

УСЛОВИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СРЕДЫ КАК ФАКТОРЫ СОЦИАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ СУБЪЕКТА

В.А. ТОЛОЧЕК^а

^а Федеральное государственное бюджетное учреждение науки Институт психологии Российской академии наук, 129336, г. Москва, ул. Ярославская, д. 13, к.1

Conditions of the Social Environment as Factors of Social Success of a Person

V.A. Tolochek^a

^a Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, 13 build. 1, Yaroslavskaya Str., Moscow, 129366, Russian Federation

Резюме

С помощью авторской методики «Динамика стиля профессиональной жизни» исследовались пространственные характеристики условий социальной среды как потенциальные ресурсы социальной успешности субъекта. Респонденты оценивали роль условий среды как «факторов профессионализма» и динамику своего профессионализма от 20 до 65 лет (ретроспективно и проспективно). Фиксировались социально-демографические и служебно-должностные характеристики. Было опрошено 482 мужчин и женщин в возрасте 30–50 лет, из них 132 государственных служащих, 221 менеджер, 129 инженеров и руководителей подразделений промышленных предприятий. При поэтапном делении выборки на социальные группы (мужчин/женщин, специалистов/руководителей, реализованных/нереализованных в семейной сфере) выделялись условия среды как факторы

Abstract

With the help of the author's technique "Dynamics of professional lifestyle", spatial characteristics of the conditions of the social environment were studied as the potential resources for one's social success. Respondents assessed the role of environmental conditions as "factors for professionalism", as well as the dynamics of their professionalism with their age, which varied from 20 to 65 years (retrospectively and prospectively). Socio-demographic and service characteristics were recorded. 482 men and women aged 30–50 were interviewed, including 132 civil servants, 221 managers, 129 engineers and heads of industrial enterprises. During the stage-by-stage division of the sample into social groups (men/women, specialists/managers, realized/unrealized in the family sphere), environmental conditions were singled out

Исследование выполнено при поддержке Российского научного фонда, проект № 22-28-00250: «Профессиональная карьера: ресурсный подход», Институт психологии РАН.

The study was carried out at the expense of the grant of the Russian Scientific Fund (project No. 22-28-00250: "Professional career: resource approach), the Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences

успешности субъекта; критериями выступали должностная позиция и полнота реализации в семейной сфере (различались специалисты и руководители, состоящие в браке не менее 5 лет и имеющие детей и не состоящие и не имеющие детей). Использовались корреляционный анализ, *t*-сравнение и два типа статистик: сырые оценки и их производные — суммы по выделенным группам. Было установлено, что условия социальной среды различаются по их воздействию на представителей разного пола, возраста, на работающих в разных сферах деятельности, имеющих разный социальный опыт. Различия заключаются в составе, диапазоне и структуре актуализируемых условий среды как ресурсов, в мере детерминации разных видов успешности, в степени закрытости того или иного пространства жизнедеятельности человека и т.д. В отношении одних проявлений социальной успешности человека влияния тех или иных условий окружения могут быть позитивными, в то время как в отношении других — негативными. Нашла подтверждение гипотеза о том, что совместность воздействия сразу нескольких позитивных условий среды не обладает усиливающим результатом эффектом.

Ключевые слова: социальная успешность, субъект, условия социальной среды, факторы, ресурсы.

Толочек Владимир Алексеевич — ведущий научный сотрудник, ФГБУН Институт психологии РАН, доктор психологических наук, профессор.

Сфера научных интересов: профессиональное становление субъекта, профессиональная карьера, ресурсы, стили деятельности (руководства, делового общения), методология науки.

Контакты: tolochekva@mail.ru

as the factors for one's success; the criteria were the official position and completeness of realization in the family sphere (specialists and managers who have been married for at least 5 years and with children, and those who are not married and without children) were distinguished. Correlation analysis, *t*-comparison and two types of statistics were used: "raw estimates" and their derivatives — sums for selected groups. It was found that the same conditions of the social environment differ in their impact on representatives of different sexes, ages, working in different sectors, with different social experience. The differences lie in the composition, range and structure of the actualized environmental conditions as resources, in the extent to which different types of success are determined, in the degree to which a space of human life is off-limits to a person, etc. In relation to some manifestations of one's social success, the influence of certain environmental conditions can be positive, while in relation to others — negative. The hypothesis was confirmed that the combined effect of several positive environmental conditions at once does not have an effect that enhances the result.

Keywords: social success, individual, conditions of the social environment, factors, resources.

Vladimir A. Tolochek — Lead Research Fellow, Institute of Psychology, Russian Academy of Sciences, DSc in Psychology, Professor.

Research Area: professional development of a person, professional career, resources, styles of activity (leadership, business communication), methodology of science.

E-mail: tolochekva@mail.ru

Заметной тенденцией в эволюции академической психологии в последние годы стал выбор в качестве предмета исследования таких сложных социально-психологических явлений, как жизнеспособность, потенциал, духовность, ресурсы, качество жизни, благополучие и т.д., которые невозможно представлять в научных экспликациях как «целостный момент» изучаемой действительности.

Следовательно, их научная разработка всегда будет оставаться незавершенной; мы можем лишь шаг за шагом продвигаться к пониманию подобных феноменов, представляя свои концепции, отражающие все более полный спектр определяющих факторов и детерминант таких явлений.

К таким феноменам можно отнести и *ресурсы*. Это понятие нередко используют для объяснения других сложных социально-психологических явлений — например, успехов/неудач человека в разных сферах деятельности, прежде всего в профессионально-трудовой, резистентности/нерезистентности к действию стрессоров, успешности/неуспешности прохождения личностных кризисов, различных стратегий поведения в состоянии безработицы, факторов трансцендентальности, стратегий совладания в трудных семейных ситуациях (семьи с детьми-инвалидами, приемными детьми и др.), условий обучения детей с ОВЗ, выбора и освоения ими профессии и др. (Бонкало, Цыганкова, 2015; Водопьянова, 2014; Демин, 2021; Кибальченко, Эксакусто, 2021; Котовская, 2016; Лактионова, 2017; Леонтьев, 2016; Махнач, 2016; Ожиганова, 2020; Хазова, Дорьева, 2012; Masten, Obradović, 2006; Cicchetti, Rogosch, 1997; Taylor, 1995).

В литературных источниках можно выделить две альтернативные точки зрения на сущность феномена «ресурсы». Сторонники первой рассматривают их как нечто, уже имеющееся у человека, у его окружения; нечто потенциально доступное человеку; то, что он сравнительно легко и гибко способен использовать для достижения своих целей (Водопьянова, 2014; Котовская, 2016; Лактионова, 2017; Махнач, 2016; Хазова, Дорьева, 2012; Masten, Obradović, 2006; Cicchetti, Rogosch, 1997; и др.). Согласно данной позиции, в объем понятия «ресурсы» входят: 1) индивидуальные особенности человека, его *свойства* (личностные, индивидные); 2) сформированные специальные *умения, навыки знания, стратегии, стили*; 3) сложившиеся *социальные сети* (включающие отношения с близкими людьми, возможность использования социальных институтов) и пр. Выделяют три группы ресурсов: интрасубъектные, интересубъектные, внесубъектные (Толочек, 2009; Taylor, 1995). Согласно представленному видению, ресурсы есть нечто рядоположенное компонентам функциональной системы человека; включение и использование новых, дополнительных ресурсов есть акт прибавления, приращения, количественного усиления системы.

Вторая точка зрения, более скромно представленная в психологии, такова: ресурсы выступают в качестве «внутренних условий» человека и/или внешних условий, которые им могут *ситуативно актуализироваться* и *использоваться, увеличивая его возможности в решении актуальных задач*: поддержания функциональных систем на требуемом уровне, перехода к новому уровню социального функционирования и др. Согласно второй точке зрения, *ресурсы* проявляются как *процессы*, формирующие и/или поддерживающие требуемые *функциональные состояния* человека как субъекта¹. При этом условия

¹ Таким образом, различаются ресурсы, поддерживающие функции ранее сформированных систем и/или переструктурирующие их, и ресурсы, формирующие новые функции, т.е. выступающие как процессы.

внешней среды в организации, перестройках и эволюции *функциональных систем* выступают в роли катализаторов, способствующих повышению возможностей человека (Толочек, 2009; Толочек, Журавлева, 2015).

Согласно логике первой позиции, ресурсы как некоторые инварианты сравнительно долго сохраняют и/или восстанавливают свою значимость «подпитки» возможностей человека — возможностей его функциональных систем и жизнеспособности в целом; одни ресурсы хорошо интегрируются с другими, легко конвертируются для решения разных социальных задач (для описания таких метаморфоз привлекают понятия «накопление», «интеграция», «усиление» ресурсов); все ресурсы довольно универсальны (равно пригодны для разных людей, находящихся в разных ситуациях, решающих разные задачи); разные ресурсы дают сходные социальные эффекты, обеспечивают успешность решения разных задач; высказывается предположение о том, что сочетание, суммирование разных ресурсов обеспечивает большие количественные изменения и эффекты (в деятельности, в совладании со сложными жизненными ситуациями и пр.).

Согласно второй точке зрения, ресурсы — это уникальные явления, действующие (точнее, проявляющиеся) эпизодически; они вызывают специфические эффекты «здесь и теперь» лишь у конкретных людей, в определенных ситуациях их жизнедеятельности; ресурсы есть нечто, порождающее некоторый импульс, приводящий к изменениям функциональной системы. Решающую роль при этом играют «моменты» сочетаемости структур функциональных систем человека и условий среды, — сочетаемости, при которой некоторые из условий внутренней и/или внешней среды проявляются, актуализируются как ресурсы. Иными словами, «складываются» такие обстоятельства, когда внутреннее и внешнее взаимодействуют своеобразно, по-новому заявляют о себе, по-новому воспринимаются человеком, как бы им открываются в их новом значении. В таком их восприятии и использовании актуализированные условия становятся ресурсами, ситуативно выступают в своем дополнительном качестве².

Здесь важно сочетание условий и структур по месту и времени, тогда как лишь объединение, суммирование разных ресурсов не всегда поддерживает ожидаемые изменения и эффекты. Важны избирательность и краткосрочность взаимодействия отдельных условий. Подобная избирательность проявляет себя пространственно, темпорально, информационно, энергетически — в виде процессов, импульсов, моментов согласования и/или актуализации условий внешней и/или внутренней среды, преобразующих функциональные системы и содействующих эффективности деятельности и успешности субъекта. Таким образом, согласно этой позиции, нет оснований говорить о накоплении ресурсов ввиду их особых пространственных, темпоральных и прочих характеристик.

² По своим психологическим механизмам ресурсы есть нечто, сходное с феноменом «инсайта», по Я.А. Пономареву, с феноменом «распредмечивания» человеком смыслового содержания фрагментов социальной действительности, по А.В. Петровскому.

Вследствие сложности феномена «ресурсы» учеными изучаются его разные проявления (про-явления) — как выступающего в отдельных ситуациях экстенсивно, инерционно и дающего основания рассматривать его количественно как приток того, что продолжительно поддерживает деятельную активность человека, что повышает его функциональные возможности (именно такое объяснение представлено в словарях). Равно утверждается и обратное: длительное расходование ресурсов, их растрата, обеднение их «запаса» снижают уровень социального функционирования человека. В этом, например, видят причины профессионального выгорания, отрицательную динамику эволюции семей с детьми-инвалидами, накопление препятствий в социализации детей с ОВЗ (Бонкало, Цыганкова, 2015; Водопьянова, 2014; Лактионова, 2017; Махнач, 2016; и др.). Повторим, что, согласно второй точке зрения, ресурсы проявляются через *процессы*, быстро начинающиеся и завершающиеся, происходящие с той или иной степенью вероятности и интенсивности. При этом процессы подготовки к актуализации условий среды как ресурсов бывают продолжительными и могут проявляться как устойчивые функциональные *состояния*. Разные условия внешней и/или внутренней среды имеют свою метрику, пространственно-временную локализацию и особые структуры; образуемые ими психологические, социально-психологические, социальные пространства в большей или меньшей степени содействуют процессам «преобразования» отдельных условий в ресурсы.

Акцентируя различия в понимании учеными феномена ресурсов, определим *цель* нашего исследования: выявить и проанализировать пространственные характеристики условий социальной среды как потенциальные ресурсы социальной успешности субъекта. В соответствии с целью были сформулированы две рабочие *гипотезы*: 1) одни и те же условия социальной среды различаются по их воздействию на представителей разного пола, возраста, на работающих в разных сферах деятельности, имеющих разный социальный опыт; 2) совместность воздействия сразу нескольких позитивных условий среды не обладает усиливающим резульатат эффектом.

Помимо проверки гипотез, *задачами* исследования были поиск и апробация разных техник статистического анализа эмпирических данных (оперирование отдельными переменными и их суммами; «сырыми» оценками и вторичными статистиками)³.

Дизайн исследования

Использовалась авторская методика «Динамика стиля профессиональной жизни» (Толочек и др., 2011; Толочек, Денисова, 2013; Толочек, Журавлева,

³ Ввиду того что разные методы анализа данных в параметрической статистике разрабатывались на основании некоторых условностей (нормальное распределение данных, большие по объему выборки и др.), важно учитывать такие базовые условности не только лишь при интерпретации результатов, но и на стадии подготовки эмпирического материала для статистических расчетов.

2015). Респонденты оценивали роль некоторых условий социальной среды как «факторов профессионализма», динамику своего профессионализма от 20 до 65 лет (ретроспективно и проспективно); фиксировались их социально-демографические и служебно-должностные характеристики. Было опрошено 482 мужчин и женщин в возрасте 30–50 лет (132 государственных служащих, 221 менеджер, 129 инженеров и руководителей подразделений промышленных предприятий).

Предполагалось, что, во-первых, при изучении больших гомогенных групп представителей массовых профессий поэтапное деление общей выборки (482 чел.) на отдельные социальные группы (мужчин/женщин, специалистов/руководителей, более и менее реализованных в семейной сфере и т.п.) позволит выделить отдельные условия среды и их группы, оказывающие большее или меньшее воздействие на профессиональную успешность субъекта; во-вторых, использование разных техник статистического анализа (оперирование отдельными переменными и их суммами, «сырыми» оценками и вторичными статистиками) позволит дифференцировать роль отдельных условий среды и их комплексов в инициировании эффектов, сопряженных с успешностью субъекта.

Оценки *эффективности деятельности* субъектов и их *социальной успешности* в разных профессиях, на разных должностных позициях, работающих в разных регионах, «стартующих в жизнь» в разных условиях окружения, остаются до настоящего времени актуальным вопросом, особенно для профессий с доминирующим социально-психологическим блоком компонентов (руководители, менеджеры, преподаватели, учителя, врачи и др.).

Принимая во внимание тенденцию расширения артикулируемых факторов успешности человека в продолжении XX — начала XXI столетий, оценки качества трудовой жизни, оценки своей карьеры и удовлетворенности ею, своего социального благополучия и пр. (Демин, 2021; Benach et al., 2014; Joseph, Linley, 2008; Lewchuk, 2017; Linley, Joseph, 2004; и др.), мы признаем, что они будут возрастать и далее (включая оценки субъектом своего здоровья и профессионального долголетия, полноты самореализации в профессии и в стадии посткарьеры).

В границах нашего исследования мы различаем *эффективность деятельности* субъекта и *социальную успешность* субъекта, проявляющуюся в позитивных временных изменениях в процессах его *профессионального становления* — в должностном продвижении, в овладении новым опытом, в том числе управленческой деятельности, новыми ролями при изменении социальной позиции. Легко измеряемыми формальными характеристиками *профессиональной успешности* субъекта выступают *должность* (занимаемая им должностная позиция) и *стаж управленческой деятельности*. С возрастом, с приобретением опыта люди чаще продвигаются по должностным позициям (специалистов); они могут переходить на позиции руководителя (до высшего звена управления). При ограничениях иерархического должностного продвижения наиболее подготовленные и талантливые специалисты назначаются *руководителями рабочих групп* (им делегируют часть *управленческих функций*), и, таким

образом, у них формируется новый социальный опыт — управления людьми. Другие критерии *социальной успешности субъекта* (мера материального и морального вознаграждения, стаж работы в организации, удовлетворенность трудом, быстрота карьеры и др.) информативны лишь при дополнительном изучении всех конкретных обстоятельств; для решения наших задач мы ограничимся двумя вышеназванными.

Итак, ключевыми составляющими социальной успешности субъекта будем считать *меру полноты его самореализации в разных сферах жизнедеятельности, прежде всего в трудовой и в семейной*. Формальными и легко измеряемыми составляющими успешности человека в семейной сфере выступают состояние в браке, устойчивость брака во времени, рождение детей (множество краткосрочных браков при отсутствии детей едва ли говорит о полноценной самореализации человека, как и отсутствие опыта семейной жизни).

В настоящей работе анализируются особенности субъективной значимости для человека разных условий среды как «*факторов профессионализма*». Акцентирование внимания ученых на различиях в восприятии людьми условий окружения соответствует тенденциям эволюции современной психологии (Гришина, 2007; Лактионова, 2017; Махнач, 2016; Росс, Нисбетт, 1999; и др.). В анализ полученных данных нами также включались социально-демографические и служебно-должностные характеристики респондентов и их производные (суммы). В ходе исследования были использованы разные методы параметрической статистики: описательная, t-сравнение, корреляционный, факторный, множественный регрессионный анализы и др. В настоящей статье будут рассмотрены результаты применения первых трех методов.

Наличный эмпирический материал позволял многократно делить общую выборку (482 чел.) на группы как по первичным характеристикам (пол, должность, профессиональная сфера, возраст, стаж и др.), так и по их производным (полнота самореализации в семейной сфере, быстрота карьеры и др.). В первом цикле расчетов изучались связи и различия между представителями разных профессий, должности, пола и самореализации в семье; во втором цикле — то же в каждой из профессиональных групп (госслужащих, менеджеров, инженеров). В общей выборке и в каждой из профессиональных сфер различались три подгруппы (по полу две) и сопоставлялись данные двух крайних: специалистов и руководителей среднего и высшего звена⁴; реализованных в семейной

⁴ Руководители низового звена относились к промежуточной группе. Индекс должности (должностной позиции респондента в организации) выставлялся соответственно типичной иерархии: 8–7–6 — руководящие работники министерства, руководители высшего звена управления предприятием, организацией; 5 — руководители среднего звена (начальники цеха, отдела, департамента и т.д.); 4 — руководитель низового звена управления, заместитель руководителя всех уровней (на эти должности нередко назначают людей, вследствие необходимости заполнения вакансии, как поощрение за многолетнюю работу, надежность, личную преданность и пр.); 3 — специалисты (инженеры, менеджеры, мастер и т.п. — лица, имеющие среднее и высшее специальное образование); 2 — квалифицированный рабочий (имеющий опыт работы и профессиональную подготовку, включенный в рабочую группу); 1 — неквалифицированный работник.

сфере (состоящих в браке не менее 5 лет, имеющих не менее 1 ребенка) и нереализованных (не состоящих в данное время в браке, не имеющих опыта семейной жизни, не имеющих детей).

Основанием для принятия/отклонения рабочих гипотез выступала мера увеличения/ослабления связи между переменными (или различия между выделяемыми группами). В данной работе внимание акцентировалось на пространственных аспектах — на «принадлежности» анализируемых условий целостным фрагментам социальной среды⁵.

Результаты исследования

Эмпирические данные в их большей части были нормально распределены, асимметрия и эксцесс оставались в пределах [≤ 1.000], что позволяло как выдвигать, так и проверять гипотезы. В ранее проведенных исследованиях подтверждена надежность и валидность методики (Толочек и др., 2011; Толочек, Денисова, 2013; Толочек, Журавлева, 2015).

Исследовались субъективные оценки роли в становлении субъекта родительской семьи, родственников, друзей, супруги/супруга и детей, руководителей и рабочих групп (рабочая среда), в целом роль мезосреды (науки, искусства, религии и др.). Согласно полученным эмпирикам, три подвыборки оказались сходными по средним статистикам и стандартным отклонениям как по исходным оценкам, так и по суммарным (обобщенным), вычисляемым (см. таблицу 1). Следовательно, данные трех групп обследованных можно сопоставлять; в каждой из них отмечены выраженные межиндивидуальные вариации по всем анализируемым переменным: диапазон оценок составлял от 0 до 8 (т.е. охватывал весь интервал шкалы), стандартные отклонения — от 1.2 до 2 баллов.

При проведении *t*-сравнения различия субъективной значимости у представителей трех *профессиональных групп* достигают порогового уровня в отношении 7–11 переменных из 15, или в отношении 47% анализируемых переменных (менеджеры/инженеры), 67% (менеджеры/госслужащие) и 73% (инженеры/госслужащие).

Ожидаемо также подтвердились межгрупповые различия между мужчинами и женщинами, не ожидаемо — различия в каждой из представленных профессиональных групп, при их делении по критерию пола, должностной позиции, полноты самореализации в семье (см. таблицу 2). Ранее нами также отмечалось, что межгрупповые различия сохраняются при делении и других профессиональных выборок по разным критериям — полу, возрасту, профессии, быстроте профессиональной карьеры и др. (Толочек и др., 2011; Толочек, Денисова, 2013; Толочек, Журавлева, 2015).

⁵ Ранее в цикле независимых исследований (Толочек и др., 2011; Толочек, Журавлева, 2015) нами было показано, что условия социальной среды, как правило, представляют довольно устойчивые, целостные и замкнутые пространства, «круги», фрагменты социального окружения (своя и родительская семья, родственники, рабочие группы и др.).

Таблица 1

Описательные, основные и вторичные статистики социально-демографических, профессионально-должностных характеристик выборок субъектов (государственных служащих, менеджеров, инженеров) и их оценок условий окружения как «факторов профессионализма»

Переменные	Госслужащие (132 чел.)		Менеджеры (221 чел.)		Инженеры (129 чел.)	
	М	SD	М	SD	М	SD
Пол	0.6	0.48	0.6	0.51	0.8	0.41
Возраст	39.9	7.63	37.2	7.89	44.1	12.24
Стаж работы	19.7	8.28	16.2	8.35	23.5	12.70
Стаж управленческой деятельности	9.8	7.63	6.8	6.99	11.1	10.24
Должность	4.5	1.57	3.7	1.63	3.4	1.13
Брак	0.7	0.44	0.7	0.45	0.8	0.93
Стаж семейный	13.2	9.29	10.8	9.54	18.3	13.18
Дети	1.4	1.33	1.1	0.9	1.5	0.94
<i>Суммарные переменные (субъективные оценки)</i>						
Родительская семья	15.9	4.41	17.9	3.22	15.5	4.77
Родственники	15.6	5.93	12.4	6.17	11.1	6.55
Межличностные отношения	9.2	6.36	8.9	6.15	7.0	5.82
Семейная среда	5.2	4.95	4.5	4.27	4.2	4.46
Рабочая среда	4.4	2.31	9.1	3.89	8.1	5.01
Мезосреда	10.0	8.09	10.9	6.99	8.1	6.51

Ввиду большого размера сравниваемых групп (129, 132 и 221 чел.) статистическая значимость фиксируется уже при различии групповых средних порядка 0.50 балла (этот статистический факт будет учитываться нами в последующем анализе). При разделении выборки по профессиональным сферам и последующих делениях по критериям *должностной позиции* (специалисты/руководители), *полу* (мужчины/женщины), *полноте самореализации в семейной сфере* (реализованные/нереализованные) сохранялись статистически значимые различия, как и различия средних, превышающие величину 0.50 в отношении 6–9 переменных, или 40–60% их общего числа (в таблице 2 представлены результаты деления в общей выборке и в выборке менеджеров).

Ожидалось, что межгрупповые различия у представителей трех профессиональных групп не сводятся к отдельным «факторам профессионализма», что они согласованы и как-то связаны между собой⁶. Если рассматривать

⁶ Ввиду того что при раздельном анализе социальных групп (мужчин/женщин, специалистов/руководителей и пр.) они различаются и по размеру – от 307/175 чел. (мужчины/женщины) до 9 (инженеры/руководители), мы ориентируемся не столько на констатации достижения уровня статистической значимости связи или различия, сколько на величины этих связей,

Таблица 2

Статистики *t*-сравнения субъективной значимости условий среды как «факторов профессионализма» в выделенных группах из общей выборки (государственных служащих, менеджеров, инженеров – 482 чел.) и выборки менеджеров (221 чел.)

Переменные: значимость условий	Общая выборка				Выборка менеджеров			
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8
Отца	3.5	5.5	4.5	3.4	3.5	4.7	3.9	3.1
Матери	4.7	5.7	4.9	5.3	5.0	5.3	4.8	5.4
Братьев/ сестер	1.5	1.9	1.6	1.7	1.6	1.6	1.4	1.9
Родственников	1.6	2.3	2.0	1.9	1.6	2.3	1.9	1.4
Друзей	2.9	3.2	2.9	3.1	1.4	2.1	2.7	3.1
Женщин	2.3	2.5	2.3	2.7	3.1	3.1	2.7	2.2
Мужчин	2.7	3.8	3.0	3.1	2.7	4.2	3.8	2.4
Супругов	2.3	3.3	3.5	0.5	2.5	3.4	3.5	0.5
Детей	1.7	1.9	2.3	0.4	1.8	1.5	2.2	0.3
Руководителей	3.9	5.6	4.8	4.3	4.4	5.3	4.9	4.2
Рабочих групп	3.8	4.64	4.3	4.3	4.1	4.6	4.5	4.2
Обстоятельств	3.2	3.6	3.2	3.2	3.8	4.1	4.1	3.2
Науки	2.9	3.4	3.2	2.7	2.7	3.4	3.3	2.2
Искусства	1.9	2.2	2.0	2.0	2.0	3.4	2.2	1.8
Религии	1.3	1.4	1.2	1.3	1.3	1.8	1.4	0.8
Количество значимых различий и различий с $M_i \geq 0.50$	8/9	8/9	5/5	5/5	4/7	4/7	5/9	5/9

Примечание. M_i – средние по группе. M1 – специалисты; M2 – руководители среднего и высшего звена управления; M3 – реализованные в семейной сфере; M4 – нереализованные; M5 – менеджеры-специалисты; M6 – менеджеры-руководители; M7 – менеджеры, реализованные в семейной сфере; M8 – менеджеры, не реализованные в семейной сфере. Полужирным шрифтом выделены условия среды, в отношении которых межгрупповые различия значимы на уровне 0.01–0.001.

условно выделяя три уровня: $r \geq [0.300]$, $r \geq [0.500]$, $r \geq [0.700]$. В литературе их понимают как слабые, средние и сильные; кроме того, помимо констатации вероятности связи двух переменных (x , y), важен и вопрос меры детерминации вариации одной переменной со стороны другой, или коэффициент детерминации (R), который понимается как квадрат коэффициента корреляции: $R = r^2$.

связи только части наиболее «весомых» и информативных переменных (11 из 15 «факторов профессионализма», управленческий и семейный стаж, статус должности), отметим, что в *общей выборке* 307 мужчин выделено 22 интеркорреляции с $[r > 0.300]$, в том числе 4 с $[r > 0.500]$ и 0 с $r \geq [0.700]$; у 175 женщин — 18, 5 и 0 соответственно; в группе специалистов (221 чел.) — 22, 4, 0; в группе руководителей (159 чел.) — 18, 5, 0. При выделении из общей выборки 77 *нереализованных* в семейной сфере имелось 14 корреляций с $r \geq [0.300]$, в том числе 2 с $r \geq [0.500]$ и 0 с $r \geq [0.700]$; у 294 *реализованных* — 25, 6 и 0 соответственно.

При проведении аналогичных расчетов в выборке *менеджеров* в группе *специалистов* (95 чел.) выделено 20, 4 и 0 корреляций; в группе *руководителей* среднего и высшего звена (88 чел.) 12, 6 и 0 соответственно; при делении выборки менеджеров по критерию самореализации в семейной сфере у 44 *нереализованных* выделено 26, 5 и 1 корреляция; в группе *реализованных* — 20, 7 и 0 (см. таблицу 3).

При проведении таких же расчетов в выборке *инженеров-специалистов* (87 чел.) выделено 11, 5, 2 корреляции, а *инженеров-руководителей* (9 чел.) — 41, 23 и 11 соответственно; при делении выборки инженеров по критерию самореализации в семейной сфере у 20 *нереализованных* выделено 26, 5, 2; у *реализованных* — 32, 9, 2 корреляции. В выборке *государственных служащих* у *руководителей* (69 чел.) имелось 27, 5, 1 корреляция с выделенными уровнями, у *специалистов* (39 чел.) — 36, 10, 0; при делении госслужащих по критерию полноты самореализации в семейной сфере у *нереализованных* (16 чел.) выделено 31, 9, 1, а у *реализованных* (87 чел.) — 35, 6, 1 корреляция соответственно. Примечательно, что в группах, выделяемых по разным критериям (мужчины/женщины, специалисты/руководители, реализованные/не реализованные в семейной жизни), интеркорреляции чаще не совпадают по величине и плеядам. При анализе меньших по размеру профессиональных групп число и теснота корреляций заметно возрастают. Другими словами, полученные результаты подтверждают предположение о том, что ряды отдельных условий среды действительно формируют относительно замкнутые пространства, своеобразные для представителей разных социальных групп, более четко различаемые в небольших выборках и скрываемые «размытостью статистики» при возрастании числа обследованных.

Проявленность своеобразных плеяд в каждой из выделяемых групп указывает на позитивное влияние некоторых условий среды на разные аспекты социальной успешности человека. Поэтому на следующем этапе работы были осуществлены новые группировки переменных с последующими статистическими расчетами. Отмечаемое и ранее во всех профессиональных выборках (Толочек и др., 2011; Толочек, Денисова, 2013; Толочек, Журавлева, 2015) сходное влияние отдельных переменных (образования и должности матери, роли матери и отца; друзей, мужчин и женщин, руководителей и рабочих групп, условий мезосреды) на разные аспекты успешности субъекта (динамику роста профессионализма, быстроту должностного продвижения и др.) давало основания ожидать, что и их общее (суммарное) влияние соответственно отразится в возрастании величин коэффициентов корреляции условий среды

Таблица 3

Коэффициенты корреляции субъективных оценок роли условий среды в становлении профессионализма и индексов социальной успешности в двух подгруппах менеджеров

Нереализованные (41 чел.)	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Отец	0.01	0.23	0.39	0.32	0.31	0.00	0.01	0.16	0.44	0.05	0.03
2. Друзья		0.33	0.30	-0.08	0.00	0.41	-0.11	0.20	-0.21	0.00	0.30
3. Женщины			0.72	0.23	0.41	0.14	0.08	0.39	-0.10	-0.17	0.15
4. Мужчины				0.22	0.63	0.37	0.12	0.46	0.10	0.14	0.14
5. Супруг/супруга					0.18	0.07	0.32	0.07	0.23	-0.13	0.17
6. Руководители						0.33	0.25	0.41	0.19	0.31	0.38
7. Рабочие группы							0.17	0.37	0.07	0.09	-0.10
8. Наука								0.50	0.10	0.22	0.00
9. Искусство									-0.05	0.27	-0.13
10. Стаж управления										0.44	0.00
11. Должность											0.00
12. Стаж семейный											
Реализованные (119 чел.)	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Отец	0.09	0.04	0.08	0.00	-0.16	0.02	0.10	0.01	0.02	0.09	0.06
2. Друзья		0.46	0.42	0.33	0.39	0.30	0.28	0.21	0.17	0.13	0.14
3. Женщины			0.60	0.16	0.24	0.21	0.38	0.32	-0.12	0.02	-0.13
4. Мужчины				0.07	0.29	0.30	0.36	0.26	0.04	0.26	-0.11
5. Супруг/супруга					0.25	0.02	0.22	0.33	0.00	0.02	0.09
6. Руководители						0.65	0.36	0.18	0.05	0.08	0.05
7. Рабочие группы							0.30	0.24	0.03	0.07	0.18
8. Наука								0.55	0.01	0.02	0.02
9. Искусство									0.01	0.02	0.00
10. Стаж управления										0.60	0.50
11. Должность											0.11
12. Стаж семейный											

Примечание. Ввиду того что отдельные переменные (роль матери, искусства, родственников и пр.) слабо коррелируют с другими, они в таблице не представлены. Полужирным шрифтом в таблицах 3 и 4 выделены коэффициенты, значимые на уровне 0.01–0.001.

и аспектов успешности, а также — в усилении межгрупповых *t*-различий. Как и на первом этапе исследования, для проверки наших предположений анализировались самооценки влияния на социальную успешность субъекта его *родительской семьи* (образование и занимаемая должность, признаваемая роль отца и матери), *родственников* (роль братьев/сестер и близких родственников) *друзей* (мужчины, женщины) и межличностных отношений, *своей семьи* (роль супруги(а) и детей), *рабочей среды* (роль руководителя и рабочих групп), *мезосреды* (роль науки, искусства, религии).

Итак, изучение связей условий среды и успешности человека на новых профессиональных выборках, при большем числе социальных групп, выделяемых по разным критериям, при использовании разных статистик (первичных, вторичных, суммарных) подтверждает как ранее полученные результаты, так и наши рабочие гипотезы. Своеобразие комбинаций связей условий среды и успешности человека в каждой из выделяемых групп указывает на существование, вероятно, типичных для их представителей сочетаний условий окружения и аспектов успешности.

При проведении *t-сравнения* для независимых групп арифметическое возращание суммарных оценок отразилось в статистически значимых *межгрупповых различиях* по всем группировкам переменных. Это подтверждает предположения об относительной замкнутости каждого из выделяемых субпространств (родительской и своей семьи, рабочей группы и др.), о том, что его основные условия чаще «работают однонаправленно», играют позитивную/негативную роль в успешности человека или же в своем большинстве нейтральны, о том, что условия социального окружения определяют последующие социальные статусы человека (как руководителя или специалиста, как успешно реализованного в семейной жизни и пр.). Однако, согласно результатам *корреляционного анализа*, усиления роли всех условий субпространств в продолжительности управленческого и семейного стажа, как и статуса должности, не отмечено ни в целом по выборке, ни при ее разделении на разные социальные группы (по критерию профессии, пола, должности, самореализации в семье). Напротив, согласно полученным коэффициентам, у более успешных профессионалов имеют место ослабления связей между «факторами» и тремя критериями социальной успешности человека — стажем управленческой работы, стажем семейной жизни и занимаемой должностью (см. таблицу 4). Своеобразие корреляционных плеяд, различие тесноты связей в каждой из выделенных групп сохранялось, что также подтверждает существование некоторых типичных сочетаний условий окружения и аспектов успешности человека.

Обсуждение результатов

В обсуждении сложных вопросов отношений условий окружения и социальной успешности людей, с учетом условностей параметрической статистики, мы акцентировали внимание не на выявлении статистически значимых коэффициентов корреляции связи переменных и значимости различий выделенных групп обследованных, а на конфигурации корреляционных плеяд, на величинах различий, на их повторяемости в новых циклах статистических расчетов. Выше отмечалось, что и ранее (Толочек и др., 2011; Толочек, Денисова, 2013; Толочек, Журавлева, 2015; и др.) подтверждались связи между субъективными оценками роли в положительной динамике профессионализма субъекта, в успешности его «вертикальной» карьеры таких показателей, как образование отца и матери (от $r = 0.050$ до $r = 0.600$), роль руководителей и рабочих групп ($r = 0.100$ – 0.800), «вклад» супруга/супруги и детей ($r = 0.000$ – 0.600) и др. Если разные ресурсы действительно «суммируются», то их арифметические или логарифмические сложения должны проявиться в

Таблица 4

**Коэффициенты корреляции суммарных оценок роли комплексов условий среды
в становлении профессионализма и индексов социальной успешности
в двух подгруппах менеджеров**

Нереализованные (41 чел.)	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Стаж управления	0.36	0.18	0.10	0.16	-0.07	0.17	0.11	-0.04
2. Должность	1	0.13	-0.13	-0.02	-0.02	-0.21	0.21	0.22
3. Стаж семейный		1	-0.19	-0.20	0.23	0.06	0.20	-0.03
4. Родительская семья			1	-0.08	-0.07	0.07	0.06	-0.01
5. Родственники				1	0.43	0.34	0.15	0.43
6. Друзья					1	0.16	0.43	0.45
7. Семейная среда						1	0.12	0.31
8. Рабочая среда							1	0.32
9. Мезосреда								1
Реализованные (119 чел.)	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Стаж управления	0.40	0.50	0.02	0.05	0.04	-0.18	0.03	-0.14
2. Должность	1	0.11	0.04	0.08	0.19	-0.15	0.08	-0.08
3. Стаж семейный		1	-0.02	-0.02	-0.05	0.02	0.01	-0.14
4. Родительская семья			1	0.30	0.09	0.03	-0.04	0.02
5. Родственники				1	0.21	0.15	-0.09	0.13
6. Друзья					1	0.24	0.39	0.33
7. Семейная среда						1	0.16	0.45
8. Рабочая среда							1	0.30
9. Мезосреда								1

более весомых «вкладах» в социальную успешность человека. Если они, рассматриваемые как отдельно действующие условия среды, коррелируют между собой в интервале $r = 0.050-0.800$, то можно было бы ожидать, что их объединение как представленность определенной субсреды относительно целостного социального пространства проявится в возросших интеркорреляциях — до $0.500-0.900$. Однако, согласно полученным результатам, такого взаимного усиления не произошло; коэффициенты интеркорреляций условий выделенных групп (родительской семьи и своей, круга родственников и друзей, рабочей и семейной среды и пр.) остались в ограниченном интервале $0.000-0.500$. Если провести несложные подсчеты, мы обнаружим, что *суммы интеркорреляций оценок отдельных условий среды в 4–5 раз больше коэффициентов корреляций сумм тех же условий*. Даже признавая возможные погрешности подобных вычислений, мы видим факты не усиления, а ослабления суммарного, квази-совместного влияния условий среды на успешность человека (см. таблицы 3, 4).

Вернемся к содержанию обсуждаемых условий. Специалисты признают, что в полной семье в воспитании ребенка так или иначе участвуют оба родителя; среди друзей и членов рабочих групп представлены женщины и мужчины;

в профессиональном становлении субъекта участвуют многие — родители, сверстники, педагоги, руководители, коллеги; в культуре современного общества так или иначе представлены наука, искусство, религия. Но при этом разные люди в разной степени восприимчивы к воздействию на них тех условий, которые сравнительно одинаково представлены в социальном окружении каждого человека. Поэтому, как мы уже отмечали выше, допускалось, что совместное влияние условий окружения дает больше, чем раздельное (Водопьянова, 2014; Котовская, 2016; Cicchetti, Rogosch, 1997; и др.). Полученные нами результаты это не подтверждают, а точнее — даже опровергают.

В нашем исследовании при разных вариантах расчетов эффекты «сложения», «накопления», «агрегирования», взаимного усиления условий окружения, проявляющих себя как ресурсы социальной успешности человека, не подтвердились. Вероятно, количество «обобщенных» условий среды, оказывающих влияние на человека, не «переходит в качество». Они не действуют совместно и синергично, человек их воспринимает дифференцированно, пристрастно, избирательно. Показательно, что суммарное влияние на человека условий среды с возрастом может даже снижаться, — следовательно, воздействия условий окружения не суммируются ни в пространстве, ни во времени (эти аспекты проблемы нами изучаются, соответствующие результаты расчетов получены, но в настоящей статье не рассматриваются).

Принципиальные вопросы обсуждаемой проблемы состояли не в том, влияют ли те или иные условия среды на социальную успешность человека, а в том, усиливаются ли эффекты их воздействия при их сочетании (сложении, совмещении); равнозначно ли влияние таких условий на разных людей; сохраняется ли прежняя субъективная значимость условий при изменении человеком социального статуса (вступлении в брак, рождении ребенка, расторжении брака, назначении на новую должность и пр.). Аргументов в пользу положительных ответов на эти вопросы мы не получили. Большая часть рассматриваемых нами «*факторов профессионализма*» — внешних условий — в целом по выборке нейтральна, часть — слабо позитивно или негативно влияет на отдельные стороны социальной успешности человека. В своем большинстве одни условия действуют сопряженно с другими, не выступая в одном пространстве и времени («здесь и теперь»), но механизмы таких синергий условий пока не ясны.

В каждой социальной группе (мужчин и женщин, специалистов и руководителей и др.) плеяды условий различаются по конфигурации и тесноте связей. При уменьшении размера выборки (на 50–70–85%) теснота связей возрастает, что указывает на наличие как типичных для представителей каждой социальной группы, так и уникальных воздействий условий окружения на человека. У людей с разными индивидуальными особенностями, работающих в разных профессиональных сферах, занимающих разные должностные позиции, взаимодействующих с разными группами коллег и по завершении работы возвращающихся в свою особую семейную среду, имеют место типовые паттерны значимых для них внешних условий, а у каждого отдельного человека — уникальные для него паттерны условий. И при этом каждая микро- и мезосреда (родительская и своя семья, рабочие группы, корпоративная куль-

тура организации и пр.) воздействует на человека не диффузно, не «в целом», не безгранично. Отметим выраженную избирательность людей в оценках роли разных условий. Подобные оценки чаще всего невысоки и отражают субъективную значимость одних условий при нейтральности других, указывая на то, что влияние даже немногих условий окружения является достаточным, чтобы выступать в качестве необходимых ресурсов для человека. Другими словами, и в этих фактах нет подтверждения эффектов «сложения», накопления ресурсов вследствие воздействия большего числа благоприятных условий окружения, выделенных как субъективно более значимые.

Обратим внимание на связи меры гомогенности социальных групп, оценок условий среды как «факторов профессионализма» и аспектов социальной успешности человека. Примечательно, что именно в выборке *инженеров* мы находим большую долю тесных интеркорреляций. В сравнении с другими (госслужащими и менеджерами) обследуемые нами инженеры имеют профильное техническое образование, работают на промышленных предприятиях в устойчивых рабочих группах (иначе говоря, результаты их деятельности конкретны, практически представлены при прямой личной ответственности, а корпоративная культура стабильна), тогда как госслужащие и менеджеры имеют разное базовое образование, заняты в разных сферах деятельности, результаты которой нередко отделены по времени и определяются воздействием множества факторов, их персональная ответственность нередко «размыта». Большая представленность тесных интеркорреляций в выборке *инженеров* также подтверждает наличие типичных условий для представителей каждой социальной группы, предопределяющих как выбор человеком профессии, так и особенности его самореализации в разных сферах (в том числе трудовой и семейной).

Отметим и проявления относительной замкнутости социальных субсред, субпространств: родительской семьи, своей семьи, рабочих групп, устойчивых межличностных связей человека. Так, например, положительно коррелирующие между собой «друзья», «мужчины» и «женщины» могут отрицательно коррелировать с рассматриваемыми нами критериями успешности; признание высокой роли матери в профессиональном становлении часто отрицательно коррелирует с самореализацией человека в семейной сфере (его состоянием в браке, стажем семейной жизни, количеством детей); признание роли искусства и религии — с должностным продвижением и т.д. (см. таблицы 3, 4).

Также обратим внимание на то, что средние групповые оценки большей части «факторов профессионализма» у представителей всех выделяемых групп заметно меньше средней ожидаемой оценки ($M_{cp} = 4.0$; см. таблицу 2). Другими словами, все лица, состоявшие как профессионалы, в большинстве своем (294 из 482 чел., или 61%) успешно реализованные в семейной сфере, свою социальную успешность «обеспечивают» и «поддерживают» благодаря лишь немногим из им доступных условий социальной среды. Так, например, оценки условий среды как позитивных у 77 человек (16% выборки), не реализованных в семейной сфере (не состоящих в браке, не имеющих детей и пятилетнего стажа семейной жизни), лишь на 0.5 балла (6% интервала шкалы

оценки) уступают соответствующим оценкам их более успешных коллег. Также количественно незначительны различия групп руководителей высшего и среднего звена и специалистов, т.е. лиц, не «сделавших карьеру». Другими словами, феномен «ресурсы» не объясняется простыми *количественными* измерениями условий окружения, их стабильностью во времени, их четкой «валентностью». Более адекватным видится объяснение ресурсов как *процессов*, как *качественных* преобразований связей внешних и внутренних условий, как *изменения структур* этих связей.

Вероятно, также есть мало оснований выделять общие, равнозначные для всех людей условия среды как ресурсы (что, например, косвенно проявляется в тенденции изучать данные обследований сотен и тысяч респондентов, выделяя при этом десятки разных условий как ресурсы (Masten, Obradović, 2006; и др.). Увеличение числа корреляций и тесноты связи переменных в меньших по размеру, но более гомогенных выборках (например, у инженеров) указывает на явно типовые и специфические комбинации определенных условий окружения, более значимых для представителей конкретных социальных групп.

Еще раз выделим наиболее важные аспекты обсуждаемой проблемы. Согласно рабочим гипотезам, предполагалось, что субъективные оценки (от 0 до 8 баллов) условий среды являются чем-то большим, нежели лишь обозначение некоторых благоприятных условий, как-то содействующих становлению профессионализма человека, его успешности в разных сферах жизнедеятельности. В одной из последних работ Б.Ф. Ломов (Ломов, 1999) ввел важное для нашего обсуждения разграничение: под *детерминантами* понимаются те фрагменты действительности, которые непосредственно вызывают определенные психологические и социально-психологические эффекты; под *факторами* — те, которые так или иначе содействуют появлению изучаемых эффектов; под *условиями* — сравнительно нейтральные фрагменты социального окружения. Изначально все условия среды рассматривались нами как *условия*, которые могут быть нейтральными или выступать как *факторы*, т.е. активно содействовать успешности субъекта. Оценки (выше нуля) субъективной значимости для человека некоторых условий означали, что они отнюдь не нейтральны для него. Предложение оценивать разные условия как «*факторы профессионализма*» также указывало на их особый статус для человека, их позиционирование в его субъективном восприятии как особенных, отличных от других, способствующих его успешности, что де-факто переводило их из статуса *условий* в статус *факторов*. Принимая во внимание важные различия между представителями выделяемых групп — к 37–44 годам (см. таблицу 1) одни из них стали руководителями среднего и высшего звена, имеют семью и детей, другие остались на первых ступенях карьеры, им не удалось устроить свою семейную жизнь, — должно признать, что некоторые условия социального окружения человека могут становиться чрезвычайно важными обстоятельствами в его жизни, приобретать особое качество *ресурсов*, сравнительно с другими условиями, остающимися лишь *условиями*. Другими словами, одни и те же условия окружения для разных людей могут выступать как нейтральные *условия* или как *факторы* успешности, т.е. как *ресурсы*.

Обратим внимание на еще один примечательный факт. При делениях общей выборки на разные социальные группы и проведении расчетов отдельных условий и сумм условий усиливаются связи между *отдельными условиями разных субпространств* и ослабевают — между всеми условиями этих субпространств. Ключевым моментом становления и проявления эффектов интеграции комплексов условий среды выступает не их пространственное соседство, не их рядоположенность как частей одного социального пространства, а, скорее их отношения *дополнительности*, возможность их *оперативной актуализации* как согласования пространственных, темпоральных и других аспектов их воздействия и взаимодействия. Иными словами, феномен ресурсов включает нечто большее, чем лишь пространственные и темпоральные параметры изучаемых нами явлений, на измерение которых «заточены» наши методические инструменты.

Завершая обсуждение проблемы, признаем, что в целом нами не получены аргументы в пользу наличия эффекта обобщения, суммирования, «накопления», «интеграции» ресурсов. Разные условия среды как возможные *ресурсы* могут находиться в отдельных и отделенных друг от друга фрагментах социального пространства и при этом могут как-то взаимодействовать друг с другом, тогда как соседствующие условия, присущие одному фрагменту социального пространства, не всегда усиливают друг друга в эффектах их актуализации как ресурсов. Методами параметрической статистики не подтверждаются преимущества суммарных воздействий условий в сравнении с ролью отдельных, парциально воздействующих условий как факторов успешности субъекта.

Признаем, что вопросы механизмов *актуализации субъектом условий среды как ресурсов* есть отдельная тема, требующая дополнительного изучения. Это вопросы не столько условий окружения как таковых, сколько следствий особой *активности человека* в его взаимодействии с миром. В этом плане близким аналогом выступает «стресс-индуцированный рост» («посттравматический рост») — парадоксальный эффект позитивных психологических последствий у некоторых людей, переживших травматические события (Леонтьев, 2016; Calhoun, Tedeschi, 2006; Joseph, Linley, 2008; Tedeschi, Calhoun, 2004). Принципиально важным в этих явлениях видится именно изменение человеком его рефлексии травматического события и последующее формирование новых механизмов реагирования. Так, А. Линли с коллегами наиболее действенными психологическими механизмами личностных трансформаций считают мудрость. Ее содержание раскрывается ими посредством трех «измерений»: 1) признание человеком факта неопределенности ситуации и становление опыта управления ею; 2) признание своих ограничений; 3) интеграция аффективных и рассудочных механизмов реагирования (Linley, Joseph, 2004; Joseph, Linley, 2008). Другими словами, при «стресс-индуцированном росте» нет выраженного притока, прибавления, накопления новых условий внешней или внутренней среды, но есть очевидные проявления *внутренних перестроек*, реорганизации человеком своего внутреннего мира, в том числе признание своих *ограничений*; есть становление нового видения и нового отношения к миру внешнему, в том числе — признание его сложности,

непредсказуемости, *невозможности полного управления обстоятельствами*. В целом, ни в одном из трех «измерений» не представлены предельно полные наборы благоприятных условий, но в каждом из названных «измерений» отражается лучшее управление человеком имеющимися у него возможностями, т.е. формирование новых механизмов его взаимодействия с окружением.

Можно соглашаться с нередкими констатациями учеными факта наличия кумулятивных эффектов *негативных воздействий* на человека (Бонкало, Цыганкова, 2015; Водопьянова, 2014; Демин, 2021; Лактионова, 2017; Махнач, 2016; Хазова, Дорьева, 2011; Masten, Obradović, 2006; и др.), но неочевидно, что верно и обратное — что суммирование *позитивных факторов* непременно дает большие эффекты. Здесь обратим внимание на следующее: тема ресурсов обычно изучается на выборках людей со сниженным уровнем социального функционирования (безработных, инвалидов, семей с детьми-инвалидами, регулярно переживающих стрессовые состояния, и т.п.), когда каждый «добавляемый» *негативный* фактор (снижение доходов, заболевания и пр.) легко усугубляет тяжелое состояние всей «системы» — здоровья человека, самочувствия, его уверенности в будущем, отношений в семье, социальное функционирование семьи. Иная постановка проблемы — являются ли *ресурсами* кумулятивно *позитивно влияющие условия* социальной среды, выступают ли они *ресурсами* для лиц *социально успешных*, для повышающих свою социальную успешность, свой «социальный потенциал» — переводит ее в статус открытых вопросов.

Итак, полученные эмпирические результаты подтверждают рабочие гипотезы. Итогом апробации двух «техник измерения» феномена ресурсов, использования разных подходов — типового аналитического и суммирующего (оперирования отдельными переменными и их суммами) — стали преимущественно отрицательные констатации. Можно предполагать, что разные условия социальной среды потенциально выступают основаниями разных ресурсов и имеют разную силу воздействия. Условия среды, «позитивно» и «негативно» влияющие на человека, суть разные явления: повышение уровня функциональной системы достигается ее качественными перестройками, тогда как снижение объясняется ослаблением процессов ее функционирования, снижением ее количественных характеристик. Вероятно, ресурсы есть «многогранное», «многослойное», «процессуальное» явление, по-разному представленное в разных функциональных системах человека; явление, оставляющее свои «следы» разными эффектами с разными темпоральными параметрами. В настоящее время исследования проблемы ресурсов представляют собой скорее пример большой, но не обобщенной массы знаний, «эмпирической многоаспектности» (по Я.А. Пономареву).

Выводы

1. Условия социальной среды различаются по их воздействию на представителей разного пола, возраста, на работающих в разных сферах деятельности, имеющих разный социальный опыт.

2. Совместное воздействие позитивных условий среды на человека не суммируется, не проявляется в более сильных эффектах, нежели при их избирательных действиях.

3. Отмечаются следующие особенности влияния условий социальной среды на социальную успешность субъекта: 1) выраженная специфичность этого влияния; 2) его парциальность (чаще отдельные влияния, а не их суммарные эффекты); 3) различие состава, диапазона и структуры актуализируемых условий среды как ресурсов успешности, меры ее детерминации у представителей разных выделенных групп; 4) в отношении одних проявлений социальной успешности человека (занимаемая должность, стаж управленческой деятельности и семейной жизни) влияния тех или иных условий окружения могут быть позитивными, в то время как в отношении других — негативными.

4. Каждая из субсред жизнедеятельности человека (родительская и своя семья, рабочие группы и др.) являются относительно закрытыми социальными пространствами, стабилизирующими влияние одних условий среды и ограничивающими влияние других условий.

Литература

- Бонкало, Т. И., Цыганкова, М. Н. (2015). *Актуализация личностного и профессионального самоопределения обучающихся с ОВЗ в условиях инклюзивного образования*. М.: Издательство РГСУ.
- Водошнянова, Н. Е. (2014). *Ресурсное обеспечение противодействия профессиональному выгоранию субъектов труда (на примере специалистов «субъект-субъектных» профессий)* [Автореферат докторской диссертации]. Санкт-Петербургский государственный университет.
- Гришина, Н. В. (2007). Психология жизненного пути. *Психологический журнал*, 28(5), 81–88.
- Демин, А. Н. (2021). Психология прекарной занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению. *Организационная психология*, 11(2), 98–123.
- Кибальченко, И. А., Эксакусто, Т. В. (2021). *Психология креативности, одаренности и гениальности*. Таганрог: Изд-во Южного федерального университета.
- Котовская, С. В. (2016). Синергетическая биопсихосоциальная модель жизнеспособности представителей трудных профессий. В кн. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая (отв. ред.), *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* (с. 556–569). М.: Институт психологии РАН.
- Лактионова, А. И. (2017). *Жизнеспособность и социальная адаптация подростков*. М.: Институт психологии РАН.
- Леонтьев, Д. А. (2016). Удары судьбы как стимулы личностного развития: феномен посттравматического роста. В кн. А. В. Махнач, Л. Г. Дикая (отв. ред.), *Жизнеспособность человека: индивидуальные, профессиональные и социальные аспекты* (с. 142–158). М.: Институт психологии РАН.
- Ломов, Б. Ф. (1999). *Проблемы и стратегия психологического исследования*. М.: Наука.
- Махнач, А. В. (2016). *Жизнеспособность человека и семьи: социально-психологическая парадигма*. М.: Институт психологии РАН.
- Ожиганова, Г. В. (2020). *Духовная личность*. М.: Институт психологии РАН.
- Росс, Л., Нисбетт, Р. (1999). *Человек и ситуация. Перспективы социальной психологии*. М.: Аспект Пресс.

- Толочек, В. А. (2009). Профессиональная успешность: от способностей к ресурсам (дополняющие парадигмы). *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 6(3), 27–61.
- Толочек, В. А., Денисова, В. Г. (2013). Динамика профессионального становления в представлениях субъекта: самооценки как самодостаточные эмпирические данные. *Психологический журнал*, 34(6), 29–39.
- Толочек, В. А., Денисова, В. Г., Журавлева, Н. И. (2011). Динамика и условия становления субъекта в социономических профессиях. *Психологический журнал*, 32(6), 41–48.
- Толочек, В. А., Журавлева Н. И. (2015). Динамика актуализации ресурсов субъекта на протяжении профессиональной карьеры. *Психологический журнал*, 36(1), 91–107.
- Хазова, С. А., Дорьева, Е. А. (2012). *Ресурсы субъекта: теория и практика исследования*. Кострома: Изд-во КГУ им. Н.А. Некрасова.

Ссылки на зарубежные источники см. в разделе *References* после англоязычного блока.

References

- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, 229–253.
- Bonkalo, T. I., & Tsygankova, M. N. (2015). *Aktualizatsiya lichnostnogo i professional'nogo samoopredeleniya obuchayushchikhsya s OVZ v usloviyakh inkluzivnogo obrazovaniya* [Actualization of personal and professional self-determination of students with disabilities in the context of inclusive education]. Moscow: RSSU Publishing House.
- Calhoun, L. G., & Tedeschi, R. G. (2006). The foundations of posttraumatic growth: An expanded framework. In L. G. Calhoun & R. G. Tedeschi (Eds.), *Handbook of posttraumatic growth: Research and practice* (pp. 3–23). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cicchetti, D., & Rogosch, F. A. (1997). The role of self-organization in the promotion of resilience in maltreated children. *Development and Psychopathology*, 9(4), 799–817.
- Diomin, A. N. (2021). Precarious employment psychology: formation of subject area, main problems and approaches to their study. *Organizatsionnaya Psikhologiya [Organizational Psychology]*, 11(2), 98–123. (in Russian)
- Grishina, N. V. (2007). *Psikhologiya zhiznennogo puti* [The psychology of the life path]. *Psikhologicheskii Zhurnal*, 28(5), 81–88.
- Joseph, S., & Linley, P. A. (2008). Positive psychological perspectives on posttraumatic stress: an integrative psychosocial framework. In S. Joseph & P. A. Linley (Eds.), *Trauma, recovery and growth: Positive psychological perspectives on posttraumatic stress* (pp. 3–20). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Khazova, S. A., & Dorieva, E. A. (2012). *Resursy sub"ekta: teoriya i praktika issledovaniya* [Personal resources: theory and practice of the research]. Kostroma: Nekrasov Kostroma State University.
- Kibalchenko, I. A., & Eksakusto, T. V. (2021). *Psikhologiya kreativnosti, odarennosti i genial'nosti* [The psychology of creativity, giftedness and genius]. Taganrog: Southern Federal University.
- Kotovskaya, S. V. (2016). Sinergeticheskaya biopsikhosotsial'naya model' zhiznesposobnosti predstavitelei trudnykh professii [Synergistic biopsychosocial model of the vitality of representatives of difficult professions]. In A. V. Makhnach & L. G. Dikaya (Eds.), *Zhiznesposobnost' cheloveka: individual'nye, professional'nye i sotsial'nye aspekty* [Human vitality: individual, professional and social aspects] (pp. 556–569). Moscow: Institute of Psychology of the RAS.

- Laktionova, A. I. (2017). *Zhiznesposobnost' i sotsial'naya adaptatsiya podrostkov* [Vitality and social adaptation of adolescents]. Moscow: Institute of Psychology of the RAS.
- Leontiev, D. A. (2016). Uday sud'by kak stimuly lichnostnogo razvitiya: fenomen posttravmaticheskogo rosta [Blows of fate as incentives for personal development: the phenomenon of post-traumatic growth]. In A. V. Makhnach & L. G. Dikaya (Eds.), *Zhiznesposobnost' cheloveka: individual'nye, professional'nye i sotsial'nye aspekty* [Human vitality: individual, professional and social aspects] (pp. 142–158). Moscow: Institute of Psychology of the RAS.
- Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being? *Economic and Labour Relations Review*, 28(3), 402–419.
- Linley, A., & Joseph, S. (2004). Positive change following trauma and adversity: a review. *Journal of Traumatic Stress*, 17(1), 11–21. <https://doi.org/10.1023/B:JOTS.0000014671.27856.7e>
- Lomov, B. F. (1999). *Problemy i strategiya psikhologicheskogo issledovaniya* [Problems and strategy of psychological research]. Moscow: Nauka.
- Makhnach, A. V. (2016). *Zhiznesposobnost' cheloveka i sem'i: sotsial'no-psikhologicheskaya paradigma* [Human and family viability: socio-psychological paradigm]. Moscow: Institute of Psychology of the RAS.
- Masten, A. S., & Obradović, J. (2006). Competence and resilience in development. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094, 13–27. <https://doi.org/10.1196/annals.1376.003>
- Ross, L., & Nisbett, R. (1999). *Chelovek i situatsiya. Perspektivy sotsial'noi psikhologii* [The person and the situation. Perspectives of social psychology]. Moscow: Aspect Press. (Original work published 1991)
- Ozhiganova, G. V. (2020). *Dukhovnaya lichnost'* [Spiritual personality]. Moscow: Institute of Psychology of the RAS.
- Taylor, S. E. (1995). *Health psychology*. Boston, MA: McGraw Hills, Inc.
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, 15(1), 1–18.
- Tolochek, V. A. (2009). Professional success: from abilities to resources (complementary paradigms). *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 6(3), 27–61. (in Russian)
- Tolochek, V. A., & Denisova, V. G. (2013). Dynamics of professional formation in subject's opinion: self-assessments as self-sufficient empiric data. *Psikhologicheskii Zhurnal*, 34(6), 29–39. (in Russian)
- Tolochek, V. A., Denisova, V. G., & Zhuravleva, N. I. (2011). Dynamics and conditions of subject's professional formation in socioeconomic professions. *Psikhologicheskii Zhurnal*, 32(6), 41–48. (in Russian)
- Tolochek, V. A., & Zhuravleva, N. I. (2015). Dynamic updates and actualization of subject's psychological resources throughout professional career. *Psikhologicheskii Zhurnal*, 36(1), 91–107. (in Russian)
- Vodopyanova, N. E. (2014). *Resursnoe obespechenie protivodeistviya professional'nomu vygoraniyu sub"ektov truda (na primere spetsialistov "sub"ekt-sub"ektnykh" professii)* [Resource support for counteracting professional burnout of subjects of labor (on the example of specialists in "subject-subject" professions)] [Abstract of the Doctoral dissertation]. Saint Petersburg State University, Russian Federation.