

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ И ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ПСИХОЛОГИИ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ¹

ОРГАНИЗАЦИЯ, ЧЕЛОВЕК, ПРОФЕССИЯ: ОТКРЫТЫЕ ВОПРОСЫ, ГИПОТЕЗЫ, ОТВЕТЫ(2019)

© 2020 г. В. А. Толочек*

** Доктор психологических наук, профессор, ведущий научный сотрудник,
Институт психологии РАН; г. Москва
E-mail: tolochekva@mail.ru*

Анализируются статьи, опубликованные в журнале «Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда» в 2019-м году по проблемам «организация», «человек», «профессия». Обсуждаются актуальные задачи науки и практики — методологии и теории, состояния научных исследований, особенности проявления феномена «профессиональная деятельность». Констатируется, что доминирующая ориентация психологии на ретроспективные анализы явлений в обозримом будущем должна смениться иными установками - на задачи прогноза, проектирования, коррекции объектов и явлений, входящих в предмет дисциплины. Проводится сравнительный анализ совместной профессиональной деятельности и спорта высших достижений. Констатируется, что сходные психические и психофизиологические состояния субъекта по-разному проявляются в спорте и в массовых профессиях.

Ключевые слова: феномен, методология, организация, человек, профессия, общество, эволюция, развитие, деятельность, жизнедеятельность, интеграция, совместная профессиональная деятельность, спорт высших достижений.

¹ Исследование выполнено по Гос. заданию Минобрнауки РФ, тема № 0159-2020-0001 «Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций».

Проблемы методологии в отечественной психологии

В истории отечественной психологии активно выделялась важная роль ее методологических ориентиров. Но, если в продолжении многих десятилетий в советский период роль методологии — марксистско-ленинской философии — проводилась жестко и безапелляционно, то после кризиса 1990-х выборы методологических ориентиров стали проводиться с «легкостью необыкновенной». Если ранее статус философских и методологических оснований гуманитарного знания был явно гипертрофирован, то в новое время такие основания стали делом приватным. Едва ли не каждый исследователь стал приводить собственные наборы методологических принципов (в отдельных случаях, до двух десятков), которым, по его мнению, должна руководствоваться современная психология. Произвольно стали расширяться, видоизменяться и трактоваться базовые принципы нашей психологии, определяться авторские подходы к решению частных научных задач (например, подходы называют системный, системно-деятельностный, субъектно-деятельностный, субъектно-эволюционный и пр.; принципы - жизнедеятельности, потенциального и актуального, оптимальности, обратной связи и пр. и пр.).

Еще один важный аспект - до настоящего времени в научных журналах явно доминируют «позитивные научные констатации» (описания того, что и как сделано); анализ того, что нам не удастся сделать и почему просто исключен из сферы рефлексии ученого. По-прежнему крайне мало работ критического плана (например, Толочек, 2017; Оперс и.а., 2017; и др.). Дело доходит до абсурда: в ординарных квалификационных работах в дюжине тезисов перечисляется научная новизна диссертационного исследования, ее теоретическая значимость, но реально все сводится лишь к тому, что «материалы диссертационного исследования могут использоваться в подготовке учебных курсов...». Немногим лучше предстают работы «остепененных» ученых — в 95% случае все они проводятся на выборках школьников и студентов, ими даже не затрагивается вопрос: «Есть ли жизнь за пределами учебной аудитории?». Мы избегаем признаваться себе, что и почему мы не изучаем. Вместо этого манипулируем понятиями (например,

результаты опроса школьников по методике Е.А. Климова называем «выбор профессии»; обучение студентов в вузе — «профессиональной специализацией»; к слову: даже в 2000-2010-х годах во многих исследованиях констатировалось, что около 50% абитуриентов не имеют представление о будущей профессии, около 50% студентов не планируют работать по специальности...).

Если методологические принципы понимать, как наиболее общие построения научных объяснений, с последовательным распространением схем этих объяснений на широкие области психологических явлений, в отношении которых эти принципы и выделялись (Журавлев, Юревич, 2007; Корнилова, Смирнов, 2011; Мазилев, 2017; Юревич, 2010; др.), мы должны признать целесообразность регулярных «сверок», сопоставлений и экспертиз наших планов и результатов исследований. Исходя из того, что социальная действительность и ее свойства быстро эволюционируют, необходима периодическая методологическая рефлексия и уточнение предмета нашей дисциплины и отдельных исследований (Мазилев, 2017; Юревич, 2010; др.).

Но, очевидно, что такая работа не может проводиться исключительно лишь в «лаборатории методолога», ее живой источник — полевые исследования, изучения реальных фрагментов действительности в их исторически актуальном состоянии, в их реальных взаимодействиях, в их действительных свойствах. И поэтому крайне актуальным становится вопрос взаимодействий ученых, работающих в разных областях гуманитарных дисциплин; вопрос поиска «площадок», на которых мы могли бы согласовывать наши методологические ориентиры, представления и наши объяснения конкретных явлений.

Феномен «профессиональная деятельность»: представления, результаты исследований

Феномен «профессия» стал предметом регулярного обсуждения отечественными учеными с конца 1980-х годов; на рубеже XX-XXI вв. эту тему даже стали рассматривать в ключе «профессии исчезают». Историческая эволюция этого феномена очевидна для всех. Следовательно, насущными научными задачами остаются

пристальный анализ, описания, объяснения, прогнозы эволюции разных профессий, сопряженные с изучением их субъекта. В 2018-м в нашем журнале были опубликованы несколько работ, в которых обсуждались различные аспекты этой социально все более актуальной темы (Дружилов, 2018; Ленков, Рубцова, 2018; Поваренков, 2018; Пряжников, 2018; Толочек, 2018; др.). В минувшем году эту линию продолжили работы А.А. Алдашевой, Н.Г. Мельниковой, О.В. Рунец (2019); А.С. Баканова (2019), Е.С. Будаевой, В.А. Толочка (2019); В.В. Вильчес-Ногерол, Л.А. Сизовой, О.В. Чумаковой (Рютиной) (2019), в которых анализировались некоторые следствия исторических изменений в технологиях трудовой деятельности, в социальных технологиях, в множестве условий социальной среды.

Если предметом исследования выступают стили делового общения (СДО) представителей социономических профессий, можно проследивать их связи как с профессиональной успешностью субъектов, с особенностью организационной культуры, так и с перспективами жизненных циклов самих организаций. На примере разных профессиональных групп показано, что оптимальные и конструктивные стили у людей формируются далеко не всегда, нередко — они бывают неконструктивными (Вильчес-Ногерол и др., 2019). Опираясь на большой эмпирический материал (сравнительный анализ СДО сотрудников колонии-поселения, медсестер, менеджеров и смешанной профессиональной выборки), можно констатировать, что организационная среда выступает важным фактором формирования и функционирования стилей делового общения сотрудников. В организациях с «жесткой» профессиональной средой вследствие объективных технологий деятельности и регламентов поведения (как, например, у сотрудников колонии-поселения), в организациях с жесткими групповыми нормами, неформальными правилами поведения, взаимодействий и отношений между сотрудниками (как у менеджеров коммерческой компании), большую часть стилей делового общения субъектов можно считать неэффективными и неконструктивными (Вильчес-Ногерол и др., 2019). В другом аналогичном и независимом исследовании обсуждалась проблема успешной самореализации человека в разных сферах

жизнедеятельности, поддерживаемая (или сопряженная, определяемая, «детерминируемая») особенностями стилей делового общения (СДО). На выборке из 57 человек в возрасте от 24 до 58 лет было установлено, что СДО могут выступать в качестве системных психологических механизмов, способствующих успешности самореализации человека. Стили делового общения субъектов, отличающихся позитивными оценками динамики своей возрастной эволюции, позитивным видением своих жизненных перспектив и наиболее полной самореализацией в разных сферах жизнедеятельности, являются более гибкими, конструктивными, автономными, ориентированными на взаимодействия с партнером и характеризующиеся более широким репертуаром. Адаптивные СДО также способствуют избеганию людьми прямых столкновений и конфликтов с партнерами (на работе, в семье, в досуговой сфере). Стили общения с «негативными структурами», равно как и ограниченное по времени видение человеком своих жизненных перспектив, ведут к ограниченной самореализации человека в разных сферах жизнедеятельности; такие стили делового общения можно описывать как «индивидуальные стили «общения», т.е. как внеситуативное проявление человеком активности, настойчивости, жесткости, слабо согласованной с поведением и действиями партнера (Будаева, Толочек, 2019).

Несколько работ были посвящены другой теме управления человеческими ресурсами (Алдашева, Мельникова, Рунец, 2019). В одной из них рассматривалась проблема подбора персонала в условиях VUCA–среды, анализировались традиционные и новые технологии интервьюирования. Понятие «VUCA», широко используемое на рубеже XX-XXI вв., призвано отразить и описать динамику изменения социальной среды (в т.ч. и среды организаций), захватывающей экономические, политические, социальные, экологические и др. параметры жизнедеятельности компаний. Аббревиатурой «VUCA» ученые выделяют такие тенденции социального мира, как «V» (неустойчивость) — показатель нестабильности, присущий повседневной жизни; «U» (неопределенность) — неопределенность, связанная со снижением вероятности предсказания развитие ситуации; «C» (сложность) — комплексность факторов, имеющих равноценный

удельный вес влияния на принятие решений; «А» (неоднозначность), т.е. амбивалентность среды, нарушение стереотипов. Формируемые особенности (компоненты, процессы, структуры) социального мира предполагают изменение деятельности людей и, соответственно, требований к ним со стороны работодателей, а также разработку новых социальных технологий работы с персоналом организаций и кандидатов на работу. Среди новых элементов оценки кандидатов называют представления претендента об организации, как будущем месте работы, о своем рабочем месте, доминирующих ценностях, вероятных конфликтных ситуациях и пр. Оценки претендентов должны включать прогноз его способности преодолевать противоречия, адекватно воспринимать и реагировать на парадоксальные ситуации и т.д. Другой группой оцениваемых качеств кандидатов выступают профессиональная идентичность, прогнозы их лояльности к компании, готовность воспринимать данную организационную культуру и адаптироваться к ней.

На основании анализа практики взаимодействия с претендентами на работу в современной крупной организации, исследователи констатируют, что возможности интервью как метода в решении задач профессионального отбора остаются достаточными. Интервью как психодиагностический метод можно модифицировать для успешного решения задач работы с персоналом в условиях VUCA-среды (Алдашева, Мельникова, Рунец, 2019; Баканов, 2019; Толочек, 2019б, 2019в, 2019г, 2019д). Один из важных аспектов управления человеческими ресурсами затрагивался и в наших статьях, целью которых был историко-теоретический анализ научных оснований и практики использования психодиагностических методик в решении задач профессионального отбора (Толочек, 2019в, 2019г). Нами обсуждаются такие вопросы, как: методология, методы, методики, процедуры организации и проведения диагностики, технологии профессионального отбора и др. В первой статье (Толочек, 2019в), в частности, констатировалось следующее: в процессах эволюция общества и отдельных социальных объектов на протяжении XX в. произошли и происходят чрезвычайно важные изменения и новообразования личностных особенностей субъектов труда.

Взросшие образовательный уровень, вариативность индивидуально-психологических и социально-демографических особенностей субъекта деятельности сочетаются с нестабильностью и вариативностью карьеры людей. Динамические изменения социальных объектов требуют соответствующей коррекции идеологии, методологии, задач, методического инструментария и технологий оценки соответствия (а не «пригодности») человека его профессиональным функциям. Ряд прежних «исходных положений» концепций профессионального отбора должен быть критически пересмотрен. Исходные посылки об индивидуальной деятельности людей в современных организациях неверно ориентируют специалистов по персоналу и его развитию. Стихийное или направленное становление новых системных свойств целостных социальных объектов будут продуктивно или деструктивно проявляться в решении задач групп, подразделений, организаций. Современные концепции профессионального отбора должны формулироваться с учетом исторических изменений (чаще, необратимых) целостных социальных объектов, в пространстве и времени взаимодействия которых и осуществляется реальная трудовая профессиональная деятельность людей. Прежние установки на диагностику предельно элементарных и стабильных особенностей человека (свойств нервной системы, темперамента и пр.), фиксируемых посредством отдельных шкал и субтестов методик, должны быть критически переосмыслены. В современной действительности имеют место преимущественно совместная, а не индивидуальная деятельность; сложные, а не простые виды труда; не неизменные, а динамично изменяющиеся технологии; частые изменения места работы, специализации и др. Важную роль стали играть не элементарные, а целостные сложные психологические образования (стили, стратегии поведения, интегральная индивидуальность и др.). Доминирующими становятся новые формы организации труда (рабочие группы, виртуальные рабочие места, институт фрилансеров, аутсорсинг и пр.) (Толочек, 2019в).

Во второй статье более обстоятельно рассматривались эффекты совместной деятельности людей (моменты самоорганизации рабочих групп — «психологические ниши», «диады», «триады», «сопряженная карьера», эффекты перераспределения

рабочих функций и социальных ролей в микрогруппах (Толочек, 2019г). В заключении констатировалось, что задачи, методики, технологии профессионального отбора, определившиеся в 1-й половине XX в., должны быть переосмыслены, переформулированы, представлены как принципиально новые задачи, методы, технологии, более адекватные изменяющейся социальной действительности. Динамичность изменений стадий эволюции организации, возрастающая специализация рабочих мест требуют соответствующей оперативной коррекции задач, методического инструментария и технологий определения профессионального соответствия человека спектру актуальных профессиональных функций (а не оценки «пригодности»). Прежнее понятие «профессиональный отбор» должно быть критически пересмотрено и скорректировано. В новых исторических условиях более адекватными могут быть не локальные задачи «профессионального отбора», а более масштабные, более развернутые во времени и пространстве (подбор специалистов под актуальные задачи на данном рабочем месте; подбор кандидатов под актуальные задачи, выполняемые совместно с другими участниками, с учетом индивидуальных особенностей всех субъектов совместной деятельности; развитие субъектов деятельности и др.). В новой постановке задач принципиально важными выступают адекватное определение актуального предмета исследований и последующей научной экспертизы, вопросы «единиц» анализа. В статье подчеркивалось, что вызывает необходимость укрупнения «единиц» анализа. Так, в плане решения прикладных задач рассматриваться должен не отдельный человек, а человек, актуально включенный в социальные микрогруппы и малые группы. Анализируя изменения и развитие человека, его активность, нельзя избежать дифференцирования фрагментов социальной действительности на более или менее завершенные «части» некоторого социального «целого» (например, деление профессии на множество «осколков» - специализаций и уникальных рабочих мест, каждый из которых, в свою очередь, должен рассматриваться с учетом эффектов его интеграции с другими условиями среды (окружения) (Толочек, 2011; 2019а; 2019б).

Упомянем и о цикле работ по профессиональному менталитету. Среди других выделим статью А.С. Баканова (2019), отмечающего, что социальная ответственность профессионала, структура и составляющие его профессионального менталитета стали актуальными темами научных исследований, «проблемой» для руководителей организаций и подразделений. Автор утверждает, что профессиональный менталитет и ответственность профессионала необходимо формировать уже на ранних этапах развития субъекта как в технической, так и в гуманитарной областях. В работе показано, что социальная ответственность как личностное свойство человека выступает предиктором ожидаемых от него эффективности и качества труда, успешности и результативности трудовой деятельности (Баканов, 2019). Анализируя связи и детерминанты социальной ответственности человека и профессионального менталитета, автор замечает, что желательно наиболее адекватно отражать фрагменты действительности посредством рабочих понятий (к примеру, не «функционирование системы «человек — техника — среда», а более адекватное реальному поведению человека в этих системах понятие «наблюдатель», по Н. Луману (Луман, 2007). «Наблюдатель», имеющий собственную системность функционирования, развития, возможностей и ограничений.

Близка по содержанию вышеназванной и статья С.В. Гуцковой (2019), представляющая результаты анализа поведенческих аспектов проявления профессионального менталитета. Автор отмечает, что проявления профессионального менталитета человека, как субъекта, связаны с его мировоззрением, субъективным опытом, духовностью, общей и профессиональной картиной мира (по В.С. Степину, 2017), несущих отпечаток культурных, этнических, личностных особенностей. В статье рассматривается содержание регуляторной функции менталитета, анализируются существующие подходы к изучению личности и прогнозу поведения на основе операционализации этого конструкта, обсуждаются ограничения разных подходов и способы их преодоления, обозначаются проблемные аспекты исследований менталитета и личности специалиста. В частности, констатируется, что единство различных теорий

проявляется в том, что личность представляет собой структурированное целое, влияющее на поведение, в разных теориях акцентируются повторяющиеся особенности поведения человека и его детерминанты (в т.ч. — культурные ориентации, отражающие субъективный опыт личности).

В обзоре А.И. Лактионовой (2019) отмечается, что проблема жизнеспособности разрабатывается в Институте психологии РАН с 2002 года. Различные аспекты изучения темы жизнеспособности получили свое развитие в рамках социальной и экономической психологии, психологии труда и организационной психологии, психологии развития и психологии личности. Междисциплинарность и парадигмальное разнообразие подходов отражаются в статьях, опубликованных в журнале в 2016 — 2019 гг.

В названной выше статье А.И. Лактионовой подчеркивается, что разные аспекты жизнеспособности человека и профессионала занимали и занимают серьезное место в исследованиях отечественных ученых. Новые подходы к изучению проблемы во многом базируются на интеграции и ассимиляции таких понятий как: адаптация и психическая регуляция индивида (Б.Г. Ананьев, С.Л. Рубинштейн, Б.Ф. Ломов А.В. Брушлинский, В.И. Медведев, К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, В.А. Бодров, Д.Н. Завалишина, В.А. Барабанчиков, О.А. Конопкин, В.И. Моросанова, Л.Г. Дикая, Ф.Б. Березин, Л.А. Китаев-Смык, Л.Г. Дикая, А.В. Махнач и др.); саморегуляция психического состояний (Л.Г. Дикая, Е.П. Ильин, В.И. Моросанова, А.Н. Осницкий, В.И. Рождественский и др.); стили и стратегии совладающего поведения (Л.И. Анцыферова, С.К. Нартова-Бочавер, В.А. Бодров, Р.М. Грановская, И.М. Никольская, Т.Л. Крюкова, Н.А. Сирота, В.М. Ялтонский и др.), контроль поведения (Е.А. Сергиенко, Г.А. Виленская, и др.) и жизнестойкости (Д.А. Леонтьев, Е.И. Рассказова, С.А. Богомаз, Т.Е. Левицкая и др.).

В заключение нашего обзора публикаций по проблемам «Организация, человек, профессия» отметим, что, обсуждая разные аспекты быстро эволюционирующего феномена, крайне желательно затрагивать и вопросы «исторических срезов» в описаниях, анализируемых учеными явлений, особенностей их «координат» и «измерений», также

быстро и заметно изменяющихся. Крайне желательно подмечать, фиксировать, анализировать все частные и конкретные изменения в нашем предмете исследования. Если сегодня еще от психологии ожидают ретроспективного анализа, то в обозримом будущем более важными станут задачи прогноза, проектирования, коррекции объектов и явлений, входящих в предмет нашей дисциплины. Успешность этой работы дня завтрашнего будет во многом определяться тем, насколько прилежно мы фиксировали фрагменты настоящего и недавнего прошлого.

**Совместная профессиональная деятельность и спорт высших достижений:
перспективы исследования, возможности интеграции разных подходов**

Второй крупной темой публикаций 2019-го года стали работы А.К. Дроздовского, В.А. Сальникова, В.А. Толочка по ряду проблем спорта и спорта высших достижений (СВД). Спорт высших достижений мы рассматриваем как модель совместной деятельности, в которой концентрированно выражены аспекты, часто выступающие своего рода «будущим состоянием» трудовой профессиональной деятельности, что также требует серьезного научного изучения.

Так, в статье А.К. Дроздовского (2019), рассматриваются вопросы психофизиологической и психологической совместимости индивидов. На основании критического анализа практики использования социометрических методик, тестов-опросников, различных вариантов гомеостатических методик, автор проводит логику и технику изучения основных свойств нервной системы, в основе которой используются двигательные экспресс-методики Е.П. Ильина. Данное научное направление в 1950-1980-х годах развивалось в отечественных школах дифференциальной психофизиологии (Б.Г. Ананьев, В.Д. Небылицын, В.С. Мерлин, К.М. Гуревич, Е.А. Климов, Э.А. Голубева, Е.П. Ильин, К.М. Кабардов). Автор, кандидат психологических наук, по 1-му базовому образованию инженер-электронщик, разработавший серию портативных приборов для диагностики психических состояний и свойств нервной системы, приводит результаты исследований факторов совместимости субъектов на модели спорта

(партнеров в «двойках», в командах), и эффективности деятельности лиц с разными игровыми амплуа (вратарей, защитников, нападающих). А.К. Дроздовский (2017, 2019) творчески развивает концепцию Е.П. Ильина, в т.ч. добавляя ей недостающую психометрическую корректность; последовательно и на разных моделях апробирует свои «техники» изучения психофизиологических особенностей человека и алгоритмов практической работы в разных социальных сферах (в трудовой, семейной, в спорте, в образовании).

В данной статье, наряду с другими, рассматривается важная проблема «дополняемости» - комплекс условий продуктивного взаимодействия людей с разными и даже противоположными характеристиками - в аспектах «психомоторики», «интеллектуальной деятельности», «индивидуальных стилей». Области востребованности таких разработок — разные формы совместной деятельности (локомотивные бригады, авиадиспетчеры, летный состав, а также диады «хирург — медсестра» и т.п.), семья и семейные отношения пар родителей и детей, комплектование спортивных и управленческих команд. Отметим, что затронутые автором вопросы и предлагаемые варианты их решения имеют аналоги (Банаян, 2015; Ильин, 2009; Сальников, 2003; 2013; 2019; Толочек, 1994; 2011; 2019д), что можно рассматривать как дополнительные аргументы в пользу научной позиции А.К. Дроздовского (2017; 2019).

На сегодняшний день, ввиду «достигшей совершенства» технологии конструирования тест-опросников, методов доказательства их валидности и надежности, затеняется «оборотная сторона» проблемы. Все опросники создаются на основе 3-4 базовых вариантов, формулировки вопросов довольно «прозрачны» и достаточно понятны для возможных искажений ответов с точки зрения их социальной желательности. Массовое использование опросников в последние годы также должно приводить специалистов к выводу о соответствующей предварительной подготовке «тестируемых» - изучения ими типовых опросников и «ключей», консультаций со специалистами, использования техник «вхождения в образ» и пр. В этой связи

разработка аппаратурных методов психодиагностики становится актуально важным вопросом нашей практической работы.

Сходной по логике изучения факторов эффективности деятельности лиц с разными индивидуально-психологическими особенностями является работа В.А. Сальникова (2019), в которой рассматриваются современные технологии систем спортивной тренировки. Исходя из того, что современный спорт — уникальная арена изучения адаптационных и резервных возможностей человека, и предположений ученых об ограничении спортивных результатов биологической нормой, автор предлагает более обстоятельно рассматривать проблему «человеческого фактора». Одним из рабочих понятий автора выступает «индивидуальная траектория тренировочного процесса» как уникальный персональный вариант реализации личностного потенциала человека на основе управления взаимодействиями природных и социальных факторов. Показано что, чем шире спектр изучаемых и корректируемых индивидуально-психологических особенностей (в частности, определяемых посредством двигательных методик Е.П. Ильина), тем более надежным будет прогноз достижений человека. В частности, на примере тяжелой атлетики показано, что чем больше у человека типологических особенностей, входящих в специфический типологический комплекс, и соответствующий определенному виду спорта, тем в большей степени у него выражены данные способности, он быстрее прогрессирует, его результаты выше. Одним из психологических механизмов интеграции комплекса биологических факторов является стиль деятельности.

Сопоставляя спорт как деятельность с другими ее видами (учебной, трудовой) В.А. Толочек (2019д) отмечает, что в спорте, особенно в спорте высших достижений (СВД), многие аспекты взаимодействия отдельных людей и групп представлены более выразительно, «резко», контрастно (чем это обычно наблюдается в других видах деятельности и эксплицируется в научных концепциях). Для СВД характерны крайне интенсивные физические и психические нагрузки, испытываемые человеком на протяжении многих лет; чрезвычайно тесное взаимодействие и содружество двух

партнеров — тренера и спортсмена, - то, что лишь отдаленно и более «слабо» может проявляться в других сферах деятельности (в науке, в искусстве, в трудовой деятельности). В ряде аспектов СВД опережает аналогичные проявления в трудовой деятельности людей в массовых профессиях, в искусстве, в формах среднего и высшего профессионального образования. Во многих отношениях спорт как деятельность, как сфера жизнедеятельности людей (тренеров, спортсменов, судей, врачей и др.) предъявляет к своим субъектам предельно высокие требования (к уровню профессионализма, саморегуляции, к личностным качествам), часто многие ситуации являются уникальными, неповторимыми.

Областями очевидного продвижения научной мысли и педагогической практики в СВД можно считать: разработку вопросов ранней спортивной специализации, формирование двигательных и сенсомоторных умений и навыков, вопросы психогигиены тренировки и отдыха (восстановления), управление факторами эффективности индивидуальной и совместной деятельности, условиями последовательного повышения ее эффективности, оперативным распределением задач, ролей, функций, игровых амплуа (в игровых видах), системой многолетней подготовки спортсменов.

Сходные психические и психофизиологические состояния субъекта по-разному проявляются в спорте и в массовых профессиях. Они выступают своеобразно, в разных стадиях своей эволюции. В плане сравнительного анализа остановимся лишь на двух феноменах и их научных экспликациях, представленных в сходных понятиях. Понятие «выгорание» в педагогике и психологии спорта появилось в 1960-1970-х годах, т.е., в то же время, что и в других психологических дисциплинах (в т.ч. — в психотерапии, в психологии труда, в организационной психологии и др.). Однако в спорте это понятие рассматривается как предстартовое, предсоревновательное «выгорание» (то есть непосредственно перед выступлением и/или за несколько дней до турнира) — как ситуативное проявление чрезмерной тревоги, апатии, снижения мотивации, безразличия к результатам деятельности и пр. Это несколько отличается от «классического» понимания «выгорания» в профессиональной деятельности (накопление профессионального

утомления, неудач, снижение самооценки, обесценивание своей деятельности, негативное отношение к партнерам и т.п.). Но некоторое различие в описаниях этих рабочих понятий отражает, скорее, сходное явление, по-разному проявляющееся (про-являющееся) в разных ситуациях (первое — отражает процессы - реакцию человека на предстоящую деятельность при ее высокой социальной и личностной значимости, реакцию до деятельности; второе — накопление негативных состояний по истечению некоторого времени работы). Скорее, здесь имеет место единый по своей природе феномен, но хронологически своеобразно проявляющийся на отдельных стадиях его эволюции, при разной эмоциональной напряженности, интенсивности выполняемой человеком деятельности, личностной значимости ее текущих результатов (Ильин, 2009; Сальников, 2013; Толочек, 2019а; 2019д; др.). И если «выгорание» в профессиональной деятельности у работника чаще не замечается до наступления «точки невозврата», то в спорте оно сильно «резонирует» с текущими результатами и сразу же обращает на себя внимание тренера, руководителя команды, психолога.

Второй пример: феномен «одаренность» в педагогике, психологии и физиологии спорта, изучается в динамике - как изменение темпов развития, прироста результатов деятельности — реальной, социально значимой; как изменение эффективности деятельности при переходе из одной возрастной группы в другую (из детского спорта — в юношеский; из юношеского — во «взрослый»), тогда как в психологии способностей «одаренность» чаще рассматривается хронологически локально (в отношении лишь дошкольников, детей младших, средних, старших классов, реже — студентов и крайне редко — в отношении молодых специалистов). Проявления одаренности чаще обсуждаются в отношении разных увлечений детей или их школьной успеваемости, т.е. деятельности условной, протекающей в сравнительно комфортных условиях (Ильин, 2009; Сальников, 2013; др.). И в этом случае имеет место, скорее, единый феномен, но также по-разному проявляющийся и изучаемый учеными в различных дисциплинах (но результаты этих многолетних исследований, как правило, также не интересуют представителей другой сферы деятельности).

В плане теории и практики спорта выделим следующее. Спрессованность деятельности и всех проявлений субъекта во времени (до 8 – 15 лет) в спорте побуждает использовать масштаб «высокого разрешения» (отсюда – предстартовые состояния, темпы развития функций, индивидуальный подход, система управления тренировочным процессом и пр.). Развернутость других видов деятельности и проявлений субъекта во времени (до 40 – 60 лет) побуждает использовать иной масштаб – масштаб пролонгированной «временной перспективы» эволюции субъекта (отсюда – характерные темы, проблемы и формы социальной практики: профессиональная переподготовка, профессиональные кризисы, роли, функциональные состояния, сохранность функций и профессиональное долголетие, управление человеческими ресурсами, а не индивидуальный подход и пр.).

В обсуждаемой статье затрагиваются и такие вопросы, как эволюция содержания, организационных форм, социальных функций спорта; его политизация и коммерциализация; вопросы баланса «успех/цена успеха»; наши сущностные национальные задачи; системы подготовки высококвалифицированных спортсменов и национальные традиции; спорт как модель государственного управления деятельностью субъектов; игнорирование уникального опыта выдающихся тренеров; интеграции интерсубъектных ресурсов (объединение, сплавы возможностей тренера и спортсмена, уникальных и функционирующих в ограниченном времени и пространстве); наши ожидания и наши ресурсы и др. (Толочек, 1994; 2011; 2019д).

Заключение.

Концентрированно выделяя несколько ключевых социальных объектов - организация, человек, профессия, - как предметы исследования, по-разному представленные в различных психологических дисциплинах, мы будем стремиться рассматривать подходы, представления и результаты изучения этих «предметов». Выделять в несколько ключевых групп: открытые вопросы, гипотезы, ответы. В их сопоставлении, анализе мы могли бы найти и желанную поддержку коллег, и

конструктивное оппонирование, способствующее нашему профессиональному продвижению.

Напомним о сравнительно быстрой исторической эволюции социальной действительности, о важности и реальной сложности адекватного представления «предмета» в современной психологии (Журавлев, Юревич, 2007; Мазилев, 2017; др.). Мы приглашаем всех специалистов к обсуждению вопросов, побуждающих нас к поиску, к дискуссиям, к научной экспертизе проектов коллег. Мы ожидаем, что наши конструктивные обсуждения будут содействовать становлению столь необходимого нам опыта реального взаимодействия во многих аспектах нашей непростой профессии.

Завершая обзор, еще раз обратимся к важным констатациям наших коллег: «...Под профессиональной деятельностью мы понимаем любую сложную деятельность, которая предстает перед человеком как конституированный способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный характер. Профессиональная деятельность является объективно сложной, поэтому она трудна для освоения, требует длительного периода теоретического и практического обучения. ... Профессии — это исторически возникшие формы деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества.» (Дружилов, 2018, с. 49). «...Перспективы решения проблемы профессии состоят не в усилении мифотворчества, а в настойчивом, кропотливом изучении реального мира профессий и тенденций его развития. ...Острота данной проблемы усугубляется тем фактом, что прежнего, традиционного понимания профессии в современных условиях все больше становится недостаточно...» (Леньков, Рубцова, 2018, с. 31).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Алдашева А.А., Мельникова Н.Г., Рунец О.В. Проблемы подбора персонала в условиях VUCA - среды// Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 4. С. 82– 96.

- Баканов А.С. Профессиональный менталитет как фактор эффективности принятия решений в профессиональной деятельности // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 3. С. 77–93.
- Банаян А.А. Типологические комплексы свойств нервной системы спортсменов-следж-хоккеистов различных игровых амплуа (спортсменов с поражением опорно-двигательного аппарата) // Адаптивная физическая культура. № 4. 2015. С. 32–34.
- Будаева Е.С., Толочек В.А. Самореализация человека в разных сферах жизнедеятельности: факторы успешности (статья 1) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 2. С. 184–202.
- Вильчес-Ногерол В.В., Сизова Л.А., Чумакова (Рютина) О.В., Будаева Е.С. Стили делового общения: частное и общее во взаимодействии субъектов. Часть 1 // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 4. С. 97 – 123.
- Гуцыкова С.В. Профессиональный менталитет и личность специалиста // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 3. С. 94 – 108.
- Дроздовский А. К. Проявление типологических особенностей свойств нервной системы и психологических типов в образовании, профессиях, спорте и в семье. Опыт применения в научных исследованиях и на практике двигательных методик Е. П. Ильина для измерения свойств нервной системы : сборник авторских научных публикаций / Александр Дроздовский. Санкт-Петербург : Реноме, 2017. 299 с.
- Дроздовский А. К. Способ определения психофизиологической и психологической совместимости на основе измерения свойств нервной системы // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 3. С. 170–200.
- Дружиллов С.А. Профессия, профессиональная деятельность, субъект в системе «человек – профессия – общество» // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 3. С. 39 – 66.

- Журавлев А.Л., Юревич. А.В. Введение // Теория и методология психологии. Постнеклассическая перспектива. / Отв.ред. А.Л.Журавлев, А.В.Юревич.- М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2007. С. 7 – 12.
- Корнилова Т.В., Смирнов С.Д. Методологические основы психологии. М.: Юрайт, 2011.
- Ильин Е.П. Психология спорта. СПб.: Питер, 2009.
- Лактионова А.И. Проблематика жизнеспособности в публикациях журнала «Институт психологии российской академии наук. Организационная психология и психология труда»: Профессиональные, социальные и индивидуальные аспекты // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 4. С.4 – 31.
- Леньков С.Л., Рубцова Н.Е. Это неуловимое понятие профессии // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 3. С. 9 – 38.
- Луман Н. Введение в системную теорию (Под редакцией Дирка Веккера). Пер. с нем./К. Тимофеева. М.: Издательство "Логос". 2007. 360 с.
- Мазилов В.А. Методология психологической науки. История и современность [Текст]: монография / В. А. Мазилов; ЯГПУ им. К. Д. Ушинского. Ярославль: РИО ЯГПУ, 2017. 419 с.
- Пряжников Н.С. Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С.4 – 22.
- Поварёнков Ю.П. Уточнённая характеристика типов и видов деятельности профессионала // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 2. С. 4 – 26.
- Сальников В.А. Индивидуальные различия в системе спортивной деятельности: монография / В.А. Сальников. Омск: СибАДИ, 2003. 262 с.
- Сальников В.А. Индивидуальные особенности возрастного развития: монография / В.А. Сальников. Омск: СибАДИ, 2013. 411 с.

- Сальников В.А. *Индивидуальность как системообразующий фактор становления индивидуальной траектории тренировочного процесса спортсменов // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019. Т. 4. № 3. С. 201 – 234.*
- Степин В.С. *История и философия науки. – М.: Академический проект, 2017. – 442 с.*
- Толочек В.А. *Влияние стиля тренера на результат спортсмена // Психологический журнал. 1994. Т. 15. № 1. С. 147 – 153.*
- Толочек В.А. *Сопряженная профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 2. С. 48 – 61.*
- Толочек В.А. *Парадоксы развития отечественной индустриальной и организационной психологии // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 4. С. 129 – 144.*
- Толочек В.А. *Психология труда. 3-е изд. доп. СПб.: Питер, 2019а. 480 с.*
- Толочек В.А. *«Психологические ниши»: топос и хронос в детерминации профессиональной специализации субъекта // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 2019б. № 1. С. 195 – 213.*
- Толочек В.А. *Профессиональный отбор как научная и научно-практическая проблема (статья 1) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019в. Т. 4. № 2. С. 4 – 28.*
- Толочек В.А. *Профессиональный отбор как научная и научно-практическая проблема. Ч. 2. // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019г. Т. 4. № 3. С. 4 – 37.*
- Толочек В.А. *Спорт высших достижений: опыт прошлого, ресурсы будущего // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2019д. Т. 4. № 4. С. 124 – 147.*
- Юревич А.В. *Методология и социология психологии. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010.*
- Ones, D. S., Kaiser, R. B., Chamorro-Premuzic, T., Svensson, C. *Has Industrial-Organizational Psychology Lost Its Way? // The Industrial-Organizational Psychologist. 54 (4). 2017. P. 67 – 74.*

ORGANIZATION, MAN, PROFESSION: OPEN QUESTIONS, HYPOTHESES, ANSWERS (2019)²

© 2020 Vladimir A. Tolochek *

** Doctor of Sciences (Psychology), Leading researcher;
Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow
E-mail: tolochekva@mail.ru*

The articles published in the journal Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences are analyzed. Organizational Psychology and Labor Psychology "in 2019 on the problems of "organization", "man", and "profession". The actual tasks of science and practice are discussed - methodology and theory, the state of scientific research, and the features of the manifestation of the phenomenon of "professional activity". It is stated that the dominant orientation of psychology towards retrospective analysis of phenomena in the foreseeable future should be replaced by other settings - the tasks of forecasting, designing, correcting objects and phenomena that are part of the subject of discipline. A comparative analysis of joint professional activities and sports of the highest achievements. It is stated that similar mental and psychophysiological conditions of a subject manifest themselves differently in sports and in mass professions.

Keywords: phenomenon, methodology, organization, person, profession, society, evolution, development, activity, vital functions, integration, joint professional activity, sports of the highest achievements

REFERENCES

Aldasheva, A.A., Melnikova, N.G., Runets, O.V. (2019). Professionalnii mentalitet kak faktor effektivnosti priniatia reshenii v professionalnoi deyatelnosti [Personnel selection problems in VUCA - world]. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the

² The study was carried out as part of the State task of the Ministry of Education and Science of Russia, topic No. 0159-2017-0001 "Psychological problems of professional mentality in the context of organizational and technological innovations") Institute of Psychology RAS, Moscow

- Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 4 (4), 82-96.
- Bakanov, A.S. (2019). Professionalnii mentalitet kak factor effektivnosti priniatia reshenii v professionalnoi deyatel'nosti [Professional mentality as a factor of efficiency of decision-making in professional activity]. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 4 (3), 77-93.
- Banajan, A.A. (2015). Tipologicheskie komplekсы svojstv nervnoj sistemy sportsmenov-sledzh-hokkeistov razlichnyh igrovyyh amplua (sportsmenov s porazheniem oporno-dvigatel'nogo apparata) [Typological complexes of the properties of the nervous system of athletes-sledge-hockey players of various game roles (athletes with damage to the musculoskeletal system)]. Adaptivnaja fizicheskaja kul'tura [Adaptive physical education]. № 4. 2015. 32-34.
- Budaeva E.S., Tolochek V.A. (2019). Samorealizatsiya cheloveka v raznykh sferakh zhiznedeyatel'nosti: faktory uspešnosti (stat'ya 1) [Self-realization of a person in different spheres of life: success factors (article 1)]. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 4 (2), 184-202.
- Vilches-Nogerol V.V., Sizova L.A., Chumakova (Ryutina) O.V., Budaeva E.S. (2019). Stili delovogo obshhenija: chastnoe i obshhee vo vzaimodejstvii subjektov. Chast' 1 [Styles of business communication: private and general in the interaction of subjects. Part 1]. Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda. [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work]. 4.(4). 97-123.
- Gucykova S.V. (2019). Professional'nyj mentalitet i lichnost' specialista [Professional mentality and personality of a specialist]. Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaya psihologiya i psihologiya truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work]. 4.(3). 94-108.
- Drozdovskij, A.K. (2017) Projavlenie tipologicheskikh osobennostej svojstv nervnoj sistemy i psihologicheskikh tipov v obrazovanii, professijah, sporte i v sem'e. Opyt primenenija v

nauchnyh issledovanijah i na praktike dvigatel'nyh metodik E. P. Il'ina dlja izmerenija svojstv nervnoj sistemy : sbornik avtorskih nauchnyh publikacij Sankt-Peterburg : Renome.

Drozovski A. K. (2019). Sposob opredeleniya psikhofiziologicheskoj i psikhologicheskoj sovmestimosti na osnove izmerenija svojstv nervnoj sistemy [Method of research and evaluation of psychophysiological and psychological compatibility based on measuring the nervous system properties]. Institut Psikhologii Rossijskoj Akademii Nauk. Organizatsionnaja Psikhologija i Psikhologija Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 4 (3), 170-200.

Druzhilov S.A.(2018) Professija, professional'naja dejatel'nost', sub#ekt v sisteme «chelovek – professija – obshhestvo» [Profession, professional activity, subject in the system "man - profession - society"]. Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizatsionnaja psihologija i psihologija truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]. 3. (3). 39-66.

Zhuravlev A.L., Jurevich. A.V. (2007) Teorija i metodologija psihologii. Postneklassicheskaja perspektiva [Theory and methodology of psychology. Post-non-classical perspective.]. Moscow: Publ «Institut psihologii RAN».

Kornilova T.V., Smirnov S.D.(2011) Metodologicheskie osnovy psihologii [Methodological foundations of psychology]. Moscow: Publ Jurajt.

Il'in E.P.(2009) Psihologija sporta [Sports Psychology]. St. Petersburg: Publ Piter.

Laktionova A.I. (2019) Problematika zhiznesposobnosti v publikacijah zhurnala «organizatsionnaja psihologija i psihologija truda»: professional'nye, social'nye i individual'nye aspekty [The issue of resilience in the publications of the journal Organizational Psychology and Labor Psychology: Professional, Social, and Individual Aspects] Institut psikhologii Rossijskoj akademii nauk. Organizatsionnaja psihologija i psihologija truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work]. 4 (4),4-29 .

Len'kov, S.L., Rubcova, N.E. (2018) Jeto neulovimoe ponjatje professii [This elusive concept of the profession]. Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizatsionnaja psihologija i psihologija truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work]. 3.(3), 9-38.

- Luman, N. (2007) Vvedenie v sistemnuju teoriju [Binfihrung in die Systemtheorie] (Pod redakciej Dirka Vekker)[Hrsg. Dirk Baccker]. Per. s nem. K. Timofeeva. Moscow: Publ "Logos".
- Mazilov, V. A. (2017) Metodologija psihologičeskoj nauki: Isto-rija i sovremennost' [The methodology of psychological science. History and Modernity]. Jaroslavl': Publ RIO JaGPU.
- Prjazhnikov, N. S. (2018) Problema pereosmyslenija ponjatija «professija» v menjajushhihsja sociokul'turnyh realijah [Problem of refusion of the concept of "profession" in changing socio-cultural realities]. Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaja psihologija i psihologija truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work]. 3 (1). 4-22.
- Povarjonkov, Ju.P. (2018) Utochnjonnaja karakteristika tipov i vidov dejatel'nosti professionala [Specific characteristics of types and activities of the professional]. Institut psihologii Rossijskoj akademii nauk. Organizacionnaja psihologija i psihologija truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work]. 3 (2). 4-26.
- Sal'nikov, V.A. (2003) Individual'nye razlichija v sisteme sportivnoj dejatel'nosti [Individual differences in the system of sports activities] Omsk: Publ SibADI.
- Sal'nikov, V.A. (2013) Individual'nye osobennosti vozrastnogo razvitija [Individual features of age development]. Omsk: Publ SibADI.
- Salnikov, V.A. (2019). Individual'nost' kak sistemoobrazujushhij faktor stanovlenija individual'noj traektorii trenirovochnogo processa sportsmenov [Individuality as a systemic forming factor of the formation of the individual trajectory of the sportsmen training process]. Institut Psikhologii Rossiyskoj Akademii Nauk. Organizatsionnaja Psikhologija i Psikhologija Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 4 (3), 201-234.
- Stepin, V.S. (2017) Istorija i filosofija nauki [History and philosophy of science]. Moscow: Publ Akademicheskij proekt.
- Tolochek, V.A. (1994) Vlijanie stilja trenera na rezul'tat sportsmena [The influence of the coach's style on the athlete's result]. Psihologičeskij zhurnal [Psychological Journal]. 15(1) 147 - 153.

- Tolochek, V.A. (2011) Soprzazhennaja professional'naja kar'era subjekta: konteksty i izmerenija [The subject's associated professional career: contexts and dimensions]. Chelovek. Soobshhestvo. Upravlenie [Man. Community. Control]. 2. 48 – 61.
- Tolochek, V.A. (2017) Paradoksy razvitija otechestvennoj industrial'noj i organizacionnoj psihologii [Paradoxes of development of domestic industrial and organizational psychology]. Organizacionnaja psihologija [Organizational psychology]. 7(4). 129-144.
- Tolochek, V.A. (2019). Psikhologiya truda [Labor Psychology] 3rd ed. add. Saint-Petersburg: Publ Piter.
- Tolochek, V.A. (2019). «Psikhologicheskiye nishi»: topos i khronos v determinatsii professional'noj spetsializatsii sub"yekta [“Psychological niches”: topos and chronos in the determination of the subject’s professional specialization] Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya [Moscow University Bulletin. Series 14. Psychology]. 1, 195 -213.
- Tolochek, V.A. (2019). Professional'nyy otbor kak nauchnaya i nauchno-prakticheskaya problema. Chast' 1 [Professional selection as a scientific and practical problem. Part 1] Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of labor]. 4 (2).4-28.
- Tolochek, V.A. (2019) Professional'nyy otbor kak nauchnaya i nauchno-prakticheskaya problema. Chast' [2Professional selection as a scientific and scientific-practical problem. Part 2.] Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work]. 4 (3), 4-37.
- Tolochek, V.A. (2019). Sport vysshih dostizhenij: opyt proshlogo, resursy budushhego [Sports of the highest achievements: experience of the past, resources of the future]. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor], 4 (4), 124-147.
- Jurevich, A.V. (2010) Metodologija i sociologija psihologii [Methodology and sociology of psychology] Moscow: Publ Institut psikhologii RAN.

Библиографическая ссылка на статью:

Толочек В.А. Организация, человек, профессия: открытые вопросы, гипотезы, ответы (2019)//
Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда.
2020. Т. 5. № 1. С.6 — 31 .

Tolochek, V.A. (2020) Organizacija, chelovek, professija: otkrytye voprosy, gipotezy, otvety (2019)
[Organization, man, profession: open questions, hypotheses, answers (2019)] Institut psikhologii Rossiyskoy
akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda [Institute of Psychology of the Russian
Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work]. 5 (1),6 — 31 .

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document526.pdf>