

## ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА, ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ, КОГНИТИВНАЯ ЭРГОНОМИКА

Научная статья

УДК

doi: 10.20323/1813-145X-2022-1-124-150-161

**Юрий Павлович Поваренков**

Доктор психологических наук, профессор кафедры общей и социальной психологии ФГБОУ ВО «Ярославский государственный педагогический университет им. К. Д. Ушинского». 150000, г. Ярославль, ул. Республиканская, д. 108/1

pov@yspu.org, <https://orcid.org/0000-0001-6326-479X>

### Определение и виды возраста профессионала

**Аннотация.** Статья посвящена актуальной в практическом и теоретическом плане проблеме становления и реализации профессионала на разных этапах жизненного, профессионального и трудового пути. Цель статьи — определение и обоснование уровневое строения индивидуальной профессионализации. Формальным основанием для выделения уровней профессионализации личности явились различные виды возраста: возраст жизненного пути, возраст трудового пути и возраст профессионального пути. Содержательным основанием выступают специфические закономерности и новообразования, характерные для каждого возраста профессионала. В статье проанализирована специфика профессионального пути человека, который рассматривается как процесс и результат развития субъекта конкретной профессиональной деятельности. Выявлены стадии профессионального пути и задачи, решаемые человеком на данном уровне. Установлено, что профессиональный путь является полициклическим образованием и реализуется в соответствии с принципами специализации и оперативности.

В статье определена специфика трудового пути как процесса и результата развития субъекта труда. Выявлено, что трудовой путь является надпрофессиональным образованием. Он реализуется чрез конкретные виды профессиональной деятельности, но не сводится к ним. Трудовой путь является моноциклическим образованием, но состоит из циклов профессионального пути, соответствующих видам профессий и специальностей, которыми владеет человек. В статье проанализировано психологическое содержание жизненного пути человека, компонентами которого являются трудовой и профессиональный путь. Определено, что жизненный путь выступает в качестве психологического контекста для решения задач трудового и профессионального пути. Он является основой для формирования отношения к профессионализации и влияет на определение ее жизненного смысла. Показано, что успешная реализация трудового и профессионального пути положительно влияет на содержание жизненного пути, расширяет репертуар видов его жизнедеятельности, повышает его жизнеспособность и жизнестойкость.

**Ключевые слова:** профессиональный возраст, жизненный путь, трудовой путь, профессиональный путь

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, № проекта 19-013-00782 «Структурно-уровневый подход к периодизации профессионального становления личности»

**Для цитирования:** Поваренков Ю. П. Определение и виды возраста профессионала // Ярославский педагогический вестник. 2022. № 1 (124). С. 150-161. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2022-1-124-150-161>.

PSYCHOLOGY OF LABOR, ENGINEERING PSYCHOLOGY,  
COGNITIVE ERGONOMICS

Original article

**Yuri P. Povarenkov**

Doctor of psychological sciences, professor of the department of general and social psychology, FSBEI HE «Yaroslavl state pedagogical university named after K. D. Ushinsky». 150000, Yaroslavl, Respublikanskaya st., 108/1 pov@yspu.org, <https://orcid.org/0000-0001-6326-479X>

**Definition and types of age of a professional**

**Abstract.** The article is devoted to the problem of the formation and implementation of a professional at different stages of life, professional and work path, which is relevant in practical and theoretical terms. The purpose of the article is to define and substantiate the tiered structure of individual professionalization. The formal basis for identifying the levels of professionalization of a person was various types of age: the age of the life path, the age of the labor path and the age of the professional path. The substantive basis is the specific patterns and neoplasms characteristic of each age of the professional. The article analyzes the specificity of a person's professional path, which is considered as a process and result of the development of the subject of a specific professional activity. The stages of the professional path and the tasks solved by a person at this level have been identified. It has been established that the professional path is a polycyclic education and is implemented in accordance with the principles of specialization and efficiency. The article defines the specifics of the work path, as a process and result of the development of the subject of labor. It was revealed that the work way is a non-professional education. It is realized through specific types of professional activity, but is not limited to them. The labor path is a monocyclic education, but it consists of cycles of the professional path corresponding to the types of professions and specialties that a person owns. The article analyzes the psychological content of a person's life path, the components of which are the labor and professional path. It has been determined that the path of life acts as a psychological context for solving problems of the labor and professional path. It is the basis for the formation of an attitude towards professionalization and influences the definition of its life meaning. It is shown that the successful implementation of the labor and professional path has a positive effect on the content of the path of life, expands the repertoire of the types of his life, increases his vitality and resilience.

**Keywords:** professional age, life path, labor path, professional path

The study was financially supported by the Russian Foundation for Basic Research, project № 19 013 00782 «Structural-level approach to the periodization of the professional development of the individual»

**For citation:** Povarenkov Yu. P. Definition and types of age of a professional. *Yaroslavl pedagogical bulletin*. 2022;(1):150-161. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2022-1-124-150-161>.

**Введение**

Возраст человека и связанные с ним изменения — традиционный предмет исследования в психологии [Выготский, 2019; Мухина, 2009; Обухова, 2012; Мягков, 1990; Божович, 2001; Эльконин, 2008; Слабодчиков, 1991]. Столь пристальное внимание к возрасту объясняется тем, что данный показатель связан с известным множеством разнокачественных характеристик человека.

Несмотря на большое количество работ, посвященных проблеме возраста, развернутое и общепринятое определение данного понятия в психологии отсутствует. При этом активно анализируются различные виды и типы возраста человека. В рамках данной статьи речь пойдет о возрасте профессионала как специфической возрастной категории. Но прежде уточним основные

подходы к пониманию возраста в целом, которые сложились в отечественной психологии.

Многочисленные и различные по содержанию определения возраста представлены в психологии развития, но они в основном ориентированы на характеристику специфических особенностей развития ребенка. Однако процесс развития личности, как известно, выходит за рамки детского возраста. Поэтому в общем случае возраст человека следует рассматривать как временной показатель, тесно связанный с различными уровнями (не только с детством) его индивидуального развития, который может измеряться в днях, неделях, годах и т. д. Рассмотрим некоторые аспекты анализа возраста человека, которые выделяются в психологии и смежных дисциплинах [Кон, 1999; Мягков, 1990; Дерябина, 2018].

В психологии и социологии определены два базовых уровня анализа возраста человека: на

первом уровне исследуется абсолютный возраст, а на втором — условный.

Абсолютный (или календарный, хронологический, паспортный и т. д.) возраст выражается количеством временных единиц (минут, дней, лет, тысячелетий и т. п.), отделяющих момент рождения человека от момента измерения его возраста. Это чисто количественное, абстрактное понятие, обозначающее длительность существования объекта (в данном случае человека), его локализацию во времени. Процесс определения абсолютного возраста иногда называется датировкой.

Условный возраст (или возраст развития) определяется путем установления местоположения человека в определенном эволюционно-генетическом ряду (в процессе развития), на основании определенных качественно-количественных признаков. Установление условного возраста предполагает выбор не только хронологических единиц измерения, но и системы качественных и количественных изменений человека на разных стадиях его развития.

В силу неравномерности и гетерохронности различных траекторий развития человека в качестве относительно самостоятельных аспектов условного возраста выделяются биологический, психологический, социальный и некоторые другие виды возраста.

*Биологический возраст* определяется состоянием обмена веществ и функций организма, по сравнению со средним статистическим уровнем развития, характерным для всей популяции данного хронологического возраста, — за основу взяты те генетические, морфологические, физиологические и нейрофизиологические изменения, которые происходят в организме каждого человека.

*Психологический возраст*, по Л. С. Выготскому, — это качественно своеобразный период психического развития, характеризующийся, прежде всего, появлением новообразования, подготовленного всем ходом предшествующего развития. Другими словами, он указывает на достигнутый к определенному возрасту уровень психического развития. *Психологический возраст* устанавливается путем соотнесения уровня психического (умственного, эмоционального и т. д.) развития индивида с соответствующим нормативным уровнем.

*Социальный возраст* измеряется посредством соотнесения уровня социального развития человека (например, меры овладения определенным набором социальных ролей) с тем, что статисти-

чески нормально для его сверстников. Он понимается как набор нормативных ролевых характеристик, производных от возрастного деления труда и социальной структуры общества. В качестве аспектов социального возраста выделяют школьный, брачный, пенсионный и т. д. возраст. Освоение социальных ролей происходит в процессе социализации личности.

Содержание рассмотренной классификации позволяет предположить, что профессиональный возраст (возраст профессионала) относится к группе условных возрастов, поскольку его количественная составляющая связана с теми изменениями, которые происходят с человеком в ходе профессионализации, то есть в процессе его профессионального и карьерного развития.

В плане уточнения психологического содержания профессионального возраста обратимся к анализу некоторых аспектов практической деятельности работников кадровых служб организаций [Цибарева, 2020; Кибанов, 2019]. Как известно, при устройстве на работу в любую организацию у претендентов, кроме прочих данных, запрашивают такую информацию, как год рождения, трудовой стаж и профессиональный стаж.

Выбор этих показателей не является случайным и опирается на практический опыт работы сотрудников отделов кадров с персоналом. Выделенные показатели позволяют работникам кадровых служб судить о ряде ведущих характеристик общего и профессионального развития претендента и составить его предварительный портрет. Так, год рождения или паспортный возраст позволяет определить стадию жизненного пути, на которой находится претендент. Общий трудовой стаж свидетельствует о том, на какой стадии трудового пути находится претендент. Профессиональный стаж указывает на стадию профессионального пути в рамках конкретной специальности.

Проведенный анализ показывает, что профессионал обладает как минимум тремя типами возрастов: возрастом жизненного пути, возрастом трудового пути и возрастом профессионального пути. И если необходимо определить реальный возраст профессионала, нужно учитывать сочетание трех обозначенных возрастов. Остановимся более подробно на общих закономерностях развития профессионала на уровне жизненного, трудового и профессионального пути.

### **Жизненный путь личности**

Жизненный путь является традиционным объектом исследования в различных научных

дисциплинах, включая философию, социологию, физиологию, психологию и ряд других [Абульханова-Славская, 1991; Анцыферова, 2006; Ананьев, 2001; Рубинштейн, 2002; Дружинин, 2006]. В зависимости от цели исследования, а также содержания той области науки, в которой изучается жизненный путь, на первый план при его определении выступают различные аспекты.

Проведя содержательный анализ различных подходов, О. В. Бессчетнова приходит к выводу, что жизненный путь может рассматриваться различными авторами «с точки зрения индивидуальной истории жизни (Ш. Бюллер, У. И. Томас, Н. В. Гришина, Ф. Знанецкий, D. F. Alwin, C. W. Mills); времени жизни человека (О. Н. Ежов, В. И. Ковалев, А. А. Кроник, Б. Уриен, В. Н. Ярская); жизненных стратегий (К. А. Абульханова-Славская, Н. Ф. Намова, Ю. М. Резник); возрастных этапов развития (Д. Левинсон, З. Хавигхерст); жизненных событий и выбора жизненного пути (Н. А. Логинова, И. С. Кон, Р. Рейх, Т. Холмс); смены статусов и ролей, обусловленных возрастными переходами индивида (J. Elder, L. K. George, M. Shanahan, R. Macmillan); жизненного выбора (J. A. Clausen); жизненно-событийного (О. Н. Ежов, Б. Ньюгартен) и ценностно-событийного анализа (Ю. Н. Долгов)» [Бессчетнова, 2016, с. 72].

Однако, как бы ни отличались научные подходы к определению исследуемого понятия, отмечается общая тенденция рассматривать жизненный путь человека как индивидуальную историю его развития от рождения до смерти. Именно этот отрезок времени большинством исследователей выбран в качестве отправной точки при рассмотрении данной проблемы.

Таким образом, жизненный путь представляет собой феномен, ограниченный временем жизни человека от рождения до смерти, а также — экологическими, историческими, социокультурными рамками. Основное содержание жизненного пути включает траектории, стратегии, события, переходы, переломные моменты, сопряженные с возрастными этапами развития индивида и сменой социально-ролевого статуса, которые происходят под влиянием внешних и внутренних факторов.

Одним из ведущих направлений изучения жизненного пути является выделение его стадий и этапов, соотношенных с хронологическим (паспортным) возрастом человека. Таких периодизаций в психологической литературе представлено достаточно много, наиболее известные из них принадлежат Ш. Бюллеру и Э. Эриксону [Эрик-

сон, 1996]. Кроме того, существуют традиционные качественные подходы к периодизации жизненного пути, в рамках которых выделяют такие стадии, как детство, отрочество, юность, зрелость, старость и ряд других.

Для нас важно, что каждая стадия жизненного пути человека определяет специфическое отношение к профессионализации, влияет на выбор соответствующих средств решения задач профессионального и карьерного развития личности. Например, очевидно, что юноша будет несколько иначе выбирать будущую профессию, чем взрослый человек. И это определяется тем, что они находятся на разных стадиях жизненного пути и, следовательно, обладают различным жизненным опытом, неодинаковыми возможностями и жизненными ценностями.

Из сказанного следует, что специфика решения различных задач профессионализации и отношение к ним может прогнозироваться на основе анализа особенностей развития личности и деятельности человека, находящегося на конкретной стадии жизненного пути. Эти особенности подробно проанализированы в литературе, посвященной психологии развития человека на разных стадиях и этапах жизненного пути.

Однако в настоящее время проводятся специальные эмпирические исследования, в которых изучаются связь и непосредственное влияние закономерностей жизненного пути на процесс и результат профессионализации личности [Головей, 2009; Поваренков, 2020; Лебедева, 2008; Шнейдер, 2018].

В работе [Головей, 2009] было исследовано влияние кризисов зрелости 30 (28-33) и 40 (38-45) лет на профессиональное развитие человека. Было установлено, что для профессионалов в 30 лет характерно

- повышение «эмоционального истощения», «деперсонализации», «редукции личных достижений»;
- снижение удовлетворенности профессиональной деятельностью, направленности на самореализацию, удовлетворенности межличностным общением с руководством и коллегами, удовлетворенности в возможностях «собственного профессионального развития», негативная оценка организации и условий труда;
- переживание отставания от большинства ровесников в профессиональной сфере, трудностей, связанных с принятием профессиональных норм.

В ситуации кризиса 40 лет для профессионалов характерны следующие изменения:

- повышение удовлетворенности профессиональной деятельностью, удовлетворенности в признании личного авторитета, профессиональным развитием, личным вкладом, а также повышение конфликтности в общении, низкая самооценка поддержки со стороны друзей и коллег;

- снижение показателей «эмоционального истощения» и «деперсонализации», показателей самореализации;

- переживание разочарования в выбранной профессии, активизация желания заняться чем-то более значимым, изменить жизненные цели и приоритеты, начать что-то заново.

Нетрудно заметить, что для кризисов 30 и 40 лет характерны общие психологические проявления в стремлении к переменам, которые свидетельствуют о состоянии кризиса профессионального развития, а также специфические переживания и стремления, которые отражают особенности соответствующего кризиса взрослости.

Факт влияния кризисов взрослости на процесс профессионализации был подтвержден и в наших исследованиях при изучении текучести (мобильности) менеджеров производственных участков [Поваренков, 20016].

В ходе обследования 267 менеджеров было выявлено 6 видов их профессиональных перемещений: а) увольнение менеджеров с завода по собственному желанию; б) переход менеджеров в служащие; в) переход менеджеров в рабочие; г) переход менеджеров в другой цех на аналогичную должность; д) повышение мастеров в должности; ж) понижение менеджеров в должности.

Анализ показал, что интенсивность движения (текучести) менеджеров тесно связана с их паспортным возрастом и ее максимальные значения приходятся на возрастной диапазон 28-33 и 39-44 года. Причем направленность движения специфична: для менеджеров в возрасте 28-33 года наиболее характерным способом движения является повышение в должности и переход в другой цех на аналогичную должность; в возрасте 39-44 лет — переход в рабочие и увольнение с завода.

Из сказанного следует, что в возрастном диапазоне 28-33 и 39-44 лет менеджеры могут переживать серьезные кризисы именно профессионального развития, которые совпадают с известными кризисами взрослости и слабо связаны с проблемами осуществления профессиональной деятельности. При этом специфика переживания кризисов жизненного пути влияет на содержание

переживания и способ преодоления кризиса профессионального развития.

Анализ подобного рода исследований можно продолжить, но уже рассмотренные работы ясно показывают, что динамика жизненного пути, специфика его отдельных стадий влияет на процесс профессионализации личности, и это влияние необходимо принимать во внимание в ходе психологического анализа карьерного и профессионального развития человека.

Учитывая сказанное, жизненный путь следует рассматривать как своего рода контекст профессионализации личности, как динамическую систему более широкого плана, в состав которой включается данный процесс. С позиций задачного подхода, разрабатываемого д. Сьюпером [Super, 1986], профессионализация может рассматриваться как решение специфической задачи жизненного пути, ориентированной на развитие и реализацию субъекта труда.

При таком подходе жизненный путь делится на 3 этапа: дотрудовой, трудовой и посттрудовой, которые во временном плане достаточно четко фиксируются в различных возрастных периодизациях [Поваренков, 2021]. В процессе дотрудового этапа жизненного пути осуществляется формирование готовности человека к труду, трудовой деятельности (но не к конкретной профессиональной деятельности!). Ее качественные и количественные характеристики определяют успешность и скорость вхождения человека в трудовой этап жизненного пути. В зависимости от авторского подхода данный этап жизненного пути может быть назван трудовой биографией, трудовым циклом, трудовой жизнью, трудовой карьерой и т. д. Мы, как это следует из проведенного анализа, будем использовать словосочетание «трудовой путь».

### **Трудовой путь**

Трудовой путь, как и жизненный путь, является междисциплинарной категорией, которая традиционно используется в экономике, социологии, менеджменте, юриспруденции, психологии труда [Лебедева, 2008; Абульханова-Славская, 1980]. В наиболее общем виде трудовой путь рассматривается как последовательность и совокупность трудовых перемещений, всех занимаемых человеком рабочих мест с указанием времени пребывания на каждом из них. При таком понимании трудовой путь начинается с момента устройства человека на конкретное рабочее место, и именно с этого момента осуществляется подсчет его общего трудового стажа.

В рамках системогенетического подхода к психологии карьерного и профессионального развития трудовой путь человека начинается раньше — с момента активизации профессионального (трудового) самоопределения как механизма включения в процесс профессионализации и принятия ее как одного из способов самореализации. Следовательно, можно предположить, что трудовой путь человека нормативно начинается в подростковом возрасте и завершается с выходом на пенсию. В этом случае общий трудовой стаж по времени не совпадает с длительностью трудового пути первый будет короче.

В рамках трудового пути, в отличие от профессионального пути (речь о нем пойдет ниже), происходит становление и развития субъекта труда как одного из регуляторов профессионализации человека. Поэтому психологический анализ и описание трудового пути осуществляются с использованием таких понятий, как трудоспособность, трудолюбие, отношение к труду, работоспособность, трудовой опыт, готовность к труду, общетрудовые знания, умения и навыки и т. д.

Тем самым отмечается надпрофессиональная направленность становления и реализации личности профессионала на уровне трудового пути. Таким образом подчеркивается отсутствие его жесткой привязанности к конкретной профессии, конкретной специальности, конкретному трудовому посту и т. д. Психологический анализ показывает, что они выступают в качестве временных или постоянных, обоснованных или случайных средств решения стратегических и тактических задач трудового пути. При этом они могут различаться и по личностной значимости, и по смысловому содержанию, и по ряду других оснований, которые существенны для профессионала.

Существуют разные подходы к делению трудового пути на определенные стадии. Например, Б. Г. Ананьев [Ананьев, 1977] выделяет три основных стадии: стартовый, пиковый или кульминационный и финишный. Для каждого из стадий характерно специфическое отношение к труду и к себе как субъекту труда, свой уровень трудоспособности и работоспособности, специфический уровень профессиональной зрелости и трудового опыта.

Факторами, побуждающими человека включаться в процесс профессионализации на уровне

трудового пути, выступают, прежде всего, социально-профессиональные условия и требования, которые, играя ведущую роль, соотносятся с субъективными возможностями и притязаниями развивающегося субъекта труда. Социально-профессиональные требования доводятся до субъекта труда в форме общественных профессиональных задач [Абульханова-Славская, 1980], которые соотносятся с нормативными стадиями жизненного пути человека. То есть перед подростком не ставится общественная задача завершить трудовой путь, а до пожилого человека в возрасте 60-70 лет такая задача, как известно, доводится. Но это не означает, что она может непосредственно реализоваться, так как любая общественная задача учитывает индивидуальные внешние условия, субъективные возможности и притязания профессионала, поэтому решается как индивидуальная задача.

Основной причиной перехода к финишной стадии трудового пути является снижение трудоспособности и работоспособности субъекта труда. Конечно, человек еще может испытывать желание работать, трудиться, но понимает, что надо завершать трудовую деятельность. Заканчивается трудовой путь переходом человека на посттрудо-вой этап жизненного пути личности.

Нетрудно заметить, что трудовой путь осуществляется в полном соответствии с логикой жизненного цикла, то есть выделяются стадии зарождения (старт), развития, реализации и завершения (финиш). Поэтому компонент жизненного пути, связанный со становлением и развитием субъекта труда, можно называть циклом трудового пути. Цикл трудового пути, следовательно, является специфическим циклом жизненного пути, который начинается, разворачивается и завершается на определенных его этапах.

Обобщенная периодизация трудового пути (цикла развития субъекта труда) Б. Г. Ананьева, обозначенная выше, конкретизируется в многочисленных работах психологов, непосредственно занимающихся изучением закономерностей карьерного и профессионального развития человека [Поваренков, 2021]. Одним из вариантов такой конкретизации является периодизация трудового пути, предложенная д. Сьюпером [Super, 1957], в которой четко соотнесены стадии жизненного и трудового пути человека (см. Таблицу 1).

Таблица 1

*Онтогенетическая периодизация жизненного и трудового пути (по д. Сьюперу)*

Возраст	Стадии жизненного пути	Стадии трудового пути	Этапы трудового пути
0-14 лет	Детство	Рост, пробуждение	Фантазия — 4-10 лет

<i>Возраст</i>	<i>Стадии жизненного пути</i>	<i>Стадии трудового пути</i>	<i>Этапы трудового пути</i>
			Интересы — 11-12 лет Способности — 13-14 лет
15-24 года	Юность	Исследование	Эксперимент — 15-17 лет Переход — 18-21 год Пробы — 22-24 года
25-44 года	Ранняя зрелость	Консолидация	Стабилизация Закрепление Достижение успеха
45-64 года	Взрослость	Сохранение	Удержание Усовершенствование Обновление
Старше 65	Старость	Спад и освобождение от дел	Приспособление к замедлению, планирование отставки

Представленные в Таблице 1 данные, которые базируются на известных положениях психологической теории профессиональной зрелости д. Сьюпера, в целом подтверждают намеченную выше связь между содержанием жизненного и трудового пути. Вместе с тем мы считаем совершенно справедливым, что д. Сьюпер выделил специфические стадии трудового пути, которые не только по названию, но и по содержанию отличаются от стадий жизненного пути.

С другой стороны, нельзя признать достаточно обоснованным, что стадии трудового пути жестко привязаны к стадиям жизненного пути. В реальности эти стадии могут реализоваться относительно автономно, то есть, например, стадия трудового пути «исследование» может наблюдаться не только в юношеском возрасте, но и в других возрастах жизненного пути, включая пенсионный. Мы считаем, что выделенные стадии трудового пути и их последовательность является устойчивым инвариантом системы задач трудового пути, который может реализоваться (запускаться, включаться или выключаться) на разных стадиях жизненного пути.

Проведенный анализ свидетельствует, что трудовой путь — это специфический уровень (направление) развития профессионала, который реализуется относительно автономно от жизненного пути, но испытывает активное влияние с его стороны. Это влияние проявляется в том, что на его основе определяется жизненный смысл, отношение человека к профессионализации, отражением которой является трудовой путь. В рамках трудового пути проявляются кризисы развития, которые детерминируются кризисами жизненного пути, хотя переживаются как решение проблем трудового пути.

Относительная автономность трудового пути от жизненного пути проявляется в следующем. Во-первых, начало и завершение трудового и

жизненного пути не всегда совпадают между собой. Во-вторых, трудовой путь может начинаться и завершаться на различных стадиях жизненного пути. В-третьих, трудовой путь как система специфических задач жизненного пути переживается и осмысливается профессионалом в понятиях, отражающих содержание, успешность или не успешность решения конкретных проблем профессионализации.

Относительная самостоятельность и независимость трудового пути указывает на возможность и необходимость выделения специфического возраста профессионала, который может быть назван возрастом трудового пути. Этот возраст начинается вычисляться, как можно предположить, с момента включения человека в процесс профессионализации (момент принятия трудовой деятельности как формы, способа самореализации личности) до настоящего момента измерения. Практика показывает, что этот возраст не совпадает с хронологическим возрастом и с размером общего трудового стажа, но очень тесно коррелирует с ними. Принимая во внимание данное обстоятельство, в качестве единиц измерения возраста трудового пути можно использовать показатель соотношения хронологического возраста и общетрудового стажа профессионала.

Уровень трудового пути иерархически является наиболее общим уровнем профессионализации. Он отражает, используя терминологию д. Н. Завалишиной, тенденцию к универсализации профессионального становления и реализации личности.

На данном уровне анализа раскрываются общие закономерности развития субъекта труда, которые напрямую не связаны с конкретными профессиями и видами профессиональной деятельности. Но они оказывают влияние как на отношение человека к выбранным профессиям через содержание смысложизненных ориентаций,

так и на успешность их освоения и реализации через регуляцию ресурсных возможностей субъекта труда.

Таким образом, психологическое содержание трудового пути в целом и содержание его отдельных стадий формируют психологический контекст решения задач профессионального становления и реализации личности в рамках выбранных человеком конкретных профессий и специальностей. Данное направление профессионального развития обладает своей психологической спецификой и определяется нами как профессиональный путь личности.

### Профессиональный путь

Как следует из сказанного выше, на уровне профессионального пути изучаются закономерности профессионального становления и реализации личности в рамках конкретной профессии, специальности, организации, рабочего места или должности. Важно отметить, что в этом случае возможны самые различные сочетания и соотношения всех названных оснований.

Процесс профессионализации в данном случае, как и трудовой путь, осуществляется в соответствии с логикой жизненного цикла, но в рамках избранной профессии и с учетом специфики конкретной стадии трудового пути (старт, пик,

финиш). По своему психологическому содержанию и структуре он отличается от цикла трудового пути и является его компонентом. Очевидно, что циклы профессионального пути образуют структуру цикла трудового пути, то есть данный цикл состоит из системы профессиональных циклов. Частным случаем является полное совпадение трудового и профессионального пути. В этом случае говорят, что профессия (специальность, должность и т. д.) действительно является делом всей жизни человека.

Но, как показывают исследования и практический опыт, полное совпадение возможно только в теоретическом плане. В реальности, оставаясь в рамках одной профессии, субъект может менять организацию, статус, направления профессионального развития и т. д. Именно по этой причине на данном уровне изучения профессионализации психологический анализ осуществляется с позиций принципа полициклическости [Hall, 1995].

Соотношение циклов жизненного, трудового и профессионального пути представлено на Рисунке 1, на котором отражены различные виды их возможных соотношений. На рисунке хорошо видно, что трудовой путь является моноциклическим процессом, а профессиональный путь — полициклическим.

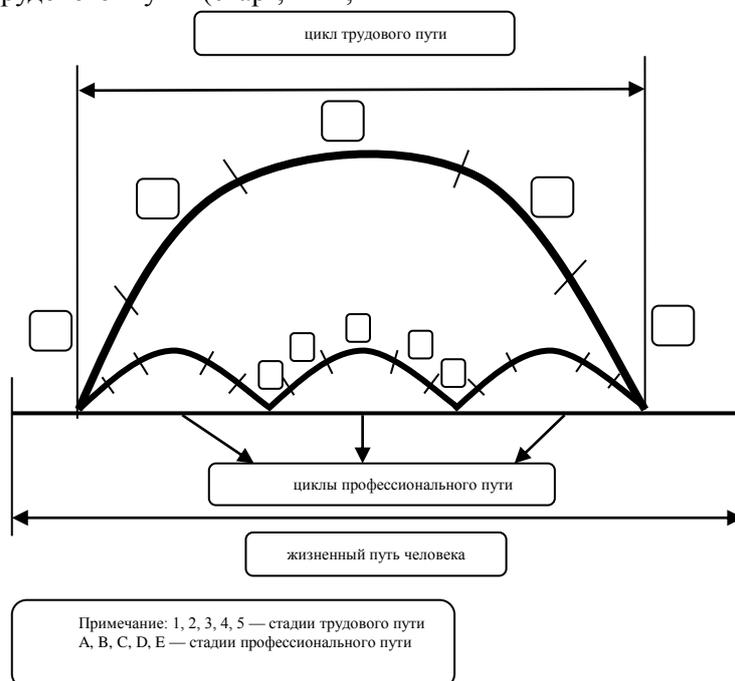


Рисунок 1. Соотношение жизненного, трудового и профессионального пути человека

Профессиональный путь — это процесс развития субъекта конкретной профессиональной

деятельности, поэтому понятийный аппарат, применяемый для описания профессионального

пути, отличается от того, что используется при изучении трудового пути. В данном случае чаще всего используются такие понятия, как профессиональный опыт, профессиональные способности, профессиональная мотивация, профессионально важные качества, профессиональная одаренность, профессиональная пригодность, профессиональные ресурсы и т. д. Тем самым подчеркиваются оперативность и специализированность профессионального становления, его зависимость от содержания и условий конкретной профессиональной деятельности и трудового поста.

Одним из оснований выделения и разделения трудового и профессионального пути является дифференциация трудовой и профессиональной деятельности. Уже в работах Б. Г. Ананьева подчеркивается, что понятия «трудовая деятельность» и «профессиональная деятельность», как и понятия «субъект труда» и «субъект профессиональной деятельности» не являются синонимами, поскольку отражают разные аспекты или уровни социокультурного развития личности.

Б. Г. Ананьев [Ананьев, 1977] достаточно четко различал, например, общую и профессиональную трудоспособность. Первую он рассматривал как готовность к труду, как комплекс способностей, необходимых для выполнения трудовой деятельности, которая рассматривается как родовая форма активности человека. В этом смысле трудоспособность выступает как общая способность человека, наряду с обучаемостью, креативностью, адаптируемостью и т. д.

С другой стороны, профессиональная трудоспособность представляет собой комплекс способностей, необходимых для выполнения конкретной профессиональной деятельности. Поэтому она может рассматриваться в качестве профессиональной одаренности, которая является компонентом психологической системы субъекта профессиональной деятельности.

Цикл профессионального пути, как и цикл трудового пути, имеет инвариантную структуру, которая состоит из некоторой последовательности стадий, ориентированных на решение конкретных профессиональных задач. Один из вариантов стадий представлен ниже:

1 стадия. Профессиональное обучение; решаемые задачи: формирование готовности к самостоятельной профессиональной деятельности.

2 стадия. Профессиональная адаптация. Решаемые задачи: обретение состояния адаптированности и достижение нормативного уровня профессиональной эффективности.

3 стадия. Профессиональное самоутверждение в рамках самостоятельной профессиональной деятельности. Решаемые задачи: профессиональная самореализация, достижение оптимального и желаемого пика профессиональной продуктивности.

4 стадия. Профессиональное сохранение. Решаемые задачи: поддержка высокой продуктивности на фоне нарастающей неудовлетворенности, снижения интереса к профессии, проявления профессиональных деструкций.

5 стадия. Выбор направления дальнейшей профессионализации. Решаемые задачи: смена направления развития в рамках профессии, принятие маргинальной формы существования в профессии, отказ от профессии, места работы, занимаемой должности и т. д.

В психологии наиболее подробно исследованы первая и вторая стадии профессионального цикла, в меньшей степени и слабо исследована 3 и остаются практически не изученными 4 и 5 стадии. А именно эти стадии имеют большое значение для понимания полициклической сущности профессионализации и механизмов смены циклов профессионального пути.

В рамках наших исследований показано, что одним из ведущих факторов, приводящих к завершению цикла профессионального пути, является рост неудовлетворенности субъекта труда результатами своей деятельности, условиями деятельности, своими достижениями и степенью самореализованности и т. д. Высокий уровень неудовлетворенности трудом активизирует профессиональное самоопределение личности, которое в конечном счете определяет реальную и потенциальную текучесть работника либо смену направления профессионального развития в рамках старой профессии.

Таким образом, главная причина завершения профессионального макроцикла заключается не в закономерном снижении трудоспособности чело-

века и не в утрате профессиональной компетентности, а в изменении его отношения к профессиональной деятельности и к себе как профессионалу.

Выделяется несколько видов циклов профессионального пути. Во-первых, следует выделить завершённые и незавершённые профессиональные циклы. Незавершённые считаются циклы профессионального пути, прерванные на одной из стадий, например, на стадии профобучения, профадаптации и т. д. Цикл профессионального пути считается завершённым, если субъект проходит все 5 стадий.

Во-вторых, выделяются начальные, промежуточные и завершающие циклы. Специфика начальных циклов профессионального пути заключается в том, что они приходятся на стартовый этап трудового пути, а их первая стадия совпадает с первичной оптацией.

Специфика завершающего цикла профессионального пути состоит в том, что он приходится на финишный этап трудового пути и его последняя стадия совпадает с завершением трудового пути человека и его выходом на пенсию.

Специфика промежуточного цикла профессионального пути определяется тем, что он зарождается в недрах предыдущего цикла, а его завершение связано с началом нового цикла профессионального пути.

Ведущим временным параметром измерения цикла профессионального пути также так же как и трудового, является профессиональный возраст человека. Но используется другой его показатель, который называется не общетрудовым, а профессиональным стажем (стаж в должности, по специальности, в данной организации и т. д.) Применяются также показатели соотношения общетрудового и профессионального стажа. Напомним, что профессиональный стаж отражает длительность работы по одной профессии, на одном рабочем месте, в одной должности и т. д.

### **Заключение**

В заключение еще раз отметим, что в ходе проведенного анализа было выявлено три возраста профессионала: возраст жизненного пути, возраст трудового пути и возраст профессионального пути. Как следует из названия возрастов, каждый из них отражает определенный уро-

вень развития профессионала, которые подчиняются специфическим закономерностям и обладают определенной стадиальностью. Выделение трех возрастов и трех уровней профессионализации имеет важное методическое и методологическое значение, так как позволяет уточнить базовые положения психологической теории профессионального и карьерного развития личности и психологической теории сопровождения профессионала. Вместе с тем в статье за рамками содержательного анализа осталась проблема соотношения и взаимодействия выделенных уровней профессионализации. Ее решение станет целью наших последующих исследований.

### **Библиографический список**

- Абульханова-Славская К. А. Деятельность и психология личности. Москва : Наука, 1980. 246 с.
- Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни. Москва : Мысль, 1991. 159 с.
- Акбиева З. С. Профессиональное развитие в контексте жизненного пути и психического развития // Педагогика, психология. 1995. № 6. С. 146-152.
- Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Санкт-Петербург : Питер, 2001. 288 с.
- Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. Москва : Наука, 1977. 380 с.
- Анцыферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтологии. Москва : ИП РАН, 2006. 512 с.
- Бессчетнова О. В. Генезис концепций жизненного пути в отечественной и зарубежной науке // Вестник Волгоградского государственного университета. 2016. Серия 7. Философия. № 4 (34). С. 71-80.
- Божович Л. И. Проблемы формирования личности: избранные психологические труды. Москва : Институт практической психологии ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1997. 352 с.
- Выготский Л. С. Вопросы детской психологии. Москва : Юрайт, 2021. 169 с.
- Головей Л. А. Соотношение возрастных и профессиональных кризисов в развитии взрослого человека / Л. А. Головей, В. Р. Манукян, М. Д. Петраш // Акмеология. 2009. № 4. С. 31-39.
- Дерябина В. А. Возрастная психология : учебное пособие. Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. 158 с.
- Дружинин В. Н. Варианты жизни: Очерки экзистенциальной психологии. Москва : ПЕР СЭ, 2006. 135 с.
- Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. Москва : ИНФРА-М, 2019. 304 с.

Кон И. С. Социологическая психология. Москва : Институт практической психологии ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 1999. 560 с.

Лебедева Л. В. Исследование автобиографического опыта профессионального и жизненного пути человека // Образование и наука. 2008. № 3 (51). С. 91-97.

Мухина В. С. Возрастная психология: феноменология развития. Москва : Академия, 2009. 638 с.

Мягков А. Ю. Возраст как переменная в социологических исследованиях // Вестник ТГУ. 1990. Вып. 2. С. 31-38.

Обухова Л. В. Возрастная психология. Москва : Юрайт, 2012. 460 с.

Поваренков Ю. П. Уточненная классификация циклов профессионализации личности // Ярославский психологический вестник. 2020. № 3 (48). С. 111-117.

Поваренков Ю. П. Психологическая периодизация профессионального и карьерного развития личности : монография. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2020. 179 с.

Поваренков Ю. П. Уточнение психологического содержания уровней профессионального становления и реализации личности // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 3. С. 202-210.

Слабодчиков В. И. Категория возраста в психологии и педагогике развития // Вопросы психологии. 1985. № 1. С. 103-110.

Рубинштейн, С. Л. Основы общей психологии. Санкт-Петербург : Питер, 2002. 720 с.

Цибарева, М. Е. Кадровый менеджмент : учебное пособие. Самара : Изд-во Самарского университета, 2020. 101 с.

Шнейдер Л. Б. Психология карьеры. 2-е издание : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Л. Б. Шнейдер, З. С. Акбиева, О. П. Цариценцева. Москва : Юрайт, 2018. 187 с.

Эльконин д. В. Детская психология : учебное пособие. Москва : Академия, 2008. 384 с.

Эриксон Э. Г. Детство и общество. Санкт-Петербург : Фонд «Университетская книга», 1996. 592 с.

Hall D. T., Mirvis P. H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // J. Of Vocational Behavior, 1995. Vol. 35. P. 64-75.

Super D. E. Life career roles: Self-realization in work and leisure // D. T. Hall (Ed.). Career development in organization. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986. P. 75-90.

Super D. E. Vocation development. N. Y.: Harper & Brothers, 1957. 340 p.

## Reference list

Abul'hanova-Slavskaja K. A. Dejatel'nost' i psihologija lichnosti = Activity and psychology of personality. Moskva : Nauka, 1980. 246 s.

Abul'hanova-Slavskaja K. A. Strategija zhizni = Life strategy. Moskva : Mysl', 1991. 159 s.

Akbieva Z. S. Professional'noe razvitie v kontekste zhiznennogo puti i psihicheskogo razvitija = Professional development in the context of life and mental development // Pedagogika, psihologija. 1995. № 6. S. 146-152.

Anan'ev B. G. Chelovek kak predmet poznaniya = Man as a subject of knowledge. Sankt-Peterburg : Piter, 2001. 288 s.

Anan'ev B. G. O problemah sovremennogo chelovekoznanija = About the problems of modern human consciousness. Moskva : Nauka, 1977. 380 s.

Ancyferova L. I. Razvitie lichnosti i problemy gerontologii = Personality development and gerontology issues. Moskva : IP RAN, 2006. 512 s.

Besschetnova O. V. Genezis koncepcij zhiznennogo puti v otechestvennoj i zarubezhnoj nauke = Genesis of life path concepts in domestic and foreign science // Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. 2016. Serija 7. Filosofija. № 4 (34). S. 71-80.

Bozhovich L. I. Problemy formirovaniya lichnosti: izbrannye psihologicheskie trudy = Problems of personality formation: selected psychological works. Moskva : Institut prakticheskoy psihologii ; Voronezh : NPO «MODJEK», 1997. 352 s.

Vygotskij L. S. Voprosy detskoj psihologii = Issues of child psychology. Moskva : Jurajt, 2021. 169 s.

Golovej L. A. Sootnoshenie vozrastnyh i professional'nyh krizisov v razvitii vzroslogo cheloveka = Ratio of age and occupational crises in adult development / L. A. Golovej, V. R. Manukjan, M. D. Petrash // Akmeologija. 2009. № 4. S. 31-39.

Derjabina V. A. Vozrastnaja psihologija = Age psychology : uchebnoe posobie. Saratov : Aj Pi Jer Media, 2018. 158 s.

Druzhinin V. N. Varianty zhizni: Oчерki jekzistencial'noj psihologii = Life options: essays on existential psychology. Moskva : PER SJe, 2006. 135 s.

Kibanov A. Ja. Osnovy upravlenija personalom = Human resources fundamentals. Moskva : INFRA-M, 2019. 304 s.

Kon I. S. Sociologicheskaja psihologija = Sociological psychology. Moskva : Institut prakticheskoy psihologii ; Voronezh : NPO «MODJEK», 1999. 560 s.

Lebedeva L. V. Issledovanie avtobiograficheskogo opyta professional'nogo i zhiznennogo puti cheloveka = Study of the autobiographical experience of a person's professional and life path // Образование и наука. 2008. № 3 (51). S. 91-97.

Muhina V. S. Vozrastnaja psihologija: fenomenologija razvitija = Age psychology: phenomenology of development. Moskva : Akademija, 2009. 638 s.

Mjagkov A. Ju. Vozrast kak peremennaja v sociologicheskikh issledovanijah = Age as a variable in sociological studies // Vestnik TGU. 1990. Vyp. 2. S. 31-38.

Obuhova L. V. Vozrastnaja psihologija = Age psychology. Moskva : Jurajt, 2012. 460 s.

Povarenkov Ju. P. Utochnennaja klassifikacija ciklov professionalizacii lichnosti = Refined classification of personality professionalization cycles // Jaroslavskij psihologicheskij vestnik. 2020. № 3 (48). S. 111-117.

Povarenkov Ju. P. Psihologicheskaja periodizacija professional'nogo i kar'ernogo razvitija lichnosti = Psychological periodization of personal professional and career development : monografija. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2020. 179 s.

Povarenkov Ju. P. Utochnenie psihologicheskogo sodержanija urovnej professional'nogo stanovlenija i realizacii lichnosti = Clarification of psychological content of levels of professional formation and realization of personality // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. 2016. № 3. S. 202-210.

Slabodchikov V. I. Kategorija vozrasta v psihologii i pedagogike razvitija = Category of age in psychology and developmental pedagogy // Voprosy psihologii. 1985. № 1. S. 103-110.

Rubinshtejn S. L. Osnovy obshhej psihologii = Fundamentals of general psychology. Sankt-Peterburg : Piter, 2002. 720 s.

Cibareva M. E. Kadrovij menedzhment = Human resources management : uchebnoe posobie. Samara : Izd-vo Samarskogo universiteta, 2020. 101 s.

Shnejder L. B. Psihologija kar'ery = Career psychology 2-e izdanie : uchebnik i praktikum dlja bakalavriata i magistratury / L. B. Shnejder, Z. S. Akbieva, O. P. Carinceva. Moskva : Jurajt, 2018. 187 s.

Jel'konin D. V. Detskaja psihologija = Children's psychology : uchebnoe posobie. Moskva : Akademija, 2008. 384 s.

Jerikson Je. G. Detstvo i obshhestvo = Childhood and society. Sankt-Peterburg : Fond «Universitetskaja kniga», 1996. 592 s.

Hall D. T., Mirvis P. H. The new career contract developing the whole person at midlife and beyond // J. Of Vocational Behavior, 1995. Vol. 35. P. 64-75.

Super D. E. Life career roles: Self-realization in work and leisure // D. T. Hall (Ed.). Career development in organization. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1986. P. 75-90.

Super D. E. Vocation development. N. Y.: Harper & Brothers, 1957. 340 p.

Статья поступила в редакцию 06.12.2021; одобрена после рецензирования 11.01.2021; принята к публикации 13.01.2022.

The article was submitted on 06.12.2021; approved after reviewing 11.01.2021; accepted for publication on 13.01.2022.