ЧЕЛОВЕК – ПРОФЕССИЯ – ОБЩЕСТВО

PERSON-PROFESSION-SOCIETY

УДК: 159.9

Чемпорова Мария Реворьевна, Студент бакалавра 3 курс, кафедра «Офис образовательных программ» институт психологии, ФГАОУ ВО «Северо-Восточный федеральный университет имени М.К.Аммосова», Россия, г. Якутск

Chemporova M.R. sayaanadanilova@yandex.ru

Аннотация: В статье «Человек – профессия – общество» выделен ряд интенсивных и качественно своеобразных изменений сферы труда, которые требуют переосмысления методологических позиций и подходов к организации психологического изучения профессиональной деятельности, профессионализма, профессионального образования в системе «человек – профессия – общество». Для каждого конкретного человека важная часть его бытия связана с жизнедеятельностью и самореализацией в сфере профессионального труда, в мире профессий и видов труда, трудовых организаций, профессиональных сообществ.

Annotation: The article "Man-profession-society" highlights a number of intensive and qualitatively peculiar changes in the sphere of work, which require a rethinking of methodological positions and approaches to the organization of psychological study of professional activity, professionalism, professional education in the system "man-profession-society". For each individual, an important part of his life is connected with life activity and self-realization in the field of professional work, in the world of professions and types of work, labor organizations, professional communities.

Ключевые слова: психология труда, профессионализм.

Key words: labor psychology, professionalism.

Выделим ряд качественно своеобразных изменений сферы труда, которые требуют переосмысления методологических позиций и подходов к организации психологического изучения профессиональной деятельности и профессионализма.

1. Высокая динамичность сферы труда проявляется в отношении предметного и психологического содержания профессиональной деятельности, видов труда, их организационной структуры и связанных с ней иных сфер жизнедеятельности общества (образования, государственного регулирования и др.). Ее следствиями для психологии труда являются: трудности «срезового» сравнения эмпирических данных (равно как и их теоретических обобщений), полученных для одних и тех же видов труда в различные годы; изменение динамики профессионального становления и роли профессионального опыта для многих видов труда, требующее специального анализа; необходимость оперативности изучения видов труда и профессионализма на пути разработки адекватных профессиональных требований и стандартов.

2. Возрастание психологической гетерогенности социально-экономических классификационных разрядов труда. Как показано в концепции интегративно-типологического подхода к психологической классификации профессиональной деятельности, психологически и предметно однородные разновидности деятельности, соответствующие трудовым постам, объединяются в виды труда, которые далее группируются в определенные психологические типы деятельности; при этом в рамках одной и той же, например, профессии часто встречается множество типов и, тем более, видов деятельности. Вследствие этого, сравнение результатов изучения видов труда (без их психологической классификации) в рамках одной и той же профессии может оказаться невалидным, что приводит к противоречивым выводам и их неадекватным теоретическим интерпретациям.

3. Увеличение многообразия видов труда и организационных структур, связанное с процессами возникновения, дифференциации, интеграции, элиминации отраслей труда, профессий и т.д. Неравновесный баланс этих процессов определяет изменения условий и содержания профессиональной деятельности. Вместе с тем, помимо преобразующего потенциала, они могут иметь для сферы труда и деструктивный смысл. 4. Возрастание функциональной сложности труда и качественное развитие профессионализма связано со специализацией труда, интеграцией его видов, усложнением его предмета, средств, технологий. Вместе с тем, имеют место и обратные тенденции – симплификации труда и редукции профессионализма: например, обособление отдельных трудовых функций в новый вид труда, вызванное внешними причинами – к примеру, паразитической бюрократической самоорганизации (office plankton – «офисный планктон»).

5. Наращивание методического инструментария – и альтернативное снижение исследовательских возможностей. Первая тенденция проявляется в появлении новых методик, использовании информационных технологий и телекоммуникаций, применении мощных методов анализа данных и т.д., а вторая – в возрастание «закрытости» для исследований многих видов труда.

6. Глобализация – и альтернативная кросс-культурная спецификация в сфере труда и профессионального образования. Процессы глобализации, безусловно имеющие место в данных сферах, вовсе не стирают, не нивелируют глубоких кросс-культурных различий в психологическом содержании труда, субъективном отношении к нему, его детерминации, профессиональных психологических особенностях представителей различных профессиональных групп.

Кроме того, данные тенденции со всей остротой ставят вопрос о преемственности исследовательских традиций. В условиях глобализации некоторые исследователи идут по пути фактического отказа от общепризнанных традиций отечественной психологии труда, который на поверку оказывается иллюзорным: выявляемые российские аналоги зарубежных закономерностей в

сфере труда нередко оказываются лишь относительными «похожестями», не определяющими сущности рассматриваемых явлений.

Аналогичные трудности выявляются в подходах к пониманию профессионального становления и профессионализма: попытки выделить некие универсальные, надкультурные и при этом исчерпывающие детерминанты психологического содержания данных явлений не приводят к успеху. Таким образом, нецелесообразны как отказ от традиций отечественной психологии труда, так и их некритичная «консервация», игнорирующая несомненные достижения зарубежной науки.

7. Становление конвенционально-корпоративного профессионализма и тесно связанные с ним противоречия социального заказа на профессиональную деятельность и профессиональную подготовку. Отечественные традиции профессионализма (духовность, нравственность, любовь к своему делу и служение ему – аттрактивность и пассионарность по Л.Н. Гумилеву, коллективизм, соборность по С.Л. Франку и др.) сталкиваются с условиями становления рыночной экономики и сопряженного с ней общества потребления.

Традиции последних весьма неоднозначны: с одной стороны, они включают несомненные образцы высокого профессионализма, развития способностей и возможностей субъекта труда. Вместе с тем, в общем, массовом случае они требуют, скорее, ограничения субъектности, ее прагматичной минимизации. Вынужденные попытки предугадать и преодолеть безработицу, экономические «провалы» в той или иной отрасли труда; «рыночная» ценностная ориентация по типу «я – то, что изволите» (по Э. Фромму) приводят к снижению общего уровня профессионализма, редукции его функциональных и личностных критериев.

В результате профессионализм рассматривается преимущественно в утилитарно-функциональном плане – как умение (способность, компетентность и т.п.) выполнять строго заданные функции в строго определенных условиях, независимо от мотивов, субъективного отношения к выполняемой деятельности и т.п. В итоге действующий субъект сводится к некоему действующему «актору»

(actor) – носителю, реализатору действия, понимаемого как прогнозируемая, запрограммированная реакция на задаваемые стимулы. Культивируемые конкурентоспособность и социальный интеллект на поверку оказываются тесно связанными с такими психологическими чертами, как эгоизм, жестокость, бесчеловечность, агрессивность, макиавеллизм и т.д.

В рамках трансформации профессиональных требований и норм профессионального сообщества в сторону утилитаризма и прагматизма широко развивается своеобразный, сильно редуцированный в личностном плане конвенционально-корпоративный профессионализм, характеризуемый неполным соответствием свойств представителей профессиональных групп объективным потребностям общества и требованиям профессиональной деятельности.

Такой профессионализм есть, по сути, специфичное проявление профессионального маргинализма, но не индивидуально-личностное, а связанное с организациями и профессиональными общностями. Аналогичные проблемы противопоставления корпоративного профессионализма интересам общества в целом отмечают многие зарубежные исследователи. Таким образом, анализ современных тенденций развития сферы труда и трансформации профессионализма показывает, что многие из них являются амбивалентными и по своим психологическим проявлениям, и по отношению к общесоциальному векторному измерению «регресс – застой — прогресс». Данные обстоятельства представляют собой новые вызовы психологической науке, что требует существенной корректировки как методологии, так и практической организации соответствующих исследований.

Применительно к достижениям и традициям отечественной психологии труда в этом процессе можно разглядеть и потенциальные «точки роста», направления и возможности развития общей психологической теории профессионального развития, а также ее частных, специализированных ответвлений, соответствующих тем или иным конкретным профессиональным группам и видам труда.

Литература

1. Психология [Электронный ресурс]. URL: https://bank.nauchniestati.ru/primery/nauchnaya-statya-na-temu-napravleniya-izucheniya-sistemy-chelovek-professiya-obshhestvo/ (дата обращения: 03.06.2021).

Literature

1. Psychology [Electronic resource]. URL: https://bank.nauchniestati.ru/primery/nauchnaya-statya-na-temu-napravleniya-izucheniya-sistemy-chelovek-professiya-obshhestvo/ (date of access: 03.06.2021).