В сб.: *Город в средневековой цивилизации Западной Европы. Т. 2. Жизнь города и деятельность горожан* (118–123). М.: Наука.
- Tajfel, H., Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost, J. Sidanius (Eds.), *Political psychology: Key readings* (276–293). Psychology Press.
- Tuckman, B. W., Jensen, M. A. (1977). Stages of small group development revisited. *Group and Organizational Studies*, 2, 419–427.
- Turner, J. C., Reynolds, K. J. (2012). Self-categorization theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (399–417). Sage Publications Ltd.

Получена 10.03.2023



## Professional career as a phenomenon: open questions. Part three

**Vladimir A. TOLOCHEK**

ORCID: 0000-0003-1378-4425

*Institute of Psychology RAS, Moscow, Russia*

**Abstract.** In the third article (Part three), the problem under consideration is defined as the prerequisites for the formation and historical evolution of the “professional career” phenomenon. *Purpose:* to study the features of the manifestation of a professional career as a historically evolving phenomenon. *Hypotheses.* 1. Historically changing activities of people “crystallize” in a few stable forms. 2. The “professional career” phenomenon originates at the “craft” stage and evolves widely at the “profession” stage. *Methods:* historical-theoretical, subject-categorical analysis. The first section analyzes the historical evolution of human activity, shows the limited explanation of “labor” by K. Marx and domestic philosophers in relation to developed forms of human activity; three main forms are distinguished — “work”, “craft”, “profession” (professional activity) — and a description of their characteristics is given. In the second, the conditions for the emergence of a professional career as a socio-psychological phenomenon are considered using examples of various types of activity (military, sports, etc.). In the third section, three types of small social groups (declared, latent, social complementary dyads) are discussed as the basic mechanisms for the professional development of the subject and the emergence of the phenomenon of professional career. In conclusion, it is summarized that the identification of three self-sufficient forms of people’s labor activity can be considered as the starting point in explaining the phenomenon of a career (professional career). Work (occupation, exercise, hobby) is a non-permanent activity, limited in time, space and means; craft is a constant activity taking place in a fixed physical and social space, aimed at creating an integral product (services); profession (professional activity) is a highly specialized activity within the boundaries of solving individual problems of creating an integral product (services) in the structure of a number of social institutions, limited by the physical and social space that allows its changes. The emergence of cities led to the division of social labor, the formation of many of its varieties and, accordingly, the specialization in them of certain groups of people, one of the forms was craft; the emergence of universities, manufactories and standing armies gave rise to professions in the depths of which the phenomenon of “career” (in the narrow sense — “professional career”) was born and developed.

**Keywords:** professional career, subjects, evolution, work, craft, profession, social groups, declared, latent, social complementary dyads.

### Funding

The work was carried out in accordance with State Assignment No. 0138-2024-0017 “Professional activity and development of a person’s personality in the conditions of organizational and technological changes.”

## References

- Andreeva, G. M. (2023). *Sotsial'naya psikhologiya* [Social Psychology]. M.: Aspekt Press. (in Russian)
- Barboy, Yu. M. (2008). *K teorii teatra* [Toward the theory of theater]. SPb.: SPbGATI. (in Russian)
- Burenina-Petrova, O. D. (2015). *Tsirk v prostranstve kul'tury* [Circus in the space of culture]. M.: Novoye literaturnoye obozreniye. (in Russian)
- Bushuyeva, S. K., Oves, L. S., Tarshis, N. A. (Eds.) (1991). *Vzaimosvyazi: teatr v kontekste kul'tury* [Interconnections: theater in the context of culture.]. L.: Vseros. NII iskusstvoznaniya. (in Russian)
- Frolov, I. T. (1980). *Filosofskiy slovar'* [Philosophical Dictionary]. M.: Politizdat. (in Russian)
- Gotovtsev, A. I. (red.) (1951a). *Istoriya voyennogo iskusstva. Vyp. 1. Voyennoye iskusstvo rabovlad'cheskogo i feodal'nogo obshchestva* [History of military art. Vol. 1. The military art of slave-owning and feudal society]. M.: Izd-vo Minoborony. (in Russian)
- Gotovtsev, A. I. (red.) (1951b). *Istoriya voyennogo iskusstva. Vyp. 2. Voyennoye iskusstvo kapitalisticheskogo obshchestva* [History of military art. Vol. 2. The military art of capitalist society]. M.: Izd-vo Minoborony. (in Russian)
- Kharitonovich, D. E. (1999). *Mir remesla i remeslennikov* [The world of crafts and artisans]. In: *Gorod v srednevekovoy tsivilizatsii Zapadnoy Yevropy. T. 2. Zhizn' goroda i deyatel'nost' gorozhan* (118–123). M.: Nauka. (in Russian)
- Kulischer, I. M. (1922). *Promyshlennost' i rabochiy klass v Zapadnoy Yevrope v XVI–XVIII st.* [Industry and the working class in Western Europe in the 16th–18th centuries]. Petrograd: Brockhaus and Efron. (in Russian)
- Makarov, S. M. (2017). *Shamany, masonry, tsirk: Sakral'nyye istoki tsirkovogo iskusstva* [Shamans, masons, circus: Sacred origins of circus art]. M.: LIBROKOM. (in Russian)
- Marx, K., Engels, F. (1967). *Sochineniya. Tom 23* [Essays. Volume 23]. M.: Politizdat. (in Russian)
- Mikhnevich, N. P. (2018). *Istoriya voyennogo iskusstva s drevneyshikh vremen do nachala devyatnadsatogo stoletiya* [History of military art from ancient times to the beginning of the nineteenth century]. M.: LENAND. (in Russian)
- Parygin, B. D. (2003). *Sotsial'naya psikhologiya* [Social Psychology]. SPb.: SPbGUP. (in Russian)
- Petrovskiy, A. V. (1982). *Lichnost'. Deyatel'nost'. Kollektiv* [Personality. Activity. Team]. M.: Politizdat. (in Russian)
- Pryazhnikov, N. S., Pryazhnikova, Ye. Yu. (2001). *Psikhologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva* [Psychology of work and human dignity]. M. Akademiya. (in Russian)
- Serkin, V. P. (2012). Professional'naya spetsifika obraza mira i obraza zhizni [Professional specificity of the image of the world and way of life]. *Psikhologicheskiy zhurnal*, 4(33), 78–90. (in Russian)
- Sidorenkov, A. V. (2018). *Psikhologiya maloy gruppy: metodologiya i teoriya* [Small group psychology: methodology and theory]. M.: Yurayt. (in Russian)
- Smit, A. (2021). *Issledovaniye o prichinakh i bogatstve narodov* [An Inquiry into the Causes and Wealth of Nations]. M.: AST. (in Russian)
- Stepin, V. S. (2020). *Istoriya i filosofiya nauki* [History and philosophy of science]. M.: Akademicheskii proyekt. (in Russian)
- Tajfel, H., Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost, J. Sidanius (Eds.), *Political psychology: Key readings* (276–293). Psychology Press.
- Tolochek, V. A. (2015). *Stili deyatel'nosti: resursnyy podkhod* [Activity styles: resource approach]. M.: Izd-vo Instituta psikhologii RAN.
- Tolochek, V. A. (2021a). Istoricheskiye formy deyatel'nosti cheloveka kak ob'yekt i predmet is-sledovaniya. Chast' 1 [Historical forms of human activity as an object and subject of research. Part 1]. *Yaroslavskiy pedagogicheskiy vestnik*, 5(122), 119–133. (in Russian)

- Tolochek, V. A. (2021b). *Psikhologiya truda* [Psychology of work]. SPb.: Piter.
- Tolochek, V. A. (2022a). 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)
- Tolochek, V. A. (2022b). Psikhologiya truda i psikhologiya sporta: predmet, zadachi, evolyutsiya dis-tsipliny. Chast' 2 [Labor psychology and sports psychology: subject, tasks, evolution of the discipline. Part 2]. *Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 7(2), 41–64. (in Russian)
- Tuckman, B. W., Jensen, M. A. (1977). Stages of small group development revisited. *Group and Organizational Studies*, 2, 419–427.
- Turner, J. C., Reynolds, K. J. (2012). Self-categorization theory. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology* (399–417). Sage Publications Ltd.
- Yeremeyev, V. Ye. (2012). *Vvedeniye v istoriyu mirovoy nauki i tekhniki* [Introduction to the history of world science and technology]. M.: Vostochnaya literatura. (in Russian)

Received 10.03.2023