

ПРОБЛЕМА ПЕРЕОСМЫСЛЕНИЯ ПОНЯТИЯ «ПРОФЕССИЯ» В МЕНЯЮЩИХСЯ СОЦИОКУЛЬТУРНЫХ РЕАЛИЯХ

© 2018 г. Н.С. Пряжников

*Доктор педагогических наук, профессор; факультет психологии,
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова;
профессор, Финансовый университет при Правительстве РФ; г. Москва
E-mail: nsp-22@mail.ru*

Рассматривается проблема многоаспектности понятия «профессия» и связанных с нею других понятий - «профессионализм», «профессиональное образование», «профорентация», «профессиональное и личностное самоопределение», «индивидуальный стиль труда». Развитие современного производства, повышение профессиональной и социальной мобильности работника заставляет по-новому взглянуть на профессиональный труд и его место в жизни личности. Позиция автора выражается в том, что необходимо уточнение данного понятия, и по возможности, поиск новых понятий, в большей мере отражающих изменившиеся реалии. Этот поиск продолжается (новые понятия не найдены или еще не получили общего признания). Поэтому не следует отказываться и от имеющихся понятий, но использовать их нужно с большей осторожностью и с оговорками.

Ключевые слова: профессия, профессионализм, профорентация, профессиональное и личностное самоопределение

ВВЕДЕНИЕ

Понятия в науке не остаются неизменными, и связано это не только с появлением новых эмпирических данных или новых теоретических построений, но и с изменением опыта самих исследователей, а также - опыта использования понятий для решения разнообразных научно-практических и даже чисто житейских вопросов. Например, проблемы выбора профессии и профессионализации личности волнуют не только психологов труда и профконсультантов, но и простых людей, стремящихся

самоопределиться в мире труда, спланировать и реализовать успешную карьеру.

С особой остротой понятийная неопределенность проявляется в сфере труда. Вероятно, потому, что именно проблематика труда аккумулирует в себе не только вопросы экономики и современных технологий, но и такие важнейшие аспекты жизни многих людей, как удовлетворенность жизнью, справедливость (как общественное признание главного «дела жизни» личности) и даже проблемы стабильности и развития многих социально-экономических и политических систем, конкурентоспособность которых часто и определяется отношением простых людей и правителей (и работодателей) к труду.

Признавая реальные сложности в современном понимании «профессии», «профессионализма», «профессиональном образовании» и «профориентации» мы все же не призываем полностью отказаться от этих понятий, но использовать их с большей осторожностью, параллельно пытаясь либо искать им замену, либо вкладывая в них новые смыслы. Во многом соглашаясь с другими авторами, также обозначающими проблему неоднозначного понимания «профессии» (Кушнир, 2017; Нечаев, 2016; и др.), мы призываем также всех заинтересованных специалистов к дискуссии.

1. ПРОБЛЕМА МНОГОАСПЕКТНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Многие подростки и их родители, обращаясь к психологам-профконсультантам (в школах или в психологических центрах), просят помочь в выборе профессии. *Часто при этом надеются, что «профессия - она на всю жизнь». Но потом оказывается, что это далеко не единственный выбор.* Например, уже в вузе или в колледже приходится

уточнять специальность, а потом еще и специализироваться в более конкретных направлениях обучения и последующей работы. А уже в организации приходится выбирать (или руководство выбирает за работника) конкретные должности и трудовые посты. Заметим, что даже на конкретном трудовом посту можно выполнять разные функции, отвечать за разные участки работы, особенно, в коллективной деятельности¹. При этом, помимо чисто деловых отношений приходится брать на себя и непрофессиональные (неформальные) роли², иначе, сложно будет эффективно взаимодействовать и с коллегами по работе и с руководителями. Так что же реально выбирает человек?

Приведем интересный пример, иллюстрирующий неоднозначность данного вопроса. Мы были свидетелями спора академиков РАО РФ о том, что такое «укладчица зефира», профессией или специальностью. Данный провокационный вопрос подбросил уважаемым академиком Н.Н. Нечаев, бывший в то время Главным ученым секретарем РАО РФ. Они спорили горячо, но так и не пришли к согласованному ответу. Если проанализировать деятельность «укладчицы», то, скорее всего, она не претендует ни на профессию, ни на специальность, а соотносится скорее с конкретной трудовой функцией (если даже и не с операцией), настолько она простая, что ее легко автоматизировать, что на многих кондитерских производствах уже сделано. Хотя, кто-то и такую работу может довести до высшего совершенства и теоретически даже стать «чемпионом мира по укладыванию зефира». Можно вспомнить Е.А. Климова, который разделял в труде уровень «деяний», предполагающий полную целостную

¹ Заметим, что некоторые авторы, например, Н.Н. Нечаев вообще считают недопустимым применять слово «функция» к человеку. Хотя, в многообразной литературе по психологии труда и инженерной психологии такой термин используется. И в этом возникают терминологические проблемы, связанные с уточнением понятий.

² Также приходится отметить, что и слово «роль» некоторые авторы, например, Н.Н. Нечаев, соотносят только с театром и кино. Правда, в других работах (по менеджменту, по психологии трудового коллектива) термин «роль» все же используется. Вероятно, дискуссии по этому поводу еще предстоят, но в данной статье мы от них уклонимся.

деятельность в единстве с личностью, где само деяние - целостный цикл, включающий в себя полную психологическую структуру (субъект труда, предмет труда, цель, средства, условия.) и более конкретные уровни «действий» (уточненную цель-задачу), «макроэлементов» уровень (скорее малоосознаваемый, исполнительский труд) и «микроэлементов» труда (часто даже автоматизированных и неосознаваемых) (Климов, 1998, с. 172-174).

Но можно ли тогда говорить, что человек, выбирающий работу, связанную с «укладыванием в коробочки зефира», выбирает именно «профессию»? - Конечно, с психологической точки зрения, это все же не «профессия», а скорее - «трудовая операция» хотя, формально или на уровне обыденных представлений, многие назовут это «профессией», да и академики немного запутались. Интересно, что и сам Н.Н. Нечаев, предложивший задачу с «укладчицей зефира», рассуждая о решении творческих профессиональных задач, выделяет три стадии: 1) опора на уже имеющийся опыт (через «пробы и ошибки»); 2) «пауза», возникающая, когда задача с помощью старого опыта не решается и порождающая своеобразную «инкубацию» новых идей; 3) «инсайт», основанный на пока еще малоизученных процессах «инкубации» (Нечаев, 2014, с. 72).

Но всегда ли даже опытный работник, занятый в творческих, высокотехнологичных производствах, реализует в своей деятельности «полную психологическую структуру» данного труда, не приходится ли ему часто ограничиваться лишь отдельными функциями или решать лишь отдельные задачи. Если посмотреть на многие официальные должностные инструкции, то нередко оказывается, что перечисленные там «обязанности» просто невозможно выполнить в рамках конкретной должности в конкретной организации. Например, «педагог-психолог» должен проводить со школьниками и профориентационную работу, но реально школьные психологи («педагоги-психологи») далеко не все эту

работу проводят (то времени на нее не остается, то не имеют соответствующей мотивации и квалификации).

2. СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ «ПРОФЕССИЯ», «ПРОФЕССИОНАЛИЗМ», «СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ» И «ГАРМОНИЧНОЕ РАЗВИТИЕ»

О проблемах изучения профессий и о профессионализме рассуждает Н.Н. Нечаев, обозначая интересный парадокс: чем точнее мы стремимся изучить профессию, тем быстрее наше знание устаревает, т.к. реально профессии меняются и конкретизируются в специальностях, трудовых постах, должностях и функциях, которые на практике еще менее стабильны (Нечаев, 2016, с. 8-10). К этому можно добавить и другие интересные закономерности и парадоксы. Работник, по мере своего развития, с одной стороны, специализируется (все лучше и лучше делает конкретное дело), а с другой стороны, вынужден осваивать и смежные участки работы, т.е. «универсализируется», постоянно расширяя свой кругозор.

Напомним, что еще К. Маркс гневно выступал против «узкой специализации», полагая, что она приводит к деградации человека, а в современных подходах такая специализация часто рассматривается как главная причина «профессиональных деструкций» (Зеер, Сыманюк, 2005; и др.). Так кого же считать профессионалом, узкого специалиста, хорошо знающего свой конкретный участок работы, или широкообразованного работника, «гармонично развитого индивидуума» – по К. Марксу (Маркс, 1984), способного быстро переключаться с одной работы на другую?

Интересно, многие современные работодатели отдают предпочтение «узким специалистам» и часто их позиция влияет на реформаторов от образования (сейчас модно говорить о том, что «высшая школа должна ориентироваться на запросы работодателей»), хотя известные теоретики считают, что надо, как минимум, совмещать практическую направленность (специализацию) и формирование широкого

профессионального кругозора современного специалиста. Заметим, что в некоторых вузах, таких как МГУ, все популярнее у студентов становится идея получения сразу двух дипломов (по разным специальностям), а иногда даже и идея совмещение высшего и среднего профессионального образования, т.е. ориентация на расширение кругозора, что делает человека не только образованнее, но и конкурентоспособнее на рынке труда. Но есть и другая закономерность. Часто подростку сразу сложно выбрать именно профессию, и тем более специальность, и он больше ориентируется на «профиль» обучения. Потом, он может уточнить для себя и профессию, и специальность.

Интересны рассуждения В.А. Толочка о соотношении «профессии», «трудового поста» и «рабочего места» (Толочек, 2017, с. 122-147). В историческом масштабе все эти понятия многократно видоизменялись, что связано и с перераспределением функций между человеком и машиной, и с изменением условий рабочей среды, и с развитием коммуникаций, и с совершенствованием систем управления. «Профессия», «трудовой пост» и «рабочее место» рассматриваются при этом как *системная триада*, отражающая как обобщенные, «не имеющие четких границ», абстрактные характеристики данного труда («профессия»), так и специфические («трудовой пост»), и даже единичные («рабочее место») характеристики труда, определяемые конкретными особенностями работы.

Таким образом, на каких-то этапах профессионального развития (и профессионализации) происходит расширение кругозора (например, у подростков), что позволяет им лучше сориентироваться в мире профессионального труда. На каких-то этапах (у студентов и у работающих специалистов) приходится сужать свои интересы, как для лучшего освоения новой деятельности, так и для более эффективной работы. Но дальше, по мере накопления опыта, часто наблюдается опять

расширение кругозора (освоение смежных работ, освоение навыков совместной работы в коллективе, что предполагает взаимозаменяемость и деловое сотрудничество, основанное на знании работы своих коллег, которые могут иметь и другие профессии). Получается, что *само соотношение «профессии», «специальности», «должности», «трудового поста» и даже определенных «трудовых функций» гораздо сложнее, что это многим представляется.*

Для подростков и их родителей «чисто профессиональный» выбор осложняется еще и тем, что приходится сначала где-то учиться и такое обучение занимает все больше и больше времени (бакалавриат + магистратура, а для кого-то и + ординатура, и + аспирантура, а потом – и + дополнительное, непрерывное образование). При этом часто на выбор учебного заведения сильно влияют баллы Единого государственного экзамена (ЕГЭ), ведь для многих хотелось бы поступить на бюджетное место, или в более престижное заведение, если баллы ЕГЭ высокие, или в то заведение, куда позволяют попасть даже невысокие баллы. И *нередко привлекательность самой профессии уходит на второй план, уступая привлекательности (или хотя бы приемлемости) того или иного учреждения образования.* Получается, что далеко не всегда молодой человек выбирает именно профессию, да еще и «любимую». Так что же для него важнее, профессия или сам факт получения любого (чаще высшего) образования?

Интересно, М.Э. Кушнир, довольно серьезно критикующий термины «профессия» и «профориентация» как «некие анахронизмы», и даже ставящий под сомнение и «трудовые книжки» (в условиях все чаще встречающегося совместительства), и дипломы (быстро устаревающие), и многое другое., все же, принимает термин «профессиональное самоопределение» как некий терминологический компромисс. По мнению М.Э. Кушнирова, в «самоопределении» человек пытается примерить к себе

выбираемую трудовую деятельность, тогда как «профорентация» – это попытка сориентироваться в профессиях, в том, что «вообще не понятно» и «стало понятийной мумией» (Кушнир, 2017).

СООТНОШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО И ЛИЧНОСТНОГО САМООПРЕДЕЛЕНИЯ

Но и это - не самые главные сложности самоопределения. *В определенных случаях приходится делать и моральные выборы.* Например, в организациях и коллективах, где высокий соблазн нарушения закона, или «легализованного» обмана доверчивых посетителей (заказчиков, покупателей, клиентов, пациентов и т.п.), т.е. того, что часто называют «разводилово» (побуждение к ненужным услугам или к покупке ненужных товаров). Или если работа часто допускает «узаконенное самоутверждение» работника за счет других людей, когда, например, вахтер может «строго соблюдать дурацкие, но давно устаревшие ограничения» (не пускать хорошо знакомых сотрудников, которые просто забыли пропуск, хотя имеют другие документы, подтверждающие личность). Или когда чиновник отказывает посетителю в получении банальной справки (на которую уходит 1-2 минуты), если он явился в неположенный день и час, да еще и пальто не сдал в гардероб, который находится в другом конце здания и т.п. Сложности таких выборов усугубляются тем, что человеку (работнику) приходится разрешать конфликт между его собственными представлениями о порядочности и достоинстве, с одной стороны, и сложившимися порядками (инструкциями), традициями, а то, и реальной «корпоративной этикой», с другой стороны. В особо сложных случаях приходится думать и о смене организации, и даже о смене профессии.

Еще более сложные выборы делает работник, когда пытается для себя уточнить (или заново найти) смыслы своей профессиональной

деятельности. Парадокс в том, что применительно к одной профессии (специальности, должности, трудовому посту и т.п.) смыслы могут быть разными. Заметим, что при утрате смысла, даже ранее привлекательная профессия перестает радовать человека, и он подумывает о других выборах.

Предполагается, что в идеальном случае, сама профессия должна быть «призванием» для данного человека, когда он не только получает радость от самого процесса труда и гордится тем, что делает много доброго и полезного для окружающих, но и когда работа позволяет человеку реализовать свои таланты и жизненные устремления. Но часто сама профессия не так увлекательна для многих, да и в плане самореализации возникает много проблем, особенно, в так называемых «офисных профессиях», ведь недаром появился термин «офисный планктон». Но большинство работников все же не меняют даже такие профессии и организации, и главная причина здесь в том, что они не хотят терять относительно высокие заработки, а следовательно, не хотят отказываться от комфортного образа жизни. Получается, что многих людей интересует не столько профессия, сколько привлекательный образ жизни, предполагающий и определенный уровень жизни, т.е. доход. Конечно, образ жизни характеризуется не только доходом, но и специфическим общением с такими же людьми, и определенным стилем жизни и многим другим. Но в условиях явно ненормальной дифференциации доходов, т.е. колоссальным разрывом между бедными и богатыми, именно зарплата (доходы) становятся главным критерием выбора профессии для многих людей.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ТРУД И ОБРАЗ ЖИЗНИ

О важности выбора образа жизни говорят многие специалисты, занимающиеся профориентацией (Головаха. 1988; Климов, 1990;

Пряжников, 2016; и др.). Но особенно четко это представлено в классификации профессий, разработанной еще в начале прошлого столетия выдающимся отечественным психологом С.М. Богословским и считавшейся самой лучшей на то время.. Он не только описал более 700 профессий («видов производства и промыслов»), разбил их на «классы», «подклассы» и «группы», но главное – по каждой профессии описал и типичные образ жизни работника и его семьи. К сожалению, в современных классификациях это не встречается, хотя, иногда и подразумевается, что объясняется заметным усложнением самого профессионального труда, все усиливающимися тенденциями совмещения, взаимодополнения и взаимокompенсации разных работ (и разных профессий). *Реальная ориентация многих людей именно на привлекательный образ жизни еще больше усложняет и вопрос выбора профессии, и профессиональной подготовки.*

Е.А. Климов выделяет следующие *основные признаки профессии* (Климов, 1990, с. 106-110): «1) это один из видов трудовой деятельности, возникающий исторически еще в периоды усложнения и разделения труда, а при дальнейшем развитии производства сами профессии еще больше дифференцируются и конкретизируются в специальностях и специализациях; 2) это общественно-полезный труд (например, досуговая и даже учебная деятельность пне всегда имеют такую выраженную полезность для общества, например, неизвестно, как распорядится потом своими знаниями выпускник колледжа или вуза); 3) это труд, выполняемый за определенное вознаграждение (но как уже отмечалось, в современном мире именно материальное, денежное вознаграждение пока еще заметно доминирует над моральным); 4) это труд, предполагающий определенную подготовку и обязательную сертификацию (и это требование к профессии только усиливается, т.е. без диплома или сертификата на определенные работы могут просто не взять, хотя реально

человек готов эти работы выполнить); 5) профессия дает человеку определенный статус обществе, профессия - это главная «визитная карточка» любого взрослого человека».

К сожалению, эти признаки позволяют лишь приблизительно соотнести ту или иную деятельность с «профессией». Например, в досуговой деятельности человек выходит на уровень настоящего мастерства (пишет стихи, ремонтирует сложную технику, пишет программы для компьютера и т.п.), но формально он – не профессионал. Или человек, даже на любительском уровне хорошо разбирается в каких-то вопросах и что-то реально создает (например, является известным бардом), превосходя признанных профессионалов, но деньги за это не получает, или его доходы случайны и он не платит с них налоги.

И наоборот, квалификация некоторых дипломированных специалистов вызывает сильные сомнения, хотя, формально они соответствуют выделенным признакам профессии. Много вопросов возникает по поводу «общественной полезности» тех или иных профессий и организаций, ведь не секрет, что иногда и некоторые организации создаются лишь для «отмывания денег», а потом быстро «самоликвидируются». Также множество других работ (должностей, трудовых постов) вызывают большие сомнения, например, охранников – часто здоровых и неглупых мужиков – с табличками «Security» столько, что по численности они сопоставимы со всей российской армией.

ПРОБЛЕМА СООТНОШЕНИЯ НОРМАТИВНО-ПРЕДПИСАННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТРУДА И ИНДИВИДУАЛЬНОГО СТИЛЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Еще более интересные вопросы возникают, когда работник хорошо осваивает свою деятельность и у него развивается «индивидуальный стиль труда». Парадокс в том, что чем лучше развит индивидуальный стиль, тем больше работник отклоняется от существующих нормативов (инструкций,

правил, традиций и даже от так называемой «модели специалиста», определяющей требования к работнику). Но индивидуальный стиль мастера предполагает, что именно благодаря такому стилю (когда не человек приспосабливается к работе, а когда он саму работу приспосабливает к себе) работник достигает более высоких результатов. И это также порождает парадокс: такие работники, с одной стороны, являются мастерами своего дела, а с другой стороны, они часто ломают (точнее - развивают) представления о данной профессии. Поэтому вопрос - «что же такое профессия?» - становится еще более интересным, но и, одновременно, и более запутанным. На формально-бюрократическом уровне это порождает все новые проблемы.

Например, проблемы, связанные с профотбором: всегда ли надо ориентироваться на полное соответствие человека профессии, а если претендентом на должность является уже хорошо зарекомендовавший себя работник с развитым индивидуальным стилем, учитывают ли это многие «ультра-современные системы отбора персонала»? Кстати, еще Е.А. Климов говорил о том, что «окончательная профпригодность формируется в самом труде», и что «профпригодность - это как минимум, взаимное соответствие человека и работника» (Климов, 1998, с. 91), т.е. не только человек должен приспосабливаться к работе, но и работу необходимо приспособить под человека. В этом контексте, более современное понимание профессии предполагает не только саму работу, но и систему «человек-работа», куда входят и субъект труда, и предмет, и средства, и условия, и взаимоотношения, и даже вне-профессиональные факторы труда. Примерно, так же, как в инженерной психологии давно уже рассматривают систему «человек-машина» (СЧМ), а учитывая важность для оператора нормального функционального состояния (чтобы адекватно реагировать на предаварийные и аварийные ситуации), изучают и образ жизни, и возможности для отдыха работника

(восстановления работоспособности), и многое другое (Стрелков, 1999, с. 3-7). Таким образом, *современное понимание профессии выходит далеко за рамки непосредственной профессиональной деятельности.*

Другие проблемы связаны с профессиональной подготовкой. Многие призывают «индивидуализировать» такую подготовку. Например, В.Г. Ермаков и Н.Н. Нечаев интересно рассуждает о том, что вызовы современной эпохи предполагают *смену парадигмы с прежнего «образования на всю жизнь» на новую парадигму - «образование через всю жизнь», ориентированную на «непрерывное образование» и даже на «опережающее образование»* (Ермаков, Нечаев, 2009). Но как раз «образование через всю жизнь» предполагает постоянное развитие специалиста и расширение его кругозора, а, следовательно, и развитие его индивидуального стиля не только трудовой, но и учебно-профессиональной деятельности. Но тогда получается, что не только «профессия», но «студенчество» (этап «адепта» – приверженца какой-то профессиональной школы – по Е.А. Климову) также несколько утрачивают свою определенность, что должно компенсироваться в более гибких и творческих подходах в работе со студентами, со слушателями системы повышения квалификации, а может, уже и с некоторыми школьниками, демонстрирующими нестандартность в своих карьерных ориентациях.

ПРОБЛЕМА СООТНОШЕНИЯ «ВНЕШНЕ ОДОБРЯЕМОГО» И «ЛИЧНОСТНО ПРИНИМАЕМОГО» ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО (КАРЬЕРНОГО) УСПЕХА

Уточняя само понятия «профессия», С.М. Богословский еще давно писал, *то это – «деятельность, признаваемая за профессию на уровне личного самосознания человека»,* и по этому поводу такой авторитетный ученый как Е.А. Климов заметил, что «пока еще никому, так как С.М. Богословскому, не удалось выделить в профессии самое главное» (цит. по: Климов, Носкова, 1992, с. 161). Заметим, что многие зарубежные

авторы, возможно и не знавшие работ С.М. Богословского, именно отношение к своему труду, выделение в нем важных личностных смыслов часто ставят в основу своих концепций. Например, Э. Фромм пишет о «отчуждении» человека от своего труда, даже при успешной и признаваемой окружающими трудовой деятельности (Фромм, 1990). О близких проблемах пишет и В. Франкл, выделяя понятие «отчаяние» в случаях утраты смысла жизни и смысла главного дела своей жизни (Франкл, 1990). Часто именно переход к новой системе ценностей часто рассматривают в качестве главного критерия профессионального развития, что оказывается даже важнее традиционного развития по линии так называемого «профессионализма», предполагающего совершенствование «профессионально важных качеств (ПВК)», «знаний, умений и навыков (ЗУНов)» или «профессиональных компетенций» работника.

О важности личностного компонента профессионализма много говорил и писал известные отечественные инженерные психологи В.П. Зинченко и Е.Б. Моргунов, который даже определил интересную закономерность: по мере развития современных технологий, они становятся все более потенциально опасными, поэтому, важно, в чьи руки они попадут и как «высококвалифицированные» специалисты ими распорядятся, будут ли они направлены на созидание добра или на разрушение, т.е. на утверждение зла (Зинченко, Моргунов, 1994, с. 211). В итоге, *все более актуальной и в профориентации, и в профотборе, и в профессиональном обучении становится именно Личность работника, в основе которой система ценностей и смыслов, а еще точнее – совесть.* Недаром В. Франкл писал, что «главная задача профессионального образования - это формирование способности совести» (Франкл, 1990, с. 295). В этой связи В.П. Зинченко и Е.Б. Моргунов с сожалением отмечают, что в последнее время появилось много «искусственной интеллигенции»,

которая может, и владеет самыми современными технологиями, но часто не имеет высокой цели и смысла, т.е. не знает, как использовать свои знания и таланты для достойных дел (Зинченко, Моргунов, 1994, с. 211).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение мы можем подвести некоторые предварительные итоги, полагая, что в этой статье мы лишь обозначили проблему, которая еще нуждается в более глубоком и многостороннем осмыслении. *Подросткам и их родителям, а также - многим школьным работникам, так или иначе занимающимся профориентацией, мы могли бы посоветовать:*

1. Не ограничиваться только «выбором профессии», а постараться посмотреть на пространство самоопределения несколько шире. Например, быть готовым к тому, что только выбора профессии окажется не достаточно, чтобы поступить в конкретный колледж или университет, ведь часто сразу приходится выбирать и определенную специальность (опыт показывает, что немалая часть абитуриентов об этом ранее не задумывалась).

2. Еще на предварительных этапах самоопределения (например, еще в средней школе, а может, и раньше), чаще задумываться о моральных аспектах самоопределения, о том, что для Вас важнее, «больше брать от мира» или «больше давать миру»? К сожалению, современная ситуация на рынке труда заставляет все острее ставить такие вопросы, а во многих школах эти деликатные темы стараются игнорировать (или переводить их в плоскость банального морализаторства, типа, надо быть «честным и порядочным», но не конкретизируя, что за этим стоит).

3. Постараться хотя бы начать размышлять о смыслах выбираемой трудовой деятельности, что Вам лично может дать данная профессия, позволит ли она реализовать свои жизненные замыслы (включая и

реализацию привлекательного образа жизни)? Важно также понять, каковы эти замыслы, например, только лишь иметь с помощью профессии высокие доходы, а может, ориентироваться и на какие-то более интересные смыслы жизни и профессионального труда. Парадокс еще и в том, что реализация определенного жизненного замысла может происходить с помощью разных профессий, и тогда важнее не выбор профессии, а уточнение этого жизненного замысла. Надо еще быть морально готовым к тому, что на разных этапах развития человек ориентируется на разные смыслы, и до смыслов более высокого уровня еще нужно дозреть (и дорасти), т.е. не всегда нужно и вперед забегать, т.е. ориентироваться на смыслы, которые может и звучат красиво («самореализация», «самотрансценденция», «состоявшаяся идентичность» и т.п.), но реально для человека все это пока чуждо. Но важно и не прозевать момент, когда человек готов изменить свою жизнь, т.е. изменить, прежде всего, смыслы своей жизни., а то ведь, можно просто «застрять в своем развитии».

4. При всей усложняющейся неопределенности понятия «профессия» мы не предлагаем совсем отказаться от него. Важно понимать, что стоит за самой профессией? Конкретизировать все равно придется, иначе многие вопросы жизненных и карьерных выборов просто нельзя будет решить. Как уже ранее отмечалось, размышления о профессии вполне «адекватны» определенным этапам в развитии человека, когда он сначала определяет сферу (профиль) своих интересов, потом конкретизирует в определенных профессиях (часто перебирая разные варианты), но потом конкретизирует свои выборы, размышляя о специальностях, учебных заведениях, организациях, трудовых постах и т.п. Правда, по мере своего развития человек может обнаружить, что конкретная специальность (и тем более специализация) для него «тесновата», не позволяет полноценно реализовать свой потенциал, и тогда, он вновь расширяет свой кругозор,

думая и о профессии, и о совмещении разных профессий, а то и о смене профессии.

Получается, что *подобные выборы не только намного сложнее, чем это многим представляется, но главное - намного интереснее*, что во многом обогащает нашу жизнь и позволяет исправлять ошибки, связанные с прежними неудачными выборами или связанные с развитием самого человека. Но при условии, когда он сам понимает, что уже «перерос» прежнюю деятельность и что для него есть более интересные виды труда.

ЛИТЕРАТУРА

- Головаха Е.И.* Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. Киев: Наукова думка, 1988.
- Ермаков В.Г., Нечаев Н.Н.* Социально-культурные и методологические аспекты развивающего образования // Вестник Московского государственного лингвистического университета. Серия: Образование и педагогические науки. 2009. № 562. С. 46-65.
- Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э.* Психология профессиональных деструкций. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005.
- Зинченко В.П., Моргунов Е.Б.* Человек развивающийся. Очерки российской психологии. М.: Тривола, 1994.
- Климов Е.А.* Как выбирать профессию. М.: Просвещение, 1990.
- Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998.
- Климов Е.А., Носкова О.Г.* История психологии труда в России. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992.
- Кушнир М.Э.* Ископаемый язык профессий. URL: <https://newtonew.com/opinion/iskopaemyy-yazyk-professiy> (дата обращения 11.11.2017).

Маркс К., Энгельс Ф., Ленин В.И. О коммунистическом труде. М.: Политиздат, 1984.

Нечаев Н.Н. Психология. Избранные труды. М.: НОУ ВПО «МПСУ»; Воронеж: МОДЭК, 2014.

Нечаев Н.Н. Профессия и профессионализм: к задачам психологии профессионального творчества // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. 2016. №4. С. 3-15.

Пряжников Н.С. Профориентология. Учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2016.

Стрелков Ю.К. Психологическое содержание операторского труда. М.: Российское психологическое общество, 1999.

Толочек В.А. Психология труда. 2-е изд. доп. СПб.: Питер, 2017.

Франкл В. Человек в поисках смысла. М.: Прогресс, 1990.

Фромм Э. Иметь или быть? М.: Прогресс, 1990.

Статья поступила в редакцию: 26.11.2017. Статья опубликована: 30.03.2018

PROBLEM OF REFUSION OF THE CONCEPT OF "PROFESSION" IN CHANGING SOCIO-CULTURAL REALITIES

© 2018 Nikolay S. Pryazhnikov

*Doctor of Pedagogical Sciences, Professor; Department of Psychology Lomonosov
Moscow State University;*

*Professor, Financial University under the Government of the Russian Federation;
Moscow*

E-mail: nsp-22@mail.ru

The problem of multifacetedness of the concept of "profession" and related concepts - "professionalism", "vocational education", "career guidance", "professional and personal self-determination", "individual style of work" is considered. The development of modern production, the increase of the

professional and social mobility of the worker forces a new look at professional work and its place in the life of the individual. The position of the author is expressed that it is necessary to clarify this concept, and, if possible, to search for new concepts more reflecting the changed realities. This search continues (new concepts are not found or have not yet received a general recognition). Therefore, we should not abandon existing concepts, but we need to use them with greater caution and with reservations.

Keywords: profession, professionalism, vocational guidance, professional and personal self-determination

Библиографическая ссылка на статью:

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.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document319.pdf>