
УДК 159.9

Караваева Людмила Петровна

канд. психол. наук, доцент кафедры
социальной психологии Гуманитарного
университета (г. Екатеринбург)
E-mail: lyudmila_krv@mail.ru

Karavaeva Lyudmila Petrovna

Candidate of Psychology, Associate Professor
at Social Psychology Chair, Faculty of Social
Psychology, Liberal Arts University – University
for Humanities (Ekaterinburg)

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
КУЛЬТУРА КАК СОЦИАЛЬНО-
ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ
СОСТАВЛЯЮЩАЯ В СИСТЕМЕ
МОТИВАЦИИ СУБЪЕКТА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**SOCIAL AND PSYCHOLOGICAL
ASPECTS OF A PROFESSIONAL'S
SUCCESS**

Аннотация

Изменения, происходящие в политической и экономической сферах современной России, неизбежно приводят к необходимости соответствующих изменений в других сферах жизни российского общества. Очень важно – какие принципы закладываются в основу этих изменений, какими параметрами обладает субъект, претворяющий в жизнь эти изменения. Особенно актуальными сегодня становятся социально-психологические аспекты успешности субъекта деятельности вообще и профессиональной в частности.

Ключевые слова: субъект профессиональной деятельности; успешность субъекта профессиональной деятельности; формирование субъекта профессиональной деятельности; профессиональная культура.

Abstract

Ongoing changes in political and economic spheres of modern Russia inevitably lead to necessity of corresponding alternations in other spheres of the Russian society life. It is of utmost importance what the underlying principles of these changes are, what parameters a subject who is implementing these principles possesses. At present it is social and psychological aspects of an individual success that are becoming topical for person's activity and for professional in particular.

Keywords: a subject of professional activity; a professional's success; formation of a professional activity subject; professional culture.

По Адлеру, смысл жизни человека связан с решением трех фундаментальных жизненных проблем, которые вытекают из трех наиболее общих объективных составляющих человеческого бытия. «Факт жизни человека на Земле в конкретных условиях существования порождает *проблему труда* и профессионального самоопределения; факт жизни человека в обществе порождает *проблему межличностных отношений*, кооперации и дружбы; факт существования двух полов порождает *проблему отношений* между ними, любви и брака» [9]. Адекватное решение человеком этих трех проблем помогает ему найти смысл собственного существования. В действительности эти проблемы пересекаются и порождают множество других проблем, однако целостная человеческая жизнь складывается все же из нескольких сфер его активности. Важнейшими из них являются, конечно, *профессиональная сфера* (труд), *семья* (межличностные отношения) и область,

благодаря которой при неблагоприятном профессиональном самоопределении решается экзистенциальная проблема реализации, – это *область досуга*.

Динамичность процессов современной России приводит к тому, что «в современном обществе происходит изменение социально-психологических параметров» [2. С. 28], это в свою очередь обуславливает тот факт, что «потребность в новом взгляде на мир и на то место, которое в нем занимает человек, заставляет исследователей искать новые пути осмысления и решения мировоззренческих проблем» [7. С. 84].

Продолжая эту мысль, можно сказать, что и при решении вопросов мотивации субъекта профессиональной деятельности необходим поиск новых путей. В связи с этим актуально рассмотрение успешности профессиональной деятельности в контексте профессионального маргинализма и профессиональной культуры, индивидуального профессионального развития и профессионального становления личности как субъекта труда.

В последнее время специалисты, говоря о труде, разграничивают понятия «*общетрудовая мотивация*» и «*профессиональная мотивация*» [1]. Эмпирические исследования в соответствующей области позволяют сделать следующие выводы:

- общетрудовая мотивация в процессе профессионализации не изменяется. В то же время профессиональная мотивация существенно меняется на каждом этапе становления специалиста;

- профессиональная мотивация, в отличие от общетрудовой, связана с более широким спектром личностных качеств.

Различение общетрудовой и профессиональной мотиваций позволяет высказать предположение о том, что специфика последней обуславливается особенностями профессиональных целей деятельности, ее социальными нормами, ценностями, идеалами, которые необходимо учитывать при построении успешной профессиональной карьеры.

В последнее время в психологии профессиональной деятельности обращаются к потенциалу «акме» – вершины, связанной с высшими достижениями профессионального и жизненного развития. Отсюда еще одна проблема – проблема выделения критериев наивысших профессиональных достижений (критериев «акме»), которая, в свою очередь, связана с проблемами образования, и науки.

На социальном уровне активность человека подчинена потребности в принадлежности человека к общности, в признании его этой общностью. Эта активность регулируется социальными нормами, правилами, обычаями, технологическими предписаниями, уставами и т. д., которые усваиваются индивидом. Так называемый «Я-образ» облегчает человеку ориентацию в системе этих активностей прежде всего за счет формирования своей присоединяющей образующей – системы социальных самоидентичностей: половой, возрастной, этнической, гражданской, социально-ролевой, профессиональной. В рамках этих идентичностей субъект сравнивает себя с эталонами соответствующих общностей и через эти эталоны – с другими людьми и определяет степень своей успешности.

В последнее время появились свежие подходы к проблеме профессионализма и профессиональной успешности. Таковыми являются взгляд на профессионализм с позиции «профессионального маргинализма» и в контексте профессиональной культуры.

Теоретические и эмпирические исследования, проведенные Е. П. Ермолаевой в 2001–2005 гг., позволили ей вести речь о явлении, которое она назвала «профессиональным маргинализмом». Этот термин она определяет следующим образом: «...наш термин "профессиональный маргинализм" определяет маргинальный статус по отношению к социально востребованной норме профессионала, характери-

зует удаленность от этой нормы и несет "знаковую" функцию социально негативного явления» [5. С. 58].

Профессиональному маргинализму способствуют следующие факторы индивидуального сознания: подмена профессиональной ментальности обывательской; абсолютизация принципа целесообразности; деидеологизация или сверхидеологизация сознания; амбициозность специалистов и некомпетентность лиц, принимающих решения; одномерность оценок; некритичность мышления; смысловая трансформация; ригидность маргинальных профессиональных установок; дефицит профессионально-правового самосознания.

Профессиональный маргинализм – это не просто банальный непрофессионализм как недостаточность или неадекватность профессиональных знаний и умений, это, прежде всего, личностная позиция непричастности и ментальная непринадлежность к общественно приемлемой для данной профессии профессиональной морали. И, наоборот, внутреннее отнесение себя к морали другой среды, профессиональной или внепрофессиональной.

Феномен профессионального маргинализма типичен на всех уровнях социально-профессиональной структуры нашей сегодняшней реальности и одинаково возможен в разных сферах профессионального труда. Но особую значимость он приобретает в социально ориентированных профессиях, представителями которых являются врачи, учителя, социальные работники и чиновники социальных структур; политики, социологи, занимающиеся статистикой и подготовкой общественного мнения; специалисты и руководители в потенциально опасных видах труда (операторы, летчики, военные).

Профессиональные маргиналы и идентичные профессионалы занимают полярные позиции как в континуумах профессионального самосознания (самоотрицание, конформизм, обособление, самоотождествление), так и в способах выхода профессионала из кризиса (деструктивный, адаптивный, эгоцентрический, преобразующий).

В качестве естественных (т. е. возникающих спонтанно) контингентов профессиональных маргиналов выделяются «отверженные» и «действующие». Основную массу отверженных составляют безработные. Однако между социально отверженными и маргиналами нет прямого соответствия: маргиналами являются лишь те, кто утратил не только должность, но и ментальную связь с профессией. Обе упомянутые категории создают базу для формирования теневых профессиональных структур и функций, однако теневая функция должностной роли – прерогатива «действующих» маргиналов, оставшихся формально включенными в трудовой процесс, но утративших внутреннюю принадлежность к профессиональной этике как в самосознании, так и в реальном поведении. Главная опасность профессионального маргинализма как социального явления – в его «действующей» составляющей.

По критерию неадекватности профессиональной динамики различаются: профессионально ригидные маргиналы (неспособные к профессиональной динамике в условиях, требующих перемен) и профессионально нестабильные (не готовые к длительному пребыванию в профессии, а, напротив, склонные к ее немотивированной смене).

По мотивационно-реализационному критерию различаются функциональные и ментальные маргиналы. Среди последних по ценностно-мотивационной ориентации выделяются:

а) ментально-внутренние маргиналы, ценности которых хотя и лежат внутри профессии, но это – узкие специалисты, не выходящие за рамки своих личных интересов в профессии и превратившие ее в свою служанку; они любят не дело, а себя в этом деле; среди них встречаются и «фанатики дела»;

б) ментально-внешние маргиналы, так и не принявшие профессиональной морали, не интериоризировавшие профессию, не сделавшие ее личностно значимой

ценностью для себя; они любят не дело, а нечто вообще вне его; готовы бросить дело, если подвернется более удобное, легкое или выгодное.

Превалирование профессионального маргинализма в общественном сознании может выступать как фактор социальной опасности, разрушающий социально значимые профессиональные структуры и отношения. Профессия для маргинала – лишь средство достижения иных, внепрофессиональных личных целей, а не способ гармоничного существования человека в деятельности, объективная цель которой не принимается им в качестве самоцели, т. е. не становится осознанной личностно значимой целью с достаточно высоким статусом в иерархической структуре ценностей.

Профессиональный маргинализм опасен еще и тем, что «маргинальный профессионал сам может стать социальной нормой, и прежде всего там, где отсутствуют единые нравственные критерии оценки социальных функций профессии у профессионала и клиента, у общества и профессиональной группы, – и тогда такими критериями оказываются правила, навязанные маргиналами; а также там, где не соблюдается баланс между интеллектуальным статусом, оплатой труда и качеством жизни, в силу чего большинством населения становятся обремененные заботами или иными жизненными обстоятельствами, ограниченные в возможностях служебной и общественной самореализации "несвободные" люди» [5. С. 58].

В основе любого профессионального становления лежат процессы идентификации [2]. Понятие «профессиональная идентичность» в полном смысле слова относится лишь к той категории людей (а в социальном плане – к тем эпохам и культурам), для которых основой идентификации является профессиональный труд.

Большой или меньший статус профессиональной идентичности в структуре идентификационных оснований личности в качестве фактора социализации и личностного самоопределения в значительной степени зависит от той объективной роли института профессии, которую он играет в данном обществе и в которой ценность профессии фигурирует в общественном сознании.

Индивидуальное профессиональное развитие, несмотря на различия в конкретных видах труда, имеет общую цель – субъекта, способного самостоятельно, качественно и своевременно осуществлять профессиональные функции с оптимальными психофизиологическими затратами. В реализации эта единая цель расходится как бы по двум руслам. Первое – создание субъектом внутренних средств профессиональной деятельности: многоканальный процесс формирования специальных знаний, умений и навыков, необходимых и достаточных в определенной предметной области, в ходе которого происходит расширение информационно-психологического пространства профессионала и поэтапное структурное изменение личности, повышающее автономность ее поведения при решении профессиональных задач (т. е. закладываются основы внутренней идентичности профессионала). Второе – формирование внешних средств профессиональной деятельности, включающее процесс накопления фиксированных знаний и социальных регуляторов в данном профессиональном сообществе и развитие (информационное и технологическое) материальных средств труда в соответствующей предметной области, – обеспечивает расширение информационного пространства профессии и повышение внешней идентичности профессионала.

Профессиональная идентичность складывается только на достаточно высоких уровнях овладения профессией и выступает как устойчивое согласование основных элементов профессионального процесса. Идентичными могут считаться профессионалы, обладающие как стабилизирующей базой, так и преобразующим потенциалом, в деятельности которых баланс стабилизирующих и преобразующих компонентов соответствует оптимальному уровню для данной профессии. Как регулятор профессиональная идентичность выполняет стабилизирующую и преоб-

разную функцию. Основная стабилизирующая функция профессиональной идентичности – обеспечение необходимой степени профессионального центризма и устойчивой профессионально-ментальной позиции, параметрами которой являются: константность (способность к сопротивлению изменениям), адаптивность (способность к разрушению неадекватных профессиональных стереотипов), дистантность (представление о месте профессии в семантическом, информационном и межкультурном профессиональном пространстве).

В массовом сознании профессиональная структура общества существует в форме должностей, предписывающих каждой профессии ее социальную роль, однако реальное положение действующего профессионала в обществе не обеспечивает безусловного выполнения декларируемых должностных обязанностей, а во многих случаях, наоборот, провоцирует появление скрытых от общества и несвойственных данной профессии функций, разрушающих ее социальное назначение. Появляется социально значимая профессиональная ошибка как индикатор перехода профессионалов от выполнения позитивной социальной функции к теневым функциям профессиональной роли, отражающая кризис профессиональной идентичности.

Профессиональная ошибка определяется Е. П. Ермолаевой как психологически детерминированное социальное действие, сознательно или неосознанно искажающее целевую функцию профессии и не отвечающее социально востребованным профессиональным нормам.

«Профессиональная ошибка» описывает социально-психологический феномен, рассматриваемый в категориях профессиональной идентичности, внутренних идентификационных требований профессии, ее социальной значимости, социальной опасности профессионала.

Профессиональная ошибка – это «социальное действие», основа профессиональной ошибки – распад, дисбаланс или размывание внутренних идентификационных требований профессии.

Повторяющаяся в массовом масштабе профессиональная ошибка становится тенденцией и служит опознавательным знаком социальной позиции данного профессионального слоя, а содержащаяся в ней информация свидетельствует о теневой функции профессиональной роли.

Таким образом, у личности в профессиональной сфере может быть одна из двух позитивных доминантных миссий: либо профессиональная самореализация (с преимущественной ориентацией «на социум») – сделать успешную карьеру, достичь вершин мастерства и общественного признания; либо наиболее полная самореализация именно как личности (ориентированная «на себя»), что не всегда совпадает с профессиональной самореализацией.

К числу негативных доминантных миссий в профессиональной сфере Е. П. Ермолаева относит: стремление к власти с целью использования других людей для нужд личной профессиональной карьеры; превращение профессии в «кормушку» и злоупотребление профессиональным положением в качестве механизма психологического и экономического давления; ненадлежащее использование профессиональной роли для компенсации «комплексов собственной неполноценности» как в самой профессии, так и в других сферах жизни, т. е. теневое самоутверждение. Все это можно рассматривать и в качестве аспектов более широких понятий «теневой психологии» и «теневой стратегии жизни».

Внешним выражением этих тенденций выступает «социально неадекватное профессиональное действие (СНПД), которое мы определяем как психологически детерминированное действие профессионала, сознательно или неосознанно искажающее социальную функцию профессии или не отвечающее социально востребованным нормам. Иными словами, это феномен профессионального поведения

(поступка, решения, события), отклоняющегося от декларируемого предназначения профессии (профессиональный маргинализм), либо преследующего иные, часто противоположные социальные цели (теневые функции)» [6. С. 31].

Сущность теневой функции как специфической дефиниции «действующего» профессионального маргинализма – подмена декларируемого назначения профессии скрытым личным или корпоративным интересом, влекущим психологические изменения на уровне общественного сознания (социальный резонанс), индивидуального сознания потребителя профессиональных услуг (эффект клиента), ментальности и ценностей структуры личности самого профессионала (эффект бумеранга), социального и психологического содержания профессии и профессиональных функций (профессиональная трансформация).

Е. П. Ермолаева подчеркивает, что реальная психология конкретного профессионала определяется ведущим идентификационным основанием, в выборе которого субъект не свободен: он личностно детерминирован и зависим от культурных, социальных, корпоративных, информационных, экономических факторов.

Массовый профессиональный субъект (т. е. количественное превалирование в профессиональной популяции того или иного ментально-нравственного типа профессионалов) зависит от преобладающего в обществе ведущего основания идентификации, что, в свою очередь, обусловлено следующими параметрами ситуации профессиональной идентификации: а) стабильностью (устойчивое функционирование – конструктивная стабильность, либо застой – деструктивная стабильность); б) изменчивостью (конструктивная изменчивость – развитие, прогресс, либо деструктивная изменчивость – разрушение, регресс); в) определенностью (однозначность законов преобразования ситуации); г) фрустрированностью (конфликтность, стрессогенность); д) терминальностью (кризисность, хаотичность); е) витальностью (важность для физического выживания).

Признаки, по которым человек и социум опознают профессию, а сам профессионал идентифицирует себя с ней, называются внутренними идентификационными требованиями профессии. Если признаки, используемые для идентификации, полностью совпадают у человека как потребителя профессии, общества как заказчика и профессионала как исполнителя, то можно говорить о профессиональной идентичности.

Для оценки степени идентичности Е. П. Ермолаева вводит критерий соответствия профессионала общечеловеческому статусу профессии. Общечеловеческий статус профессии – это то, что в данной цивилизации, на данном этапе уже определено как нормативные требования к профессионалу, и профессия в этом контексте выступает как общечеловеческая ценность.

Причем, говоря о «ценности», следует понимать, что ценность – это не признак объекта, а характеристика субъекта в его среде. Ценность не может быть «объективной», «объективно правильной», хотя для придания веса индивид может ссылаться на мнение общности людей, на предков, на научную картину мира, на народную мудрость или на «священные тексты». Из сказанного следует, что должные ценностные представления надо активно и искусно культивировать уже в сознании подрастающего человека как потенциального субъекта профессиональной деятельности.

Эту позицию активно поддерживает Е. А. Климов. Он считает, что «проблема идеалов культуры – это и проблема регуляторов развития общества, сообществ людей, включая профессиональные». Причем под культурой он понимает значение из толкового словаря русского языка С. И. Ожегова: «Толковый словарь русского языка С. И. Ожегова побуждает нас различать общее и частное значения слова "культура". *Первое*: "...совокупность производственных, общественных и духовных достижений людей". *Второе* выражено так: "...высокий уровень чего-

нибудь, высокое развитие, умение. *Культура производства. Культура голоса (у певца). Физическая культура (физкультура). Культура речи*". "Высокий" (уровень) можно понять как "геометрическую" (устремленную вверх) или "первобытную" (уходящую в глубь веков) метафору. Но, скорее всего, под "высоким" уровнем понимается *совершенство* чего-либо с точки зрения идеалов культуры» [8. С. 94].

«Профессия – это не только работа, квалификация или общность людей. Профессия – это и образ жизни (слово “образ” в данном привычном словосочетании означает не ментальный феномен, не представление, а уклад). И есть основания говорить о профессиональной культуре. О большом множестве профессиональных культур, в чем-то сходных, а в чем-то различающихся. Вместе с тем в каждой профессиональной культуре можно выделить ее составляющие – интеллектуальную культуру специалиста, культуру двигательную (психомоторную), коммуникативную и т. п.» [8. С. 99]. Е. А. Климов полагает, что «становление человека как субъекта продуктивной деятельности, профессионала, а также профессионализма уместно рассматривать как процесс приближения к идеалам культуры (народной и профессиональной)» [Там же]. Этот процесс может осуществлять как сам субъект, так и те, кого волнуют его образование, воспитание, профессиональное становление, профессиональная карьера.

Итак, проведенное теоретическое исследование позволяет сделать вывод: успешность профессиональной деятельности определяется успешностью нахождения субъекта в соответствующем интерперсональном профессиональном пространстве, что во многом определяется тем, насколько гармонично проходит вхождение субъекта в соответствующую профессиональную культуру. Таким образом, процесс построения профессиональной карьеры, который может быть идентифицирован с процессом становления профессионала, можно рассматривать как процесс приобщения субъекта к соответствующей профессиональной культуре, процесс приобщения к ее идеалам. И успешность профессиональной карьеры будет оцениваться по степени приближения к идеалам соответствующей профессиональной культуры.

Все вышесказанное позволяет говорить о значимости и ответственности всех образовательных систем, в которых, по сути, происходит формирование субъекта профессиональной деятельности, закладываются основные составляющие профессиональной культуры (в соответствии с классификацией Е. А. Климова):

- на стадии оптанта – период обучения в средних и старших классах школьных образовательных учреждений;
- на стадии адепта – обучение в специальных образовательных учреждениях.

На этих стадиях происходит выбор будущей профессии и психологическое приобщение к определенной профессиональной среде. Успешность этого процесса во многом определяется тем, насколько безопасно ощущает себя будущий субъект профессиональной деятельности.

«Проблема безопасности личности напрямую связана с "технологиями" современной жизни, их позитивным или негативным влиянием на человека» [3. С. 60]. Эта проблема, безусловно, требует дальнейшего рассмотрения.

Литература

1. Бодров В. А., Бессонова Ю. Б. Развитие профессиональной мотивации спасателей // Психологический журнал. – 2005. – № 2. – С. 45–55.
2. Донцов А. И., Перельгина Е. Б. Проблемы безопасности коммуникативных стратегий // Вестник Московского университета. – Серия 14 : Психология. – 2011. – № 4. – С. 24–31.
3. Дроздова А. В. Воздействие рекламы на безопасность личности в современном обществе // Вестник Московского университета. – Серия 14 : Психология. – 2011. – № 4. – С. 58–66.

4. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. – 2001. – № 4. – С. 51–59.
5. Ермолаева Е. П. Теневые функции должностной роли в структуре профессионального маргинализма // Психологический журнал. – 2003. – № 3. – С. 56–65.
6. Ермолаева Е. П. Социальные функции и стратегии реализации профессионала в системе «человек–профессия–общество» // Психологический журнал. – 2005. – № 4. – С. 30–40.
7. Зотова О. Ю. Потребность в безопасности у представителей разных социально-экономических групп // Вестник Московского университета. – Серия 14 : Психология. – 2011. – № 4. – С. 84–91.
8. Климов Е. А. Идеалы культуры // Психологический журнал. – 2005. – № 3. – С. 94–101.
9. Психология человека от рождения до смерти / под ред. А. А. Реана. – СПб. : Прайм–ЕВРОЗНАК, 2003. – 416 с.