

**ФЕНОМЕН «ПРОФЕССИЯ»: СОСТАВЛЯЮЩИЕ И СТРУКТУРЫ<sup>1</sup>**

© 2018 г. В. А. Толочек

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

Предмет исследования: феномен «профессия» (составляющие, структуры).  
Цель исследования: уточнить, скорректировать, дополнить ранее сложившиеся представления о составляющих феномена «профессия» и их связях (учитывая современные тенденции изменений в обществе, в организации труда, в подготовке субъектов, в системе отношений всех участников совместной деятельности).

В рамках структурного иерархического дифференцированного анализа феномена «профессия» различаются три уровня существования: профессия – специальность – рабочее место; с позиций мета-системогенетического подхода различаются три системы: профессия – субъекты – субпрофессиональная сфера. Феномен «профессия» может описываться посредством двенадцати составляющих (область приложения сил человека; общественно-полезная деятельность; общность людей; деятельность, определяющая социальный статус человека; система социального вознаграждения; реальность, формируемая субъектом; система профессиональной подготовки; профессиональная картина мира; профессиональная этика; система структурирования жизнедеятельности; система структурирования жизненного пути; система самосозидания), «специальность» – восьми (заданный предмет; заданные цели; представления о результате; типовые средства деятельности; режимы труда и отдыха; биомеханические и физиологические особенности; система аттестации; система профессиональной реабилитации); «рабочее место» – шести (производственная среда; задачи; конкретные средства деятельности; подготовленность; деятельность как процесс решения актуальных задач; продукты).

---

<sup>1</sup> Исследование выполнено в рамках Государственного задания ФАНО, тема № 0159-2018-0001 "Психологические проблемы профессионального менталитета в условиях организационных и технологических инноваций"

*Ключевые слова:* структурный иерархический дифференцированный анализ, феномен, профессия – специальность – рабочее место, профессия – субъекты – субпрофессиональная сфера

## ВВЕДЕНИЕ

Поводом для обсуждения нами проблемы «профессии» послужила статья Н.С. Пряжникова (2018); предысторией – дискуссия в РАО, упомянутая в названной публикации; причиной – ряд публикаций, в которых обсуждаются крайне острые злободневные вопросы статуса профессии, подготовки специалистов в высших и средних учебных заведениях, меры представлений абитуриентов и студентов о будущей деятельности, отношения работников к работе, к коллегам, к организации, вопросы быстрых изменений во многих сферах (Бауман, 2008; Водопьянова, Старченкова, 2005; Дёмина, Дёмин, 2015; Дружилов, 2015; Зеер, 2003; Леньков, Рубцова, 2015; Маркова, 1996; Поварёнков, 2013; Пряжников, Пряжникова, 2001; Пряжников, 2018; Рубцова, 2012; Стендинг, 2014; Толочек, 2016, 2017, 2018; Харитонова, 2011), связанных с подготовкой и непосредственной профессиональной деятельностью наших современников (Капцов, 2011; Колесникова, 2013; Нечаев, 2005; Пряжников, 2018; Харитонова, 2011; и др.). Сложность вопросов, требующих теоретического анализа социальных феноменов, усугубляется несовершенством социальных технологий решения практических задач анализа и управления деятельностью субъектов в организациях (Онес и др., 2017; Толочек, 2017; и др.). Из совокупности сопряженных проблем выделим, по нашему мнению, ключевую и определим ее как *предмет исследования*: феномен «профессия» (составляющие, структуры). *Цель исследования*: уточнить, скорректировать, дополнить ранее сложившиеся представления о составляющих феномена «профессиях» (учитывая современные тенденции изменений в обществе, в

организации труда, в подготовке субъектов, в системе отношений всех участников совместной деятельности).

В психологии труда многие феномены, в том числе, «*профессия*», первоначально предпочтительнее рассматривать как *идеальные теоретические объекты* (ИТО) (Степин, 2000), сущность которых только и возможно отразить посредством выделения их атрибутивных признаков, которые только их своей совокупности отражают эти объекты. Такие идеальные объекты науки являются научными абстракциями, характеристики и свойства которых выделены на основании теоретического и эмпирического изучения большого числа прототипов. После такой предварительно теоретической работы классы определенных объектов могут описываться посредством ранее выделенных признаков как «*идеальные эмпирические объекты*» (ИЭО). Последующее эмпирическое изучение каждого конкретного объекта позволяет выделить его основные свойства как «*реального эмпирического объекта*» (РЭО) (Степин, 2000).

Итак, на первой ступени познания строится представление о фрагменте реальности как идеальном теоретическом объекте, на второй ступени - описания классов объектов конкретизируются. На второй ступени учитываются как общие, атрибутивные свойства (присущие всем объектам), так и свойства определенных классов объектов, классифицируемых как «*идеальных эмпирических объектов*» (ИЭО). На третьей ступени, в процессе решения конкретных научных и практических задач, нужно переходить к учету множества конкретных условий, оперируя конкретными фрагментами реальности; этот уровень и есть изучение или проектирование «*реальных эмпирических объектов*» (РЭО). Соответственно, научное и практическое решение конкретных задач (например, определение пригодности конкретного человека, его трудовой мотивации, уровня развития его профессионально важных качеств и пр.), должно проводиться не к данной

профессии «вообще», в целом, а ориентированно к конкретному рабочему месту как к «реальному эмпирическому объекту» (РЭО).

## 1. ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ ОПЫТ ОПИСАНИЯ ФЕНОМЕНА «ПРОФЕССИЯ»

В отечественной психологии имеют место сравнительно редкие опыты рефлексии феномена «профессия» как целого (Дёмина, Дёмин, 2015; Дружилов, 2015; Зеер, 2003; Климов, 1988, 2004; Маркова, 1996; Нечаев, 2005; Поваренков, 2013; Пряжников, Пряжникова, 2001; Толочек, 2016, 2018). Российские специалисты, как правило, опираются на разработку обсуждаемых вопросов Е.А. Климовым. Обратимся к анализу именно этого опыта. По-существу, Е.А. Климов просто эксплицировал объяснение К. Марксом сущности *труда* – его «простые моменты», такие как: 1) целесообразная деятельность, или сам труд; 2) предметы труда; 3) средства труда; 4) результаты труда. При этом Е.А. Климов второй, третий и четвертый «простой момент» отнес к феномену «*трудовой пост*» (характеризуя его как совокупность: *социально заданные цели и представления о результате труда; заданный предмет; система средств труда* – здесь и ниже курсивом все выделено нами – Т.В.), добавив также еще три компонента - системы *профессиональных обязанностей, прав работника и производственную среду* (Климов, 1988, с. 41). Первый же «простой момент» был им отнесен к феномену «профессия» (как «деятельность, работа профессионала, т.е. сам процесс реализации трудовых ... профессионально выполняемых функций» (там же, с. 107) (см. таблицу 1), наряду с тремя другими, также взятыми из «Капитала» К. Маркса (областью приложения сил человека; общностью людей, занятых определенными трудовыми функциями), из которых первые два также представляют собой экспликацию широкой трактовки К. Марксом сущности труда – как процесса обмена веществ между человеком и природой и как процесса формирования

самого человека. Описание «основных значений» профессии завершается «подготовленностью субъекта» (там же, с. 106).

**Таблица 1.** Составляющие («основные значения») «профессии» и «трудового поста» по Е.А. Климову (1988, 2004).

Профессия	Трудовой пост
«1. Область приложения сил человека... 2. Общность людей, занятых определенного рода трудовыми функциями... 3. Подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация)... 4. Деятельность, работа профессионала ... процесс реализации трудовых ... профессионально выполняемых функций» (Климов, 1988, с. 107–108)	«...1) социально заданные цели и представления о результате труда; 2) заданный предмет (исходные материалы, объекты, процессы – предметные, информационные, социальные, биологические); 3) система средств труда; 4) система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций); 5) система прав работника; 6) производственная среда (предметные и социальные условия труда)» (Климов, 1988, с. 41).
«1. Область приложения сил человека как субъекта труда. 2. Общность людей. 3. Деятельность и область проявления личности. 4. Исторически развивающаяся система. 5. Реальность, творчески формируемая субъектом» (Климов, 2004, с. 90–124).	«...цели труда... ..предмет, исходный материал... ..система средств, орудий труда. ...система заданных и внутренне принятых работником его обязанностей (трудовых функций)... ..система прав работника... ..производственная среда (предметные, информационные, организационные, пространственно-временные условия, «режимы»; «...множество мыслимых возможностей и ограничений субъекта деятельности.» (Климов, 1988, с. 64-65).

В выделяемых Е.А. Климовым «психологических признаках труда» - *сознательное предвосхищение социально ценного результата; сознание обязательности достижения социально фиксированной цели; сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий, средств деятельности; осознание межлюдских производственных зависимостей, отношений* (там же, с. 61-66), - также легко угадываются упоминаемые выше «простые моменты» труда по К. Марксу и его разъяснения сущности труда в узком смысле (как процесса обмена веществ между человеком и природой) и в широком смысле (как процесса взаимодействия людей и формирования самого человека).

Итак, в описании Е.А. Климовым *профессии и трудового поста* (т.е., конкретного рабочего места) отражена достаточно точная матрица понимания труда К. Марксом, психологически интерпретированная, несколько преобразованная и дополненная. Но при этом часть характеристик была разнесена между двумя фрагментами социальной реальности – «профессией» как *идеальном теоретическом объекте* и «трудо­вым постом» - *актуальным место работы как реальном эмпирическом объекте* (по В.С. Степину, 2000). Е.А. Климов использует и понятие рабочее место, но преимущественно отраженном лишь в его физических параметрах - «Рабоче место, или рабочая зона, выступая для работающего человека как некая внешняя по отношению к нему среда... Важнейшее требования к построению рабочего места состоит в том, чтобы оно соответствовало особенностям человека – анатомическим, физиологическим, психическим ...» (Климов, 1988, с. 49). В издании 2004 г. (Климов, 2004) в описании Е.А. Климовым *профессии и трудового поста* почти нет изменений, сравнительно с работой 1988 г.

Рассматривая выделенные Е.А. Климовым составляющие, или «основные значения» «профессии» и «трудо­вого поста», можно видеть, что в каждый из этих объектов описывается как признаками ИЭО, т.е., обобщенными характеристиками, так и признаками РЭО, т.е., конкретными признаками (см. таблицу 1).

Исходя из задачи критического анализа предшествующего опыта описания и анализа социальных феноменов, обратим внимание на следующее. Результаты труда представлены Е.А. Климовым как «результат труда» работника, т.е., в единственном числе. Следовательно, субъектом не рефлексированы множества эффектов совместной деятельности людей, которые, как нам представляется, непременно и должны отражаться, осознаваться, как-то учитываться человеком именно как конкретные «меж­людские производственные зависимости, отношения». По Е.А. Климову,



такие отношения субъектов совместной деятельности должны лишь как-то обобщенно ими отражаться (что концептуально соответствует статусу *идеального эмпирического объекта*) на их конкретном рабочем месте, но не как конкретные связи и отношения, отвечающие статусу *реального эмпирического объекта*. Сама же «производственная среда, предметные и социальные условия труда» на рабочем месте представлена крайне обобщенно, схематично – как «*витальные (жизненные), санитарно-гигиенические условия труда*» и «*социальные условия труда*» (Климов, 1988, с. 48-49).

В своем творчестве Е.А. Климов много внимания уделял описанию содержания стадий развития *субъекта* деятельности, но крайне мало – изменениям рабочего места и самой профессии (последняя – вообще представлена статично). Примечательно и то, что через 16 лет – даже после начала радикальных изменений в России, – в повторном издании учебного пособия его текст почти не изменился (не считая небольших добавлений); сохраняются два уровня выделения – феномен «профессия» и «трудовой пост».

Да, можно признать, что анализ феноменов трудовой пост (рабочее место) и профессия Е.А. Климовым был проведен в жестких рамках идеологических и парадигмальных ограничений, в границах возможностей ему современных методологических ресурсов, без учета современных тенденций эволюции феномена. Да, действительно, Е.А. Климов писал о *психологии труда* (а не о профессии), следовательно, все иное было второстепенным. Но, повторим, в повторном издании учебника через 16 лет радикальных изменений видения феномена «профессия» не произошло; не представлены разделения «труда» и «профессиональной деятельности», профессии и не-профессии; нет и отражения эволюции профессии (есть фрагмент описания изменения трудового поста и круга непосредственных трудовых обязанностей работника); нет темы становления и развития

специализаций (их детерминант, их прямого и косвенного влияния на профессию). Позже им добавлены такие характеристики профессии, как *область проявления личности, исторически развивающаяся система, реальность, творчески формируемые субъектом*), но нет темы роли субъекта в развитии профессии; были лишь намечены возможности проявления активности субъекта деятельности, но все эти моменты динамики не получили должного развития. Значительно больше внимания Е.А. Климов, повторим, уделял динамике и условиям развития отдельного субъекта (периодизации, самоопределению, самосознанию, ментальности и др.), не связанного с рабочими группами, динамикой изменений организации и социальной макро- и мезосреды.

В последние два – три десятилетия происходят заметные изменения в мировой экономике, в системах трудовых отношений работодателей и наемных работников, в отношении последних к своей работе, к профессиональным обязанностям, к карьере, к коллегам, к родственникам, к друзьям. Такие изменения обобщенно определяются как глобализация, товаризация всех отношений, в том числе – в сфере образования всех уровней, текучая современность, становление конвергентного общества и т.п. (Бауман, 2008; Дёмина. Дёмин, 2015; Дружилов, 2015; Ленков, Рубцова, 2015; Стендинг, 2014; Толочек, 2018; и др.). Очевидно, что подобные радикальные сдвиги также должны становиться отдельными предметами исследований. Напомним, что *цель* нашего исследования более локальна – уточнить, скорректировать, дополнить ранее сложившиеся представления о составляющих феномена «профессиях». Предполагается, что в понимании феномена отражаются как его история становления, так и современные тенденции изменений в обществе, в организации труда, в подготовке субъектов, в системе отношений всех участников совместной деятельности. В данной статье наш анализ мы ограничиваем *структурным анализом* феномена, отражающим его историческую эволюцию.



## 2. ФЕНОМЕН «ПРОФЕССИЯ»: КОМПОНЕНТЫ И СТРУКТУРЫ

Отечественные специалисты предлагают учитывать и другие атрибутивные свойства, формирующие «профессию». Эти свойства чаще описываются в разных формулировках, с разным содержанием. Так, в целом следуя Е.А. Климову, Н.С. Пряжников и Е.Ю.Пряжникова предлагают выделять и такие «*основные характеристики*» профессии (здесь и далее курсивом выделено нами – Т.В.), как: 1. *Ограниченный вид* трудовой деятельности (вследствие исторического разделения труда). 2. *Общественно-полезная деятельность*. 3. Деятельность, предполагающая *специальную подготовку*. 4. Деятельность, выполняемая за определенное *вознаграждение*, «моральное и материальное, дающее человеку возможность удовлетворять свои насущные потребности, выступающее необходимым условием его всестороннего развития». 5. Деятельность, дающая человеку определенный *социальный статус*. 6. *Отношение к своей профессии*, как «главной психологической характеристике» (Пряжников, Пряжникова, 2001, с. 67). Э.Ф.Зеер (2003) выделяет дополнительные «*отличительные признаки*» профессии: *профессиональная компетентность, профессиональная автономия, групповые нормы и ценности, самоконтроль*. А.К. Маркова выделяла *три аспекта* феномена «профессия»: а) исторически возникшие и *социально востребованные формы деятельности*, «для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности»; б) аспект «с точки зрения общества» - «*социально зафиксированная область осуществления трудовых функций*», «*система профессиональных задач, форм и видов деятельности, особенностей личности*»; в) аспект «с точки зрения конкретной личности» - «*деятельность, посредством которой человек участвует в жизни общества и которая служит ему главным источником материальных средств к существованию*» (Маркова, 1996, с. 15). К приведенным выше

характеристикам мы добавляли такие, как: *структурирования человеком времени своей жизнедеятельности* – организацию и периодизацию социальной и биологической активности человека в микро- и мезофазах (суток, недель, месяцев) посредством внешних условий; *структурирования жизненного пути* – организацию и периодизацию социальной и биологической активности человека в макрофазах (периоды жизни, профессиональная карьера, жизнь в целом) посредством внешних условий; *самосозидания человека как личности* (привлечение им внешних условий для процессов зарождения, становления и смены личностных образований) (Толочек, 2016, 2018).

Напомним, что феномен «*трудовой пост*» (называемый нами «рабочее место») Е.А. Климов (1988) описывал посредством таких характеристик: *социально заданные цели и представления о результатах труда, заданный предмет, средства труда, служебные обязанности, прав, производственная среда*; позже к ним (несколько в иной формулировке) были добавлены «...множество мыслимых возможностей и ограничений субъекта деятельности» (Климов, 2004, с. 66).

Разные аспекты проявления феномена «профессия» как сферы становления ее субъекта – работника, можно находить в профессионально-центрированных разработках проблем профессионала и профессионализма, Е.П. Ермолаевой, Э.Ф. Зеера, Е.П. Ильина, А.К. Марковой, Г.С. Никифорова, Ю.П. Поварёноква, А.В. Карпова, В.Д. Шадрикова и др. отечественных ученых, но это тема отдельного обстоятельного анализа. Здесь же отметим принципиально важное: отечественными учеными не проводился структурный иерархически дифференцированный анализ составляющих профессии; соответственно, нет и четкости и определенности в выделении атрибутивных свойств феномена и структуры его составляющих. Другими словами, никем не ставились задачи детальной проработки темы исторически поэтапной эволюции феномена от его самых общих

характеристик до его проявления (*про-явления*) в конкретном физическом и социальном пространстве, вследствие активности конкретного субъекта деятельности, темы функциональных структурных преобразований феномена.

Согласно сложившимся канонам, в науке наиболее оптимальным считается путь познания сущности феномена посредством выявления его *атрибутов*, т.е. наиболее существенных признаков, при отсутствии которых он утрачивает свою качественную определенность, свои существенные свойства, целостность, системные свойства, следующие из целостности. Целость феномена определяется «областью перекрытия» его атрибутов. На первом этапе познания фрагментов действительности должны строиться именно *идеальные теоретические*, затем - *идеальные эмпирические объекты* науки (по В.С. Стёпину, 2000), т.е., первоначально нужно проводить поиск тех отличительных признаков, которые в большей или меньшей степени будут присущи рассматриваемым на третьем этапе реальным объектам действительности, понимаемых как *реальные эмпирические объекты*.

Возможен и другой путь – описание конкретных профессий, специализаций, рабочих мест, ориентируясь на непосредственно *наблюдаемые признаки* или рефлекслируемые исследователем. Но такой способ изучения реальности порождает множество мнений, особых позиций, ведет к накоплению множества разных понятий, определений, интерпретаций (что не раз имело место в истории нашей дисциплины). Более продуктивным путем познания является путь «от абстрактного к конкретному», которому в нашей дисциплине часто предшествует этап «от конкретного к абстрактному». И все же при ограничениях разных научных подходов, наиболее надежной нам видится опора на теоретические конструкты дисциплины. При этом не обязательно, чтобы каждый конкретный социальный объект – конкретная профессия, специализация, рабочее место, - непременно четко, строго и однозначно выделялся среди

других аналогов, посредством теоретически выделенных атрибутов. Последние, скорее, следует понимать как ориентиры, «маяки», критерии, позволяющие нам определяться (*о-предел-яться*) в сложном процессе познания изменчивой реальности. Но именно этот путь научного познания социальных феноменов позволяет более точно и быстро фиксировать и описывать такие конкретные объекты, более адекватно отражать сущностные особенности каждой изучаемой профессии, специальности, рабочего места, более четко фиксировать моменты и границы нашего знания и незнания.

### 3. СТРУКТУРНЫЙ АНАЛИЗ «ПРОФЕССИИ» КАК ФЕНОМЕНА: СОСТАВЛЯЮЩИЕ, СТРУКТУРЫ, АТТРИБУТИВНЫЕ СВОЙСТВА

Первый важный вопрос, который нужно обсудить – внутренняя организация, структура профессии как социального объекта. Первоначально обратим внимание, что до настоящего времени в изучении и в описании деятельности разных конкретных субъектов на разных конкретных рабочих местах употребляется широкое понятие *профессиограмма*. Примечательно, что в изучении представителей массовых профессиях – водитель, токарь, ткачиха и др., такие «единицы» анализа фрагментов реальности, как «*специальность*» и «*рабочее место*», часто не выделяется. Возможно, что в силу большой типичности условий и требований деятельности «рабочее место» в массовых профессиях может иногда сливаться со «специализацией», но это не является достаточным условием для нашего небрежения к их нетождеству.

Мы отойдем от сложившейся традиции, предложим более дифференцированное описание трех «единиц»: «*профессия*» - «*специальность*» - «*рабочее место*», - полагая, что они есть отражение реальных частей реального целого. В известных нам описаниях фактически пропущен важный «срез» эволюции профессии – ее специфичные проявления с их характеристиками, которые мы выделяем как

«специальность». В нашем подходе феномен «профессия» как целое, как ИТО, описывается посредством двенадцати составляющих, каждое из которых выступает как ИЭО (область приложения сил человека; общественно-полезная деятельность; общность людей; деятельность, определяющая социальный статус человека; система социального вознаграждения; реальность, формируемая субъектом; система профессиональной подготовки; профессиональная картина мира; профессиональная этика; система структурирования жизнедеятельности; система структурирования жизненного пути; система самосозидания); «специальность» как ИЭО описывается посредством восьми составляющих, также выступающих как ИЭО (заданный предмет; заданные цели; представления о результате; типовые средства деятельности; режимы труда и отдыха; биомеханические и физиологические особенности; система аттестации; система профессиональной реабилитации); РЭО «рабочее место» - шести РЭО (производственная среда; задачи; конкретные средства деятельности; подготовленность; деятельность как процесс решения актуальных задач; продукты) (см. таблицу 2).

Выделенные на первом уровне анализа характеристики феномена «профессия» втором уровне специфицируются, на третьем - привлекаются для понимания сущностных свойств иерархически наименьшей «единицы» – «рабочего места», того «реального эмпирического объекта» (РЭО), того реального места трудовой деятельности реального субъекта (в совокупности его конкретных трудовых функций и отношений с другими субъектами), которые нас интересуют и которые еще нужно выявлять, анализировать, детализировать. И такие отношения в системе «субъект – деятельность» исторически изменчивы, функционально динамичны, могут преобразовываться в разных рабочих группах и организациях.

**Таблица 2.** Составляющие «профессии», «специальности» и «рабочего места»

<b>Профессия</b>	<b>Специальность</b>	<b>Рабочее место</b>
1. Область приложения сил человека. 2. Общественно-полезная деятельность. 3. Общность людей. 4. Деятельность, определяющая социальный статус человека. 5. Система вознаграждения за результаты деятельности человека. 6. Реальность, формируемая субъектом (сфера социальной активности человека). 7. Система профессиональной подготовки (обучения, расширения профессионального опыта, развития компетентности). 8. Профессиональная картина мира. 9. Профессиональная этика. 10. Система структурирования жизнедеятельности человека. 11. Система структурирования жизненного пути человека (карьеры). 12. Система самосозидания (физического, психического, духовного развития).	1. Заданный предмет. 2. Заданные цели деятельности. 3. Представления о результате деятельности. 4. Типовые средства деятельности. 5. Режимы труда и отдыха (в процессе деятельности). 6. Биомеханические и физиологические особенности (выполнения профессиональных действий и деятельности в целом). 7. Система аттестации. 8. Система профессиональной реабилитации.	1. Производственная среда (совокупность физических, социальных, социально-психологических, психологических условий, влияющих на выполнение деятельности). 2. Задачи деятельности. 3. Конкретные средства деятельности (технологии, инструменты, способы действий). 4. Подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация). 5. Деятельности профессионала как процесс решения актуальных задач. 6. Продукты деятельности.

В нашем понимании «рабочее место» (РЭО) - это не только лишь часть рабочего физического пространства как рабочая зона (что традиционно отмечается нашими коллегами в учебниках и методических разработках). *Рабочее место* - та часть социального, социально-психологического и физического пространства, в котором реализуются - интегрируются и дифференцируются – реальные трудовые действия и процессы совместной деятельности людей как их непосредственные и непростые взаимодействия, их актуальные перераспределения трудовых функций, акты их помощи и поддержки, как и их конфликтных отношений. Так, например, можно четко выделять предмет и средства труда, заданные цели и представления о результатах труда водителя, крановщика, токаря, фрезеровщика, можно четко выделять взаимодействия отдельных работников в границах рабочих



групп, но в отношении труда ученого, творческого работника (композитора, дирижера, режиссера и др.) как выявление предмета, средств, целей, представлений о результатах труда, так и действительных отношений между коллегами нередко требует серьезного анализа - анализа с учетом условий широкого исторического, социального и социально-психологического контекста, с учетом профессиональных статусов, индивидуальных особенностей и предпочтений людей, их приверженности той или иной традиции и групповым нормам и др.

Если мы можем сделать достаточно полное описание трудовых функций, например, электрика, слесаря-сборщика, в рамках «профессии» и «специальности», то едва ли можно предугадать все возможные варианты перераспределения трудовых функций и социальных ролей в конкретных бригадах электриков, слесарей и др., людей разного возраста и опыта, людей с разными личностными особенностями. И еще меньше возможностей предугадать все возможные варианты изменений и перераспределения трудовых функций, социальных ролей в деятельности представителей творческих профессий, членов проектных групп, креативных и управленческих команд, лиц, задействованных на виртуальных рабочих местах и т.п. И еще меньше возможностей предусмотреть технические и иные «открытия» наиболее выдающихся профессионалов, де-факто формирующих свои профессии, преобразующих исторически сложившиеся, создающих новые. Можно согласиться с Н.Н. Нечаевым, что проблема нетождества профессии и специальности проявляется уже в системе профессионального высшего образования, в процессе формирования «профессионального сознания» (Нечаев, 2005), или «профессиональной картины мира» (Стёпин, 2000).

Итак, в феномене «профессия» мы различаем как взаимосвязи, так и проявления разных составляющих и их свойств (см. таблицу 2), различаем разную эволюцию трех иерархически разных «единиц»: «профессия» -

«специализация» - «рабочее место». Профессия как целое, как ИТО раскрывается посредством обобщенных характеристик (выступающих в статусе ИЭО); специальность (ИЭО) также описывается посредством обобщенных характеристик (ИЭО); рабочее место (РЭО) – посредством конкретных характеристик (РЭО). Применительно к «профессии» мы видим три уровня отношений этих объектов как: *всеобщее – особенное – единичное*. Если К. Маркс специальности понимал как «обособившиеся профессии» (Маркс, Энгельс, 1955, с. 159), то в нашем подходе специальности рассматриваются как необходимые части функционально целого - профессии, как специфические формы ее актуального существования, как проявления ее зрелого уровня, как само условие развития профессии.

Второй важный вопрос, который нужно обсудить – отношения «социальные объекты – среда». Размышляя об исторической стадии эволюции феномена «профессия» с учетом современного знания о его проявлениях в разных субкультурах, с учетом возможностей современной методологии дисциплины, можно предложить следующую концепцию. Феномен «профессия», наряду с феноменами «субъекты» и «субпрофессиональная сфера», мы будем рассматривать как системы, включенные в систему более высокого уровня – *мета-систему «социальная среда»* (или *условия социальной макросреды*). В границах и в масштабе «профессии» как системы можно различать образования более частного уровня – *подсистемы «специальности»*, в границах и в масштабе которых, в свою очередь, можно выделять их *компоненты* с исторически актуальными свойствами - конкретные «рабочие места», характеризующиеся частными, конкретными свойствами, составляющими, их отношениями, структурой (см. рисунок 1). Эти последние фрагменты реальности будем рассматривать как *элементы* рассматриваемых нами подсистем и систем. При таком подходе для понимания, изучения и объяснения феномена «профессия»

можно использовать методологию *метасистемогенетического подхода* (согласно концепции А.В. Карпова (2012)).



**Рис. 1.** Профессия, специальность, рабочее место, субпрофессиональная сфера

Очевидно, что эволюция и функционирование такого сложного социального объекта как «*профессия*» не определяется лишь общими воздействиями со стороны социума, его макро-условий. Важную роль в эволюции феномена играют и «*субъекты*» - люди, овладевающие данной профессией, так или иначе исполняющие соответствующие трудовые функции, их согласующие с также исторически изменчивыми целями и результатами труда, его предметом и средствами, динамичной организацией среды и пр.

В составе системы «*субъекты*» целесообразно различать *три исторические группы*: а) «*субъекты*», которые ранее участвовали в становлении, функционировании и развитии «*профессии*»; в) «*субъекты*», которые актуально в настоящее время участвуют в функционировании и развитии «*профессии*»; с) «*субъекты*», которые в ближайшее и в более отдаленное время будут включены в функционировании и развитии

«профессии». Разный социальный статус профессии в разное историческое время не одинаков, изменяются социальный состав, уровень общего и профессионального образования людей и др. Следовательно, представители исторически разных когорт вносили, вносят и будут вносить свои особенные «вклады» в становление, функционирование и развитие «профессии». При таком подходе мы следуем принципам *единства субъекта и деятельности, развития, детерминизма, системности*.

Общую картину эволюции феномена «профессия» и феномена «субъекты» целесообразно дополнить такой важной составляющей, как «субпрофессиональная сфера», имеющей статус *системы* в общей иерархии детерминант. Очевидно, что люди как «субъекты» реально социально функционируют, изменяются как индивиды, личности и индивидуальности, не только в среде «профессия», не только лишь ее условиями и средствами, не только в процессе выполнения своих трудовых функций. Реально человек проявляет себя, а, вернее, проживает свою жизнь, проявляет свою жизненную активность как индивид, личность, индивидуальность в разных сферах жизнедеятельности, в процессах исполнения своих разных социальных ролей, в процессах реализации своих разных биологических, социальных, духовных потребностей. И можно предполагать, что каждая «профессия», с одной стороны, не может не влиять на некоторые внепрофессиональные жизненные проявления людей (их ценности, образ жизни, нормы поведения, типичные формы восстановления, досуга и пр.), с другой стороны – не может не испытывать на себе их постоянное влияние в продолжение многих лет и десятилетий. Этот фрагмент реальности мы и называем «субпрофессиональная сфера».

Тему внепрофессиональной жизни работников одним из первых, еще в 1913 г., рассматривал С.М. Богословский (см.: Климов, 1988, 2004; Пряжников, 2018). Если в 18 – 20 столетии типичный образ жизни для представителей каждой профессии во многом определялся устойчивой

социальной структурой общества, низкой социальной «вертикальной» мобильностью людей, типичным образованием, сравнительно ранним вступлением в брак, многоукладностью семей и наличием в семьях нескольких детей (что ограничивало все виды мобильности), то в настоящее время типичный образ жизни поддерживается другими факторами. К этим факторам нужно относить высокую специфическую психическую напряженность труда (соответственно, специфическое утомление), слияние времени и пространства работа / не-работа, смещенный суточный режим жизни, деформируемый досуг и т.п. (Обсуждение этих вопросов не входит в предмет настоящего анализа; мы лишь констатируем необходимость учета той реальности, которую условно назвали *«субпрофессиональной сферой»*).

Таким образом, признавая факт эволюционных изменений составляющих, структур и свойств *«профессии»*, связывая такие изменения с общими и довольно диффузными влияниями *макро-условий социальной среды*, признавая важную роль активного ответного влияния на *«профессию»* ее *субъектов*, ординарных специалистов и выдающихся профессионалов, вносящих свои «вклады» как на прошлых стадиях эволюции *«профессии»*, так и в настоящее время и привносящих вероятные изменения в будущем, признавая реальность жесткой не разделенности биологической, психической и социальной жизни человека на социальное пространство профессия/ не профессия, признавая их связанность, а не дизъюнктивность, мы должны перейти к более широкому пониманию феномена *«профессия»*. Мы должны принять как важные исходные положения следующие: динамичность и изменчивость в становлении, развитии и функционировании составляющих, и структур, свойств и отношений *«профессии»*, ее сложные причинно-следственные отношения с социальными феноменами разных уровней и природы, среди которых наиболее значима роль людей как субъектов, особенности их жизни в свободное от работы время, (т.е., большую часть их жизни). Эти сложные

отношения условно можно представить как отношения трех систем – профессия, субъекты, субпрофессиональная среда - в границах мета-системы – социальная среда (рис. 1.).

Третий важный вопрос – состав, структуры, взаимодействия составляющих в рамках подсистем и систем, - видится нам отдельной важной темой, которая должна рассматриваться в отдельной работе, как и четвертый вопрос – закономерности функционирования и развития «профессии» как феномена, факторы его эволюции. Пятым принципиально важным вопросом нашего анализа выступают определения базовых понятий феномена, их отношения и взаимодействия

#### 4. «ПРОФЕССИЯ»: СОВОКУПНОСТЬ ХАРАКТЕРИСТИК КАК КРИТЕРИЕВ ВЫДЕЛЕНИЯ ФЕНОМЕНА

Из выделенного нами состава и отношений составляющих феномена (см. таблицу 2., рисунок 1) выводятся вполне определенные следствия научного и практического плана. На основании проведенного нами структурного иерархического дифференциального анализа можно считать, что к феномену «профессия» можно относить такие объекты, которым присущи выделенные характеристики (во всяком случае, их большая часть, допуская, что профессия может находиться в той или иной стадии своего становления и развития и часть ее свойств еще не проявились в должной степени). На основании проведенного нами анализа можно полагать, что в стадии зрелого развития профессия также характеризуется и выраженной внутренней дифференциацией (как одним из источников ее развития). Не настаивая на точности собственно количественных характеристик меры ее дифференциации, можно полагать, что о социальном объекте как о «профессии» можно говорить при следующих условиях: выделении 2 – 3 специализаций; систематических актов деловых и межличностных взаимодействий между профессионалами (субъектами совместной деятельности), занимающих 2 – 3 разных иерархических позиций; истории



развития, в которой участвуют 2 – 3 поколения профессионалов (субъектов); сохраняются имена и память о профессионалах, жизнь, карьера, результаты труда которых представляются как «эталоны», как образцы для подражания; системы профессионального роста и продвижения (отраженная и закрепленная формально и содержательно), включающей не менее 2 – 3 ступеней; дифференцированной системе обучения, включающей не менее 2 – 3 ступеней; системе обучения, в которой участвуют представители не менее 2 – 3 разных профессий (включая базовую); не менее 2 – 3 исторически сложившихся уровней (вариантов) вознаграждения за труд; не менее 2 – 3 характеристик, выступающих основаниями для профессиональной идентификации.

О наличии в профессии отдельных *специальностей* можно говорить, если между ними имеют место различия в: предмете, целях, типовых средствах и представлениях о результатах деятельности; в режимах труда и отдыха; в биомеханических и физиологических особенностях выполнения профессиональных действий и деятельности (типичных поз, движений, ритма работы и пр.); в дифференцированной системе аттестации, включающей не менее 2 – 3 уровней профессионализма; в системе профессиональной реабилитации. *Рабочие места*, соответственно, могут описываться посредством характеристик особенностей производственной среды; конкретных задач; конкретных средств деятельности, ее продуктов деятельности; процессуальных особенностей решения задач; дифференцированной системы оценки актуальных результатов деятельности субъекта, включающей не менее 2 – 3 уровней. Исходя из изложенного выше, в отношении дискуссии в РАО (можно ли работу упаковщицы зефира на кондитерской фабрике считать профессией) (Пряжников, 2018), наш ответ – нет.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В рамках структурного иерархического дифференцированного анализа феномена «профессия» можно различать три уровня существования: *профессия – специальность – рабочее место*. Следуя метасистемогенетическому подходу, в феномене «профессия» можно различать три системы: *профессия – субъекты – субпрофессиональная сфера*.

Рассуждая о феномене «профессия», отметим и выраженную исторической эволюции научных представлений о содержании, свойствах и отношениях социальных объектов, проявляющихся как в формулировании учеными проблем, целей и задач исследований, так и в понимании ими детерминант эволюции изучаемых социальных объектов. Признаем, что изменяются и сами объекты и наши возможности собственно научного их изучения и описания. Вместе с тем, нельзя не замечать и исторические изменения вектора этой эволюции как социальных объектов, так и научного отражения их содержания, свойств и отношений. Этот вектор можно представить, как движение *от «техноцентрированных» к «антропцентрированным»* детерминантам. Поэтому и сами процессы исторических изменений феномена «профессия» также должны стать особым предметом исследования, прежде всего, в их антропных аспектах – не сетуя, не отрицая, а познавая и используя закономерности эволюции социальных объектов разных типов.

#### ЛИТЕРАТУРА

Бауман З. Текущая современность. СПб.: Питер, 2008.

Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб.: Питер, 2005.

Дёмина И.А., Дёмин А.Н. Социальные и психологические следствия нестабильной занятости // Человек. Сообщество. Управление. 2015. Т. 16. № 2. С. 129-135.

- Дружилов С.А.* Прекариат и неформальная трудовая занятость в России: социально-психологические аспекты // Гуманитарные научные исследования. 2015. № 1. Ч. 2. URL: <http://human.snauka.ru/2015/01/9491> (дата обращения: 29.09.2017).
- Зеер Э.Ф.* Психология профессий. Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
- Капцов А.В.* Личностное и интеллектуальное развитие студентов в условиях учебной группы современного вуза. Самара: Изд-во «Самарский научный центр», 2011.
- Карпов А.В.* Рефлексивная детерминация деятельности и личности. М.: РАО, 2012.
- Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1988.
- Климов Е.А.* Введение в психологию труда. М.: Изд-во Моск. ун-та, 2004.
- Колесникова Е.И.* Адекватность оценки сформированности компетентности студента вуза // Инновационные процессы в современном образовании. Новосибирск: СИБАК, 2013. С. 85–102.
- Леньков С.Л., Рубцова Н.Е.* Профессиональное развитие: на перепутье эпох, культур и парадигм // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев, А.Н. Занковский. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. С. 64–73.
- Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: РАГС, 1996.
- Маркс К., Энгельс Ф.* Сочинения. Т. 4. М.: Госполитиздат, 1955.
- Нечаев Н.Н.* Профессионализм как основа профессиональной мобильности: Материалы к пятому заседанию методологического семинара 8 февраля 2005 г. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005.
- Онес Д., Кайзер Р., Чаморро-Премюзик Т., Свенссон С.* Индустриально-организационная психология: тупик или новый виток развития? // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 2. С. 126–136.

- Поварёнков Ю.П.* Психология профессионального становления личности. Саратов: Изд-во СГПУ, 2013.
- Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю.* Психология труда и человеческого достоинства. М.: Академия, 2001.
- 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.
- Рубцова Н.Е.* Психологическая классификация современной профессиональной деятельности: интегративно-типологический подход. Тверь: Изд-во Твер. фил. Моск. гум.-эконом. ин-та, 2012.
- Стендинг Г.* Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
- Стёпин В.С.* Теоретическое знание: структура, историческая эволюция. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
- Толочек В.А.* Психология труда. СПб.: Питер, 2016.
- Толочек В.А.* Парадоксы развития отечественной индустриальной организационной психологии // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 4. С. 129-144. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2017-7-4.htm> (дата обращения: 20.02.2018)
- Толочек В.А.* Психология труда. 2-е изд. доп. СПб.: Питер, 2018.
- Харитонова Е.В.* Социально-профессиональная востребованность личности на этапах жизненного и профессионального пути. Краснодар: Кубанский гос. ун-т: Парабеллум, 2011.

## **PHENOMENON "PROFESSION": COMPONENTS AND STRUCTURES**

**© 2018 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 subject of the study: the phenomenon of "profession" (components, structures). The aim of the research is to clarify, correct, supplement the previously formed ideas about the "professions" that make up the phenomenon (taking into account the current trends of changes in society, in the organization of labor, in the training of subjects, in the system of relations of all participants in joint activities). Within the framework of the structural hierarchical differentiated analysis of the phenomenon "profession" three levels of existence are distinguished: profession - specialty - workplace; From the positions of the meta-system-genetic approach, three systems are distinguished: the profession-subjects-the subprofessional sphere. The phenomenon of "profession" can be described by means of twelve components (the area of application of human forces, socially useful activity, community of people, activities that determine the social status of a person, the system of social reward, the reality formed by the subject, the vocational training system, the professional picture of the world, professional ethics; system of life structuring, a system of structuring the life path, a system of self-creation), "specialty" - eight (given subject, back goals, views on the result, typical means of activity, modes of work and rest, biomechanical and physiological characteristics, the system of certification, the system of vocational rehabilitation); "Workplace" - six (production environment, tasks, specific means of activity, preparedness, activity as a process of solving urgent problems, products).

*Keywords:* structural hierarchical differentiated analysis, phenomenon, profession - specialty - workplace, profession - subjects - subprofessional sphere

Библиографическая ссылка на статью:

Толочек В.А. Феномен «профессия»: составляющие и структуры // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 2. С. 54-78.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document359.pdf>