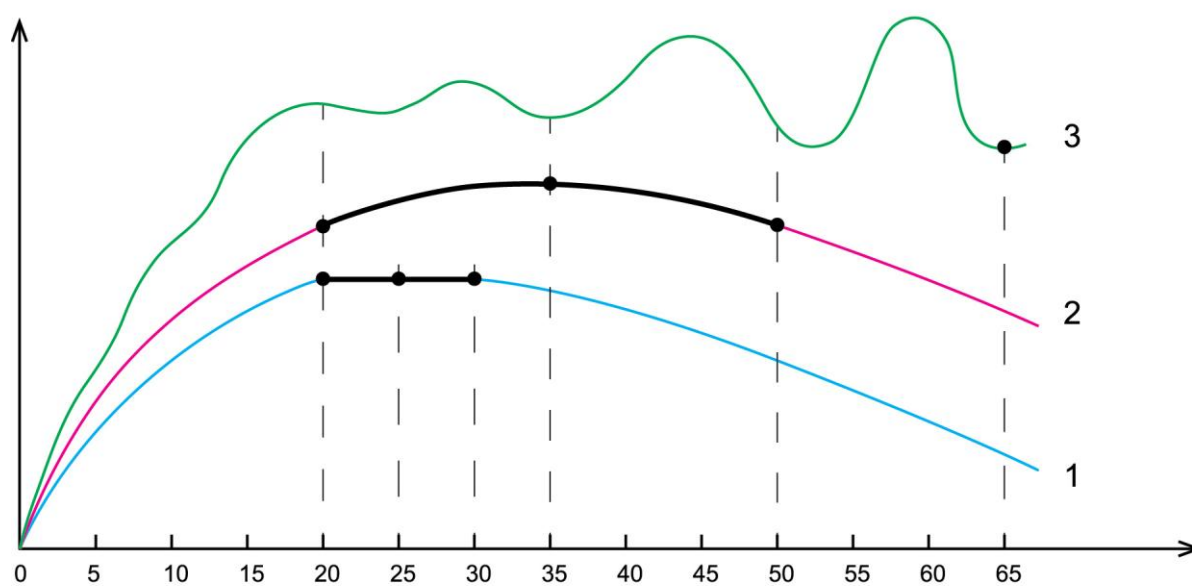


В.А.Толочек

ДИНАМИКА И РЕСУРСЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ СУБЪЕКТА

tolohekva@mail.ru

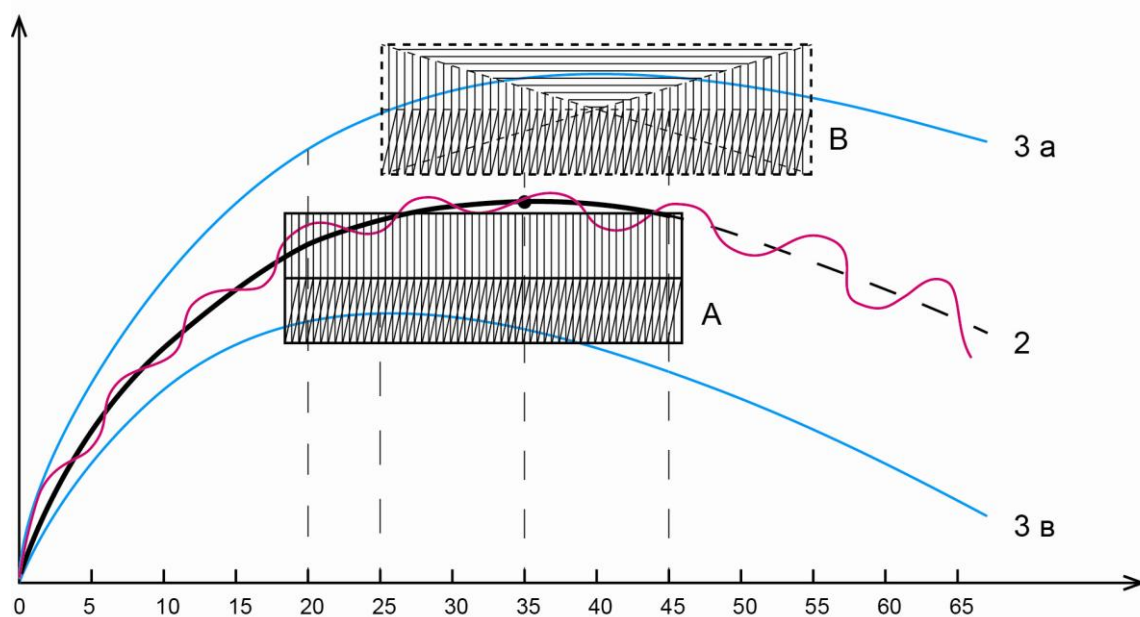
Рис. 1. Динамика биологической, психической и субъектной эволюции человека.



Примечание:

1. Эволюция биологических функций и систем.
2. Эволюция психических функций и психологических систем.
3. Эволюция человека как субъекта (личности).

Рис. 2. Динамика профессионального становления субъекта и дизайны НИР.



Примечание: 1. Индивидуальная динамика. 2. Среднестатистические данные 3а - 3в.
 2. эволюция психических функций и психических систем.
 3. Эволюция чел.

Объект: Профессиональное становление субъекта (ПСС).

Предмет: Представления субъектов о динамике и ресурсах профессиональном становлении на протяжении профессиональной карьеры.

Цель: Изучение представлений субъектов о динамике и ресурсах профессионального становления.

Базовый метод исследования **квазидиагностика**: профессионально и социально зрелые люди привлекаются не в качестве пассивных «испытуемых», а в качестве **активных субъектов** - экспертов динамики составляющих профессионализма своих коллег (а) и своей биологической, психической и профессиональной эволюции (б).

Оценивалась динамика изменений психических функций, психологических качеств, мета-когнитивных способностей, профессионально важных качеств, стилей деятельности и др. на протяжении всей профессиональной карьеры в 5-летних интервалах от 20 до 65 лет. Динамика изменений до актуального возраста экспертов оценивалась как **ретроспектива**, последующая динамика – как **перспектива**, как прогноз профессиональной эволюции.

Аналоги метода: интервью (*интер-вью*), описание внешности человека методом «Словесный портрет», стресс-интервью и т.п.

Рис.1.1. Динамика изменения профессионализма у представителей разных профессий: государственных служащих (мужчин – руководителей и специалистов) и частных охранников («объектовиков» и «телохранителей»)

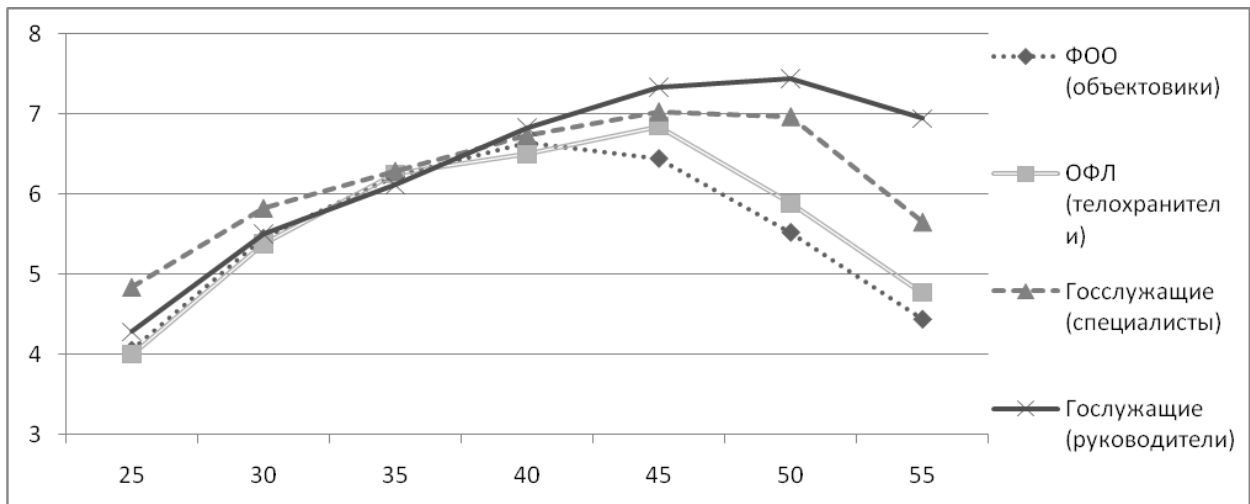


Рис. 3.1. Динамика профессионализма госслужащих (четырёх возрастных групп)

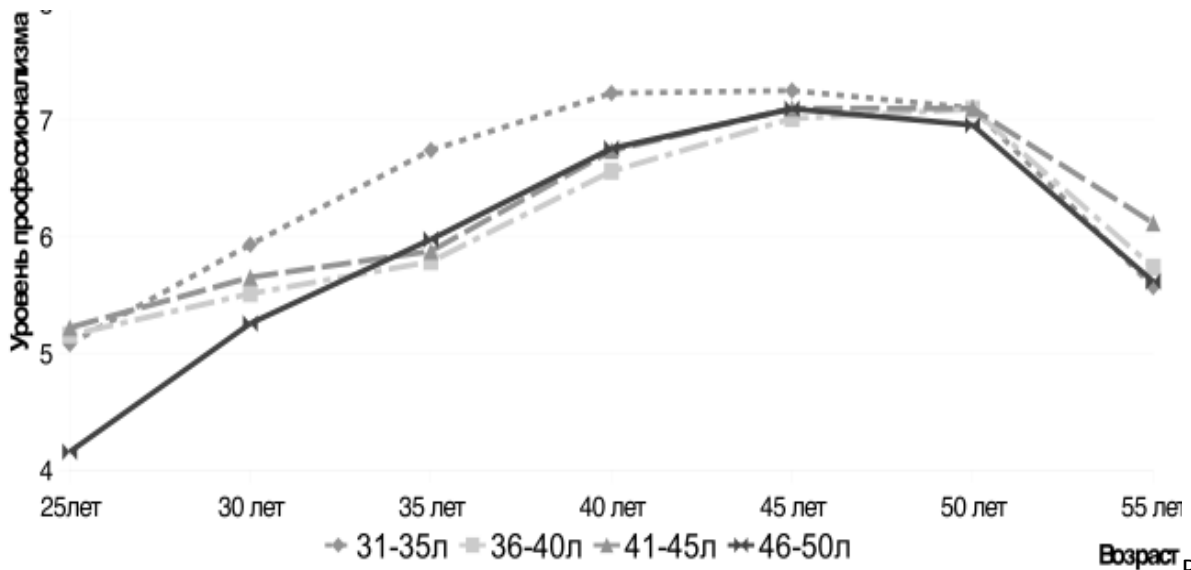


Рис. 3.3.

Динамика становления ИСД госслужащих (четырёх возрастных групп)

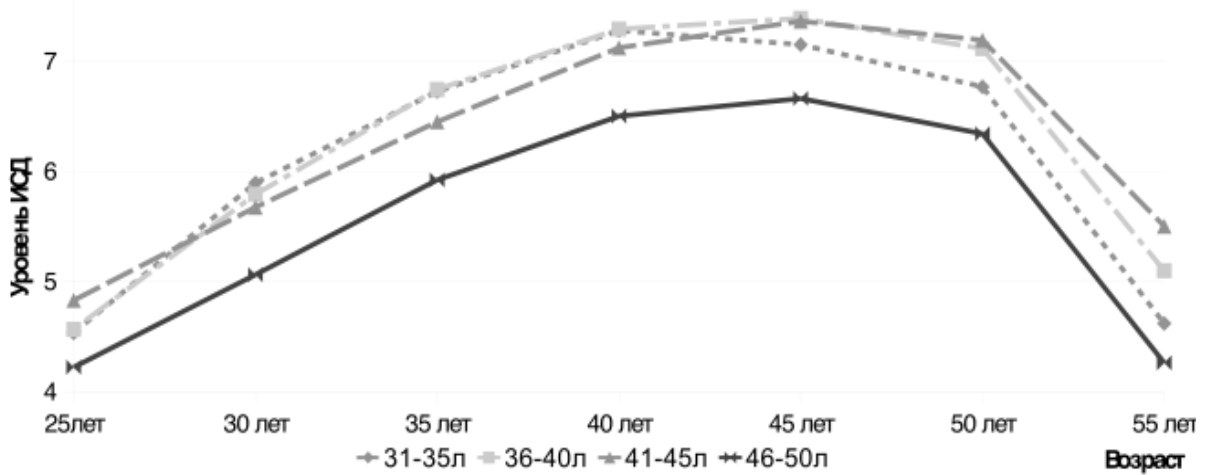


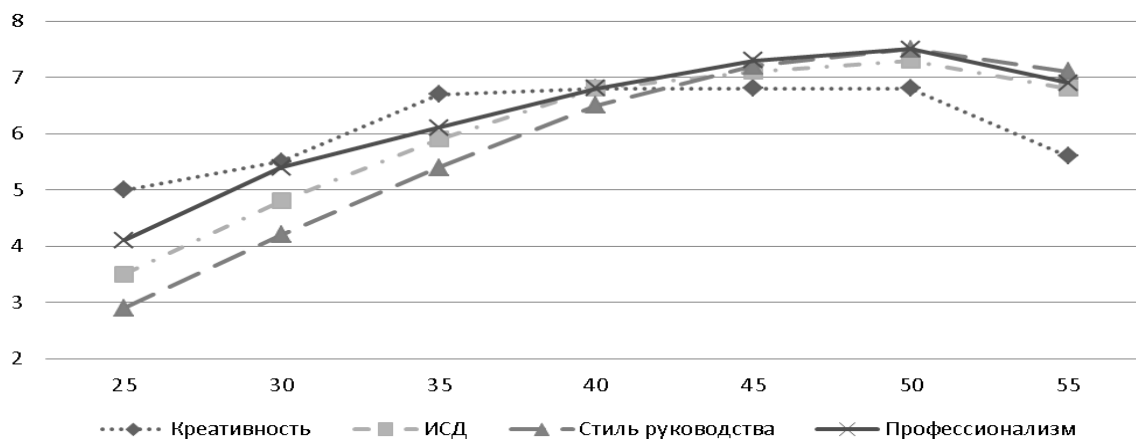
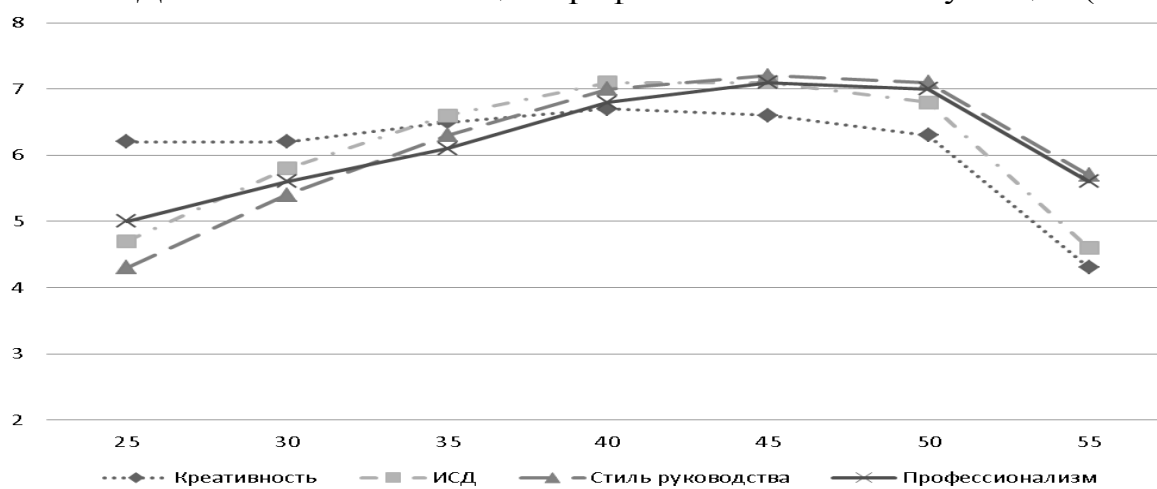
Рис.3.6. Динамика составляющих профессионализма госслужащих (*руководители*)Рис. 3.7. Динамика составляющих профессионализма госслужащих (*специалисты*)

Рис. 3.10. Относительная динамика составляющих профессионализма госслужащих (специалисты)

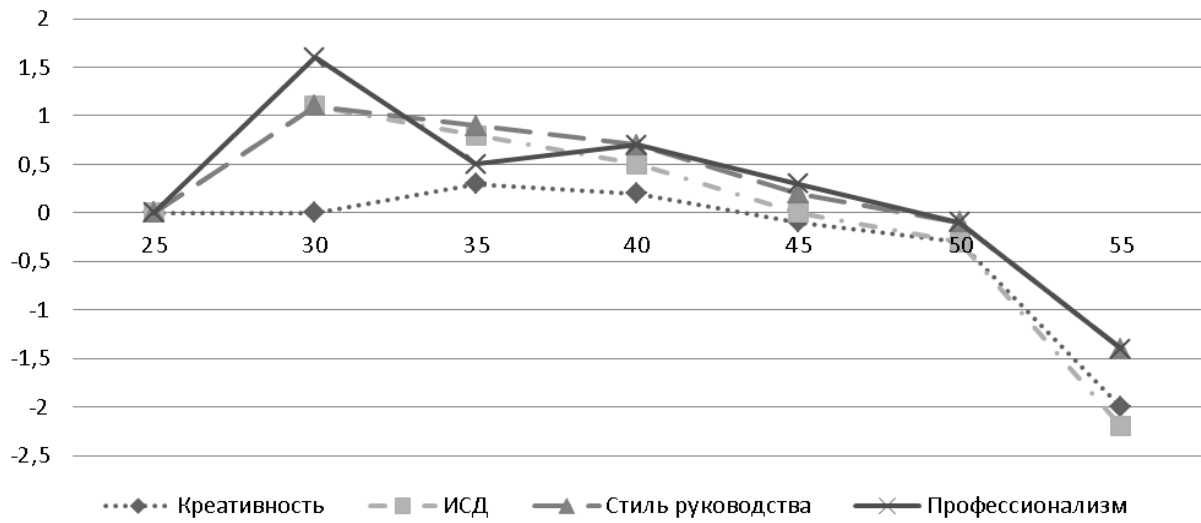


Рис. 3.11. Относительная динамика составляющих профессионализма госслужащих (руководители)

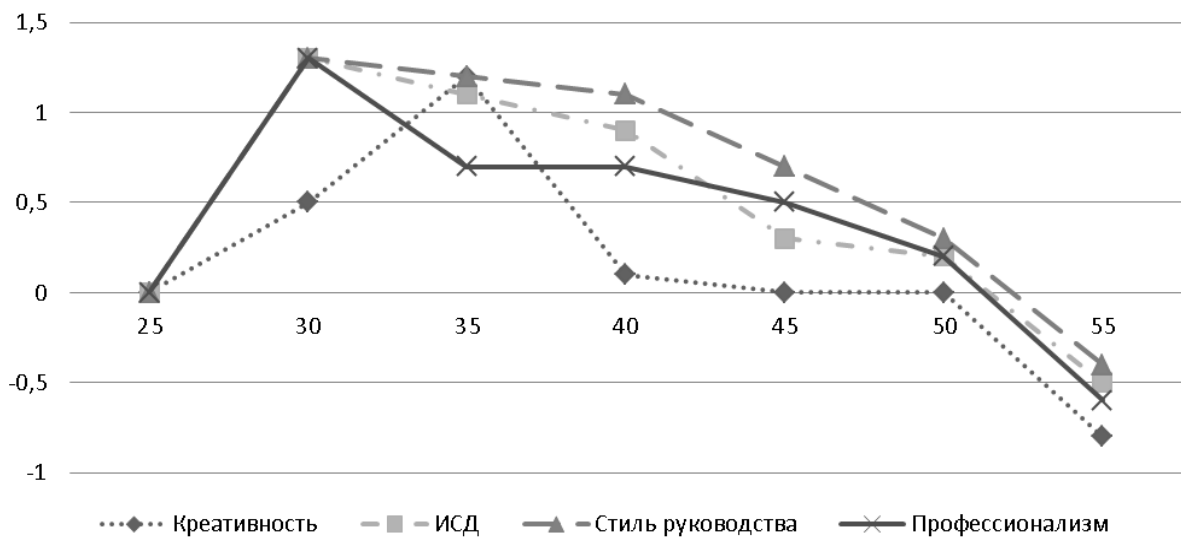


Таблица 1. Социально-демографические характеристики сотрудников коммерческих компаний (n1 = 111 чел.; n2 = 58 чел.)

| Факторы социальной среды | Подгруппы в целом | | | | | | Концентрированные подгруппы | | | |
|--------------------------|-------------------|------|------|------|-------|------|-----------------------------|------|-------|------|
| | BP | | CP | | Мен | | BP | | Мен | |
| | М | CD | М | CD | М | CD | М | CD | М | CD |
| Пол | 0,51 | 0,51 | 0,55 | 0,51 | 0,33 | 0,48 | 0,53 | 0,51 | 0,36 | 0,49 |
| Возраст | 40,1 | 8,5 | 41,2 | 9,3 | 34,2* | 7,0 | 43,1 | 7,1 | 38,8* | 5,7 |
| Брак | 0,84 | 0,37 | 0,79 | 0,41 | 0,46* | 0,51 | 0,86 | 0,35 | 0,59* | 0,50 |
| Семейный стаж | 15,2 | 10,2 | 15,1 | 10,6 | 6,9* | 7,43 | 17,4 | 9,64 | 9,58* | 8,17 |
| Дети | 1,5 | 0,8 | 1,1 | 0,9 | 0,8* | 0,9 | 1,6 | 0,76 | 1,0* | 0,89 |

Примечание: BP – топ-менеджеры; CP - Руководители (среднего и низового звена); Мен – менеджеры; * - различия статистически значимы. Все: BP - Топ-менеджеры – 39 ч., CP - Руководители (среднего и низового звена) – 29, менеджеры – 43 ч. - в возрасте от 30 до 62 лет; концентрированные выборки: BP - Топ-менеджеры – 22 ч., менеджеры – 36 ч. - в возрасте от 33 до 49 лет (одна когорта).

Таблица 2. Зависимость между должностной позицией и оценками менеджерами коммерческих компаний роли разных факторов социальной среды в их профессиональном становлении

| Факторы социальной среды | Подгруппы в целом | | | | | | Концентрир. подгруппы | | | |
|--------------------------|-------------------|------|-----|------|------|------|-----------------------|------|------|------|
| | BP | | CP | | Мен | | BP | | Мен | |
| | М | CD | М | CD | М | CD | М | CD | М | CD |
| Отец | 4,8 | 2,98 | 4,6 | 2,72 | 4,3 | 2,32 | 5,3 | 2,87 | 4,5 | 2,15 |
| Мать | 5,3 | 2,32 | 5,0 | 2,39 | 5,4 | 1,92 | 5,5 | 2,06 | 5,8 | 1,81 |
| Братья и сестры | 2,1 | 2,37 | 1,8 | 2,32 | 1,2 | 1,88 | 2,1 | 2,47 | 0,9* | 1,45 |
| Родственники | 2,9 | 2,80 | 1,4 | 2,32 | 1,4* | 1,63 | 3,0 | 3,00 | 1,1* | 1,48 |
| Друзья | 3,4 | 2,62 | 2,5 | 2,64 | 3,0 | 2,47 | 3,5 | 2,71 | 3,4 | 2,82 |
| Женщины | 2,6 | 2,33 | 2,3 | 2,69 | 2,7 | 2,45 | 2,8 | 2,41 | 2,5 | 2,37 |
| Мужчины | 4,1 | 2,84 | 3,1 | 3,17 | 3,0 | 2,44 | 4,3 | 2,38 | 2,7* | 2,47 |
| Супруги | 3,8 | 2,95 | 3,1 | 2,77 | 2,1* | 2,44 | 3,7 | 2,89 | 2,3 | 2,65 |
| Дети | 2,2 | 2,68 | 1,9 | 2,70 | 1,7 | 2,45 | 2,1 | 2,70 | 2,1 | 2,78 |
| Руководители | 4,8 | 2,22 | 4,7 | 2,60 | 3,7* | 2,35 | 4,9 | 2,11 | 3,3* | 2,16 |
| Профессиональные группы | 4,1 | 2,42 | 4,7 | 2,52 | 3,8 | 2,21 | 4,3 | 2,38 | 3,6 | 2,06 |
| Ситуации | 4,2 | 2,79 | 3,7 | 2,66 | 4,1 | 2,27 | 4,0 | 2,73 | 4,4 | 2,13 |
| Наука | 3,5 | 2,47 | 3,6 | 2,80 | 2,5 | 2,28 | 3,3 | 2,53 | 2,8 | 2,42 |
| Искусство | 2,5 | 2,41 | 2,2 | 2,55 | 2,0 | 1,86 | 2,3 | 2,45 | 1,9 | 1,79 |
| Религия | 2,35 | 2,53 | 2,3 | 3,03 | 1,3* | 1,69 | 2,1 | 2,38 | 1,4 | 1,91 |
| В среднем: | 3,5 | | 3,1 | | 2,9 | | 3,5 | | 3,0 | |

Таблица 3. Зависимость между должностной позицией и оценками менеджерами коммерческих компаний динамики их профессионального становления

| Уровень профессионализма в разном возрасте | Подгруппы в целом | | | | | | Концентрированные подгруппы | | | |
|--|-------------------|------|-----|------|------|------|-----------------------------|------|------|------|
| | BP | | CP | | Men | | BP | | Men | |
| | M | CD | M | CD | M | CD | M | CD | M | CD |
| 20 лет: | 2,8 | 1,99 | 2,7 | 1,89 | 2,5 | 1,92 | 2,9 | 2,03 | 2,5 | 1,57 |
| 25 лет: | 4,4 | 1,69 | 3,7 | 1,60 | 3,7 | 1,75 | 4,5 | 1,58 | 3,6 | 1,82 |
| 30 лет: | 5,6 | 1,41 | 4,8 | 1,58 | 5,0 | 1,88 | 5,7 | 1,30 | 4,7* | 1,99 |
| 35 лет: | 6,2 | 1,23 | 5,7 | 1,51 | 5,8 | 1,51 | 6,4 | 1,12 | 5,5* | 1,65 |
| 40 лет: | 6,8 | 0,99 | 6,2 | 1,43 | 6,6 | 1,27 | 7,0 | 0,91 | 6,3* | 1,36 |
| 45 лет: | 7,2 | 0,79 | 6,7 | 1,17 | 6,8* | 1,11 | 7,3 | 0,73 | 6,6* | 1,26 |
| 50 лет: | 7,5 | 0,63 | 6,8 | 1,23 | 6,8* | 0,92 | 7,5 | 0,61 | 6,8* | 0,99 |
| 55 лет: | 7,5 | 0,70 | 6,8 | 1,06 | 6,7* | 0,92 | 7,5 | 0,70 | 6,7* | 0,84 |
| 60 лет: | 7,0 | 0,75 | 6,7 | 1,09 | 6,1* | 1,13 | 7,0 | 0,72 | 5,9* | 1,23 |
| 65 лет и ст. | 6,6 | 0,98 | 6,5 | 1,38 | 5,4* | 1,07 | 6,5 | 0,94 | 5,2* | 1,11 |
| Среднее: | 6,2 | | 5,7 | | 5,5 | | 6,2 | | 5,4 | |

Примечание: * - различия статистически значимы.

Обобщение результатов цикла исследований:

1. Динамика разных психологических систем характеризуется гетерохронностью, различием продолжительности фаз, разной мерой интеграции систем на протяжении профессиональной карьеры.

2. Динамика ПСС подвержена влиянию социальных (должностной позиции, социального статуса профессии и специализации, полноты реализации в семье и т.п.), профессионально-деятельностных и биологических (пола и возраста) факторов.

3. Динамика разных психологических систем характеризуется более ранним разворачиванием, более быстрой и более выраженной инволюцией менее сложных из них в сравнении с отставленным, пролонгированным и слабо выраженным угасанием более сложных психологических систем. Эффекты «плато» в эволюции рассматриваемых систем непродолжительны (не превышают 5 – 10 лет).

4. При дифференциальном подходе обнаруживаются количественные и качественные различия в изменении психологических систем (динамике, синхронизации, профессиональной стандартизации, мере индивидуальной вариативности) субъектов, представителей разных социальных групп. Более гомогенными являются группы с более высоким социальным статусом (руководители, профессиональная элита, социально реализованные), отличающиеся и более оптимальной эволюции психологических систем.

5. Точность разделения представителей разных социальных групп посредством выработанных дискриминантных уравнений на подгруппы лиц, различающихся по полу, возрасту, профессии, должностной позиции, престижу профессии (специализации) на основании представлений субъектов о динамике и ресурсах своего профессионального становления (квази-данных) высока (до 85 - 100%).

6. В разные возрастные периоды детерминанты ПСС могут иметь разную силу (разное влияние). Такие ресурсы, как возраст, стаж работы, состояние в браке, семейный стаж, наличие детей оказывают более сильное позитивное влияние на становление профессионально важных качеств представителей социономических профессий в первой половине карьеры, слабее и даже негативное – во второй.

7. Возможны разные, даже противоположные влияния условий профессиональной сферы на динамику ПСС в первой и во второй половине их карьеры. Высокая стандартизация и жесткость условий первоначально могут способствовать более быстрому профессиональному становлению субъектов, но во 2-й половине карьеры эти же условия могут действовать угнетающе и разрушающе. Напротив, высокая вариативность условий профессиональной деятельности в начале несколько замедляющая темпы роста профессионализма, во 2-й половине карьеры может проявляться как позитивная профессиональная эволюция субъектов.

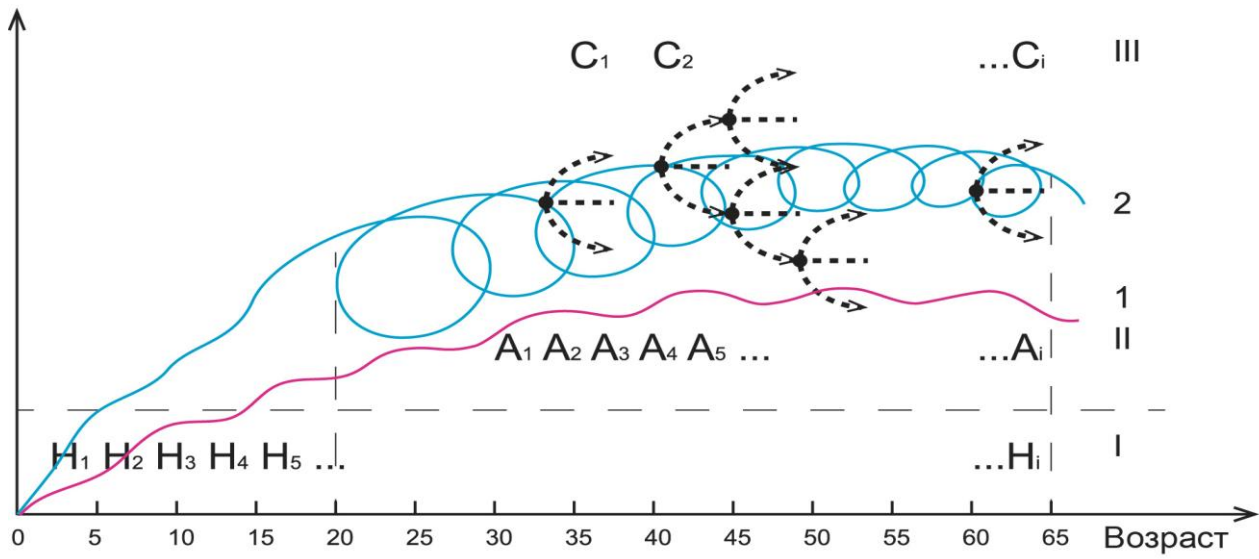
8. «Высота профессиональной иерархии», или число фиксированных должностных позиций в профессиональном и административном продвижении субъекта, выступает важной детерминантой их профессионального становления. В профессиональных сферах с большей «высотой профессиональной иерархии» позитивная траектория становления субъекта более продолжительна (до 50 – 55 лет), в профессиях с низкой «профессиональной иерархией» развитие имеет место до 40 – 45 лет с последующим снижением уровня составляющих профессионализма.

9. Разные аспекты ПСС (изменения профессионализма в целом и его составляющих, профессиональные деструкции, заболевания и др.) оцениваются экспертами согласованно, как целостный синдром. В более гомогенных группах оценки экспертов более согласованы.

10. Динамика, ресурсы, эффекты, сопровождающие процессы профессионального становления субъекта, у представителей разных социальных групп (разных профессий, разных должностных позиций, мужчин и женщин, лиц с разной полнотой социализации в других сферах), наряду с общими закономерностями, могут иметь значительные различия, которые необходимо учитывать при решении задач оптимизации профессионального развития, коррекции неблагоприятных тенденций.

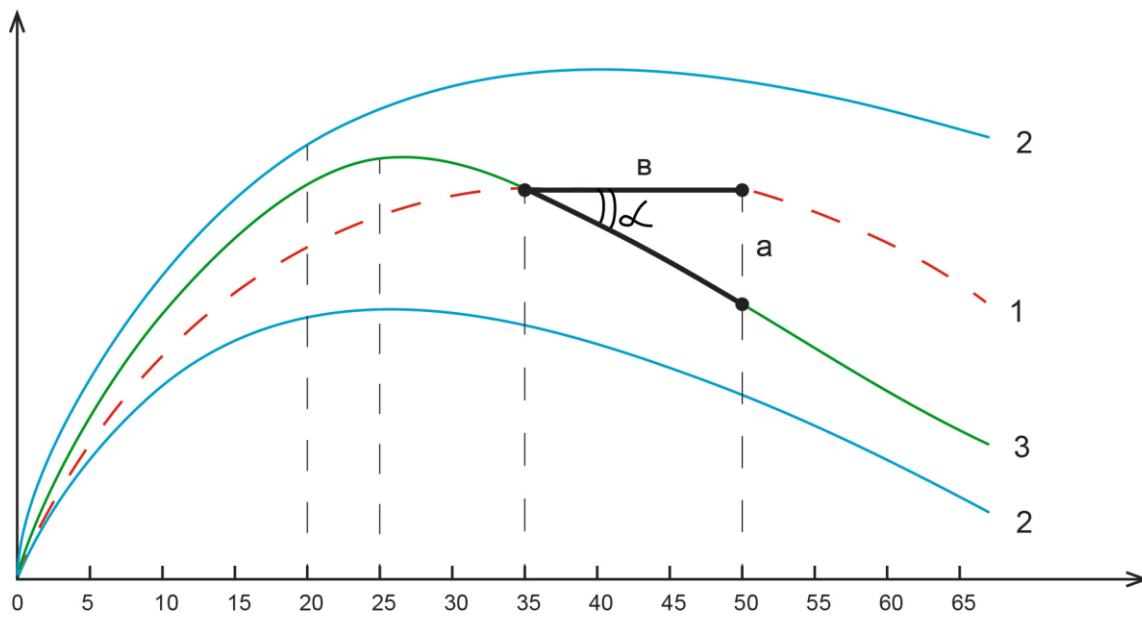
СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Рис. 2. Динамика и циклы профессионального становления субъекта.



Примечание: 1. Индивидуальная динамика. 2. Циклы профессионального становления субъекта. I - H_1, H_2, \dots, H_i - нормативное развитие (нормативные кризисы). II - A_1, A_2, \dots, A_i - акмеологические события и "точки бифуркации". III - C_1, C_2, \dots, C_i - стабилизация систем.

Рис. 4. Динамика психической эволюции субъекта.



- Примечание:
1. Средние (по выборке).
 2. Межиндивидуальная вариативность.
 3. Индивидуальная динамика.
 4. Угол α (мера отличия индивидуальной от среднестатистической).
 5. а — мера отличий индивидуальных данных от среднестатистических.
 6. в — возрастной интервал прогноза динамики психической эволюции индивида.

Аналоги: непосредственная амплитудная модуляция сигнала в радиосвязи/ амплитудная модуляция несущей частоты, частотная, фазная модуляция сигнала.