

ОБЩАЯ ПСИХОЛОГИЯ, ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТИ, ИСТОРИЯ ПСИХОЛОГИИ

Научная статья

УДК 159

DOI: 10.20323/1813-145X-2024-4-139-126

EDN: LHCLHN

Исторические формы деятельности человека как объект и предмет исследования. Часть 3

Владимир Алексеевич Толочек

Доктор психологических наук, профессор, главный научный сотрудник Института психологии РАН. 129366, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13, к. 1

tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

Аннотация. Цель исследования: изучение форм и факторов исторической эволюции деятельности человека, ее разных видов и форм разных видов; в качестве объекта рассматриваются формы трудовой активности человека (работа, ремесло, профессия); в качестве предмета – факторы и особенности эволюции профессиональной деятельности, в том числе – профессиональной карьеры субъекта; методы: историко-теоретический анализ, предметно-категориальный анализ. Гипотезы: 1. Исторически изменяющиеся виды деятельности людей «кристаллизуются» в немногих устойчивых формах. 2. В эволюции разных видов деятельности можно выделять как сходства (фрагментов, тенденций изменений, факторов их определяющих), так и отличия, отражающие особенности исторических условий, социального запроса и пр. 3. «Инварианты» компонентов форм исторических стадий эволюции видов деятельности могут сохраняться продолжительное время и эволюционировать как основы зарождающихся новых форм деятельности.

В статье утверждается, что исторически эволюционирующие виды деятельности людей «кристаллизуются» в немногих устойчивых формах трудовой активности человека, базовыми среди которых выступают работа, ремесло, профессия (профессиональная деятельность). Анализируются исторические предпосылки, особенности становления феномена «профессиональная карьера», особенности «правильной» и «аномальной» карьеры (парадоксы карьеры). Предложены «единицы» анализа феномена («субъект» и «группа»), символы, отражающие их отношения в пространстве карьерных траекторий. Предлагается историко-эволюционный подход как дополняющий системогенетический. Если в центре системогенетического подхода, его «точками отсчета» выступает человека как субъект, осваивающий и/или исполняющий исторически развитую, сформированную деятельность, то «измерениями» и предметом историко-эволюционного подхода выступают предпосылки, процессы и эволюция становления форм трудовой активности людей.

Ключевые слова: объект; предмет; эволюция; формы трудовой активности; труд; работа; ремесло; профессия; деятельность; профессиональная карьера; субъект

Исследование выполнено согласно Государственному заданию Минобрнауки РФ № 0138-2024-0017: «Профессиональная деятельность и развитие личности человека в условиях организационных и техногенных изменений»

Для цитирования: Толочек В. А. Исторические формы деятельности человека как объект и предмет исследования. Часть 3 // Ярославский педагогический вестник. 2024. № 4 (139). С. 126-138. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2024-4-139-126>. <https://elibrary.ru/LHCLHN>

GENERAL PSYCHOLOGY, PERSONALITY PSYCHOLOGY,
PSYCHOLOGY HISTORY

Original article

Historical forms of human activity as an object and subject of research. Part 3

Vladimir A. Tolochek

Doctor of psychological sciences, professor, chief researcher, Institute of psychology, Russian academy of sciences. 129366, Moscow, Yaroslavskaia st., 13, building 1
tolochekva@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-1378-4425>

Abstract. The purpose of the study: to study the forms and factors of the historical evolution of human activity, its different species and forms of different species; forms of human labor activity (work, craft, profession) are considered as an object; as a subject - factors and features of the evolution of professional activity, including the professional career of the subject; methods: historical and theoretical analysis, subject-categorical analysis. Hypotheses: 1. People's historically changing activities «crystallize» in few sustainable forms. 2. In the evolution of different types of activity, one can distinguish both similarities (fragments, trends of changes, their determining factors), and differences reflecting the features of historical conditions, social demand, etc. 3. The «invariants» of the form components of the historical stages of the evolution of activity can persist for a long time and evolve as the foundations of emerging new forms of activity.

The article argues that historically evolving activity of people «crystallize» in the few stable forms of human labor activity, the basic among which are work, craft, profession (professional activity). The historical background, the peculiarities of the formation of the phenomenon of «professional career», the peculiarities of the «correct» and «abnormal» career (career paradoxes) are analyzed. Here are proposed «units» of the phenomenon analysis («subject» and «group»), symbols reflecting their relationships in the space of career trajectories. A historical-evolutionary approach is proposed as complementary to the system-genetic. If in the center of the systemogenetic approach, its «starting points» are a person as a subject mastering and/or performing historically developed, formed activity, then the «dimensions» and the subject of the historical and evolutionary approach are the prerequisites, processes and evolution of the formation of people's labor activity forms.

Key words: object; item; evolution; forms of labor activity; labour; work; craft; profession; activities; professional career; subject

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 human personality development in conditions of organizational and man-made changes».

For citation: Tolochek V.A. Historical forms of human activity as an object and subject of research. Part 3. *Yaroslavl pedagogical bulletin*. 2024; (4): 126-138. (In Russ.). <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2024-4-139-126>. <https://elibrary.ru/LHCLHN>

Введение

В цикле наших исследований [Толочек, 2005; 2021а; 2021б; 2021в; 2024; др.], в которых «фокусировались» разные аспекты сопряженных научных и научно-практических проблем (профессиональной пригодности и профессионализации людей, их карьеры, социальной успешности и др.), целью выступало изучение форм и факторов исторической эволюции деятельности человека, ее разных видов и форм разных видов; в качестве объекта рассматривался ряд специфических видов профессиональной деятельности (в широком смысле слова), требующих вы-

сокой квалификации исполнителя, его предварительной подготовки, наличия особых качеств (способностей, ПВК, компетенций и др.); в качестве предмета – факторы и особенности эволюции профессиональной деятельности, в том числе – профессиональной карьеры субъекта.

На данном этапе НИР используются те же методы: историко-теоретический анализ, предметно-категориальный анализ. Наши предположения были представлены в основных публикациях ранее и остаются теми же – «Гипотезы: 1. Исторически изменяющиеся виды деятельности людей «кристаллизуются» в немногих устойчивых формах. 2. В эволюции разных видов деятельности можно выделять как сходства (фраг-

ментов, тенденций изменений, факторов их определяющих), так и отличия, отражающие особенности исторических условий, социального запроса и пр. 3. «Инварианты» компонентов форм исторических стадий эволюции видов деятельности могут сохраняться в продолжительном времени и эволюционировать как основы зарождающихся новых форм деятельности» [Толочек, 2021а, с. 120]. Другими словами, предполагалось, что самые разные виды деятельности человека имеют сходство как в их базовых компонентах, так и в их базовых структурах (которых немного); что разные виды деятельности человека эволюционируют по сходным законам; что в эволюции человека как субъекта деятельности также проявляются некоторые общие закономерности.

На данном этапе НИР предметом исследования выступал один из аспектов комплекса взаимосвязанных вопросов — социально-психологический феномен «*профессиональная карьера*», – в котором так или иначе проявляются эволюция вида деятельности, ее субъекта, социальных институтов, многое определяющих и формирующих саму среду жизнедеятельности людей. Другими словами, вопросы эволюции профессий и их субъектов в настоящей работе рассматриваются через «призму» *профессиональной карьеры* (ПК), иначе — наш анализ обозначенных выше вопросов проводится «этажом ниже», более детально рассматривая некоторые аспекты эволюции деятельности и ее субъекта; прибегая к универсальной терминологии системных подходов, можно считать профессиональную карьеру подсистемой, частью системы «*профессиональная деятельность*» и частью системы «*субъект деятельности*».

Результаты исследования

Эволюция форм деятельности: три формы трудовой активности человека

Напомним, что ранее нами обсуждались вопросы зарождения и становления основных форм трудовой активности (работы, ремесла, профессий); констатировалось следующее. Понятие «*труд*» не конструктивно в современных исследованиях в русле психологии труда, организационной и инженерной психологии, эргономики, а название дисциплины – «психология труда» (как части дисциплины 5.3.3. Психология труда, инженерная психология, когнитивная эргономика) не отражает ее действительный предмет, что влечет за собой множество издержек научного

и научно-практического плана. Здесь лишь сошлемся на работы В. А. Мазилова о важности адекватного определения предмета дисциплины [Мазилов, 2017; 2020; др.].

Типичными моделями в современных НИР выступают сложные виды деятельности, в которых заняты люди, имеющие высокую квалификацию. С учетом актуального социального запроса, наших национальных приоритетов «нашими главными задачами могут и должны стать другие, прежде всего – *психологическое сопровождение профессионального становления субъекта* (ПСПС). Если до настоящего времени доминантой и приоритетной остается *профессиональная деятельность человека как субъекта*, то в перспективе такой доминантой должно стать *профессиональное становление человека как субъекта и как личности*. Другими словами, уже не деятельность как самоценность, а человек и его эволюция в процессах деятельности должны выступать нашими главными ценностями и дисциплинарными задачами. Соответственно встают вопросы методологической рефлексии объекта и предмета дисциплины в ее настоящем, ближайшем и отдаленном будущем» [Толочек, 2021а, с. 121].

В русле обсуждаемых нами задач сделаем несколько уточнений, приближающих нас к более адекватному определению предмета настоящего исследования. Повторим, более верно было бы говорить не о *труде* (в его понимании К. Марксом, советскими философами и учеными-гуманитариями), а о формах *трудовой активности* человека. Согласно устоявшемуся пониманию, *труд* рассматривается как «процесс, в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» [Маркс, 1967, с. 188]. Повторим, что это понимание активно поддерживалось советскими философами, социологами, экономистами и наиболее концентрированно оно представлено в словарях (например, «Определенное отношение человека к природе – первая сторона труда. Преобразуя внешнюю природу, человек вместе с тем преобразует и свою собственную природу. Изменение внешней природы есть в первую очередь приспособление предметов к потребностям человека. ...Вторая сторона труда – общественный характер отношения людей друг к другу по поводу условий, процесса и результата трудового отношения к природе» [Философский словарь, 1980, с. 376].

Первый аспект выделялся Марксом в его анализе зарождения товарно-денежных отношений; второй — проявление этих отношений в современном ему обществе, когда с одной стороны выступает работодатель, с другой — наемных работник (зрелого возраста, не имеющих ни образования, ни какой-либо квалификации, поэтому продающий лишь свои «руки» или время работы на работодателя). Для решения поставленных задач такой уровень абстрагирования был, вероятно, необходим и способствовал их решению [Климов, 1988; Философский..., 1980].

Наши задачи иные – *профессиональное становление человека как субъекта и как личности*. Для их решения требуется понять, что же из себя представляет феномен «*профессия*» (это понятие Маркс редко использовал как синоним труда, работы); когда и почему появились профессии, что предшествовало этой форме трудовой активности. Согласно нашему анализу, исторически первой массовой формой была «*работа*», второй – «*ремесло*». Хронология становления трех форм такова: работа (около 10000–30000 лет назад; ее «кристаллизованные» формы можно различать уже за 2–3 тыс. до н. э., в периоды расцвета рабовладельческих обществ; эта форма сохраняется и до настоящего времени); ремесло (зарождение около 6000 — 10000 лет назад; его классические формы в Европе широко представлены в XII–XX ст.) [Кулишер, 1922; Поршнев, 1974; Степин, 2000; Харитонович, 1999; др.]. Начало становления профессий относится к концу XII — началу XIII ст., их классические формы в Европе и США представлены уже в XVII–XX ст.; первыми основными сферами зарождения профессий стали университеты, мануфактуры, большие наемные армии [Клаузевиц, 2021; Степин, 2000; Толочек, 2021а; 2021б; 2024].

Развернутое описание трех форм мы приводили ранее, ниже представим более лаконичные. *Работа* — эпизодически или регулярно выполняемая, побуждаемая внешними обстоятельствами (потребностями человека, требованиями других людей и пр.), сравнительно краткосрочная деятельность, ориентированная на решение частных задач в ограниченном пространстве-времени. *Ремесло* — требующая специальной подготовки, целенаправленно избранная, постоянно выполняемая, регулируемая субъектом и внешними обстоятельствами деятельность, ориентированная на создание целостных социально-значимых продуктов (услуг) в определенном пространстве-времени. *Профессия* (*профессио-*

нальная деятельность) — интегрированная с множеством социальных институтов, требующая специального образования и подготовки, целенаправленно избранная, постоянно выполняемая, регулируемая субъектом и внешними обстоятельствами деятельность, ориентированная на создание части целостных социально-значимых продуктов (услуг) в разном пространстве-времени.

Выделим и характерные тенденции становления и эволюции трех форм трудовой активности человека. *Работа* — стремление к минимизации усилий, самосбережение человека, личностная отстраненность, возможности остановки деятельности, быстрой замены исполнителя. *Ремесло* — самосохранение, консервация технологий и знаний, закрытость сообщества; исторически ремесло развивалось при его «врощенности» в феодальные отношения. *Профессия* (*профессиональная деятельность*) — дифференциации на специальности, порождение новых профессий, широкие взаимодействия с социальными институтами, открытость технологий и знания. В упоминаемых выше статьях также рассматривались основные факторы становления трех форм и косвенные условия, их поддерживающие (широкое использование латинского языка как языка международного общения, книгопечатание, расширение торговли и товарно-денежных отношений и др.).

Но, понятно, что в наших работах представлен только абрис условий эволюции обсуждаемых форм трудовой активности; эта тема требует серьезного и обстоятельного изучения. Вероятно, что в последовательном анализе оправданно будет различать «*работу*», «*ремесло*», «*профессию*» как социальные явления и как социально-психологические, представленные в их воплощении субъектом деятельности; их эволюцию как социальных институтов и как их эволюцию в процессах их освоения человеком как субъектом. Последние аспекты сравнительно давно изучаются в русле системогенетического, метасистемогенетического, метасистемного подхода.

Системогенетический подход: возможные дополнения.

Напомним, что вопросы формирования деятельности человека продуктивно разрабатывались и развивались В. Д. Шадриковым [Шадриков, 1982; 1996; 2007; 2019; др.] и его последователями [Карпов, 2021; Карпов, 2015; 2024; Поваренков, 2019; Поваренков, 2020; Слепко, 2019; др.] в русле системогенетического подхода. Обстоятельному анализу были подвергнуты базо-

вые компоненты и сам генезис становления деятельности субъекта, «ядром» системы «человек – деятельность» выступает человек, его изменения и эволюция в процессе овладения деятельностью и формирования его как профессионала. В последующих, более поздних работах Шадриков находит новые аргументы в разъяснении механизмов и динамики становления рассматриваемой системы, в которой и происходит интеграция ее компонентов при ее воплощении в конкретном субъекте. Один из таких механизмов – процессы опредмечивания и распрепредмечивания (способностей и других качеств человека в предметах его деятельности) [Шадриков, 2019].

Итак, принимая логику и аргументацию сторонников системогенетического подхода, еще раз выделим его «точки отсчета». Это человек как субъект деятельности, «вступающий» в эту деятельность; во всех работах представителей данного подхода рассматривается исключительно та или иная профессиональная деятельность, которую осваивает человек (как ученик, студент, обучающийся, опитант и т. п.) или опытный профессионал, ее выполняющий; также типичным объектом в русле системогенетического подхода выступает человек в процессах его развития как профессионала, в процессах формирования его профессиональной карьеры, то есть некоторый временной отрезок регулярных изменений качеств человека как субъекта [Карпов, 2021; Поваренков, 2020; Поваренков, 2019; Слепко, 2019; др.].

Итак, «точкой отсчета», «началом» рассмотрения проблемы становления системы «человек – профессия» в логике системогенетического подхода есть человек, овладевающий или выполняющий определенную, развитую, ранее уже сформированную профессиональную деятельность, которую он осваивает и/или выполняет согласно данным ему прототипам. Эти прототипы (компоненты и структуры) Шадриков назвал *нормативно одобренный способ деятельности* – НОСД [Шадриков, 1982, 1996; 2019 и др.]. Раскроем этот принципиальный для нашего анализа момент концепции. «Интеграция компонентов системы деятельности начинается на основе *нормативно одобренного способа деятельности* (НОСД). Этот способ деятельности может быть зафиксирован в инструкции, и тогда он выступает как нормативный, или передаваться от мастера к ученику, и тогда он будет выступать как одобренный. Нормативный способ предполагает получение определенного результата фиксированными способами деятельности. Именно эти

внешние (объективные) характеристики деятельности являются детерминантами интеграции внутренних (субъективных) условий (механизмов) деятельности. При этом ведущей внутренней детерминацией выступает мотивация субъекта деятельности» [Шадриков, 2019, с. 36–37].

Зададим вопрос: откуда же взят этот *нормативно одобренный способ деятельности* (НОСД)? «Здесь и теперь» для нашего современника он представлен, понятно, инструкциями и/или объяснениями наставника. А для наставника, наставника наставника, их предшественников? Очевидно, что мы должны поставить вопрос и о «точках отсчета» процессов становления самой деятельности, «здесь и теперь» нам уже представленной как зрелой профессиональной деятельности, как ставшей, «завершенной», в отношении которой давно апробированы разные способы и отобраны наилучшие как НОСД. Иначе, это вопрос о моментах и условиях зарождения, становления и эволюции каждой деятельности, которую в ее зрелой стадии и осваивает человек как ее субъект.

Но из какого «материала» субъект строит свою деятельность и себя как ее субъекта? Что именно для него выступает внешними «детерминантами интеграции внутренних (субъективных) условий (механизмов) деятельности»? Изобретает ли он ее заново или же реконструирует из ему предложенных компонентов и подструктур (предложенных и одобренных)? Начинается ли его деятельность с «опредмечивания» мотива (по А. Н. Леонтьеву) или же в случае *развитой профессиональной деятельности* ее субъект воссоздает ее «снизу», исходя из исторически сложившихся технологий, приемов и способов действия, инструмента, организации рабочего места, совокупно представленных в НОСД и выступающих как «операции» и «действия» (по Леонтьеву)? Как мы не «изобретаем» родной язык, не изобретаем основные формы мышления, так и в случае овладения и/или выполнения развитой профессиональной деятельности здесь преобладают процессы воссоздания, реконструкции, «распредмечивания» заданной деятельности каждым ее субъектом. И лишь в отдельных исключительных случаях лишь отдельные ее субъекты «изобретают» (открывают, находят, апробируют, стандартизируют и пр.) лишь отдельные компоненты как лучшие, более адекватные способы и действия, чем им предложенные ранее как НОСД. Другими словами, что было до того, как тот или иной человек вошел в учебный класс,

цех, аудиторию, лабораторию? (Да, есть исключительные случаи в истории, когда немногие отдельные личности формируют целую сферу деятельности, как, например, С. П. Королев. Но это – исключительные случаи, подготавливаемые развитием науки, техники, искусства; в таких «случаях» всегда есть свои «предтечи», почти всегда есть профессионалы второго и третьего плана, выполняющие большую часть подготовительной и черновой работы).

Эволюция социальных структур и феномен «профессиональная карьера».

Как выше упоминалось, феномен «профессиональная карьера» (ПК) мы связываем с третьей формой трудовой активности – *профессией*, точнее, *профессиональной деятельностью* людей. Как ранее отмечалось [Толочек, 2021а, 2021б], отличительной особенностью третьей формы трудовой активности является множество «степеней свободы» человека как субъекта. Его подготовка (общее и специальное обучение) отделено от будущей деятельности и обычно проводится в более широком формате, чем предстоящая выбранная специализация; человек имеет возможности прерывать свою профессиональную деятельность на неопределенное время, осваивать другие виды; изменять место жительства, организации, работодателей и мн. др.

Чтобы выделить некоторые важные особенности феномена ПК, проведем исторический аудит эволюции некоторых социальных структур. Выделим несколько исторических хронологических «срезов» социального статуса лидера социальных групп (малых и больших), сопряженных со стадиями эволюции структур государства. Первоначально лидера в слабоструктурированных группах условно можно назвать «сильнейший» (или вожак – физически самый крупный, сильный, решительный). В последующем — параллельно с построением и усложнением социальной стратификации сообществ, — власть «сильнейшего» усиливается, поддерживается группой приближенных, позже — традициями, социальными нормами, освещается религией и законами.

Если кратко выделить поэтапные смены форм власти лидера, сопряженные с изменением социальных структур, представим их так: Сильнейший (вожак) – Вождь (власть которого усиливается группами поддержки — совет старейшин и пр.) – Титулованный вождь (для усиления власти используется титул, передаваемый по наследству – князь, царь, барон, хан, шах и т. п., а так-

же – боевое охранение: дружи, рыцари, нукеры, самураи и т. п.) — Монарх, сюзерен (Император, Король, Великий князь, «царь царей», падишах, султан и др.; титул, передаваемый по наследству и выделяющий его носителя среди других титулованных особ, требующий особого обращения устного и письменного – «Ваше Величество»). Если физически сильный может сместить физически более сильный, то для смещения вождя уже требуется поддержка прежней или новой группы; сместить князя может только князь; великого князя, монарха – только равный (иначе его власть не будет признана легитимной большинством и для утверждения потребуется вооруженная борьба, нередко затягивающаяся на годы и десятилетия, искусная дипломатия, большие материальные затраты и готовность к «непопулярным мерам»).

Как правило, для стабилизации власти в разных регионах вырабатывались сходные социальные механизмы — большую долю наследства и титул получал старших из сыновей. Принц становился королем, старший сын герцога — герцогом, графа — графом, барона — бароном и т. п. Колесница истории воспроизводила структуры и механизмы *традиционного типа цивилизации*; проходили десятилетия и столетия и мало что изменялось в социальной структуре общества и образе жизни представителей всех сословий.

В Европе на рубеже XII–XIII ст. начинают зарождаться особые социальные институты, которые наряду с другими факторами, изменяют вектор развития ряда стран, определяя становление нового типа сообществ – *техногенной цивилизации*. Для обзорности и лаконичности выделим три из них — становление *университетов, мануфактур и больших наемных армий*. В силу разных причин каждый из этих институтов, первоначально порожденный вызревающим социальным запросом на подготовленных *специалистов* в определенной сфере деятельности, довольно быстро выходит из-под жесткого контроля его «родителей» (религиозных структур, власти монарха, запросов на производство лишь определенных продуктов). Косность и инертность ставших социальных структур, жесткая стратификация общества в критические моменты истории должна компенсироваться привлечением и некоторым ограниченным социальным продвижением специалистов в определенных видах деятельности (военных и гражданских инженеров, правоведов, механиков, офицеров, управленцев в разных сферах). Даже выдающиеся

профессионалы, в последующем признанные потомками как гении и «классики» в своей сфере – военные инженеры С. Вобан (1683–1767) во Франции и Х. А. Миних (1683–1767) в России, «штабник» Г. Мольтке (1800–1891) в Пруссии, – в первые периоды становления института карьеры продвигались по должностным «ступеням» очень медленно и вершины в профессиональной иерархии достигали благодаря долгой жизни, а не гибкости социальных структур. На первых позициях мера социального вознаграждения профессионала крайне скромна (например, в Пруссии до чина капитана, в России – полковника), лишь с середины служебной «лестницы» она возрастает по «нарастающей».

Однако такие индивидуальные, ограниченные в интервале возможного, «дозированные» продвижения немногих, порождают и формируют новую социальную среду и новые социальные и психологические эффекты. У руководителей высокого ранга появляется возможность сравнивать и сопоставлять «вклады» каждого отдельного специалиста; далее формируются и системы социального вознаграждения и продвижения лучших. В истории России яркий пример «Табель о рангах» Петра I [Катин-Ярцев, 1993]; в других странах – возможность занимать статусную гражданскую должность после получения определенного «чина» в армии (например, в Пруссии XVIII–XIX ст. – чина капитана) [Власов, 2018].

Итак, появляется новый социальный феномен – *карьер*, точнее — *профессиональная карьера* (ПК), общим основанием которой выступает качество деятельности отдельных людей в определенной сфере, возможность и целесообразность сопоставления результатов деятельности разных специалистов, становление в масштабе государства систем регуляции их деятельности, вознаграждения, продвижения. Прямыми и косвенными следствиями становятся вовлечение в это «социальное состязание» многих одаренных людей; поддержка их инициатив и расширение сферы их деятельности, следствием чего становится и реформирование самой деятельности и формирование ее новых видов. Так, например, можно считать следствием стечения обстоятельств привлечение Наполеоном Бонапартом Л. А. Бертье в качестве начальника своего штаба, офицера, который по своим личностным качествам едва ли мог состояться как крупных линейный военачальник [Бонапарт, 2003; Власов, 2018; Клаузевиц, 2021]. Но в новых возможностях, создаваемых Наполеоном, Бертье заложил

основы и создал важный прецедент — генеральный штаб с его ключевыми функциями. Почти через 70 лет другой офицер – Х. Мольтке, со сходными личностными особенностями, в других уникальных обстоятельствах, в другой стране, в другой исторической ситуации радикально расширяет функции генерального штаба и изменяет его статус. Еще через 50 лет Б. М. Шапошников проводит обстоятельный анализ функций этого важного органа в структуре вооруженных сил, выделяет его как особую сферу деятельности, требующую особых качеств субъекта, и прямо использует ранее появившееся образное выражение – «Мозг армии» [Шапошников, 1927; 1929].

Почти также эволюционировали университеты. Их зарождение и становление первоначально проходило вследствие усиления роли католицизма и власти папства; их развитие — благодаря ослаблению влияния духовенства, росту городов, усилению центральной власти, появлению выдающихся мыслителей. Сопряженно и сходно, благодаря усилению централизованных государств и светской власти, эволюционировали мануфактуры, участвующие в обеспечении возрастающих армий обмундированием и вооружением.

Парадоксы карьеры: «исключения из правил» и/или среда карьерного движения профессионалов.

Анализ индивидуальных вариантов реализации феномена «профессиональная карьера» (ПК) обнаруживает множество регулярно воспроизводимых социально-психологических механизмов, которые можно было бы называть нетипичными, «неправильными» с точки зрения представлений о «должном». Траектории карьеры отдельных людей могут парадоксально отличаться от самой сущности этого феномена, «противоречить» его породившим обстоятельствам, искажать, нарушать «логику действия» феномена. Назовем такие «неправильные» траектории отдельных субъектов *парадоксами карьеры*, к числу которых отнесем фаворитизм (явный и латентный), протекция, продвижение в команде, случайные назначения (вследствие сочетания условий), «позиция вечно второго», моббинг, «неожиданные» увольнения, предательство, героизация после смерти и др.

Если такие «парадоксы» есть своего рода аномалии в нормальном функционировании феномена, то какую роль они играют, насколько искажают «чистые воды» карьерных процессов? Говорят,

«ложка дегтя портит бочку меда». На вопрос – есть ли правильные примеры карьеры, – ответим, да, есть. Какова их доля среди всех вариантов? Ответ определяется исторической эпохой и сферой деятельности. Напомним, что концепция А. Маслоу о самоактуализации непосредственно относилась примерно лишь к 1% успешных «здоровствующих» личностей, что не мешало автору настаивать на существовании этого явления и не вредило популярности концепции. Явная историческая тенденция — возрастание доли «правильных» траекторий карьеры. Но приведем несколько примеров «парадоксов».

Последним фаворитом 62-летней Екатерины II был 26-летний гвардейский офицер Платон Зубов; честолюбивый и не отличающийся умом, он стал губернатором Малороссии, командующим Черноморским флотом, членом Государственного Совета и пр. Фельдмаршал А. В. Суворов должен был являться для доклада; командующий сухопутными войсками в Финляндии, директор Императорского сухопутного шляхетского кадетского корпуса, генерал-губернатор Казани и Вятки, генерал-майор М. И. Кутузов утром готовил кофе П. Зубову, чтобы в неформальной обстановке быстрее решать служебные дела. Вошедший на престол Павел I одним из первых своих указов освободил П. Зубова от 48-ми высших должностных постов [Брикнер, 2002].

Менее заметен латентный фаворитизм, нередко значимый в ключевых моментах биографии протеже. В будущем выдающийся полководец П. А. Румянцев, сын генерал-аншефа А. И. Румянцева, с малых лет был зачислен в гвардию. Его, не прослужившего ни дня в строю, 17-летнего поручика, отец берет с собой на очередную войну со Швецией (1742–1743). Менее чем через год его, уже 18-летнего капитана, не отличившегося ни в одном сражении, отец отправляет к императрице с донесением о победе. Елизавета I присваивает 18-летнему капитану звание полковника. Через 3 года отец умер и на 10 лет производство в чинах для П. А. Румянцева приостановилось. В 1774 г. генерал-аншеф Румянцев, командующий русской армией, отправляет к императрице с донесением о победе над турецкой армией своего старшего сына Михаила. Екатерина II присваивает молодому человеку звание генерал-майора.

О капризах протекции — пример из жизни человека благополучной судьбы, во второй половине жизни ставшего национальным героем,

«безоблачно» завершившего свой путь. «На девятом десятке лет Мольтке все труднее было заниматься служебными делами ... он подал монарху прошение об отставке, которое тот отклонил. «Ваши заслуги перед армией слишком велики, для того чтобы когда-либо помыслить о Вашем уходе...» ...было принято решение о назначении ему заместителя... Фельдмаршал требовал, чтобы его помощник был одновременно его наследником... от занимающего эту должность требовалось вникать во все дела, не выходя при этом из образа помощника ... первоначальный кандидат ... не смог занять этот пост: он был слишком самостоятелен» [Власов, 2018, с. 206]. Обратим внимание: сам Г. Мольтке был самостоятельным в пределах возможного, более того, нередко выходил за границы ему предписанного. Но и перешагнув далеко за 80 лет своим заместителем предпочел видеть «послушного», который в последующем должен будет занять его пост, но при этом не разрушая им созданного «здания».

Пример героизации после смерти. Жанна д'Арк, сыгравшая важную роль в войне Франции с Англией (активно содействовавшая коронации дофина и укреплению центральной власти), была схвачена французами, выдана англичанам и судима французами по ряду обвинений (ношение мужского платья и пр.), «... сожжена за ересь, вдовство и колдовство в 1431-м, реабилитирована в 1456-м, провозглашена преподобной в 1904-м, объявлена блаженной в 1908-м и ... причислена к лику святых в 1920-м» [Шоу, 1993, с. 345].

Особую категорию представляют назначения, вследствие стечения обстоятельств. Варианты «На безрыбье и рак рыба» не рассматриваем, приведем примеры, когда складывались уникальные обстоятельства (острый исторический запрос, личность вышестоящего руководителя, нетипичность личностных качеств выдвиженца) и нетипичное назначение способствовало становлению и/или развитию целой сферы деятельности.

В европейских армиях «До начала XIX ст. сложились ... лишь “зачатки” генерального штаба» [Шапошников, 1927, с. 127]; развитие этого органа и сферы деятельности во многом обязаны двум офицерам. В начале своей первой Итальянской компании Н. Бонапарт выдвигает на должность начальника своего штаба 40-летнего А. Бертье, нетипичного офицера. «Впоследствии он сделался военным министром, начальником штаба Великой армии ... женился на баварской

принцессе и был осыпан милостями Наполеона. Он обладал большой энергией, следовал за главнокомандующим во всех разведках и объездах войск, не замедляя этим нисколько своей штабной работы. *Характер имел нерешительный, мало пригодный для командования армией, он обладал всеми качествами начальника штаба. Он хорошо знал карту, очень разумно вел разведывательную часть, лично заботился о рассылке приказаний, умел самые сложные движения армии представлять в докладах ясно и просто* [Бонапарт, 2003, с. 92; здесь и ниже курсивом выделено автором статьи]; «... хотели навлечь на него немилость главнокомандующего, говоря, что Бертье его наставник, что именно он руководит операциями. ... *Бертье предпринимал все от него зависящее, чтобы покончить с этими слухами*» [Бонапарт, 2003, с. 93]. А. Бертье один из первых организует в единстве штабную и разведывательную службу.

Почти через полстолетия благодаря особым отношениям с императором Пруссии Вильгельмом IV в 1857 г. исполняющим обязанности начальника Генерального штаба армии назначен Г. Мольтке. «... должность шефа Генерального штаба не считалась в прусской армии ни особенно почетной, ни перспективной. Многие ... рассматривали ее как «карьерный тупик...» [Власов, 2018, с. 81]. Г. Мольтке также был не типичным офицером — интеллектualan, постоянно чему-то учился, проводил время за книгами, отличался слабым здоровьем (один из его начальников иронизировал — «близок к инвалидности»). Но на новой должности, которую он занимал 17 лет, Мольтке проявлял многогранную активность. В 1859 г. «подал прошение об учреждении военнаучного отделения в рамках Генерального штаба» [Власов, 2018, с. 83], многократно увеличил штат и число подразделений (создал Центральное разведывательное бюро, военно-топографическое, статистико-географическое, военно-историческое отделение и др.), де-факто и затем де-юре вывел штаб из подчинения военному Министерству и переподчинил себе ряд его функций, организовал Академию, активно участвовал в определении планов строительства железных дорог (ориентированно на потребности военных перевозок) и государственной политики в целом; «штаб пользовался огромным авторитетом не только в Германии, но и во всей Европе; ... все государства строили свои генеральный штабы по образцу прусского, в Берлин на стажировки приезжали офицеры из разных стран. ... сотрудники штаба

образовали в армии «элиту внутри элиты»» [там же, с 184]; «в подчинение штабу была передана Военная Академия» [Власов, 2018, с 185]; «генеральный штаб начинает расцветать лишь в руках Мольтке» [Шапошников, 1927, с. 127]; «главнокомандующему (армией) должно быть предложено только “одно мнение” ... начальника генерального штаба» [Власов, 2018, с. 128]; «Значение генерального штаба как органа управления войной постепенно возрастало, и обычай присвоил ему наименование “мозга армии”, лишив, до некоторой степени полководца его первородных прав» [Шапошников, 1929, с. 14].

Добавим, эту принципиальную реорганизацию структуры вооруженных сил государств начали проводить «нетипичные» офицеры (что также можно назвать парадоксом). Возможно, именно успешная карьера нетипичных профессионалов в ряде случаев дает множество позитивных эффектов. (К слову, Г. Мольтке приписывают фразу: «Нам нужны математики, а не кавалеристы»; кадровый офицер Б. М. Шапошников свой обстоятельный анализ деятельности штабов XIX-го столетия называл «практическим методом», примечательно, что он не скрывал своей религиозности и в должности начальника Генерального штаба РККА 1930–1940-гг.; в период раздробленности страны Жанна д'Арк, молодая деревенская девушка, стала «катализатором» становления централизованного государства).

Более показательными особенности становления и проявления феномена «карьера», пожалуй, лучше всего представлять на примере эволюции фрагментов вооруженных сил как вида деятельности ее наиболее выдающихся представителей. Этот вид деятельности — наиболее древний (всю свою историю люди воевали); социальная и личностная значимость успеха/неуспеха здесь крайне высока. Понятно, что военное дело давно стало предметом внимательного изучения, всестороннего анализа. Деяния Александра Македонского, Ганнибала, Юлия Цезаря и других стали изучать на 1500–2000 лет раньше, чем жизнь и творчество Страдивари и Гварнери, Моцарта и Бетховена, Леонардо да Винчи, Микеланджело и других, несомненно, выдающихся людей; результаты деятельности полководцев затрагивали судьбы сотен тысяч людей, деятелей искусства — много меньше; плоды деятельности ученых и деятелей искусства в разные эпохи оцениваются по-разному, результаты деятельности военачальников чаще однозначны (они относятся к классу «игр с нулевой суммой» — «zero-sum game»).

В гражданской сфере, в сфере искусства и науки люди имеют много больше «степеней свободы», чем служащие силовых структур. Результаты «правильного» или «аномального» карьерного продвижения в силовых структурах имеют много больше позитивных и/или негативных последствий, открытая и скрытая конкуренция в этих сферах даже поощряется.

Примечательно, что феномен «карьеры», порожденный социальным запросом на усиление гибкости костных социальных структур феодального общества, быстро стал «приватизироваться» властью предержащими на всех иерархических уровнях, что объяснимо. Человек, выдвигаемый на более высокую должность, вместе с расширением круга обязанностей получает много больше прав и ресурсов, больше степеней свободы. Все вместе создает и моменты неопределенности, не «предусмотренные системой». Объяснимо, что все, заинтересованные в сохранении «системы», стремятся минимизировать такие неопределенности посредством разных «стабилизаторов», в каких бы понятиях они не заявлялись (личная преданность, надежность, потенциал и пр.). Объяснимо, что при выдвижении на более высокую должность предпочтение может отдаваться ординарному и «надежному», чем креативному, но непредсказуемому. Последние выдвигаются реже, чаще освобождаются после решения актуальной задачи («Мавр сделал свое дело, мавр может уходить»).

Как варианты «нормы», так и варианты «аномалии» в плане научного изучения все же нужно согласовать, «приводить к общему знаменателю». Условно разные парадоксы, эти «неправильности», «аномалии» карьерных траекторий можно условно «стандартизировать» – формализовать посредством выделения отношений двух «единиц» – «субъекта» и «группы». Парадокс фаворитизма можно обозначить так: «субъект» → «субъект»; продвижение в команде: «группа» - - - «группа»; «случайные» назначения: «субъект» → «субъект» (?); моббинг: «группа» - - - «субъект»; «неожиданные» увольнения: «субъект» - - - «группа»; героизация после смерти: «группа» ---- «субъект» (!), где знак «→» означает благосклонность одной «единицы» в отношении другой; знак «- - -» – негативизм; «?» – не объяснимо с точки зрения «логики»; «!» – позитивные оценки личности и ее деяний (иногда даже неумеренные или запоздалые); случаи адекватного, нормативного, «правильного» выдвижения специалиста можно обозначать знаком

«+» – как обоснованные назначения на более высокую должность.

Итак, есть целостное, общее пространство деятельности, взаимодействий и жизнедеятельности людей в каждой профессиональной сфере. Если с такой позиции рассматривать парадоксы карьеры, все «становится на свои места» – всегда имеют место соперничество отдельных людей и социальных групп в границах организации, профессиональной сферы, региона, где выдвижение одних неизбежно притормаживает других; выдвижение человека на более высокую позицию есть, вместе с тем, и предоставление ему большей власти и ресурсов, не всегда контролируемых как «сверху», так и «снизу». Поэтому активное или скрытое соперничество отдельных лиц и групп есть наша обыденность (а выражение «подковерная борьба» отражает реальные процессы проектирования и реализацию карьеры людей, к счастью, не всех).

И если такие парадоксы едва ли можно признать лучшей социальной нормой из возможного, то все же должно согласиться, что они — парадоксы – представляют среду существования самого феномена карьера. Появившийся как инструмент усиления гибкости костных социальных структур на уровне государства и его институтов (армия, флот, органы государственной власти), он быстро стал формировать самоподобные структуры на уровне больших и малых групп, как и взаимодействий отдельных персон. Едва ли отношения людей и социальных групп могут быть нейтральными. Следовательно, предложенная нами простая форма – две «единицы» (субъект и группа) и лишь пять знаков их отношений («→», «- - -», «+», «?», «!») – могут рассматриваться как позволяющие достаточно полно описывать исторически сложившуюся действительность.

Заключение

Принимая логику и аргументацию сторонников системогенетического подхода, еще раз выделим его «точки отсчета». Это: человек как субъект деятельности, «вступающий» в эту деятельность; во всех работах представителей данного подхода рассматривается исключительно та или иная профессиональная деятельность, которую осваивает человек (как ученик, студент, обучающийся, оптант и т. п.) или опытный профессионал, ее выполняющий; также типичным объектом в русле системогенетического подхода

выступает человек в процессах его развития как профессионала, в процессах формирования его профессиональной карьеры, то есть некоторый временной отрезок регулярных изменений качеств человека как субъекта.

Другими «точками отсчета», началом рассмотрения проблемы в логике данного подхода должны быть и «моменты» становления системы «человек – профессия». Есть человек, овладевающий и/или выполняющий ему заданную, давно сформированную профессиональную деятельность, которую он осваивает и/или выполняет, согласно предложенным ему прототипам. Эти прототипы (компоненты и структуры) обобщенно названы *нормативно одобренный способ деятельности* – НОСД [Шадриков, 1982, 1996; 2019 и др.]. В продолжении самой логики подхода возникает вопрос происхождения и назначения *нормативно одобренного способа деятельности* (НОСД). Наш ответ: предложенная субъекту деятельность «законсервирована», «опредмечена»; ее субъекту предстоит ее «актуализировать», «раскрыть», воссоздать, реконструировать, более общее понятие для этих процессов – «распредмечивание», то есть «переход объективного предмета из его собственной сферы в сферу и форму человеческой деятельности, превращение предметно-воплощенных форм культуры в деятельные способности субъекта» [Философский словарь, 1980, с. 263].

Образно говоря, если в «центр» системогенетического подхода поставлен отдельный человек и процессы его становления как субъекта деятельности, то дополняющим должен стать историко-эволюционный подход, изучающий становление деятельности человечества. Соответственно, научному изучению подлежат как процессы воссоздания деятельности в процессах активности ее субъекта, с одной стороны, с другой – процессы становления, зарождения этой деятельности, процессы ее вызревания до стадии, когда можно и нужно выделять ее оптимальные *нормативно одобренные способы* (НОСД). В наших работах эти вопросы рассматривались как «исторические формы деятельности», среди которых были выделены три базовые – «работа», «ремесло», «профессия» (профессиональная деятельность) [Толочек, 2021а; 2021б; 2024]. Предполагается, что все многообразие видов деятельности, которые создавались, апробировались и воссоздавались людьми, все виды деятельности, которые осваивают и выполняют наши современники, все виды, которые могут появляться в

обозримом будущем, будут воссоздаваться, «собираться», строиться, генерироваться из компонентов и структур трех исторически откритализованных форм – «работа», «ремесло», «профессия» (профессиональная деятельность).

Примечательно то, что этих базовых форм трудовой активности немного и, видимо, они являются «необходимыми и достаточными». Приведем аналогичный пример. Предположим, что человек может употреблять в пищу 20 видов продуктов в продолжение недели, до 40 – в продолжение месяца, 2000 – года, 200 000 – жизни. Но даже если бы он отведал за свою жизнь 2 млн. разных продуктов, все они содержат только 3 вида питательных веществ – углеводы, жиры, белки (микроэлементы служат для поддержания обменных процессов, для их ускорения – витамины как биологически активные вещества). Все углеводы представляют собой «цепочки» разной длины, состоящие из трех атомов (углерода, водорода, кислорода); жиры — три последовательно соединенных атомов углерода и те же самые «цепочки» разной длины, состоящие из трех атомов (углерода, водорода, кислорода); белки – сплетенные две «нити», состоящие из тех же трех атомов (углерода, водорода, кислорода) и четвертого (азота). Все многообразие продуктов питания имеет простую энергетическую структуру и компоненты (углевод и жиры – три атома, белки – четыре).

Природа избегает излишеств. И можно предположить, что все многообразие видов трудовой деятельности, которые складывались на протяжении последних 30 000 лет, все многообразие видов, существующих в настоящее время, все возможное их многообразие в обозримом будущем складывалось, сложилось и будет складываться из компонентов трех форм трудовой активности человека – «работа», «ремесло», «профессия» (профессиональная деятельность). Есть три базовых варианта отношений в системе «человек – деятельность»: отделенность процесса от результата; достижение конечного результата – изготовление завершеного продукта; достижение частичного результата – изготовление фрагмента, части завершеного продукта.

Одной из стратегий поведения людей в «пространстве деятельности», их разделяющих и различающих, отражающих разные варианты и полноту овладения деятельностью, является феномен «профессиональная карьера». Он также может выступать особым предметом исследования, он также имеет свои исторические корни и эво-

люцию, вариации «нормативно одобренных способов» реализации и множество «аномалий». Феномен «профессиональной карьеры» может выступать и в роли одного из «ключей» в объяснении многих явлений профессионального становления субъекта.

Проблема карьеры широко изучается в психологии с середины XX ст. и пока видится «неисчерпаемой в своем объеме», как сказал бы Карл фон Бэр.

Библиографический список

1. Бонапарт Н. О военном искусстве. Избранные произведения. Москва : Экспо, 2003. 800 с.
2. Брикнер А. Г. История Екатерины Второй. Москва : АСТ, 2002. 843 с.
3. Власов И. А. Гельмут фон Мольтке. Отец современной войны. Санкт-Петербург : Наука, 2018. 239 с.
4. Карпов А. А. Теория и практика психологического анализа деятельности. Ярославль : Филигрань, 2021. 316 с.
5. Карпов А. В. Психология деятельности. В 5 т. Т. 1: Метасистемный подход. Москва : РАО, 2015. 546 с.
6. Катин-Ярцев Ю. В. Дворянские роды Российской империи 1721–1917. Т. 1. Князья / Ю. В. Катин-Ярцев, П. Х. Гребельский. Санкт-Петербург : ИПК Вести, 1993. 344 с.
7. Клаузевиц К. Ф. Г. О войне. Москва : Эксмо, 2021. 160 с.
8. Климов Е. А. Введение в психологию труда. Москва : Изд-во МГУ, 1988. 199 с.
9. Кулишер И. М. Промышленность и рабочий класс в Западной Европе в XVI–XVIII ст. Петрогр ад: Изд-во «Брокгауз-Эфрон», 1922. 257 с.
10. Мазиллов В. А. Методология психологической науки: история и современность. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2017. 419 с.
11. Мазиллов В. А. Предмет психологии. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2020. 175 с.
12. Маркс К. Сочинения / К. Маркс, Ф. Энгельс. Москва : Политиздат, 1967. Т. 23. 907 с.
13. Поваренков Ю. П. Системогенез деятельности профессионала : монография / Ю. П. Поваренков, Ю. Н. Слепко, А. Э. Цымбалюк. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2019. 162 с.
14. Поваренков Ю. П. Психологическая периодизация профессионального и карьерного развития личности : монография. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2020. 179 с.
15. Поршнев Б. Ф. О начале человеческой истории (Проблемы палеопсихологии). Москва : Мысль, 1974. 487 с.
16. Степин В. С. Теоретическое знание. Москва : Прогресс-Традиция, 2000. 393 с.
17. Слепко Ю. Н. Психология учебной деятельности школьника: Системогенетический подход /

Ю. Н. Слепко, Ю. П. Поваренков. Ярославль : РИО ЯГПУ, 2019. 263 с.

18. Толочек В. А. Социализация в квадрате: локализация феномена «акме» и его вероятные детерминанты // Мир психологии. 2005. № 4. С. 50–64.
19. Толочек В. А. Исторические формы деятельности человека как объект и предмет исследования. Ч. 1 // Ярославский педагогический вестник. 2021а. № 5 (122). С. 119–133. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2021-5-122-119-133>.
20. Толочек В. А. Исторические формы деятельности человека как объект и предмет исследования. Ч. 2 // Ярославский педагогический вестник. 2021б. № 6 (123). С. 141–152. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2021-6-123-141-152>.
21. Толочек В. А. Психология труда. 4е изд., доп. Санкт-Петербург : Питер, 2021в. 496 с.
22. Философский словарь / под ред. И. Т. Фролова. Москва : Политиздат, 1980. 444 с.
23. Харитонович Д. Э. Ремесло, цехи и миф. Мир ремесла и ремесленников // Город в средневековой цивилизации Западной Европы. Т. 2. Жизнь города и деятельность горожан. Москва : Наука, 1999. С. 118–123.
24. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. Москва : Наука, 1982. 185 с.
25. Шадриков В. Д. Психология деятельности и способности человека. Москва : Логос, 1996. 320 с.
26. Шадриков В. Д. Ментальное развитие человека. Москва : Аспект Пресс, 2007. 284 с.
27. Шадриков В. Д. Способности и одаренность человека. Москва : Институт психологии РАН, 2019. 274 с.
28. Шапошников Б. М. Мозг армии. Кн.1. Москва : Военный вестник, 1927. 258 с.
29. Шапошников Б. М. Мозг армии. Кн.2. Москва : Военный вестник, 1929. 261 с.
30. Шоу Б. Избранные произведения / пер.с англ., послесловие и примеч. К. Новикова. Москва : Пано-рама, 1993. 560 с.

Reference list

1. Bonapart N. O voennom iskusstve. Izbrannye proizvedeniya = About military art. Selected works Moskva : Jekspo, 2003. 800 s.
2. Brikner A. G. Istorija Ekateriny Vtoroj = History of Catherine II. Moskva : AST, 2002. 843 s.
3. Vlasov I. A. Gel'mut fon Mol'tke. Otec sovremennoj vojny = Helmut von Moltke. Father of modern warfare. Sankt-Peterburg : Nauka, 2018. 239 s.
4. Karpov A. A. Teorija i praktika psihologicheskogo analiza dejatel'nosti = Theory and practice of psychological analysis of activities. Jaroslavl' : Filigran', 2021. 316 s.
5. Karpov A. V. Psihologija dejatel'nosti = Psychology of activity. V 5 t. T. 1: Metasistemnyj podhod. Moskva : RAO, 2015. 546 s.

6. Katin-Jarcev Ju. V. Dvorjanskije rody Rossijskoj imperii 1721–1917 = Noble families of the Russian Empire 1721–1917. T. 1. Knjaz'ja / Ju. V. Katin-Jarcev, P. H. Grebel'skij. Sankt-Peterburg : IPK Vesti, 1993. 344 s.
7. Klauzevic K. F. G. O vojne = About the war. Moskva : Jeksmo, 2021. 160 s.
8. Klimov E. A. Vvedenie v psihologiju truda = Introduction to labor psychology. Moskva : Izd-vo MGU, 1988. 199 s.
9. Kulisher I. M. Promyshlennost' i rabochij klass v Zapadnoj Evrope v XVI–XVIII st. = Industry and the working class in Western Europe in XVI–XVIII. Petrograd : Izd-vo «Brokgauz-Jefron», 1922. 257 s.
10. Mazilov V. A. Metodologija psihologičeskoj nauki: istorija i sovremennost' = Methodology of psychological science: history and modernity. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2017. 419 s.
11. Mazilov V. A. Predmet psihologii = Subject of psychology. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2020. 175 s.
12. Marks K. Sochinenija = Compositions / K. Marks, F. Jengel's. Moskva : Politizdat, 1967. T. 23. 907 s.
13. Povarenkov Ju. P. Sistemogenez dejatel'nosti professionala = Professional activity systemogenesis : monografija / Ju. P. Povarenkov, Ju. N. Slepko, A. Je. Cymbaljuk. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2019. 162 s.
14. Povarjonkov Ju. P. Psihologičeskaja periodizacija professional'nogo i kar'ernogo razvitija lichnosti = Psychological periodization of professional and career development of personality : monografija. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2020. 179 s.
15. Porshnev B. F. O nachale chelovecheskoj istorii (Problemy paleopsihologii) = About the beginning of human history (Problems of paleopsychology). Moskva : Mysl', 1974. 487 s.
16. Stepin V. S. Teoreticheskoe znanie = Theoretical knowledge. Moskva : Progress-Tradicija, 2000. 393 s.
17. Slepko Ju N. Psihologija uchebnoj dejatel'nosti shkol'nika: Sistemogeneticheskij podhod = Psychology of the student's educational activity: Systemogenetic approach / Ju N. Slepko, Ju. P. Povarenkov. Jaroslavl' : RIO JaGPU, 2019. 263 s.
18. Toloček V. A. Socializacija v kvadrate: lokalizacija fenomena «akme» i ego verojatnye determinanty = Socialization squared: localization of the phenomenon «acme» and its probable determinants // Mir psihologii. 2005. № 4. S. 50–64.
19. Toloček V. A. Istoricheskie formy dejatel'nosti cheloveka kak obekt i predmet issledovanija = Historical forms of human activity as an object and subject of research. Ch. 1 // Jaroslavskij pedagogičeskij vestnik. 2021a. № 5 (122). S. 119–133. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2021-5-122-119-133>.
20. Toloček V. A. Istoricheskie formy dejatel'nosti cheloveka kak ob#ekt i predmet issledovanija = Historical forms of human activity as an object and subject of research. Ch. 2 // Jaroslavskij pedagogičeskij vestnik. 2021b. № 6 (123). S. 141–152. <http://dx.doi.org/10.20323/1813-145X-2021-6-123-141-152>.
21. Toloček V. A. Psihologija truda = Labor psychology. 4-e izd., dop. Sankt-Peterburg : Piter, 2021v. 496 s.
22. Filosofskij slovar' = Philosophical dictionary / pod red. I. T. Frolova. Moskva : Politizdat, 1980. 444 s.
23. Haritonovich D. Je. Remeslo, cehi i mif. Mir remesla i remeslennikov = Craft, workshops and myth. The world of craft and artisans // Gorod v srednevekovoj civilizacii Zapadnoj Evropy. T. 2. Zhizn' goroda i dejatel'nost' gorozhan. Moskva : Nauka, 1999. S. 118–123.
24. Shadrikov V. D. Problemy sistemogeneza professional'noj dejatel'nosti = Problems of occupational systemogenesis. Moskva : Nauka, 1982. 185 s.
25. Shadrikov V. D. Psihologija dejatel'nosti i sposobnosti cheloveka = Psychology of human activity and abilities. Moskva : Logos, 1996. 320 s.
26. Shadrikov V. D. Mental'noe razvitie cheloveka = Mental human development. Moskva : Aspekt Press, 2007. 284 s.
27. Shadrikov V. D. Sposobnosti i odarennost' cheloveka = Ability and talent of a person. Moskva : Institut psihologii RAN, 2019. 274 s.
28. Shaposhnikov B. M. Mozg armii = Army brain. Kn.1. Moskva : Voennyj vestnik, 1927. 258 s.
29. Shaposhnikov B. M. Mozg armii = Army brain. Kn.2. Moskva : Voennyj vestnik, 1929. 261 s.
30. Shou B. Izbrannye proizvedenija = Selected works / per.s angl., posleslovie i primech. K. Novikova. Moskva : Panorama, 1993. 560 s.

Статья поступила в редакцию 19.04.2024; одобрена после рецензирования 22.05.2024; принята к публикации 20.06.2024.

The article was submitted 19.04.2024; approved after reviewing 22.05.2024; accepted for publication 20.06.2024.