

## СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

УДК 159.9

ГРНТИ 15.81.29

### ПРЕДСТАВЛЕНИЯ СУБЪЕКТОВ О ПРОФЕССИОНАЛЬНО- ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ (НА ПРИМЕРЕ СОТРУДНИКОВ ЧАСТНЫХ ОХРАННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ)

©2023 г. В.Ю. Ольхов

*\* Магистр психологии, организационный психолог ООО «Интеркон», г. Москва,  
Россия.*

*e-mail: vladislavolhoff@yandex.ru*

В статье представлены результаты изучения представлений частных охранников (61 ч.) о динамике изменения их возрастных и профессиональных качеств и функций. Актуальность обсуждаемой проблемы: вопросы эволюции массовых и востребованных профессий в «переломные» исторические эпохи, представления субъектов о себе и профессии, возрастная эволюция человека как субъекта деятельности, готовность людей реагировать на актуальный «рынок труда», - значимы как в практическом, так и в научном планах. Цель исследования: изучение представлений частных охранников о своей профессионально-трудовой жизни. *Гипотезы.* 1) Представления субъектов о профессионально-трудовой жизни выступают условиями, влияющими на динамику процессов их профессиональной эволюции. 2) Складывающийся с возрастом социальный опыт человека выступает фактором, влияющим на его представления о профессионально-трудовой жизни. *Объект:* социальные представления людей о своей профессионально-трудовой жизни; *предмет:* фрагменты профессиональной картины мира субъектов (частных охранников). *Методы:* психодиагностика (тест-опросник УСК); исследовательская методика («Анкета: динамика профессиональной карьеры»); комплекс методов параметрической статистики (использовался пакет компьютерных программ SPSS-11.5): описательная статистика, корреляционный и факторный анализ, t-сравнение (для зависимых групп). Выборка: частные охранники 61 чел. (46 мужчин, 15 женщин) в возрасте от 18 до 69 лет ( $x = 48,1$ ). Основные результаты: а) частные охранники как субъекты новой профессиональной сферы слабо представляют реальную

динамику своих возрастных и профессиональных изменений; б) их самооценки эволюции их разных качеств и функций слабо согласованы; в) социальный опыт — опыт трудовой и семейной жизни - не добавляет позитивного видения себя как субъекта, понимание особенностей профессиональной эволюции людей; г) «картина мира» и «профессиональная картина мира» частных охранников нуждаются в коррекции и направленном формировании; д) обследованные в 2021 г. слабо представляют себе особенности работы за рубежом, особенности жизни людей-эмигрантов; е) общим для обследованных нами частных охранников можно считать пассивно-приспособительные стратегии в их профессиональной самореализации.

*Ключевые слова:* социальные представления, профессиональная карьера, эволюция, позитивные и негативные изменения, субъекты, частные охранники.

## ВВЕДЕНИЕ

В специальной литературе достаточно широко обсуждаются вопросы функционирования частных охранных предприятий и работы частных охранников, но психологические аспекты деятельности представителей этой профессии рассматриваются много реже (Гуцыкова, 211; Толочек, Краюшенко, 1998; Толочек, 2004; 2021; Федоскин, 2021). Становление этой сферы в России в конце 1980-х годов проходило во многом следуя зарубежным образцам (см. обзоры: Толочек, Краюшенко, 1998; Толочек, 2021; Федоскин, 2001). Вместе с тем, масштабные изменения в социально-экономической жизни страны на протяжении последних 30–40 лет требуют постоянного внимания и к процессам эволюции разных профессий. Несмотря на то, что деятельность *частных охранников* давно стала массовой, что в ней задействованы как мужчины, так и женщины разных возрастных групп, достаточно обстоятельных исследований в этой сфере до настоящего времени все еще крайне недостаточно.

## ОБЪЕКТ, ПРЕДМЕТ, МЕТОДЫ, ДИЗАЙН ИССЛЕДОВАНИЯ

*Цель* исследования — изучение представлений частных охранников о своей профессионально-трудовой жизни. *Гипотезы.* 1) Представления субъектов о профессионально-трудовой жизни выступают условиями, влияющими на динамику процессов их профессиональной эволюции. 2) Складывающийся с возрастом социальный

опыт человека выступает фактором, влияющим на его представления о профессионально-трудовой жизни. *Объект исследования:* социальные представления людей о своей профессионально-трудовой жизни; *предмет:* фрагменты профессиональной картины мира субъектов (частных охранников). *Методы:* психодиагностика (тест-опросник УСК); исследовательская методика («Анкета: динамика профессиональной карьеры»); комплекс методов параметрической статистики (использовался пакет компьютерных программ SPSS-11.5): описательная статистика, корреляционный и факторный анализ, t-сравнение (для зависимых групп). Выборка: частные охранники (61 чел.: 46 мужчин, 15 женщин) в возрасте от 18 до 69 лет ( $x = 48,1$ ).

После классических работ С.Московичи в социальной психологии более полу столетия широко изучаются *социальные представления* людей об их окружающей действительности (Емельянова, 2016; Машкова, 2020; Толочек, 2004; др.). В отечественной философии и психологии наиболее близкими понятиями, отражающими изучаемые нами аспекты профессионально-трудовой жизни частных охранников являются понятия «картина мира» и «профессиональная картина мира» (ПКМ), хорошо аргументированные в работах В.С. Степина (2000) и других философов. Эти понятия используются в нашей работе как базовые. С учетом задач нашего описания и опыта проведения аналогичных исследований, за основу была взята методика, предложенная В.А.Толочком (Толочек, 2004; 2021). На основании представленных в литературных источниках материалах (Гуцкова, 2011; Машкова, 2020; Толочек, Краюшенко, 1998; Толочек, 2021; 2023) в нашей исследовательской методике воспроизводились несколько групп наиболее информативных вопросов (используемых и сформулированных в названной выше методике): А) Представления о динамике развития позитивных профессионально важных качеств (ПВК) в возрасте 20-65 лет: 1) обучаемости; 2) интуиции в профессиональной сфере; 3) физической работоспособности; 4) интеллектуальной работоспособности. Б) Представления о динамике нарастания негативных явлений в возрасте 20-65 лет: 1) профессиональных деструкций; 2)

профессиональных заболеваний; 3) жизненных кризисов. Две группы вопросов представлялись респондентам дважды — как представления (прогноз, воображение, ожидания) перспективы их эволюции как профессионалов при условии, если человек: а) проживает и работает в России; б) если бы он выехал на работу за границу. (Отметим как важное, что исследование проводилось в декабре 2021 года, т.е., до того «переломного времени», когда у многих людей еще сохранялись формируемые средствами СМИ у россиян с начала 1990-х годов представления о жизни и работе на «Западе».) Третий блок вопросов (В) был ориентирован на рефлексию респондентами роли разных «факторов» на их профессиональное становление - родителей, родственников, друзей, членов своей семьи, рабочих коллективов, особенных обстоятельств, науки, искусство, религии. В четвертом блоке (Г) учитывались социально-демографические и служебно-должностные особенности опрашиваемых.

Соответственно задачам НИР проводился опрос частных охранников - лиц разного возраста, пола, базового образования, имеющих разные ранее полученные профессии, но в силу разных внешних обстоятельств избравших работу в должности *частного охранника* (чаще вынужденно, нередко — мигрируя в крупные города). Общей характеристикой этой группы было следующее: это - уроженцы разных регионов России, имеющие среднее или среднее специальное образование (реже высшее) и ограниченные возможности реализации в сфере своей первой профессии. Представителей этой группы отличала чаще нестабильная занятость в продолжении ряда лет, работа не по профессии, периодически ситуативная активность в поисках работы. Эту социальную группу нужно рассматривать не только лишь как собственно профессиональную, но и как отражающие ряд особенностей нашей современности — нестабильная занятость, сложности самореализации в профессии, в планомерном построении своей карьеры; нередко они вынуждены мигрировать в другие регионы.

В последние два-три десятилетия проблемы трудовой миграции и образа жизни мигрантов. регулярно освещается в научной литературе (Грищенко и др., 2014;

Серебрякова, Бучек, 2023; др.). Работа охранников — одна из характерных для представителей этой социальной группы. Обобщая, можно утверждать, что частная охрана — это «сплавы» лиц разных профессий и возраста, представителей разных субкультур, разного образа жизни с одной стороны, с другой — образно - это «плавильный котел», в котором происходят формирования современных работников и их нового менталитета, отражающего как их прежние социальные представления, так и формируемые новые, вследствие жизни в большом городе и новом режиме труда и отдыха.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Согласно описательным статистикам, среди 61 респондента - 46 мужчин и 15 женщин — были лица в возрасте от 18 до 69 лет, имевшие от 1 до 46 лет стажа работы, образование от незаконченного среднего до высшего; 35 чел. состояли в браке, имели до трех детей (среднее — 1,00). Их типичная родительская семья — среднее и среднее специальное образование отца и матери, их должности — чаще квалифицированный рабочий; 85% охранников рождены в полных семьях, 79% воспитывались в полных семьях; место рождения — от столицы и крупных городов до небольших сельских поселений. В целом кадровый состав многих частных охранных предприятий обычно довольно «пестрый»; в этом отношении обследуемая группа была типичной для данной профессиональной сферы.

Среди условий социальной среды, выделяемых частными охранниками как «факторы профессионализма», наиболее высокие субъективные оценки (от 0 до 8 баллов) получили следующие: роль отца и матери (5,33 и 5,79), роль супругов (4,20) и обстоятельств (4,52); остальные условия распределились в небольшом интервале (1,80 — 3,70 балла) с высокой межиндивидуальной вариативностью (от 0 до 8 и стандартными отклонениями 2,40 — 3,20). Другими словами, во многих отношениях достаточно большая выборка частных охранников может называться представительной, она хорошо презентует эту профессиональную сферу как микс-группу людей, крайне

разнообразную в их социально-демографических характеристиках и субъективных предпочтениях.

Согласно самооценкам позитивных изменений на протяжении профессионально-трудовой жизни динамика анализируемых качеств характеризуется одной «вершиной» в середине жизни и двумя пологими «ветвями» монотонных возрастания или снижения выраженности качеств. Так, обучаемость (при работе в России) у охранников снижается уже к 30 годам с последующей монотонной инволюцией; интуиция — к 45; физическая работоспособность — в 30; умственная — к 40 годам. Согласно умозрительному варианту работы за рубежом (предположительному, иллюзорному), динамика изменений представляется охранниками как такая же, как и в России, но при несколько меньших числовых значениях (табл. 1).

Таблица 1

**Статистики t-сравнения субъективных оценок частными охранниками  
 (n=61) динамики эволюции «позитивных» качеств в продолжении  
 профессиональной карьеры (20-65 лет)**

Переменные	Возраст (лет)									
	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Обучаемость (в России)	6,6	6,4	6,1	6,1	5,8	5,5	5,0	4,5	3,8	3,0
Обучаемость (за рубежом)	<i>5,3</i>	<i>5,2</i>	<i>5,2</i>	<i>5,3</i>	<i>5,0</i>	<i>4,6</i>	<i>4,2</i>	<i>3,8</i>	<i>3,0</i>	<i>2,4</i>
Интуиция (в России)	5,2	5,5	6,0	6,2	6,2	6,1	5,9	5,5	4,6	3,6
Интуиция (за рубежом)	<i>4,6</i>	<i>4,7</i>	<i>5,0</i>	<i>5,0</i>	<i>5,0</i>	<i>4,9</i>	<i>4,6</i>	<i>4,3</i>	<i>3,6</i>	<i>2,8</i>
Физическая работоспособность (в России)	7,3	7,4	7,2	7,1	6,7	6,4	5,6	5,1	4,1	3,3
Физическая работоспособность (за рубежом)	<i>6,2</i>	<i>6,2</i>	<i>6,1</i>	<i>5,8</i>	<i>5,5</i>	<i>5,1</i>	<i>4,8</i>	<i>4,4</i>	<i>3,6</i>	<i>2,9</i>
Умственная работоспособность (в России)	6,4	6,5	6,9	6,9	6,5	6,3	5,9	5,5	4,8	3,8
Умственная работоспособность (за рубежом)	<i>5,4</i>	<i>5,5</i>	<i>5,7</i>	<i>5,8</i>	<i>5,6</i>	<i>5,2</i>	<i>4,8</i>	<i>4,4</i>	<i>3,8</i>	<i>3,1</i>

*Примечания:* здесь и ниже: «в России» — статистики (средние) эволюции качеств при работе в России; «за рубежом» - курсивом представлены статистики эволюция качеств при работе за рубежом.

Согласно t-сравнению для зависимых групп, корреляции самооценок динамики изменения качеств при работе в России и в случае работы за рубежом умеренно тесно коррелируют ( $r = 0,450 — 0,750$ ).

Согласно самооценкам негативных изменений на протяжении профессионально-трудовой жизни их динамика характеризуется монотонным ростом от 20 до 65 лет. Так, профессиональные деструкции уже в 20 лет отмечены высокими значениями (3,7 балла в России и 3,2 за границей), с 30 лет в России и с 40 лет за границей самооценки уже превышают средние статистические. Также монотонно возрастают оценки заболеваний и кризисов, но при несколько меньших «стартовых» значениях (табл. 2).

Таблица 2

**Статистики t-сравнения субъективных оценок частными охранниками (n=61) динамики эволюции «негативных» изменений в продолжении профессиональной карьеры (20-65 лет)**

Переменные	Возраст (лет)									
	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65
Профессиональные деструкции (в России)	3,7	3,9	4,3	4,5	4,7	4,6	4,5	4,6	4,6	4,5
Профессиональные деструкции (за рубежом)	3,2	3,3	3,6	3,8	4,1	4,2	4,3	4,4	4,3	4,4
Профессиональные заболевания (в России)	2,2	2,4	2,7	3,0	3,5	3,8	4,1	4,1	4,4	4,8
Профессиональные заболевания (за рубежом)	1,9	1,9	2,2	2,8	3,2	3,7	4,0	4,1	4,2	4,4
Профессиональные кризисы (в России)	2,3	3,6	3,0	3,3	3,3	3,4	3,7	3,9	4,0	4,3
Профессиональные кризисы (за границей)	2,4	2,5	2,9	3,1	3,2	3,3	3,6	3,6	3,6	3,8

Обращаясь к возможностям факторного анализа (ФА) и группируя множество эмпирических данных в немногие их «сгустки», принимая во внимание некоторые несоблюдения формальных требований о требовании к соотношению числа переменных (44 «пункта») и числа «объектов» (61 чел.), рассмотрим результаты факторизации четырех экстенсивных темпоральных характеристик (возраста, стажа работы, управленческого опыта и семейной жизни людей) и четырех групп оценок динамики возрастных изменений позитивных качеств (обучаемости, интуиции, физической и умственной работоспособности). Высокая общая объясняемая дисперсия (74,0%) и содержательно хорошо интерпретируемые факторы дают основание для некоторых

предварительных выводов. В соответствии с нагрузками переменных на факторы, первый из них был назван «Оптимисты»; второй - «Кризис 35 и последующий пессимизм»; третий - «Возраст зрелости»; четвертый - «Негативный социальный опыт»; пятый - «Амбивалентный социальный опыт»; шестой - «Лоскутный оптимизм» (табл. 3).

Таблица 3

**Статистики (средние, стандартные отклонения, корреляции переменных с факторами) субъективных оценок частными охранниками сестрами (n = 61) роли условий среды как «факторов профессионализма»**

Переменные	Статистики		Факторы					
	М	SD	1	2	3	4	5	6
Возраст	48,07	11,17			0,869			
Стаж работы	23,18	12,67			0,833			
Стаж управления	5,11	8,78			0,583		-0,449	
Стаж семейный	17,11	12,16			0,738			
Образование отца	2,51	0,92				0,841		
Должность отца	2,08	0,69		0,213	0,387	0,570		-0,221
Образование матери	2,61	1,01			-0,258	0,764		
Должность матери	2,16	0,97				0,666		0,276
Условия среды (окружения):								
отец	5,33	2,89	0,203				0,814	
мать	5,79	2,37	0,378		-0,247		0,678	
братья/сестры	3,31	2,83	0,598			-0,308	0,265	
родственники	2,89	2,65	0,444			-0,269	0,469	
друзья	3,71	2,45	0,492					
женщины	2,39	2,54	0,737					
мужчины	2,92	2,66	0,681					
супруг (а)	4,20	3,06	0,364	0,605			0,250	
дети	3,54	3,15	0,495				0,332	-0,224
руководители	3,88	3,04	0,734					0,264
рабочие группы	3,56	2,70	0,750				-0,309	
обстоятельства	4,31	2,86	0,567	-0,203				-0,366
наука	2,44	2,77	0,687		0,298			
искусство	2,21	2,65	0,733				0,263	
религия	1,87	2,71	0,575			0,215	0,233	
Интернальность общая	4,52	1,42		0,839				0,373
Интернальность достижений	6,13	1,74		0,675		0,208		0,218
Интернальность неудач	4,30	1,91		0,676	-0,264		-0,223	



Интернальность семейная	5,15	1,71		0,843				
Интернальность производственная	4,41	1,59						0,882
Интернальность межличностная	5,46	1,65	-0,237	0,618	-0,252			-0,435
Интернальность здоровья	5,00	1,69	0,290		0,283	0,325	0,225	0,501
Дисперсия 62,4%			20,6	12,0	9,9	8,5	6,4	4,9

*Примечание:* М — средние; SD — стандартные отклонения. Интернальность достижений и пр. - интернальность в области достижений, неудач, в семейной сфере, в производственной, в межличностных отношениях, в отношении здоровья).

## ОБСУЖДЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ИССЛЕДОВАНИЯ

Согласно описательным статистикам, с одной стороны, опросы частных охранников подтвердили наличие типичных динамик эволюции разных качеств субъекта деятельности (Гуцыкова, 2011; Толочек, 2004; 2021; Толочек. Денисова, 2013), с другой — выявили довольно быстрое угасание позитивных тенденций (уже с 30-40 лет) при одновременном росте негативных (с 20 — 25 лет). Примечательно, что если согласно самооценкам позитивные изменения у охранников при их работе в России — более оптимистичны, чем в предполагаемом варианте их работы за границей, то динамика роста негативных изменений на родине даже более выражена, чем это могло бы быть, если бы они жили и работали за рубежом (таблица 1). Такие оценки отражают серьезные искажения социальных представлений людей, отраженных в их «картинах мира» и «профессиональных картинах мира», в том числе. Охранники - люди, преимущественно не владеющие иностранным языком, не знающие иные субкультуры, не рефлексирующие всех аспектов сложной жизни эмигрантов. Но они почему-то считают, что «там хорошо, где нас нет» в прямом смысле этой метафоры: если в России негативные изменения в их физическом и психическом состоянии ими воспринимаются как неизбежные, то при работе за границей они полагают, что подобные изменения будут почему-то меньше.

Частные охранники, работающие в Москве и Московской области, в социальном и в психологическом плане не маргиналы в узком смысле слова, но маргиналы в широком. Они — географические, межрегиональные, профессиональные мигранты в своем

большинстве, давно работающие не по «базовой» профессии и полученном ими специальном образовании; при среднем по выборке возрасте 48 лет в браке состоит чуть больше половины опрошенных.

Ввиду массовости деятельности *частных охранников*, представленности в ней как мужчин, так и женщин разных возрастных групп, по разному проявляющих свое отношение к работе, в мотивации труда, в жизненных установках и запросах (Дружилов, 2020; Лактионова, 2022а, 2022б; Прохорова, 2023; Толочек, 2021; др.), подобные факты должны становиться темой постоянного внимания кадровых служб. Ввиду многообразия личностных типов частных охранников, можно было ожидать и довольно широкие диапазоны проявления их социальных представлений. На основании результатов факторного анализа выделено нескольких блоков переменных, в совокупности отражающих социальные представления опрошенных. Не останавливаясь на «деталях» факторного анализа, ограничиваясь образными названиями выделенных факторов, добавим к описанию лишь самое общее. Первый фактор («Оптимисты», или «Гипертимики») сформирован вследствие высоких самооценок респондентов (что было следствием завышенных представлений некоторых из них о себе, выраженной реакции на обследование или других причин). Второй фактор («Кризис 35 и последующий пессимизм») отражал, вероятно, особенность данной социальной группы — до определенного возраста проявляющих беспечность или пассивность в отношении своей профессиональной самореализации (возможно, ранее встречавших реальные объективные сложности, но теперь уже и субъективно воспринимаемых как «непреодолимые»), а затем — довольно пессимистичное видение своих жизненных перспектив. Третий фактор («Возраст зрелости», который иначе можно назвать «Физически зрелые» люди) отражал типичные самооценки лиц, занятых малоквалифицированным трудом, что неоднократно отмечалось специалистами (Дружилов, 2020; Прохорова, 2023; Толочек, 2021): в одних отношениях такие оценки выше среднего, в других — ниже, при общей динамике возрастного снижения оценок

всех функций; этот фактор был типичным для представителей старшей возрастной группы охранников. Четвертый фактор («Негативный социальный опыт») — в целом отражал низкие оценки людьми своих профессионально важных качеств при признании ими своего хорошего физического здоровья. Пятый фактор («Амбивалентный социальный опыт») отражал неоднозначный ранее приобретенный социальный опыт и, вероятно, не всегда адекватное понимание человеком своих возможностей — при высоких оценках обучаемости в зрелом возрасте умственная работоспособность ими оценивалась не высоко. Шестой фактор («Лоскутный оптимизм» или «Противоречивые самооценки») аккумулировал своеобразные, несогласованные фрагменты самовосприятия людей, но, пожалуй, еще менее согласованное и менее адекватное восприятие как себя как субъекта деятельности, так и окружающей действительности (табл. 3).

С учетом результатов, полученных методами описательной статистики, t-сравнения, факторного анализа, можно констатировать, что частные охранники как субъекты новой профессиональной сферы довольно слабо представляют реальную динамику своих возрастных и профессиональных изменений, что их самооценки эволюции их разных качеств и функций слабо согласованы, что их социальный опыт — трудовой и семейной жизни - не вносит ожидаемой «позитивной лепты» в их видение себя, понимание профессиональных «реалий», в целом, в их «картину мира» и «профессиональную картину мира». Отчасти это объясняется крайне разнообразным и разрозненным составом этой профессиональной группы (по особенностям их родительской семьи и места рождения, по опыту трудовой деятельности, семейной жизни и пр.). В целом, общим для обследованных нами частных охранников можно считать пассивно-приспособительные стратегии в их профессиональной самореализации.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рабочие гипотезы подтверждены, но обсуждаемая тема требует дальнейшего изучения. На примере частных охранников как представителей массовой молодой

профессии, в которую стекаются многие из тех, кто по разным причинам не смог состояться в первоначально избранной профессии, наглядно представлены многие ее «проблемы».

Причины этого явления разнообразны (социально-экономические трансформации в России с 1990-х годов, «проблемы регионов» - повсеместно низкая оплата труда, нестабильная занятость, разлады в семьях и пр.). Один из наиболее очевидных аспектов — искажения социальных представлений людей о факторах их профессиональной самореализации в России и за рубежом, регулярно представляемых средствами массовой информации на протяжении нескольких десятилетий. И если тема «заграницы» - работы за рубежом как блага, - вероятно, уже надолго для многих россиян стала не актуальной, то проблема самореализации в профессии была и остается важной и значимой.

На продолжении двух-трех десятилетий деятельности частных охранных предприятий в России их кадровый состав заметно изменился. Если первоначально охранниками становились жители крупных городов, то с 2000-х годов - типичными работниками стали жители региональных городков и сел, не имеющих ни «надежной профессии», ни хорошего образования, ни выраженных профессионально важных качеств. Эти обстоятельства определяют соответствующие задачи руководителей организаций и кадровых служб частных охранных предприятий, задачи психологического сопровождения их профессиональной деятельности.

## ЛИТЕРАТУРА

- Гриценко В. В., Ефременкова М. Н., Муращенкова М. В., Смотровая Т. Н.* Семьи трудовых мигрантов: социально-психологическая адаптация к условиям вынужденной разлуки. Смоленск: Смоленский гуманитарный университет, 2014. 219 с.
- Гудыкова С.В.* Метод экспертных оценок: теория и практика. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. 122 с.
- Дружилов С.А.* Влияние флексибельности занятости на сферу труда и профессиональной деятельности: феномен, концепции, «вызовы» и возможности //

Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 1. С. 32–60.

*Емельянова Т.П.* Социальные представления: История, теория и эмпирические исследования. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. 476 с.

*Лактионова А.И.* Возрастные и гендерные различия жизнеспособности человека. Часть 1 // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2021. Т. 6. № 4. С. 103–133. DOI: 10.38098/irpan.orwr\_2021\_21\_4\_005

*Лактионова А.И.* Возрастные и гендерные различия жизнеспособности человека. Часть 2 // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2022. Т. 7. № 1. С. 96–119. DOI:10.38098/irpan.orwr\_2022\_22\_1\_005

*Машкова А.С.* Экспертная оценка менеджерами компетенций менеджеров (на модели российский коммерческих компаний) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2020. Т. 5. № 1. С. 107–127.

*Прохорова М.В.* Динамика мотивации и удовлетворенности трудом. Н.Новгород: Изд-во Нижегород.гос. Ун-та, 2022. 205 с.

*Серебряная М. В., Бучек А. А.* Временная перспектива вынужденных переселенцев с разными типами социальнопсихологической адаптации // Известия Саратовского университета. Новая серия. Серия: Акмеология образования. Психология развития. 2023. Т. 12, вып. 2 (46). С. 149–158. DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-2-149-158>, EDN: OGMWEX

*Степин В.С.* Теоретическое знание. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 884 с.

*Толочек В.А., Краюшенко Н.Г.* Психологические факторы специализации и успешности в видах охранной деятельности // Вестник Московского университета. Сер. 14. Психология. 1998. № 3. С. 52–63.

*Толочек В.А.* Квазидиагностика и проблемы целостного изучения человека // Мир психологии, 2004. № 4. С. 100–111.

*Толочек В.А., Денисова В.Г.* Динамика профессионального становления в представлениях субъектов: самооценки как самодостаточные эмпирические данные // Психологический журнал, 2013. Т. 34. № 6. С. 26–39.

*Толочек В.А.* Технологии профессионального отбора. М.: Юрайт, 2021. 253 с.

*Толочек В.А.* Профессиональная деятельность субъекта как предмет дисциплины «Психология труда» // Институт психологии Российской академии наук.

Организационная психология и психология труда. 2023. Т. 8. № 1. С. 39–59.  
DOI: 10.38098/ipran.opwr\_2023\_26\_1\_002

*Федоскин С.Н.* Основы частной охранной деятельности: (Пособие для частных охранников, преподавателей, предпринимателей). М.: Мир безопасности, 2021. 299 с.

Статья поступила в редакцию: 17.07.23. Статья опубликована: 09.10.2023.

## REPRESENTATIONS OF SUBJECTS ABOUT PROFESSIONAL AND WORKING LIFE (ON THE EXAMPLE OF EMPLOYEES OF PRIVATE SECURITY COMPANIES)

© 2023 Vladislav Yu. Olkhov

*Master of Psychology, organizational psychologist at Intercon LLC, Moscow, Russia.  
e-mail: vladislavolhoff@yandex.ru*

The article provides a review of diversity studies in the organizational context over the last thirty years. Methods. Over eighty academic articles from the Google Scholar database with the The article presents the results of a study of the ideas of private security guards (61 hours) about the dynamics of changes in their age and professional qualities and functions. The relevance of the problem under discussion: issues of the evolution of mass and in-demand professions in “turning-point” historical eras, subjects’ ideas about themselves and the profession, the age-related evolution of a person as a subject of activity, the readiness of people to respond to the current “labor market” are significant both in practical and scientific plans. Purpose of the study: to study the ideas of private security guards about their professional and working life. Hypotheses: 1) Subjects' ideas about professional and work life act as conditions that influence the dynamics of the processes of their professional evolution. 2) A person’s social experience, which develops with age, is a factor influencing his ideas about professional and working life. Object: people’s social ideas about their professional and working life; subject: fragments of the professional picture of the world of subjects (private security guards). Methods: psychodiagnostics (USK test questionnaire); research methodology (“Questionnaire:

dynamics of professional career”); a set of methods of parametric statistics (SPSS-11.5 computer program package was used): descriptive statistics, correlation and factor analysis, t-comparison (for dependent groups). Sample: private security guards 61 people. (46 men, 15 women) aged from 18 to 69 years ( $x = 48.1$ ). Main results: a) private security guards, as subjects of the new professional sphere, have little idea of the real dynamics of their age-related and professional changes; b) their self-assessments of the evolution of their various qualities and functions are poorly consistent; c) social experience - the experience of work and family life - does not add a positive vision of oneself as a subject, understanding of the characteristics of people’s professional evolution; d) the “picture of the world” and the “professional picture of the world” of private security guards need correction and targeted formation; e) those surveyed in 2021 have little idea of the features of working abroad, the features of the life of emigrants; f) passive-adaptive strategies in their professional self-realization can be considered common to the private security guards we examined.

*Key words:* social representations, professional career, evolution, positive and negative changes, subjects, private security guards.

## REFERENCES

- Gritsenko, V.V., Yefremenkova, M.N., Murashchenkova, M.V., & Smotrova, T.N. (2014). *Sem'i trudovykh migrantov: sotsial'no-psikhologicheskaya adaptatsiya k usloviyam vyzhdennoy razluki. [Families of labor migrants: socio-psychological adaptation to the conditions of forced separation]*. Smolensk: Smolensk Humanitarian University. (In Russian).
- Gutsykova, S.V. (2011). *Metod ekspertnykh otsenok: teoriya i praktika [Method of expert assessments: theory and practice]*. Moscow: "Institute of Psychology RAS" Publ. (In Russian).
- Druzhilov, S.A. (2020). Vliyaniye fleksibil'nosti zanyatosti na sferu truda i professional'noy deyatel'nosti: fenomen, kontseptsii, «vyzovy» i vozmozhnosti [The influence of employment flexibility on the sphere of work and professional activity: phenomenon, concepts, “challenges” and opportunities]. *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]*. 5.(1). 32—60. (In Russian).
- Emelyanova, T.P. (2016). *Sotsial'nyye predstavleniya: Istoriya, teoriya i empiricheskiye issledovaniya [Social representations: History, theory and empirical research]*. Moscow: "Institute of Psychology RAS" Publ. (In Russian).
- Laktionova, A.I. (2021). Vozrastnye i gendernye razlichija zhiznesposobnosti cheloveka. Chast' 1 [Age and gender differences in human resilience. 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]. 6.(4). 103—133. (In Russian). DOI: 10.38098/ipran.opwp\_2021\_21\_4\_005*

Laktionova, A.I. (2022). Vozrastnye i gendernye razlichija zhiznesposobnosti cheloveka. Chast' 2 [Age and gender differences in human resilience. part 2]. *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]. 7.(1). 96—119. (In Russian). DOI: 10.38098/ipran.opwp\_2022\_22\_1\_005*

Mashkova, A.S. (2020). Ekspertnaya otsenka menedzherami kompetentsiy menedzherov (na modeli rossiyskiy kommercheskikh kompaniy) [Expert assessment by managers of managers' competencies (on the model of Russian commercial companies)]. *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]. 5.(1). 107—127. (In Russian).*

Prokhorova, M.V. (2022). *Dinamika motivatsii i udovletvorennosti trudom [Dynamics of motivation and job satisfaction]. Nizhnij Novgorod: Nizhegor. gos. un-t Publ. (In Russian).*

Serebryannaya, M.V., & Buchek, A.A. (2023). Vremennaya perspektiva vynuzhdennykh pereselentsev s raznymi tipami sotsial'nopsikhologicheskoy adaptatsii [Temporal perspective of forced migrants with different types of socio-psychological adaptation]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta. Novaya seriya. Seriya: Akmeologiya obrazovaniya. Psikhologiya razvitiya. [News of Saratov University. New episode. Series: Acmeology of education. Developmental psychology]. 12. 2(46). 149—158. (In Russian). DOI: <https://doi.org/10.18500/2304-9790-2023-12-2-149-158>*

Stepin, V.S. (2020). *Istoriya i filosofiya nauki [History and philosophy of science]. Moscow: Academic project. (In Russian).*

Tolochek, V.A., & Krayushenko, N.G. (1998). Psikhologicheskiye faktory spetsializatsii i uspehnosti v vidakh okhrannoy deyatel'nosti [Psychological factors of specialization and success in types of security activities]. *Vestnik Moskovskogo universiteta Ser. 14. Psikhologiya [Bulletin of Moscow University Ser. 14. Psychology]. 3. 52 — 63. (In Russian).*

Tolochek, V.A. (2004). Kvazidiagnostika i problemy tselostnogo izucheniya cheloveka [Quasi-diagnostics and problems of holistic human study]. *Mir psikhologii [World of Psychology]. 4. 100 — 111. (In Russian).*



- Tolochek, V.A., & Denisova, V.G. (2013). Dinamika professional'nogo stanovleniya v predstavleniyakh sub"yektov: samootsenki kak samodostatochnyye empiricheskiye dannyye [Dynamics of professional development in the views of subjects: self-assessments as self-sufficient empirical data]. *Psikhologicheskii zhurnal [Psychological Journal]*. 34 (6). 26–39. (In Russian).
- Tolochek, V.A. (2021). *Tekhnologii professional'nogo otbora [Tekhnologii selection methods]*. Moscow: Yurayt Publ. (In Russian).
- Tolochek, V.A. (2023). Professional'naya deyatel'nost' sub"yekta kak predmet distsipliny «Psikhologiya truda». [Professional activity of the subject as a subject of the discipline “Occupational Psychology”]. *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]*. 8 (1). 39 – 59. (In Russian). DOI: 10.38098/ipran.opwp\_2023\_26\_1\_002
- Fedoskin, S.N. (2021). *Osnovy chastnoy okhrannoy deyatel'nosti: (Posobiye dlya chastnykh okhrannikov, prepodavateley, predprinimateley) [Fundamentals of private security activities: (A manual for private security guards, teachers, entrepreneurs)]*. Moscow: World of Security. (In Russian).

The article was received: 17.07.23. Published online: 09.10.2023

Библиографическая ссылка на статью:

Ольхов В.Ю. Представления субъектов о профессионально-трудовой жизни (на примере сотрудников частных охранных предприятий) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2023. Т. 8. № 3. С. 44 – 60. DOI: 10.38098/ipran.opwp\_2023\_28\_3\_003

Olkhov, V.Yu. (2023). Predstavleniya subjektov o professional'no-trudovoy zhizni (na primere sotrudnikov chastnykh ohrannykh predpriyatij) [Representations of subjects about professional and working life (on the example of employees of private security companies)]. *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]*. 8(3). 44 – 60. DOI: 10.38098/ipran.opwp\_2023\_28\_3\_003

Адрес ссылки <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document925.pdf>