

## ПРОФЕССИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, СУБЪЕКТ В СИСТЕМЕ «ЧЕЛОВЕК – ПРОФЕССИЯ – ОБЩЕСТВО»

© 2018 г. С. А. Дружилов

*Кандидат психологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник отдела экологии человека;*

*Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний, г. Новокузнецк*

*E-mail: druzhilov@mail.ru*

В статье обсуждаются исторические тенденции, условия и проявления изменений видов деятельности людей и их как субъектов – индивидуальных и групповых. Рассматриваются понимание учеными простой трудовой деятельности (трудового занятия), профессии и профессиональной деятельности как феномена. Анализируются их различия, их взаимовлияния. Выделяются условия, при выполнении которых можно говорить о специфическом феномене, именуемом «профессия». Анализируются некоторые негативные тенденции, связанные с изменением профессий и трудовых занятий в современных условиях. Обращается внимание на проблемы депрофессионализация коллективных субъектов профессиональной деятельности и прекаризации труда как факторов разрушения идентификации человека с профессией.

*Ключевые слова:* профессия, профессиональная деятельность, специализация труда, профессиональный маргинализм, флексибельность труда, прекариат.

### ВВЕДЕНИЕ

Предметом исследования являются сложившиеся воззрения отечественных и зарубежных специалистов на труд, профессиональную деятельность, профессии как психологические феномены, субъектов труда (субъектов деятельности), а также различий и взаимовлияния разных видов

трудовой активности отдельных людей и рабочих групп (относительно простой трудовой деятельности и профессионального труда в обществе).

Цель нашего исследования – поиск, выделение и анализ существенных признаков труда, профессиональной деятельности, профессии как психологических феноменов; анализ исторических тенденций изменений составляющих (позитивных и негативных) в системе «человек–профессия–общество»

### ИСТОРИЧЕСКИ СЛОЖИВШИЕСЯ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ПРОФЕССИЯХ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ТРУДЕ

При всей семантической близости понятие «профессия» не совпадает с понятием «профессиональная деятельность». В пользу можно привести следующие аргументы: 1) Одна и та же деятельность может осуществляться как в рамках, так и вне рамок профессии. Например, сочинение стихов, фотографирование, изготовление мебели и др., – при одинаковом качестве выполнения, – может быть и профессией человека, и его хобби. 2) Одна и та же деятельность может осуществляться в рамках разных профессий. Например, деятельность педагога, психолога и психотерапевта в некоторых ситуациях может быть полностью идентичной. Однако, несмотря на наличие общих фрагментов деятельности, рассматриваемые субъекты не становятся представителями одной профессии. 3) В рамках одной профессии могут сосуществовать совершенно разные виды деятельности. Например, профессия преподавателя вуза требует от человека (подчас одновременно) научной, педагогической, организационной и других видов деятельности.

Словосочетание «профессиональная деятельность» наиболее часто употребляется в следующих двух вариантах:

1) для обозначения трудовой деятельности человека, характеризующаяся высокими показателями качества, надежности и эффективности ее выполнения;

2) для обозначения деятельности в рамках профессии, которая предстает перед человеком как некоторый способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный характер. При этом выполняемая деятельность требует от и исполнителя подтвержденной (официальным органом) квалификации и полномочий.

Под профессиональной деятельностью нами понимается сложная деятельность, которая предстает перед человеком как способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный (конституированный) характер (Суходольский, 2000). Профессиональная деятельность является объективно сложна, поэтому она трудна для освоения и требует длительного периода подготовки.

Можно выделить два основных подхода, к воззрениям становлении профессий и профессиональных деятельностей. Первый подход основан на понимании возникновения профессиональных деятельностей и профессий как следствии процессов развития и разделения труда. Второй подход основан на понимании профессиональной деятельности как характеристики профессии.

Развитие и разделение труда характеризуется тремя группами признаков. 1) Сложностью действий, операций и приемов, которые человек выполняет в процессе деятельности. 2) Содержанием действий, операций и приемов которые определяют предметность его деятельности. 3) Специализацией как формой закрепления человека в трудовом процессе (сфере). Указанные признаки могут рассматривать не только как предпосылки возникновения качественно отличных друг от друга видов труда, но и обретения трудовой деятельностью профессионального характера.

Следствием разделения, развития и усложнения труда является усложнение трудовых функций, выполняемых человеком, что, в свою очередь, предопределяет требования к человеку.

Разделение труда и специализация труда вследствие его сложности приводит к двум линиям развития системы «человека – профессия». Первый вектор характеризует движение от человека к профессии; второй – движение от профессии к человеку.

1) Движение от трудовой деятельности человека к его профессиональной деятельности и к профессии («субъективированная» форма).

Профессионализация труда при таком походе предстает как процесс обретения трудовыми функциями такого уровня сложности, которые требуют от человека профессиональных знаний, умений, навыков; обретение трудовой деятельностью ее качественно иной формы – профессиональной деятельности.

На основе анализа позиций исследователей, можно выделить два подхода к пониманию развития системы «человек – профессия – общество».

Специалисты в области истории науки, техники и научно-технической деятельности рассматривают процесс зарождения профессиональной деятельности во взаимосвязи с логикой развития ее компонентов – орудий труда, предметов и условий труда, последовательности передачи трудовых функций человека техническим устройствам. Авторы обращаются к истории возникновения трудовых занятий и профессии, обретения деятельностью профессионального характера. Профессионализация труда трактуется как результат постоянства его выполнения человеком. Специализация здесь рассматривается как относительное постоянство деятельности человека, как закрепление за конкретным видом труда.

Специализация человека имела своим следствием обретение им таких качеств, которые отличали его от тех, кто таким трудом не занимался. Действия, операции, приемы труда усложнялись, познание человека фокусировалось на конкретной предметной области. Специализация человека вела к умелым, рациональным, продуманным и результативным действиям – к индивидуальному профессионализму деятеля. Настоящему

мастеру своего дела, ставшему таковым в результате многих лет осмысления своей деятельности, многочисленных собственных проб и ошибок, побед и переживаний, в мельчайших подробностях известны очень многие «как», «с кем» и «почему». Наличие у человека индивидуального профессионализма (или – мастерства) приводило его к высоким количественным и качественным характеристикам процесса и результатов труда, давало возможность сопоставлять лучшего – с худшим, мастера с непрофессионалом, а последнее, в свою очередь, к признанию авторитета профессионала (Бернал, 1956; Стрюковский, 1985; Шухардин, Кузин, 1980).

Нельзя не признать, что исторически рождение профессиональных видов труда начиналось с постоянного выполнения человеком каких-либо действий, т.е. специализации. На протяжении веков такой способ обретения профессии был господствующим. Но с внедрением достижений науки в практику, при развитии техники и технологий, такой подход не может быть преобладающим. Сегодня время многие виды труда становятся профессиональными с момента своего возникновения, а для конкретного человека – с момента вхождения его в профессию.

Специалисты в области психологии труда (Е.А. Климов, В.А. Ганзен, Л.А. Головей, Э.Ф. Зеер, Т.В. Кудрявцев, С.А. Боровикова и др.) рассматривают индивидуальную профессионализацию человека как развернутый во времени процесс, который включает определенные этапы и фазы.

Приступая к той или иной деятельности, человек еще не обладает необходимым профессионализмом. На первых этапах результативность, качество и надежность деятельности у него низки, а «цена» деятельности – велика. Особенно это характерно для сложных видов деятельности, требующих как теоретических знаний, так и развитых умений и навыков. Но и для относительно простых видов труда, не требующего теоретической подготовки, отсутствие у субъекта достаточного опыта и навыков выполнения операций делает его работу малоэффективной. Тем не менее,

работа выполняется: человек определяет цели своей деятельности, использует для их достижения комплекс имеющихся у него средств (внешних, орудийных, и внутренних, психологических) и получает определенные результаты.

В этом случае можно говорить пока еще не о профессиональной деятельности (в смысле качества – поскольку уровень ее выполнения еще далеко не профессиональный), а о трудовой деятельности человека в рамках данной профессии. И лишь постепенно, в процессе профессионализации, трудовая деятельность человека перерастает в профессиональную (по качеству ее исполнения). При этом можно выделять уровни и стадии формирования у человека индивидуального профессионализма.

2) Движение от профессии – к профессиональной деятельности и к человеку («объективированная» форма). Приверженцы данного подхода исходят из того, что именно сложность трудовых функций для человека и придает деятельности профессиональный характер (Суходольский, 2008). Обретение деятельностью профессионального характера, появление профессии связано с таким качественным состоянием трудовых функций, уровнем их сложности, выполнить которые любой желающий человек, не прошедший соответствующего обучения, не может.

Отнесение функций трудовых функций, выполняемых на рабочем месте, да и самой трудовой деятельности к сложной связано с конкретным культурно-историческим периодом, с уровнем развития техники и технологий.

Сложность профессиональной деятельности (ПД) может подразделяется на различные ее виды, каждый из которых характеризуется совокупностью факторов, влияющих на результаты деятельности специалиста.

Так в 80-е годы XX в. обращалось внимание на сложность ПД операторов человеко-машинных систем (СЧМ) управления технологическим процессом или его составными частями. Применительно к труду специалистов

операторского профиля выделялись и конкретизировались следующие виды сложности ПД (Фокин, 1985):

1) аппаратурная сложность – зависит от особенностей конструкции технических средств (вид и размеры информационного и моторного полей рабочего места, вид и размещение элементов на нем, требуемое положение специалиста, аппаратурная неупорядоченность рабочего места и др.);

2) оперативная сложность – зависит от особенностей выполняемых операций (оперативная неопределенность, организационная неупорядоченность, требуемая точность, необходимость перекодирования информации, логическая сложность и стохастичность алгоритма деятельности и т.п.);

3) режимная сложность – определяется режимом работы специалиста (продолжительность режима, условия обитаемости, загруженность, вид и напряженность труда, условия восприятия информации, нарушения привычных стереотипов в деятельности, наличие помех и т.д.);

4) временная сложность – обусловлена необходимостью соблюдения требуемых временных соотношений между действиями различных специалистов (при совместном деятельности) или требованиями выполнения работ в течение заданного времени (темп работы, скорость технологических процессов, дефицит времени, соблюдение ритма, взаимодействие специалистов во времени и пр.);

5) эмоциональная сложность – обуславливает появление у специалиста субъективных ощущений напряженности, вызванной ответственностью, опасностью, дефицитом информации, ее неоднозначность, необходимостью принятия решения в этих условиях.

Требования к необходимым знаниям, умениям и навыкам специалистов, в том числе, к их индивидуальному профессиональному опыту, с которыми сталкиваются, вступая в трудовую жизнь, новые поколения людей, по отношению к ним имеют объективный характер.

Носителями социальной памяти подобных видов труда выступает не только предметный мир, духовное наследие, но и профессиональное сообщество в целом. Объективация профессионального опыта происходит в форме рабочих мест, должностей, организационных структур.

Для традиционных массовых профессий в общественном сознании складывается и существует устойчивое представление о содержании присущих им видов профессиональной деятельности. Содержание этих представлений составляют некоторые обобщенные качества, которыми должен обладать человек, чтобы он мог выполнять тот или иной труд. В таком понимании профессиональная деятельность рассматривается как один из стереотипов вида общественной практики, которая представлена профессионально-квалификационными требованиями.

#### ИСТОРИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ДЕЯТЕЛЬНОСТЯМ И ПРОФЕССИЯМ

Исторически, профессии, вероятно, «выкристаллизовались» из различных деятельностей, имеющих целью получение определенного общественно-полезного продукта. Новая профессия как деятельность может возникнуть из набора функций, которые ранее были свойственны не просто разным людям. Эволюция профессий идет через «естественный отбор» таких функций, которые при минимальных затратах энергии гарантируют получение необходимого продукта заданного уровня качества. Результатом является некоторая новая система деятельностей, тиражирование которой как некоего эталона является одним из аспектов профессиональной подготовки.

#### ТРУДОВОЕ ЗАНЯТИЕ И ПРОФЕССИЯ

Специализация как форма закрепления человека в трудовом процессе, по мнению историков науки и техники, связана с зарождением и развитием общества, и в определенной степени имела место уже при использовании

примитивных орудий труда: существовавшие в этот исторический период виды труда распределялись между людьми в силу их природных особенностей этих людей. Простейшие орудия труда и способы выполнения трудовых операций не требовали длительного обучения, и человек мог легко переходить от одного вида труда к другому. Возможность человека осуществлять успешный переход от одного вида труда к другому на основе своего жизненного опыта и без специальной подготовки можно рассматривать как важнейший признак простого, неквалифицированного вида труда.

Множество видов такого простого труда составляет, вероятно, подавляющую часть от всей трудовой деятельности людей в обществе. «Это простой труд (Unskilled labour – «Необученный труд») называют его английские экономисты, которому может быть обучен каждый средний индивидуум и который он, в той или другой форме, должен выполнять» (Маркс, 1956, с.17). Простой труд – категория историческая, его характеристика изменяется результате технического прогресса – развития технологий (в том числе, информационных) и технических средств деятельности.

А. И. Турчинов для обозначения подобных видов труда использует термин «трудовое занятие». К трудовым занятиям отнесена относительно обособленная устоявшаяся совокупность трудовых операций, обусловленных объективно заданным составом трудовых функций, которые может выполнять человек без специального обучения и избирательно сформированных способностей (Турчинов, 1998). По мнению исследователя, мир трудовых занятий составляет основу жизнедеятельности человека.

Э. Ф. Зеер обращает внимание на различие используемых в англоязычной среде термины профессия (profession) и занятие (occupation). Первый применяется лишь к небольшому кругу «высокостатусных видов

профессиональной деятельности» (Зеер, 2003, с.123); все другие виды деятельности обозначаются как виды работ, или занятий.

Занятие – род деятельности или выполняемая работа, приносящая заработок. Различают основное и побочное занятие. Основным считается то, которое приносит главные средства к существованию продолжительное время. Трудовое занятие – это форма достаточно простой трудовой деятельности, которую человек может изначально выполнять – без длительного специального обучения и избирательного формирования способностей.

Достижение высоких результатов, эффективности в таких видах труда зависит от длительности, постоянства, многочисленных его повторений. Умения и навыки, обеспечивающих качество труда, приобретаются человеком в практической деятельности с и требуют затрат сил и времени. Но и в трудовом занятии возможно достижение деятелем высокого уровня Мастерства.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Высшей формой трудового занятия является профессиональная деятельность. Для выполнения профессиональной деятельности уже недостаточно стихийно и эклектично сформированных умений и навыков. Она требует определенных знаний, а также некоторой системы целенаправленно наработанных навыков и умений.

Профессиональная деятельность институционализируется и получает социальное обособление. Участие в ней формирует группы людей, образующих, в совокупности, профессиональные сообщества. Профессиональная деятельность закрепляется и сохраняется в формах социальной памяти: профессиональных традициях и культуре, профессиональной этике, объективированных формах труда.

Под профессиональной деятельностью мы понимаем любую сложную деятельность, которая предстает перед человеком как конституированный способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный характер. Профессиональная деятельность является объективно сложной, поэтому она трудна для освоения, требует длительного периода теоретического и практического обучения.

Д. Э. Дюркгейм писал: «Профессиональная деятельность может действительно регламентироваться только группой, достаточно близкой к самой профессии, чтобы чувствовать все ее потребности и иметь возможность следить за всеми их изменениями. Единственная группа, которая соответствовала бы этим условиям, – это группа, которая была бы образована всеми работниками одной и той же отрасли промышленности, объединенными в единую организацию. Это то, что называется корпорацией или профессиональной группой» (Дюркгейм, 1991, с. 9). В современной интерпретации такая обширная профессиональная группа работников, даже не объединенных по формальным признакам в единую организацию, именуется профессиональным сообществом.

Профессии – это исторически возникшие формы деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества. Е. А. Климов отмечал, что «профессия – это не только деятельность» (Климов, 1996, с. 166). Это общность людей, но и соответствующее мировоззрение, ценности, система отношений, особенности образа жизни.

Т. Парсонс в 1939 г. в своей статье «Профессии и социальная структура» выделил несколько характерных черт профессии: формальная техническая (или иная специальная) подготовка, включающая интеллектуальный компонент, в рамках образовательных институтов, которые сертифицируют качество и компетентность; демонстрируемые умения в прагматическом

применении полученной формальной подготовки; институциональные механизмы, которые гарантируют, что данная компетентность и умения будут использованы социально значимым способом (Parsons, 1966).

В дальнейшем Р. М. Павалко представил некоторый идеальный «портрет» профессии, созданной на основе англо-американских реалий, приходящихся на середину XX в. Исследователь, рассматривая критериальное конструирование профессии, дает ей следующие характеристики: 1) теоретическое обоснование интеллектуальной практики; 2) значимость на фоне общих социальных ценностей; 3) период подготовки или профессиональной социализации, в котором выделяются четыре категории: а) продолжительность необходимой подготовки; б) степень специализированности этой подготовки; в) уровень ее теоретичности; г) погруженность профессионального обучения в «профессиональную субкультуру». Субкультура, в пояснении исследователя, состоит из определенной сети ценностей, норм и концепций профессиональной роли, а также специфических знаний и умений (Pavalko, 1971).

На основе анализа и обобщения позиций различных исследователей, в том числе приведенных выше, будем выделять основные условия (или признаки), при выполнении которых можно говорить о специфическом феномене, именуемом «профессия», и «профессиональной деятельности», а также о «профессионале» как носителе этих признаков:

1. Общественная необходимость данной профессии. (Подчеркнем – именно общественная полезность, а не индивидуальная, не семейная). Общество в целом или какая-то его часть нуждается в некоторой услуге и готова предоставить осуществляющим ее людям определенные жизненные блага, т. е. оплатить ее. Иначе говоря, в основе профессии лежат услуги, оказываемые другим, удовлетворяющие их потребности и, соответственно, имеющие определенную цену (Климов, 1996). При этом предполагается, что

профессиональная деятельность выполняется за вознаграждение (материальное или моральное), дающее человеку возможность не только удовлетворить свои насущные потребности, но и являющееся условием его всестороннего развития (Пряжников, 1997).

2. Профессия – это нечто, складывающееся исторически. Профессия предполагает, что данный, исторически сложившийся способ удовлетворения общественной потребности (Турчинов, 1998): а) действует на протяжении некоторого времени (протяженность во времени); б) осуществляется не одним человеком, а группой лиц – специалистов, владеющих данным способом удовлетворения общественных потребностей; в) в обязательном порядке воспроизводится.

3. Профессия – это ограниченный вид деятельности (вследствие разделения труда). В общественном сознании конкретная профессия представляется в качестве дискретной единицы мира профессий и носителя определенного, только для нее характерного, набора свойств. (Например, при всей близости инженерных профессий «электромеханик» и «электронщик», тем не менее, даже на бытовом уровне они представлены как разные, отдельные профессии).

4. Овладение профессией связано с процессом профессиональной подготовки. Профессиональная деятельность является объективно сложной, поэтому она трудна для освоения индивидом. Любая профессия – это занятие, которому надо специально учиться, овладевая комплексом специальных теоретических знаний и практических навыков.

Весьма жестко это требование формулирует Г. В. Суходольский: «любой труд, заниматься которым без подготовки или после кратковременной (от нескольких дней до нескольких месяцев) подготовки может любой здоровый, т.е. трудоспособный человек, должен быть отнесен к непрофессиональному труду» (Суходольский, 2008, с. 17), а значит это труд вне профессии.

В общем случае доля «практиков» (лиц, не получивших специального образования, необходимого для данного трудового поста, рабочего места или должности) является важнейшей характеристикой состояния профессии, показывающей, с одной стороны, степень ее институционализации, с другой – степень соответствия действующей системы профессионального образования общественным потребностям. Есть примеры профессиональных групп, которые традиционно не имеют в своем составе «практиков» (в указанном выше смысле слова), – это врачи, фармацевты, военные специалисты и др. Строгий контроль над компетенцией своих членов у этих профессий был введен еще в XVII веке. Уже тогда, несмотря на свободу промыслов и занятий, в европейских странах для содержания аптеки требовалось особое разрешение властей, которое давалось лишь лицам, прошедшим испытание в фармакологических сообществах. Подобные ограничения права заниматься определенным видом труда были установлены в интересах личной и общественной безопасности и утвердились в тех промыслах, где некомпетентность была чревата гибелью человека или нанесением существенного вреда государству.

5. Профессия дает человеку определенный социальный и общественный статус, является его своеобразной «визитной карточкой».

6. Профессия, ее ценности, смыслы, эталоны поведения, как подчеркивает В. А. Толочек, задают «определенную социальную "матрицу профессионального поведения" человека, выходящую за границы и порой перекрывающую другие "поведенческие матрицы"» (Толочек, 2018, с. 141). {В качестве дискуссионного примечания отметим, что в соответствии с указанными выше признаками профессии, профессиональной может быть и нетрудовая деятельность.}

В общем случае носителем (профессионально-рассредоточенным субъектом) профессии является профессиональное сообщество. Образует его

достаточно большая профессиональная группа – совокупность людей, объединенных одним и тем же видом профессиональной деятельности, понимающих «язык» этой деятельности, принимающих профессиональные ценности и придерживающихся общей профессиональной этики.

Базируясь на сформулированном ранее тезисе о том, что профессиональная деятельность есть деятельность человека в рамках профессиональной модели, считаем необходимым отметить, что взаимодействие профессии и человека в обществе далеко не однозначно. Более того, трудно сказать, что именно является доминирующим звеном, поскольку, как отмечал Е. А. Климов «человек и профессия создают внутренне напряженную развивающуюся систему» (Климов, 1992, с. 4).

В обществе происходят непрерывные процессы возникновения новых профессий и исчезновения старых, ставших неактуальными. С появлением и распространением новых технологий, в том числе информационных, эти процессы интенсифицируются и сфера их воздействий расширяется, распространяясь не только на профессиональные виды деятельности, но и на многие виды «простого» труда, относящихся к трудовым занятиям.

Оценка «сложности» и «простоты» деятельности, при всей объективности этих характеристик, является в историческом плане ее рассмотренная, относительной, поскольку связана с уровнем развитием технологий в обществе, а также с общим уровнем культуры и образования субъектов труда. Изменяется характер деятельности, соответственно, меняются требования к профессиональной подготовке ее субъектов. Можно выделить следующие тенденции:

1) отдельные трудовые задачи, решаемые ранее в процессе простых трудовых занятий, объединяются в рамках автоматизации общего процесса, которым теперь может управлять один специалист более высокой квалификации. Объединение и укрупнение простых трудовых задач, расширение их сферы в общем технологическом процессе порождает новую

профессиональную деятельность рамках профессии, связанной с общей предметной областью выполняемых ранее простых видов труда. Новый трудовой пост требует от субъекта уже профессиональной подготовки;

2) в результате внедрения новых информационных технологий и компьютеризированных средств деятельности, профессиональные задачи, решаемые ранее специалистом на данном трудовом посту или рабочем месте (в рамках профессии) существенно упрощаются, и теперь для их выполнения к субъекту труда не предъявляется требование длительной специального обучения; достаточно кратковременной подготовки или инструктажа, а наличия также общих компетенций для работы с компьютерной техникой и программным обеспечением в данной предметной области. Прежняя профессиональная деятельность превращается в трудовое занятие; происходит исчезновение профессии;

3) образование новых профессий на основе развития данной, или иными словами, «саморасщепление» профессиональной деятельности;

4) создание новых видов сложной высококвалифицированной (профессиональной) деятельности, соответствующей существующим реалиям в обществе и объективным потребностям, тиражирование их, – приводит к возникновению новых профессий.

В последнее десятилетие, как отмечают А.Н. Костин и Ю.Я. Голиков, происходит значительное усложнение различных видов профессиональной деятельности по управлению техническими объектами. При этом объективная сложность (сложность профессиональных функций) характеризуется доминированием в деятельности не исполнительных, а поисково-аналитических процессов (Костин, Голиков, 2014).

Отметим, что возникновение новых профессий, появление специалистов, способных выполнять новые профессиональные задачи, используя новые средства и способы деятельности, требует становления в обществе системы воспроизводства таких специалистов.

Приведенные тенденции, связанные с изменением профессий и трудовых занятий, характеризуют прогрессивные процессы в обществе. Но существуют и негативные тенденции.

### ДЕПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ СУБЪЕКТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ТРУДА

Социологи отмечают, что в российском обществе увеличивается количество специалистов, утративших профессиональную идентичность (Черемошкина, 2010). Психологи предупреждают о том, что профессиональный маргинализм становится значимой социально-психологической проблемой в России (Леньков, 2009); что уровень отклоняющегося от социальной приемлемости поведения специалистов управленческого профиля повышается (Дикая, Ермолаева, 2010), а «неадекватные действия профессионала становятся социально опасными при условии, если они негативно изменяют ролевую функцию профессии» (Ермолаева, 2016, с. 313).

Стало уже традиционным понимать профессионализм не только как условие достижения человеком высоких результатов, но и как особенности его профессиональной мотивации, систему его устремлений, смысл труда для самого человека и др., что в совокупности составляет профессиональное самосознание. Последнее включает представления человека о себе как о члене профессионального сообщества, носителе профессиональных ценностей, норм, правил, традиций, присущих данной профессии, а также систему отношений профессионала к этим морально-нравственным категориям.

В отечественной психологии понятие «профессиональный маргинализм» введено и разработано Е. П. Ермолаевой. Оно раскрывается автором как «личностная позиция непричастности и ментальная непринадлежность к общественно-приемлемой для данной профессии профессиональной морали» (Ермолаева, 2001, с. 52). Возникновение явления

профессионального маргинализма рассматривается исследователем в качестве следствия потери (или необретения) идентификации с профессией – как в плане самосознания, так и в сфере реального поведения. Профессиональный маргинализм – это «"социально-пограничное" состояние, поведенческий и концептуальный антагонист профессиональной идентичности и особая стратегия социальной реализации субъекта в условиях рассогласования компонентов в системе "человек–профессия–общество"» (Ермолаева, 2008, с. 17).

Мы считаем возможным использовать инвариантные признаки профессиональной идентичности и профессионального маргинализма, выявленные Е. П. Ермолаевой, для анализа проявлений профессионализма людей, обладающих соответствующими наборами признаков. Обладателя признаков профессиональной идентичности будем называть «истинным профессионалом» (или просто профессионалом), а его антипода – «псевдопрофессионалом» (маргинальным профессионалом, профмаргиналом).

Таким образом, между профессионалом и профмаргиналом можно обнаружить следующие сущностные различия. На личностно-мотивационном уровне: у профессионала – исполнение профессионального долга, «модус служения» (Фонарев, 2005); у профмаргинала – «потребление профессии», имитация профессиональной деятельности; на ценностном уровне: у профессионала – профессиональная этика, нравственность, социальная ответственность; у профмаргинала – псевдопрофессиональный менталитет, имитация, двойная мораль, «краевой эффект» (Ермолаева, 2001, с. 57) и подобные деструктивные проявления. Для профмаргинала профессия – это лишь средство достижения внепрофессиональных (личных или узкокорпоративных) целей, зачастую противоречащих нормативным целям профессии, ее миссии и социальной значимости.

В массовом сознании общества каждой профессии предписывается (подразумевается) определенная миссия, а носителям профессии – определенные социальные роли. Все социально значимые профессии декларируют служение – народу (политики), человеку (врачи), закону (юристы), Родине (военные), науке и человечеству (ученые) и т.д. Однако в реальности в силу различных обстоятельств и индивидуальные, и групповые (коллективные) субъекты труда не выполняют декларируемых (и ожидаемых обществом) должностных обязанностей, а напротив – создают и реализуют скрытые от общества и не свойственные данной профессии функции, разрушающие ее социальное назначение.

В исследованиях С.Л. Ленькова понимание профессионального маргинализма получило развитие и дополнение, в том числе введено понятие группового профессионального маргинализма; последний проявляется коллективным (групповым) субъектом, в качестве которого может выступать группа специалистов предприятия (или организации) в целом либо его подразделений (отдела, бригады, звена, лаборатории, кафедры и т.д.) (Леньков, 2014).

Согласно концепции Е.П. Ермолаевой (Ермолаева, 2011), профессиональный маргинализм связан с «теневыми» функциями должностной роли и с негативными отклонениями от нормативных целей деятельности, обусловленными глубинными нарушениями в ценностно-смысловой сфере личности. Возникновение «тневых» функций рассматривается исследователем как деградация социального назначения профессии. Таким образом, то, что для профессионала является одним из значимых мотивов деятельности (профессиональное признание в социуме), для профмаргинала (или человека, находящегося в процессе маргинализации) становится целью его деятельности.

Сущностную причину групповой профессиональной маргинализации мы видим в утрате групповым (коллективным) субъектом труда

профессиональной идентичности. Поскольку такой («маргинализированный») групповой субъект деятельности работает в рамках профессионального поля (и статусно, и по декларируемым целям), то считаем целесообразным называть его псевдопрофессиональным.

Мы исходим из понимания того, что группы людей, объединенных в организационные структуры, имеют свои традиции, потребности и ценности. У людей, образующих коллективы внутри предприятий, учреждений или их подразделений (отделов, цехов, бригад, служб, кафедр, лабораторий и т.д.), в силу различных обстоятельств складываются внутренние (корпоративные) представления о профессиональных ценностях и целях, профессиональной культуре, профессиональной этике, а также свой стиль взаимоотношений внутри группы и отношения к внешнему окружению. Сложившаяся система групповых (или корпоративных) ценностей может совершенно отличаться от ценностей, свойственных профессиональному сообществу (профессии). Происходит замещение нормативных целей профессиональной деятельности иными – деструктивными, вытекающими из личных либо корпоративных мотивов. Нормой становится имитация профессиональной деятельности, «потребление профессии». Такая подмена профессиональных ценностей и смыслов, принятая большей частью членов коллектива, становится значимым элементом групповой (корпоративной) культуры.

Групповой субъект профессиональной деятельности становится псевдопрофессиональным в результате достаточно длительного процесса. Происходит постепенная трансформация системы отношений (к профессии, к выполняемому труду и др.) у отдельных членов группы; со временем на смену выбывающим истинным профессионалам приходят специалисты с несформированной профессиональной идентичностью или альтернативными профессиональными ценностями. Неизбежное следствие такого процесса — изменение критериев труда, снижение показателей

качества и надежности деятельности. Происходящее явление будем называть депрофессионализацией данного группового субъекта труда.

Термином «депрофессионализация» традиционно обозначают уход человека из профессии, окончательную или временную утрату навыков работы в рамках официально полученной профессии или специальности вследствие долгого перерыва в работе. Так обозначается, в частности, и отказ (добровольный либо вынужденный) выпускников вузов от работы по специальности. А. Н. Кочетов отмечает, что работа человека не по специальности «становится явлением привычным, которое постепенно, в силу "эффекта привыкания" становится нормой» (Кочетов, 2012, с. 169). За этим скрывается не просто формальное несоответствие между записью квалификации в дипломе и реальным характером и содержанием труда работника. Идет более глубокий процесс становления социального слоя, который исследователь обозначает как слой «люмпен-специалистов».

Утрате профессиональной идентичности, пренебрежению профессиональными целями, нормами, замещению профессиональных ценностей иными могут быть подвержены не только индивидуумы, но и групповые субъекты труда. В этом случае имеет место депрофессионализация трудового коллектива. Новые организации (производственные, сервисные, обучающие и др.) или отдельные подразделения, набранные из профмаргиналов (людей, не отождествляющих себя с ценностями, нормами и целями данной профессии), изначально являются псевдопрофессиональными.

## ПРЕКАРИЗАЦИЯ КАК РАЗРУШЕНИЕ ИДЕНТИФИКАЦИИ ЧЕЛОВЕКА С ПРОФЕССИЕЙ

В западной социологии труда получила распространение точка зрения, согласно которой новая техническая и информационная реальность влечет за собой коренное изменение таких понятий, как «нормальный рабочий день», «трудящийся» и даже «предприятие». Их замещает понятие

«флексibilität» (от англ. flexibility – гибкость) социально-трудовых отношений, подразумевающая, с одной стороны, – гибкость в организации рабочего времени и политике занятости, с другой – многообразие умений работников и способность работников приспосабливаться к изменениям (Клеман, 2007).

Идеологи глобализации предполагают, что флексibilitätная (непостоянная, не стабильная) система трудовой занятости превратится в норму и постепенно вытеснит привычную стабильность восьмичасового рабочего дня и пятидневной рабочей недели.

Необходимо признать, что одним из результатов такой гибкости является усиление власти работодателя, заинтересованного в переходе на краткосрочные трудовые контракты, снижении оплаты труда и понижении уровня социального страхования в условиях конкуренции работников. Для работников это означает неустойчивая трудовая занятость, в большинстве случаев имеющая неформальный статус. Для множества работников флексibilitätность оборачивается социальной незащищенностью и нестабильностью.

Превращение ранее относительно гарантированных трудовых отношений – в негарантированные и незащищенные называется прекаризацией (от англ. precarious и лат. precarium – рискованный, нестабильный). Это понятие описывает процесс ухудшения условий труда при одновременном сокращении заработной платы или урезании правовых и социальных гарантий, когда трудовые отношения могут быть расторгнуты работодателем в любое время.

В результате в обществе возникает социальный слой, входящие в который люди не имеют стабильного постоянного заработка, стабильного места работы, социальных гарантий, зачастую их трудовая занятость является неформальной. Этот социальный слой получил название прекариат (Голенкова, Голиусова, 2013).

Основным признаком принадлежности к этой группе считается отсутствие у работающих индивидов узаконенных отношений с работодателем. Это, прежде всего временные работники, либо имеющие неполную (частичную) занятость и не заключившие трудовой договор с работодателем. Как следствие – они не имеют никаких гарантий (таких как лимитированный рабочий день, оплачиваемый отпуск, больничные листы, работодатель не вносит пенсионные и социальные отчисления и др.). К прекариату отнесены и следующие категории работников: выведенные за штат (аутстаффинг, лизинг персонала); работающие (по инициативе работодателя), а также вынужденных безработных и людей, отчаявшихся найти работу.

Обратим внимание на выводы отечественных социологов, согласно которым «российский прекариат не является низшим слоем, поскольку по уровню дохода и образования часто приравнивается к средним слоям общества» (Голенкова, Голиусова, 2013, с.12), констатируется, что это общественный слой, «подверженный страхам потери статуса и социального нисхождения» (там же, с. 13).

Отметим, что факторами прекариации являются и краткосрочные трудовые договора, и неполная занятость – даже при наличии официального оформления отношений с работодателем; при этом зачастую при неполной занятости человек вынужден выполнять рабочую нагрузку, соответствующую полной рабочей неделе.

Зарубежные исследователи обращают особое внимание на разрушительное влияние неустойчивой (флексибильной) трудовой занятости на человека. З. Бауман приходит к заключению, что новые гибкие и неопределенные трудовые взаимоотношения делают менее ресурсных работников более уязвимыми. Негативные последствия прекаризации, в числе которых – потеря человеком жизнестойкости, – по мнению исследователя, происходят от того, что «трудовая жизнь насыщается

неопределенностью» (Бауман, 2005, с. 30). Отсюда косвенно следует, что по мнению указанного британского исследователя, риск прекаризации для специалистов высокой квалификации (специалистов, профессионалов) ниже, чем у других категорий трудящихся.

Однако следует иметь в виду, что отчуждение специалиста от его профессиональной деятельности, или ее фрагментация будет приводить к «коррозии характера» – по выражению Р. Сеннетта и резко снижает жизнеустойчивость человека (Сеннетт, 2004).

Закономерно, что особенности трудовой занятости, образа жизни людей оказывают влияние на формирование их модели поведения и системы отношений к действительности. Г. Стэндинг подчеркивает, что представители прекариата в минимальной степени идентифицируют себя с профессиональным сообществом, в котором, возможно, находятся (Стэндинг, 2014). Это свидетельствует о депрофессионализации человека.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Профессиональная деятельность, осуществляемая в рамках профессии, объективно сложна, поэтому она трудна для освоения индивидом и затратна для общества с точки зрения воспроизводства профессионалов.

Для относительно простых видов трудовых занятий продуктивным может быть изменение сферы деятельности индивидом, но при этом в любой из сфер требуется применение усилий и затрат времени для развития умений и навыков при движении субъекта деятельности к уровню мастерства.

Научно-технический прогресс приводит к снижению сложности ряда профессиональных деятельностей и усложнению (профессионализации) ряда простых видов труда. Возникают новые профессии и исчезают старые,

что в целом является прогрессивным процессом. В тоже время существуют негативные тенденции в системе «человек–профессия–общество».

Первая отмеченная негативная тенденция проявляется в депрофессионализации определенных коллективных субъектов труда, что представляет потенциальную угрозу как для соответствующего профессионального сообщества, так и для общества в целом.

Вторая негативная тенденция связана с неустойчивой (флексибильной) профессиональной занятостью и пректаризацией труда, что представляет угрозу благополучию человека труда, но является фактором его депрофессионализации.

#### ЛИТЕРАТУРА

*Бауман З.* Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005.

*Бернал Дж.* Наука в истории общества. М.: Иностранная литература, 1956.

*Голенкова З.Т., Голиусова Ю.В.* Новые социальные группы в современных страфикационных системах глобального общества // Социологическая наука и практика. 2013. № 3. С. 5–14.

*Дикая Л.Г., Ермолаева Е.П.* Нравственные проблемы профессиональной деятельности // Психология нравственности / Отв. ред. А. Л. Журавлев, А. В. Юревич. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2010. С. 361–380.

*Дюркгейм Д.Э.* О разделении общественного труда. Метод социологии. М.: Наука, 1991.

*Ермолаева Е.П.* Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 4. С. 51–59.

*Ермолаева Е.П.* Психология социальной реализации профессионала. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2008.

*Ермолаева Е.П.* Оценка реализации профессионала в системе «человек – профессия – общество». М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2011.

- Ермолаева Е.П.* Динамика личности в условиях маргинализации профессионального бытия // Психологические исследования личности: история, современное состояние, перспективы / Отв. ред. М. И. Воловикова, А. Л. Журавлев, Н. Е. Харламенкова. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2016. С. 311–326.
- Зеер Э.Ф.* Психология профессий. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003.
- Клеман К.* Труд не на рабочем месте // Отечественные записки. 2007. № 4 (37). С. 37-55.
- Климов Е.А.* Гипотеза «метелок» и развитие профессии психолога // Вестник Московского ун-та. Сер. 14, Психология. 1992. № 3. С. 3–12.
- Климов Е.А.* Психология профессионала. М.: Ин-т практич. психол., Воронеж: МОДЭК, 1996.
- Костин А.Н., Голиков Ю.Я.* Организационно-процессуальный анализ психической регуляции сложной деятельности. М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2014.
- Кочетов А.Н.* Основные признаки деформаций в системе занятости населения // Вестник Саратовского гос. соц.-эконом. ун-та. 2012. № 2. С. 167–171.
- Леньков С.Л.* Профессиональный маргинализм как ключевая социально-психологическая проблема современной России // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. 2009. № 3. С. 112–117.
- Леньков С.Л.* Профессионализм и профессиональный маргинализм педагогов инновационного образования // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2014. № 1 (33). С. 152–175.
- Маркс К.* К критике политической экономии // Маркс К. Сочинения. 2-изд. Т. 13. М.: ГИПЛ, 1959. С. 1–167.
- Пряжников Н.С.* Психологический смысл труда. М.: Ин-т практич. психол.; Воронеж: МОДЭК, 1997.

- Сеннетт Р.* Коррозия характера. М.: Тренды, 2004.
- Стрюковский В.И.* История и логика развития научно-технической деятельности. М.: Мысль, 1985.
- Стэндинг Г.* Прекариат. Новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.
- Суходольский Г.В.* Метапсихология как новый подход к пониманию научной психологии // Вестник Харьковского университета. 2000. № 498. С. 140-143.
- Суходольский Г.В.* Основы психологической теории деятельности. М.: ЛКИ, 2008.
- Толочек В.А.* Психология труда.-2-е изд.доп. СПб.: Питер, 2018.
- Турчинов А.И.* Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики. М.: МПСИ, Флинта, 1998.
- Фокин Ю.Г.* Оператор – технические средства: обеспечение надежности. М.: Воениздат. 1985.
- Фонарев А.Р.* Психологические особенности личностного становления профессионала. М.: Изд-во МПСИ; Воронеж: Изд-во МОДЭК, 2005.
- Черемошкина Л.В.* Третья «волна» депрофессионализации // Человек и труд. 2010. № 11. С. 58–61.
- Шухардин С.В., Кузин А.А.* Теоретические аспекты современной научно-технической революции. М.: Наука, 1980.
- Parsons T.* Professions and Social Structure (1939) // Parsons T. Essays in Sociological Theory (Revised Edition). N. Y.: The Fress, 1966. P. 34–46.
- Pavalko R.M.* Sociology of Occupation and Profession. Itasca: F. F. Peacock, 1971. P. 17–27.

Статья поступила в редакцию: 26.06.2018. Статья опубликована: 30.09.2018

**PROFESSION, PROFESSIONAL ACTIVITY, SUBJECT IN THE SYSTEM "MAN - PROFESSION - SOCIETY"**

© 2018 Sergey A. Druzhilov

Ph.D. (Psychology), Associate Professor, Leading Researcher at the Human Ecology Department, Research Institute for Complex Problems of Hygiene and Occupational Diseases, Novokuznetsk  
E-mail: druzhilov@mail.ru

Historical tendencies, conditions and manifestations of changes in the types of activity of people and their subjects as individual and group are discussed. Scientists consider the understanding of simple labor activity (occupation), profession and professional activity as a phenomenon. Analyzed are their differences, their mutual influences. Conditions are singled out, in the performance of which we can talk about a specific phenomenon called the "profession." Some negative tendencies associated with the change of professions and employment in modern conditions are analyzed. Attention is drawn to the problems of deprofessionalization of collective subjects of professional activity and precarious work as factors of the destruction of the identification of a person with a profession.

*Key words:* profession, professional activity, specialization of labor, professional marginalism, flexibility of labor, prekariat.

Библиографическая ссылка на статью:

Дружилов С.А. Профессия, профессиональная деятельность, субъект в системе «человек – профессия – общество» // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 3. С. 39-66.

Адрес статьи:

<http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document380.pdf>