

УДК 159.9.072

ДИНАМИКА АКТУАЛИЗАЦИИ ИНТРАСУБЪЕКТНЫХ РЕСУРСОВ И УСПЕШНОСТЬ СУБЪЕКТА¹

© 2024 г. В. А. Толочек

ФГБУН Институт психологии РАН;

129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13, корп. 1, Россия.

Доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник лаборатории психологии труда, эргономики, инженерной и организационной психологии.

E-mail: tolochekva@mail.ru

Поступила 19.03.2024

Аннотация. Цель исследования — изучение связей динамики профессионального становления субъекта и условий его внутренней среды, актуализируемых как ресурсов. Гипотезы: 1. Условия внутренней среды субъекта, актуализируемые как ресурсы на разных этапах его профессионального становления, изменяют силу влияния и валентность (знак). 2. В разных профессиональных сферах условия внутренней среды субъекта как ресурсы различаются. 3. У лиц с разной социальной успешностью (карьеры, самореализации в семье и др.) динамика актуализации условий внутренней среды субъекта различаются. 4. В сферах деятельности с разными уровнями управленческой иерархии (интервалом должностного продвижения) связи динамики профессионального становления субъекта и актуализируемых ресурсов различаются. Для проверки гипотез использовалась авторская методика “Динамика стиля профессиональной жизни”. Респондентами оценивались в баллах условия социальной среды как “факторы профессионализма”, динамика своего профессионализма от 20 до 65 лет (ретроспективно и проспективно), фиксировались их социально-демографические и служебно-должностные характеристики. Опрошено 218 человек (104 государственных служащих, 56 менеджеров, 58 учителей), 89 мужчин и 129 женщин 30–60 лет ($M = 40.4$; $SD = 9.1$). Анализировались особенности актуализации условий внутренней среды как интрасубъектных ресурсов; использовались описательная статистика, t -сравнение для независимых групп и множественный регрессионный анализ (МРА), метод Forward (прямой). Предложено уточнение рабочих понятий: профессиональное становление субъекта (ПСС), социальная успешность, “высокая”/“плоская” управленческая иерархия, операциональные механизмы. Наибольшие вариации переменных, периодически изменяющих знак и силу влияния, отмечены в десятилетних возрастных интервалах от 30 до 50 лет у представителей трех разных сфер деятельности; наибольшие изменения переменных — в “финальной” части карьеры (50–65 лет). Описана двухуровневая структура: функциональные системы (ФС), формирующиеся на основе индивидуальных особенностей, и операционные системы (ОС), формирующиеся у субъекта деятельности, в которой выделены операциональные механизмы — процессы приведения отдельных условий внутренней среды субъекта в активное состояние, процессы “действия” системы, фаза мобилизации нового состава системы на достижение цели. В разнообразии условий успешности предложена общая схема “Субъект1 — функциональные системы — операционные системы — операциональные механизмы — Субъект2” (С1—ФС—ОС—ОМ—С2); особым и единичным в разных системах выступают операциональные механизмы (ОМ). Сделан вывод о том, что проблема интрасубъектных ресурсов относится ко второй половине карьеры. Взаимодействия условий внешней и внутренней среды субъекта формируют особое пространства-время его жизнедеятельности, ведут к “накоплению” специфических его изменений как индивида, субъекта, личности.

Ключевые слова: профессиональное становление субъекта (ПСС), карьера, успешность, актуализация, условия, ресурсы, среда.

DOI: 10.31857/S0205959224060067

¹ Исследование выполнено в соответствии с Государственным заданием Минобрнауки РФ № 0138-2024-0017 “Профессиональная деятельность и развитие личности человека в условиях организационных и техногенных изменений”.

ВВЕДЕНИЕ

Понятие “ресурсы” широко используется в отечественной и зарубежной психологии с 1970-х годов. Ранее отмечалось, что за “этим понятием закрепилось множество смысловых контекстов. Оно используется как для описания и объяснения успешности и/или неуспешности людей в профессионально-трудовой деятельности, выбора профессии и самореализации в ней, выбора стратегий поведения в стрессовых ситуациях, в семьях с приемными детьми, с детьми-инвалидами, в состоянии безработицы, ситуаций обучения детей с ОВЗ, освоения ими профессии и др.” [10, с. 27]. Одно из объяснений популярности понятия “ресурсы” — кризис аналитизма психологии XX в., побуждающий психологов использовать “суперпонятия” (ресурсы, потенциал, жизнеспособность, качество жизни, удовлетворенность жизнью и т.п.), объясняющие широкий спектр явления, но не имеющие “однозначных” определений; понятия, содержание которых раскрывается лишь с учетом контекста жизнедеятельности людей [6; 8; 11–14; 16–19; 21; и др.].

В разработке обсуждаемой проблемы “выделились два основных подхода. Представители первого рассматривают ресурсы как нечто, уже имеющееся у человека, у его окружения; нечто потенциально доступное человеку, что он легко может использовать для достижения своих целей; включение и использование новых, дополнительных ресурсов, есть акты приращения, прибавления, количественного усиления системы” [10, с. 27]. В логике первого подхода объем того, что может выступать в качестве ресурсов, крайне широк; ученые различают три группы: интрасубъектные ресурсы, интерсубъектные и внесубъектные [10–14; 21].

Согласно второму подходу, «ресурсы выступают в качестве “внутренних условий” человека и/или внешних условий, которые им могут ситуативно актуализироваться и использоваться, увеличивая его возможности в решении актуальных задач... ресурсы проявляются как процессы, формирующие и/или поддерживающие требуемые функциональные состояния субъекта; они выступают в роли катализаторов преобразований, способствующих качественным перестройкам функциональных систем» [Там же, с. 27].

Представители первого подхода рассматривают ресурсы как «некоторые инварианты, которые продолжительное время сохраняют и/или восстанавливают свою значимость “подпитки” возможностей человека... разные ресурсы бесконфликтно

интегрируются между собой, легко конвертируются для решения разных социальных задач (для описания таких метаморфоз привлекают понятия “накопление”, “интеграция”, “усиление”); разные ресурсы универсальны и равно пригодны для всех людей... решающих разные задачи; разные ресурсы дают сходные социальные эффекты... сочетание, суммирование... ресурсов обеспечивает большие количественные изменения и эффекты (в деятельности, в совладании со сложными жизненными ситуациями и пр.)» [Там же, с. 27]. В русле первой позиции внимание ученых сосредоточено на изучении пространственной локализации условий внешней и внутренней среды человека, называемых ресурсами, в русле второй изучаются пространственный и темпоральные механизмы актуализации условий как ресурсов.

В логике первого подхода учет влияния разных условий как ресурсов мыслится как оперирование простыми арифметическими действиями (сложение, вычитание); второго — допускается появление неаддитивности при сочетании “частей целого”, а финальные эффекты прироста возможностей человека могут трактоваться как операции умножения и деления (возможностей, результативности, успешности, надежности); ресурсы рассматриваются как особая организация «психических свойств, как структуры их связей, согласованные со структурами социальной среды, в том числе — с особенностями поведения и деятельности других людей (“учитель — метод — ученик”) [3], “тренер — спортсмен — стиль деятельности” [12; 13], “вышестоящий руководитель — руководитель — нижестоящий руководитель (подчиненный) — распределение функций управления” [11; 13]; “тест — ученик — поведение экспериментатора” [2])» [Там же, с. 27].

Понятие “ресурсы” чаще используют для обозначения разных видов социальной успешности или неуспешности относительно некоторого “среднего”, в отношении короткого временного лага, где критериями успешности выступают самые общие социальные “нормы” (прилежное посещение школы ребенком и ординарная его успеваемость, взрослый работает и имеет семью и т.п.) [2; 8; 14; 17–19; и др.]. Ресурсы успешности профессиональной карьеры субъекта, в высококвалифицированной деятельности, на протяжении активной профессиональной жизни человека, при деятельности в организациях разного типа наименее изучены; они и определяли цель, гипотезы, дизайн нашего исследования (являющегося продолжением цикла наших НИР [10–14]).

МЕТОДИКА

Цель исследования — изучение связей динамики профессионального становления субъекта и условий его внутренней среды, актуализируемых как ресурсов.

Гипотезы: 1. Условия внутренней среды субъекта, актуализируемые как ресурсы на разных этапах его профессионального становления, изменяют силу влияния и валентность (знак). 2. В разных профессиональных сферах условия внутренней среды субъекта как ресурсы различаются. 3. У лиц с разной социальной успешностью (карьеры, самореализации в семье и др.) динамика актуализации условий внутренней среды субъекта различается. 4. В сферах деятельности с разными уровнями управленческой иерархии (интервалом должностного продвижения) связи динамики профессионального становления субъекта и актуализируемых ресурсов различаются.

В настоящей статье представлен новый фрагмент цикла НИР. «Использовалась авторская методика “Динамика стиля профессиональной жизни”. Респондентами оценивались в баллах (от 0 до 8) условия социальной среды как “факторы профессионализма”, динамику своего профессионализма от 20 до 65 лет (ретроспективно и проспективно), фиксировались их социально-демографические и служебно-должностные характеристики. Опрошено 218 чел. — 89 мужчин и 129 женщин 30–60 лет (104 государственных служащих, 56 менеджеров, 58 учителей)» [10, с. 28]; “использовались описательная статистика, *t*-сравнение для независимых групп и множественный регрессионный анализ (МРА), метод Forward (прямой)” [10, с. 28]. Наличный эмпирический материал позволял многократно делить общую выборку на группы (пол, должность, профессиональная сфера, возраст, стаж, полнота самореализации в семье и др.).

Предложим уточнения наших рабочих понятий.

Профессиональное становление субъекта (ПСС) — процесс изменения человека как субъекта квалифицированной деятельности на протяжении его *профессиональной жизни*, включающий не только стадии активной работы, но и предстadium выбора профессии, ученичества — обучения, оптации, периоды кризисов.

Успешность понимается как *социальная успешность субъекта*, лишь косвенно согласованная с эффективностью его деятельности (см.: [10–13]). В словарях русского языка *успех* трактуется как удача в достижении чего-либо (1) и как общественное признание достижений человека (2). Наиболее

легко и корректно учитывать в полевых исследованиях можно три группы *критериев социальной успешности*: 1) полнота самореализации в труде — занимаемая должность, быстрота продвижения (отношение должности к возрасту), стабильность профессионализма и др.; 2) полнота самореализации в семье (состояние в браке, стаж семейной жизни, число детей); 3) социальные миграции — место жительства сравнительно с таковыми критериями родителей респондента, занимаемая должность, быстрота продвижения сравнительно с таковыми у родителей и т.п.

Феномен “высокой”/“плоской” иерархии понимается нами как количество уровней оргструктуры, предопределяющих возможные интервалы должностного продвижения субъекта (вероятно, и сам выбор профессиональной сферы с той или иной иерархией).

РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Участники исследования. В исследовании принимали участие 218 респондентов (государственные служащие, менеджеры, учителя) в возрасте 30–60 лет ($M = 40,4$; $SD = 9,1$), из них — 89 мужчин и 129 женщин. Для поддержания сопоставимости результатов цикла прошлых НИР и настоящей использовался прежний арсенал средств параметрической статистики, что позволяло как уточнять валидность методики, так и проверять новые гипотезы на новых выборках.

В циклах НИР [10–13] регулярно подтверждаются типовые особенности динамики ПСС: снижение оценок профессионализма у части обследуемых с 45–50 лет; у всех — сходство динамики ПСС в середине карьеры, выраженные индивидуальные вариации в ее начале и особенно значительные в конце; различия динамики ПСС у представителей разных социальных групп (мужчин и женщин, руководителей и специалистов, реализованных в семейной жизни и условно нереализованных и пр.). Поскольку в предшествующих работах больше внимания уделялось интер- и внесубъектным ресурсам, в настоящем исследовании акцент сделан на описании финальной части карьеры — 50–65 лет и *интрасубъектных ресурсов* (точнее, на те переменные, которые более других могут указывать на стоящие за ними *операционные системы* (ОС) и *операционные механизмы* (ОМ), позволяющие актуализировать внутренние условия субъекта как его ресурсы). Поэтому в настоящем описании рассматривается часть “пунктов” анкеты, которые с большей вероятностью могут презентовать стоящие за ними ОС и ОМ (метасистемы,

реферирующие системы и т.п.) и проявляются как эффекты “действия системы” — ресурсы. Из выделенных нами для анализа переменных наименьшей вариативностью на протяжении карьеры характеризовалась *произвольная память* (асимметрия и эксцесс оставались в пределах 0.5–0.6) при сравнительно большей вариативности (1.0–2.0) оценок других шести групп *обучаемости* в возрасте 20–60 лет; *интеллектуальной работоспособности* — 35–55 лет; *духовного здоровья* — 45–60 лет; *профессиональной компетентности и активности делового общения* — 50–60 лет; *профессиональной интуиции* — 40–65 лет.

Наибольшие различия между выделяемыми группами (госслужащими, менеджерами, учителями, мужчинами и женщинами, специалистами и руководителями) отмечаются в возрастном интервале 50–65 лет (согласно самооценкам).

Согласно результатам *корреляционного анализа* (КА), можно говорить о “согласованной” динамике снижения многих составляющих профессионализма субъектов при слабой линейной корреляции переменных в интервале $r = 0.150–0.350$.

Согласно результатам *факторного анализа* (ФА), выделено десять факторов (с собственным значением ≥ 1.00 , объясняющим 88.5% дисперсии). Ориентируясь на содержательные критерии, мы предпочли шесть-факторное решение, объясняющее 76.9% дисперсии, а каждый из факторов — не менее 5%. Выделенные шесть факторов, согласно “весу” их определяющих переменных, получили название: 1-й: “Бодрость, работоспособность, здоровье”; 2-й: “Активность, духовное здоровье, саморегуляция”; 3-й: “Профессионализм, активность”; 4-й: “Профессиональная интуиция”; 5-й: “Эмоциональная саморегуляция”; 6-й: “Стабильно высокий профессионализм”. При проведении ФА раздельно в разных профессиональных выборках получены сходные факторы.

Согласно *уравнениям множественного регрессионного анализа* (МРА), зависимую переменную, функцию — *уровень профессионализма* в 20, 25, 30... 65 лет определяли все группы анализируемых переменных (аргументов, предикторов), незначительных по величине; коэффициенты множественной корреляции предикторов и зависимой переменной чаще были в интервале $r = 0.400–0.589$ (табл. 1). Большая часть переменных — коэффициентов при аргументах (предикторах) оставалась в интервале 0.00–0.20 (что можно считать их “слабыми силами”), на “фоне” которых выделились *компетентность* (до 0.54) и *работоспособность* (до 0.36). Величины при аргументах, иногда и их знак,

величины коэффициентов корреляции (r) заметно изменялись в возрастных срезах от 20 до 65 лет.

Выявлены две группы предикторов — с положительными (+) и отрицательными (–) вкладами в функцию (оценку уровня профессионализма) и качественные различия между представителями трех профессиональных сфер: а) в разном возрасте снижалась величина корреляции (r) аргументов с функцией: у госслужащих — в 45 и 50 лет, менеджеров — 35 и 40, учителей — 30 и 35 лет; б) только у учителей *работоспособность* и *интуиция* вносили наиболее весомый вклад в уровень профессионализма на протяжении всей карьеры (табл. 1, 2); в) у учителей *эмоциональная саморегуляция* и *интеллектуальная саморегуляция* чаще понижали уровень профессионализма на протяжении всей карьеры (табл. 3).

ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

Если внесубъектные и интерсубъектные условия, порождающие эффекты ресурсов, можно достаточно четко идентифицировать, то в отношении интрасубъектных условий можно лишь делать предположения.

В настоящей НИР подтверждались различия между субъектами разных профессиональных сфер, мужчинами и женщинами, специалистами и руководителями и др. К новым эмпирическим результатам НИР отнесем следующие. Согласно *уравнениям МРА*, во всех группах переменных наибольшие вариации оценок имели место в десятилетних возрастных интервалах от 30 до 50 лет, разных у представителей трех сфер деятельности. Другими словами, перестройки фрагментов ОС происходят не тотально, а поэтапно, в последовательности от сравнительно простых — *обучаемости* к имеющим больший вклад произвольных составляющих (*работоспособность*, *компетентность*, *коммуникабельность* или *деловое общение*), а также к подключению имплицитного знания (*профессиональная интуиция*). Факты подобных перестроек в возрасте зрелости (25–44 лет) отмечались в исследованиях, проводимых под руководством Б.Г. Ананьева [1; 9]; тема нормативных кризисов “середины жизни”, согласно Г. Шихи (Gheehy), захватывает интервал 35–45 лет, причем у женщин они начинаются раньше, с 30 лет [19]. Принимая во внимание увеличение продолжительности жизни с 1970 по 2020-е годы в развитых странах, можно признать, что наши результаты соответствуют представленным в научной литературе.

Таблица 1. Уравнения МРА: изменения детерминант профессионализма государственных служащих, менеджеров, учителей на протяжении карьеры (20–65 лет)

Выборки служащих	
Государственные служащие	
20 лет = $-0.642 - 0.10$ Память $- 0.02$ Обучаемость $+ 0.06$ Работоспособность $- 0.05$ Здоровье $- 0.04$ Интуиция $+ 0.05$ ЭмоцСР $+ 0.20$ ИнтеллСР $+ 0.48$ Компетентность $+ 0.15$ ДО $r = 0.562$	
45 лет = $4.711 - 0.01$ Память $+ 0.14$ Обучаемость $- 0.14$ Работоспособность $- 0.09$ Здоровье $+ 0.11$ Интуиция $+ 0.10$ ЭмоцСР $- 0.06$ ИнтеллСР $+ 0.20$ Компетентность $+ 0.09$ ДО $r = \mathbf{0.339}$	
50 лет = $5.28 - 0.07$ Память $+ 0.11$ Обучаемость $+ 0.04$ Работоспособность $- 0.12$ Здоровье $+ 0.12$ Интуиция $- 0.11$ ЭмоцСР $+ 0.11$ ИнтеллСР $+ 0.17$ Компетентность $+ 0.02$ ДО $r = \mathbf{0.396}$	
65 лет = $2.970 + 0.06$ Память $+ 0.06$ Обучаемость $+ 0.01$ Работоспособность $+ 0.13$ Здоровье $- 0.07$ Интуиция $+ 0.01$ ЭмоцСР $- 0.03$ ИнтеллСР $+ 0.23$ Компетентность $+ 0.08$ ДО $r = 0.458$	
Менеджеры	
20 лет = $2.001 - 0.30$ Память $+ 0.08$ Обучаемость $+ 0.01$ Работоспособность $- 0.02$ Здоровье $+ 0.23$ Интуиция $- 0.16$ ЭмоцСР $+ 0.04$ ИнтеллСР $+ 0.48$ Компетентность $- 0.02$ ДО $r = 0.561$	
35 лет = $2.726 + 0.05$ Память $+ 0.02$ Обучаемость $- 0.02$ Работоспособность $+ 0.05$ Здоровье $+ 0.38$ Интуиция $- 0.28$ ЭмоцСР $+ 0.03$ ИнтеллСР $+ 0.27$ Компетентность $- 0.05$ ДО $r = \mathbf{0.362}$	
40 лет = $5.779 + 0.09$ Память $+ 0.01$ Обучаемость $+ 0.05$ Работоспособность $+ 0.05$ Здоровье $- 0.16$ Интуиция $- 0.07$ ЭмоцСР $+ 0.03$ ИнтеллСР $+ 0.22$ Компетентность $- 0.06$ ДО $r = \mathbf{0.274}$	
65 лет = $3.228 + 0.10$ Память $- 0.03$ Обучаемость $+ 0.04$ Работоспособность $- 0.01$ Здоровье $- 0.11$ Интуиция $+ 0.03$ ЭмоцСР $- 0.24$ ИнтеллСР $+ 0.51$ Компетентность $+ 0.24$ ДО $r = 0.575$	
Учителя	
20 лет = $2.145 - 0.55$ Память $+ 0.23$ Обучаемость $+ 0.22$ Работоспособность $- 0.16$ Здоровье $+ 0.34$ Интуиция $- 0.10$ ЭмоцСР $- 0.16$ ИнтеллСР $+ 0.61$ Компетентность $- 0.02$ ДО $r = 0.635$	
30 лет = $0.130 + 0.08$ Память $+ 0.09$ Обучаемость $+ 0.16$ Работоспособность $+ 0.21$ Здоровье $+ 0.24$ Интуиция $- 0.33$ ЭмоцСР $+ 0.11$ ИнтеллСР $+ 0.43$ Компетентность $- 0.20$ ДО $r = \mathbf{0.399}$	
35 лет = $3.837 + 0.36$ Память $+ 0.07$ Обучаемость $- 0.13$ Работоспособность $+ 0.07$ Здоровье $+ 0.23$ Интуиция $- 0.17$ ЭмоцСР $- 0.15$ ИнтеллСР $+ 0.20$ Компетентность $- 0.29$ ДО $r = \mathbf{0.313}$	
65 лет = $3.618 + 0.16$ Память $- 0.10$ Обучаемость $- 0.05$ Работоспособность $+ 0.23$ Здоровье $+ 0.41$ Интуиция $+ 0.23$ ЭмоцСР $- 0.19$ ИнтеллСР $- 0.10$ Компетентность $- 0.16$ ДО $r = 0.431$	

Примечание. Здесь и ниже: первая величина в уравнении множественной регрессии — константа; вторые и последующие — коэффициенты, отражающие относительную степень влияния предикторов на зависимую переменную (уровень профессионализма в возрасте 20, 25... 65 лет); r — коэффициенты множественной корреляции предикторов и зависимой переменной (жирным шрифтом выделены резкие снижения корреляций в среднем возрасте). ЭмоцСР — эмоциональная саморегуляция; ИнтеллСР — интеллектуальная саморегуляция; ДО — активность делового общения.

Таблица 2. Фрагменты уравнений МРА: изменения детерминант профессионализма государственных служащих, менеджеров, учителей на протяжении карьеры (20–65 лет)

Возраст	Государственные служащие	Менеджеры	Учителя
20	$+ 0.06$ Работоспособность $- 0.04$ Интуиция	$+ 0.01$ Работоспособность $+ 0.23$ Интуиция	$+ 0.22$ Работоспособность $- 0.34$ Интуиция
25	$+ 0.12$ Работоспособность $+ 0.20$ Интуиция	$+ 0.31$ Работоспособность $+ 0.23$ Интуиция	$+ 0.69$ Работоспособность $+ 0.41$ Интуиция
30	$+ 0.18$ Работоспособность $+ 0.04$ Интуиция	$+ 0.36$ Работоспособность $+ 0.21$ Интуиция	$+ 0.16$ Работоспособность $+ 0.24$ Интуиция
55	$+ 0.01$ Работоспособность $+ 0.01$ Интуиция	$+ 0.01$ Работоспособность $+ 0.01$ Интуиция	$+ 0.02$ Работоспособность $+ 0.23$ Интуиция
60	$+ 0.01$ Работоспособность $- 0.06$ Интуиция	$+ 0.04$ Работоспособность $- 0.03$ Интуиция	$+ 0.16$ Работоспособность $- 0.22$ Интуиция
65	$+ 0.01$ Работоспособность $- 0.07$ Интуиция	$+ 0.04$ Работоспособность $- 0.11$ Интуиция	$+ 0.05$ Работоспособность $- 0.41$ Интуиция
Σ	15 (+) и 5 (–)	14 (+) и 6 (–)	15 (+) и 5 (–)

Примечание. Здесь и ниже: Σ — суммы положительных и отрицательных корреляций предикторов и зависимой переменной уравнений в возрастном интервале 20–65 лет.

Таблица 3. Фрагменты уравнений МРА: изменения детерминант профессионализма государственных служащих, менеджеров, учителей на протяжении карьеры (20–65 лет)

Возраст	Государственные служащие	Менеджеры	Учителя
20	+ 0.05 ЭмСР + 0.20 ИнтеллСР + 0.15 ДО	– 0.16 ЭмСР + 0.04 ИнтСР – 0.02 ДО	– 0.10 ЭмСР – 0.16 ИнтСР – 0.02 ДО
25	– 0.01 ЭмСР + 0.03 ИнтСР + 0.16 ДО	– 0.28 ЭмоцСР – 0.16 ИнтСР – 0.16 ДО	– 0.17 ЭмСР – 0.22 ИнтСР + 0.08 ДО
30	– 0.19 ЭмСР + 0.23 ИнтСР + 0.01 ДО	– 0.20 ЭмСР – 0.21 ИнтСР + 0.03 ДО	– 0.33 ЭмСР + 0.11 ИнтСР – 0.20 ДО
55	+ 0.02 ЭмСР – 0.03 ИнтСР + 0.02 ДО	– 0.01 ЭмСР + 0.15 ИнтСР + 0.03 ДО	+ 0.01 ЭмСР + 0.06 ИнтСР – 0.26 ДО
60	– 0.01 ЭмСР + 0.13 ИнтСР + 0.11 ДО	– 0.01 ЭмСР – 0.02 ИнтСР + 0.19 ДО	+ 0.09 ЭмСР + 0.10 ИнтСР – 0.15 ДО
65	+ 0.01 ЭмСР – 0.03 ИнтСР + 0.08 ДО	+ 0.03 ЭмСР – 0.24 ИнтСР + 0.24 ДО	+ 0.23 ЭмСР лет – 0.19 ИнтСР – 0.16 ДО
Σ	15 (+) и 15 (–)	12 (+) и 18 (–)	7 (+) и 23 (–)

Примечание. Здесь и ниже: ЭмСР — эмоциональная саморегуляция; ИнтСР — интеллектуальная саморегуляция; ДО — деловое общение; Σ — суммы положительных и отрицательных корреляций предикторов и зависимой переменной уравнений в возрастном интервале 20–65 лет.

Роль рассматриваемых ранее условий внешней среды [10–13] и анализируемые здесь условия внутренней среды сходны по их проявлению как ресурсов, по величинам вкладов отдельных переменных, по особенностям проявления у представителей разных социальных групп. Большое сходство статистик при анализе условий двух типов — внутренней и внешней среды — дает основание сделать предположение и о сходстве или общности *операциональных механизмов* (ОМ) актуализации условий как ресурсов.

Согласованность, подобие структур психического и внешних структур деятельности человека отмечалось отечественными и зарубежными учеными на протяжении XX в. [1; 4–7; 9; 15; и др.]. Можно предполагать, что актуализация условий внутренней среды как ресурсов есть процессы активизации их “действия” посредством особых *операциональных механизмов* (ОМ), фазы их повышенной активности; ОМ есть процессы активизации деятельности части *операционных систем* (ОС).

На протяжении карьеры уровень профессионализма людей предопределяется их разными внутренними условиями. Разный образ жизни, окружение, профессии как бы ставят “печать” на всю историю человека; более того, вероятно, что сам выбор профессии и сопряженного с нею образа жизни также уже предопределяет многое. Последнее согласуется с теорией типов профессий Дж. Холланда [20], в которой человеком учитываются особенности не только его индивидуальности, технологий будущей деятельности, но и типичного профессионального окружения, условий типичной социальной среды.

Среди внутренних условий, отражающих разные аспекты произвольности, саморегуляции имеет

смысл различать группы условий как “ресурсы” (катализаторы) и как “блокираторы” (разрушители, деструкты, ингибиторы), роль которых на протяжении карьеры у представителей некоторых социальных групп может изменяться. В порождении эффектов ресурсов решающее слово принадлежит не *функциональным системам* (ФС), а *операционным системам* (ОС) по Б.Г. Ананьеву.

Слабые связи между переменными, согласно результатам *корреляционного анализа*, также соответствовали ранее полученным данным, что объясняется как действительно слабым воздействием отдельных условий, так и “размыванием статистикой” эффекта в больших выборках [10–12]. То же можно сказать и в отношении результатов *факторного анализа* (ФА). К примечательным фактам отнесем следующие: концепт, названный “*Стабильно высокий профессионализм*”, был 6-м фактором, объяснявшим лишь 5% дисперсии, тогда как другие, более “сильные” факторы презентовали разные фрагменты “частичного” профессионализма или его компенсирующие “заместители” — “работоспособность”, “бодрость”, “духовное здоровье” и т.п. Если начальные условия “старта” в профессию у людей несколько варьируют, в середине карьеры они более сходны у многих, то динамика завершающих стадий карьеры есть тема персональной ответственности каждого и его индивидуальной истории.

Эффекты социальной успешности субъекта порождаются сочетанием множества условий (управленческой иерархии, типа организации, возрастного и гендерного состава сотрудников и пр.). Так, например, пол как фактор играет роль только в сочетании с “плоской” иерархией и особым типом

организации (средняя школа и т.п.); только в этой группе отмечен ограниченный состав условий, актуализируемых как ресурсы, при весомом влиянии их антагонистов — “блокираторов”.

Рассмотрим составы и основу разных систем. В психомоторной организации человека Б.Г. Ананьев [1] выделял *функциональные системы* (ФС), формирующиеся на основе его *индивидуальных* особенностей, и *операционные системы* (ОС), формирующиеся у него как *субъекта* деятельности, интегрирующие фрагменты социальной среды, в том числе культуры, технологий систем образования и обучения. Это представление о двухуровневой (трехуровневой при добавлении мотивационных механизмов) организации психологических функциональных систем (способностей, компетенций и др.) поддерживается многими учеными [1; 2; 4; 5; 7; 9; 15; и др.]. Регулярно подтверждаемая вариативность величины и знака в отношении почти всех анализируемых переменных на протяжении карьеры человека указывает на то, что, вероятно, не сами по себе компоненты ОС производят “действия системы” (как ее фиксированные составляющие, они не должны изменять своих типовых функций). Для объяснения *эффекта ресурсов* как высвобождения (появления, продуцирования) некоторых возможностей системы оправдано предположить наличие третьей составляющей, наряду с ФС и ОС, которую можно назвать *операциональными механизмами*. *Операциональные механизмы* (ОМ) представляют собой процессы приведения отдельных условий внутренней среды субъекта в активное состояние; ОМ — это процессы нового восприятия условий внутренней, а также внешней среды, “преломляющихся” в психическом. Больше оснований предполагать, что “действия системы” производят не сами *функциональные системы* (ФС), что достаточно для обеспечения физической жизни человека и животных, и не их хронологически позже вызревающие *операционные системы* (ОС), а предназначенные для решения типовых задач особые процессы — *операциональные механизмы* (ОМ), запускаемые при сочетании уникальных обстоятельств жизнедеятельности человека для решения актуальных для него социальных задач. ОМ — это процессы, динамика и траектория которых могут быть спонтанными, непредсказуемыми, жестко не детерминированными, не определенными по времени. Появление и проявление (про-явление) ОМ есть фазы мобилизации нового состава системы на достижение цели, на решение новой задачи в новых, сложных ситуациях, требующих некоторого переструктурирования системы.

Добавим, что вопросы *условий внутренней среды* человека как субъекта — того, что им рефлексировается, управляется, изменяется, развивается, — остаются сравнительно мало изученными; эта большая область явлений условно лишь обозначается учеными как “внутренние условия (которые сами формируются в результате внешних воздействий)”, “внутренние психологические закономерности”; “внутренний мир человека”; “действительность мира человека” и др. Наиболее важные результаты цикла наших НИР: если *суммирование воздействия условий внешней среды* не дает приращения позитивных эффектов, то *объединение (вероятно, интеграция и изменение структур) условий внутренней среды усиливает их эффекты как ресурсов*. В этом отношении имеют место радикальные различия между группами интрасубъектных ресурсов и другими — внесубъектными и интерсубъектными, изучаемыми нами ранее [10–13].

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В парадигме *совместной деятельности* и взаимодействия людей, в контексте проблемы *профессионального становления субъекта* (ПСС), в разработке проблемы интерсубъектных ресурсов необходимо выделение *операций* как составляющих “действия” системы, ее процессуальных аспектов, влияющих на социальную успешность человека, во многом определяемую его взаимодействиями с окружением. Можно предполагать, что за выделением особых процессов — *операций*, определяющих успешность субъекта и эффективность его деятельности, констатируемых учеными как поведения экспериментатора [2], как соответствия метода обучения индивидуальности обучаемого [3], как адекватность стиля деятельности тренера стилю спортсмена [11] и т.п., стоят не только лишь “особенное” и “единичное”, но и “общее” (всеобщее), представляющие фрагменты культуры, вызревающие в сообществе взаимодействующих людей.

Если под *психологическими механизмами* понимать широкий класс *инвариантов трансформации жизненного опыта субъекта*, то *операциональные механизмы* (ОМ) представляют собой особый тип *психологических механизмов*, которые функционируют в составе *типовых образований* — ФС и ОС и обеспечивают “тонкую сонатровку” “внутренних условий” субъекта с актуально представленными внешними условиями среды с учетом требований конкретной задачи. Функциональные образования человека (ФС, ОС и ОМ) формируются как типовые системы для обеспечения типовых его форм

жизнедеятельности; в процессах овладения человеком культурой (обучения, получения опыта, “присвоения”, “распредмечивания”) все три образования могут эволюционировать, изменяться, развиваться. Наиболее гибкими образованиями в этом ряду выступают *операциональные механизмы* (ОМ) — процессы, обеспечивающие решения как типовых, так и новых и предельно сложных задач, требующих мобилизации новых возможностей человека, в частности, при “посредничестве” составляющих совместной деятельности людей в таких комбинациях, как: субъект—метод—субъект; субъект — стиль деятельности — субъект; субъект—поведение—субъект; субъект — оптимизация задач (перераспределение функций) — субъект; субъект — структуры деятельности — подструктуры деятельности и т.п.

Обобщая возможное многообразие разных опосредствующих (“технических”, операционных и операциональных, культуральных) структур, представим его в одной формуле: “Субъект 1 — функциональные системы — операционные системы — операциональные механизмы — Субъект 2” (C1—ФС—ОС—ОМ—C2). Но эти вопросы нуждаются в последовательной разработке; здесь же добавим, что в спортивных единоборствах мы констатировали кратные возрастания эффективности деятельности при лучшей согласованности системы “C1—ОС—ОМ—C2” [11].

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Ананьев Б.Г.* О проблемах современного человекознания. СПб.: Питер, 2001.
2. *Дружинин В.Н.* Психология способностей. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2007.
3. *Кабардов М.К.* Языковые способности: психология, психофизиология, педагогика. М.: Смысл, 2013.
4. *Карпов А.А.* К началам психики: монография. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2023.
5. *Карпов А.В., Карпов А.А.* Структура метакогнитивной регуляции информационной деятельности. Ярославль: Филигрань, 2022.
6. *Леонтьев Д.А.* Личностный потенциал как объект изучения // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. С. 5—11.
7. *Мазилев В.А., Слепко Ю.Н., Ушаков Д.В., Шадриков В.Д.* Проблема исследований способностей в новейшей российской психологии: в поисках новой теории // Психологический журнал. 2023. Т. 44. № 4. С. 5—14.
8. *Махнач А.В.* Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма. М.: Изд-во “Институт психологии РАН”, 2016.
9. Развитие психомоторных функций взрослого человека / Под ред. Б.Г. Ананьева, Е.И. Степановой: В 2 т. М.: Педагогика, 1972.
10. *Толочек В.А.* Профессиональное становление субъекта и динамика актуализация условий среды как ресурсов // Психологический журнал. 2023. Т. 44. № 6. С. 26—36.
11. *Толочек В.А.* Технологии профессионального отбора. М.: Юрайт, 2024.
12. *Толочек В.А., Денисова В.Г.* Динамика профессионального становления в представлениях субъектов: самооценки как самодостаточные эмпирические данные // Психологический журнал. 2013. Т. 34. № 6. С. 26—39.
13. *Толочек В.А., Журавлева Н.И.* Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры // Психологический журнал. 2015. Т. 36. № 1. С. 91—107.
14. *Хазова С.А., Дорьева Е.А.* Ресурсы субъекта: теория и практика исследования. Кострома: Изд-во: КГУ им. Н.А. Некрасова, 2012.
15. *Шадриков В.Д.* Ментальное развитие человека. М.: Аспект-Пресс, 2007.
16. *Bronfenbrenner U.* The ecology of human development. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1979.
17. *Cicchetti D., Rogosch F.A.* The role of self-organization in the promotion of resilience in maltreated children // Development and Psychopathology. 1997. V. 9 (4). P. 799—817.
18. *Diener E., Fujita F.* Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach // Journal of Personality and Social Psychology. 1995. V. 68 (5). P. 926—935.
19. *Geehy G.* Passages: Predictable Crises of Adult Life. N.Y.: Bantam Books, 1977.
20. *Holland J.L.* Exploration of A Theory of Vocational Choice Part II: Self-Descriptions and Vocational Preferences // Vocational Guidance Quarterly. 1963. V. 12. № 1. P. 17—24. DOI: 10.1002/j.2164-585X.1963.tb00620.x
21. *Taylor Sh.E.* Health Psychology. N.Y.: McGraw Hills, Inc., 2018.

DYNAMICS OF THE ACTUALIZATION OF INTRASUBJECT RESOURCES AND THE SUCCESS OF THE SUBJECT²

V. A. Tolochev

*Institute of Psychology of RAS;
129366, Moscow, Yaroslavskaya str., 13, bldg. 1, Russia.
ScD (Psychology), Professor, Chief Researcher of the Laboratory of Labour,
Engineering Psychology and Ergonomics.
E-mail: tolochekva@mail.ru*

Received 19.03.2024

Abstract. Purpose of the study: to study the connections between the dynamics of a subject's professional development and the conditions of his internal environment, actualized as resources. Hypotheses: 1) The conditions of the subject's internal environment, updated as resources at different stages of his professional development, change the strength of influence and valence (sign). 2) In different professional fields, the conditions of the subject's internal environment as resources differ. 3) For persons with different social success (career, self-realization in the family, etc.), the dynamics of updating the conditions of the subject's internal environment differ. 4) In areas of activity with different levels of management hierarchy (interval of job promotion), the connections between the dynamics of the subject's professional development and the updated resources differ. The author's methodology "Dynamics of professional life style" was used. Respondents assessed, in points from 0 to 8, the conditions of the social environment as "factors of professionalism", the dynamics of their professionalism from 20 to 65 years (retrospectively and prospectively), and recorded their socio-demographic and job characteristics. 218 people were surveyed (104 civil servants, 56 managers, 58 teachers), 89 men and 129 women 30–60 years old ($M = 40.4$; $SD = 9.1$). The features of updating the conditions of the internal environment as intrasubjective resources were analyzed; Descriptive statistics, t-comparison for independent groups and multiple regression analysis (MRA), Forward method were used. A clarification of working concepts (professional development of the subject (PSS), social success, "high"/"flat" management hierarchy, operational mechanisms) is proposed. It has been established: the greatest variations in variables that periodically change the sign and strength of influence are noted over 10-year age intervals from 30 to 50 years, different for representatives of three spheres of activity; the greatest changes in variables are in the "final" part of the career (50–65 years). In a two-level structure — functional systems (FS), formed on the basis of its individual characteristics, and operating systems (OS), formed by the subject of activity, it is possible to distinguish operational mechanisms (OM) — processes of bringing individual conditions of the subject's internal environment into an active state, processes "actions" of the system, phases of mobilization of the new composition of the system to achieve the goal. In conclusion it is stated: in the diversity of conditions of success a common scheme is distinguished — "Subject1 — functional systems — operational systems — operational mechanisms — Subject2" (S1—FS—OS—OM—S2); operational mechanisms (OM) are special and unique in different systems. The problem of intrasubjective resources is a problem of the second half of a career. The interactions of the conditions of the external and internal environment of the subject form the special space-time of his life activity, leading to the "accumulation" of his specific changes as an individual, subject, personality.

Keywords: professional development of the subject (PSS), career, success, actualization, conditions, resources, environment.

REFERENCES

1. Anan'yev B.G. O problemakh sovremennogo chelovekoznaniiya. Saint Petersburg: Piter, 2001. (In Russian)
2. Druzhinin V.N. Psikhologiya sposobnostey. Moscow: Izd-vo "Institut psikhologii RAN", 2007. (In Russian)
3. Kabardov M.K. Yazykovyye sposobnosti: psikhologiya, psikhofiziologiya, pedagogika. Moscow: Smysl, 2013. (In Russian)
4. Karpov A.A. K nachalam psikhiki: monografiya. Moscow: Izd-vo Mosk. un-ta, 2023. (In Russian)
5. Karpov A.V., Karpov A.A. Struktura metakognitivnoy regul'yatsii informatsionnoy deyatel'nosti. Yaroslavl': Fili-gran', 2022. (In Russian)
6. Leont'yev D.A. Lichnostnyy potentsial kak ob'yekt izucheniya. V kn.: Lichnostnyy potentsial: struktura

² The study was carried out in accordance with the State Assignment of the Ministry of Education and Science of the Russian Federation № 0138-2024-0017 "Professional activity and personal development in the context of organizational and man-made changes."

- i diagnostika. Ed. D.A. Leont'yev. Moscow: Smysl, 2011. P. 5–11. (In Russian)
7. *Mazilov V.A., Slepko Yu.N., Ushakov D.V., Shadrikov V.D.* Problema issledovaniy sposobnostey v noveyshey rossiyskoy psikhologii: v poiskakh novoy teorii. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2023. V. 44. № 4. P. 5–14. (In Russian)
 8. *Makhnach A.V.* Zhiznesposobnost' cheloveka i sem'i: sotsial'no-psikhologicheskaya paradigma. Moscow: Izd-vo "Institut psikhologii RAN", 2016. (In Russian)
 9. Razvitiye psikhomotornykh funktsiy vzroslogo cheloveka. Eds. B.G. Anan'yev, Ye.I. Stepanova. V 2 t. Moscow: Pedagogika, 1972. (In Russian)
 10. *Tolochek V.A.* Professional'noye stanovleniye sub'yekta i dinamika aktualizatsiya usloviy sredy kak resursov. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2023. V. 44. № 6. P. 26–36. (In Russian)
 11. *Tolochek V.A.* Tekhnologii professional'nogo otbora. Moscow: Yurayt, 2024. (In Russian)
 12. *Tolochek V.A., Denisova V.G.* Dinamika professional'nogo stanovleniya v predstavleniyakh sub'yektov: samootsenki kak samodostatochnyye empiricheskiye dannyye. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2013. V. 34. № 6. P. 26–39.
 13. *Tolochek V.A., Zhuravleva N.I.* Dinamika aktualizatsii resursov sub'yekta na protyazhenii professional'noy kar'yery. *Psikhologicheskii zhurnal*. 2015. V. 36. № 1. P. 91–107. (In Russian)
 14. *Khazova S.A., Dor'yeva Ye.A.* Resursy sub'yekta: teoriya i praktika issledovaniya. Kostroma: Izd-vo: KGU im. N.A. Nekrasova, 2012. (In Russian)
 15. *Shadrikov V.D.* Mental'noye razvitiye cheloveka. Moscow: Aspekt-Press, 2007. (In Russian)
 16. *Bronfenbrenner U.* The ecology of human development. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1979.
 17. *Cicchetti D., Rogosch F.A.* The role of self-organization in the promotion of resilience in maltreated children. *Development and Psychopathology*. 1997. V. 9 (4). P. 799–817.
 18. *Diener E., Fujita F.* Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. V. 68 (5). P. 926–935.
 19. *Geehy G.* Passages: Predictable Crises of Adult Life. New York: Bantam Books, 1977.
 20. *Holland J.L.* Exploration of A Theory of Vocational Choice Part II: Self-Descriptions and Vocational Preferences. *Vocational Guidance Quarterly*. 1963. V. 12. № 1. P. 17–24. DOI: 10.1002/j.2164-585X.1963.tb00620.x
 21. *Taylor Sh.E.* Health Psychology. New York: McGraw Hills, Inc., 2018.