

УДК 316.1:331

ПРОФЕССИЯ КАК ВИД ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СИСТЕМА ТРЕБОВАНИЙ

Митина И.В.

В статье обсуждаются проблемы формирования профессии, анализируются условия и механизмы существования и регулирования профессиональной деятельности со стороны и общества, и профессиональных групп. Автор рассматривает эти условия и механизмы как профессиональные требования и обосновывает концепцию наличия трёх видов профессиональных требований – терминальных, инструментальных и ролевых.

Ключевые слова: профессия, профессиональные требования, личность профессионала

Профессия есть определённый, обусловленный системой общественного разделения труда, вид человеческой жизнедеятельности, характеризующийся необходимостью специального обучения и усвоения ряда специфических требований. Необходимость специализации, основанной на разделении труда, была осознана в XIX веке, в период перехода к индустриальному типу общества. Классическое философское обоснование этой идеи было дано Э. Дюркгеймом в работе 1893 года «О разделении общественного труда». По мнению Э. Дюркгейма, появление в обществе профессиональной специализации связано с переходом от обществ традиционного типа к обществам современного типа. Роль профессиональных групп в социальной организации современных обществ постоянно возрастает, что приводит к необходимости создания и развития внутригрупповых и межгрупповых социальных норм, тем более, что основной тенденцией прогрессивного развития современных обществ в сфере разделения труда становится нарастание различий между профессиональными сферами и их усложнение. «Индивиды в самом деле группируются здесь уже не в соответствии со своим происхождением, но в соответствии с особой природой социальной деятельности, которой они себя посвящают. Их естественная и необходимая среда – это уже не родная среда, а профессиональная. Не реальная или фиктивная единокровность отмечает место каждого, а исполняемая им функция» [3, 174]. Закон общественного развития требует, по мнению Э. Дюркгейма, чтобы индивиды, живущие в высших обществах, концентрировались и специализировались на определённом виде деятельности, одновременно усваивая коллективные представления и профессиональную мораль, осуществляя коллективный профессиональный тип [3, 372-373]. Таким образом, Э. Дюркгейм формулирует две задачи, стоящие перед индивидом, самостоятельно избравшим профессию, – одну собственно специальную, исходящую из разделения труда, другую – социальную – прирастающую из сходства сознаний индивидов, занятых общей деятельностью.

Развивая теоретические положения Э. Дюркгейма, Э.Ч. Хьюз пришёл к выводу, что, характерными чертами того типа социальной организации, который Э.

Дюркгейм называет органическим, являются секуляризованный тип разделения труда и мобильность индивидов. В отличие от завершённой и жёсткой простоты сегментарных обществ, где функции исполнителей немногих специализированных занятий встроены в некоторый традиционный, достаточно произвольный комплекс, являясь по сути, привилегиями, а в социальных отношениях присутствует «кастовый» элемент оценки, мобильные секулярные общества позволяют индивидам обмениваться местами на социальной лестнице в зависимости от уровня развития их способностей, интеллекта, силы характера. Основным процессом в социальной организации данного типа становится профессиональный отбор. Одновременно он выступает и решающим фактором мобилизации людей. Э.Ч. Хьюз даёт этому двойное обоснование: «и в том смысле, что появляются новые занятия, или функциональные единицы, которые не подкреплены традицией, и в том смысле, что лица, входящие в профессию, приходят в неё без ясно очерченных традиционных представлений о том, как в этой профессии им надлежит работать» [4, 164]. Э.Ч. Хьюз солидаризируется с П.А. Сорокиным в том, что профессиональная, а не семейная, группа становится сегодня для индивида основным источником социальных установок, но не считает, что любую работу, выполняемую человеком, можно назвать «профессией», «профессиональным трудом». Э.Ч. Хьюз осуществляет чрезвычайно важное и чрезвычайно тонкое методологическое разграничение трудовой деятельности: миссии – профессии – полупрофессии – предприятия – искусства – ремёсла – работы или рабочие места. Получение профессии обставлено определёнными образовательными процедурами, результатом которых становится изменение личности, появление у неё профессиональной установки. Профессиональная установка реализуется в принявшем её индивиде двойным образом – как техника и как культура. Техник профессиональной Э.Ч. Хьюз назвал способы действия с конкретными объектами, определённые виды и типы деятельности. В процессе осуществления этих, специфических и специализированных технических действий, профессиональная группа вырабатывает особую профессиональную культуру, составными элементами которой Э.Ч. Хьюз называл коллективные представления, собственный язык, кодекс и политику. Таким образом, техника профессии – это профессиональное мастерство, а культура профессии – её этикет. Профессиональное обучение, писал Э.Ч. Хьюз, «приносит с собой в качестве побочного результата ассимиляцию кандидата к набору профессиональных установок и механизмов контроля, к профессиональной совести и солидарности. Профессия претендует на то, чтобы стать моральной единицей, и имеет целью стать таковой» [4, 165]. Коллективные представления данной профессиональной группы, пишет Э.Ч. Хьюз, должны быть более или менее непостижимы для сообщества. Осознание профессиональной группой своих специфических интересов приводит к тому, что она вырабатывает собственные кодекс и политику, активно используя при этом язык профессионального сообщества. Видимо, можно рассматривать кодекс и политику как своеобразные механизмы регулирования жизнедеятельности группы. Кодекс – как внутригрупповой, а политику – как механизм репрезентации и коммуникации во внегрупповых сферах. Анализ моральных требований к личности профессионала

был проведен М. Вебером. По его наблюдению, появление профессий в современном смысле этого слова датируется временем появления первых протестантских «святых» – личностей, утверждавших в миру своё божественное предназначение. Профессионализм изначально вызревал как антитеза традиционализму. Человек «традиционализма», утверждает М. Вебер, ориентирован на свои традиционные потребности, зарабатывая ровно столько денег, сколько ему необходимо для того, чтобы «просто жить». Это – типично докапиталистическое отношение к труду – стремление иметь максимум удобств, минимум напряжения и привычный заработок. Эти черты «отсталого традиционализма», писал М. Вебер, не изменить никакими экспериментами с увеличением/уменьшением заработной платы или реорганизацией производственного процесса. Они уходят в прошлое лишь вместе с воспитанием вполне определённого типа, а именно, с воспитанием «социальной этики», характерной для капиталистической культуры.

Анализируя формы протестантского вероучения в их отношении к жизненной практике, М. Вебер обращает особое внимание на два обстоятельства. Во-первых, на сам факт появления неизвестного прежде термина «профессия» и, во-вторых, на его последующую интерпретацию в кальвинизме и английском пуританизме. Немецкий термин «Beruf», как и английский «calling», выражающий одновременно и профессию, и призвание, возник, по утверждению М. Вебера, в процессе перевода Библии М. Лютером и выражал дух не подлинника, а перевода, дух религиозного вероучения и жизненной практики протестантизма. В протестантизме утверждалась невысокая оценка традиционных аскетических практик, что, наряду с признанием равноценности духовных и мирских профессий, способствовало распространению взгляда на выполнение профессиональных обязанностей как наивысшую нравственную задачу человека. Современную интерпретацию идея профессионального призвания, профессионального долга, профессиональной ответственности приобрела, по словам М. Вебера, в кальвинизме. Именно в доктрине кальвинизма доказательством избранности и одним из наилучших способов «для *обретения* внутренней уверенности в спасении рассматривается *неутомимая деятельность в рамках своей профессии*» [1, 149]. Таким образом, с самого момента появления термина в нём была заложена идея профессии как необходимого средства спасения души. На практике это означало, считает М. Вебер, утверждение принципа «Бог помогает только тому, кто сам себе помогает» [1, 151-152]. Следовательно, профессия стала в кальвинизме и близких ему протестантских учениях надёжным средством систематического самоконтроля: имеющий профессию и служащий ей вырабатывает определённые нравственные качества, такие, как методичность, сдержанность, одновременно осмотрительность и решительность, умеренность и упорство, активность и способность трезво оценить ситуацию [1, 88-89]. Принятие профессиональной установки означает, на взгляд М. Вебера, и принятие совершенно определённого образа жизни, называемого М. Вебером идеалистическим: уделом человека становилось постоянное напряжение. Не случайно протестантские «святые» – это люди, посвятившие себя профессиональному служению, «духовную аристократию монахов вне мира и над ним вытеснила духовная аристократия святых в миру, от

века предопределённая Богом к спасению» [1, 157]. Именно в профессии человек *ощущал* свою *избранность* [1, 173]. Необходимость постоянного этического самоконтроля неизбежно вела к общей рационализации жизни профессионалов. Вместе с появлением идеи профессионального призвания в европейской культурной традиции окончательно утверждается идеал *vita activa*, жизни деятельной, в которой созерцание угодно лишь в рамках профессии, труд становится *целью* жизни.

Как видим, идея «профессии» имеет религиозные корни и вполне определённый этос: профессия есть не только то или иное место в системе разделения труда, но и определённый комплекс моральных обязанностей, одновременно подразумевающий и формирующий у человека определённый набор характерологических черт. Назовём эти, выделенные М. Вебером, требования к профессии и профессионалам, терминальными (от англ. *terminal* – конечный), а требования, сформулированные Э.Ч. Хьюзом, – инструментальными (от англ. *instrumental* – служащими орудиями, средством). Кроме того, в каждой профессиональной среде существуют определённые требования к поведению, облику и иным внешним атрибутам членов профессиональной группы. Назовём эти требования ролевыми. Конечно, профессия – нечто гораздо большее, чем роль. Но быть больше, чем роль, это значит включить роль в качестве одного из компонентов профессии, но не отказаться от исполнения профессии как социальной роли. Профессионал действует в обществе, учитывает «неприятный факт» его существования, включаясь в систему опосредованных общественным разделением труда социальных взаимодействий. Полагаю, именно профессионалы, занимающие в системе соответствующей стратификации высшие позиции, должны наиболее безупречно исполнять свои роли. Принятие роли, следование ролевым требованиям всегда оказывает определённое воздействие на личность. Существование ролевой дистанции, на котором настаивал И. Гофман, возможно, но, на мой взгляд, именно возможно, но не обязательно. Более того, я считаю, существует предел ролевой дистанции, нарушение которого оказывает негативное влияние на качество и успешность исполнения социальной роли. Освоение роли, как было показано Дж. Г. Мидом, есть важнейший фактор в развитии «Я», в то время как исполнение роли становится источником личностно значимых характерологических черт. Видимо, здесь можно обозначить ещё один аспект интерпретации роли: отношение «роль – личность» как реализация интериоризации внешнего, поведенческого, во внутреннее, психологическое, Я личности. Анализируя ролевые требования к индивиду, Р. Дарендорф утверждал, что социальные роли обозначают со стороны общества «два вида требований: во-первых, к поведению занимающих позиции (*ролевое поведение*), а во-вторых, к его внешней стороне и «характеру» (*ролевые атрибуты*)» [2, 197]. С точки зрения Р. Дарендорфа, ролевые требования задаются извне, со стороны общества, а потому каждая роль включает в себе комплекс поведенческих ожиданий, отражающих множественность социальных интеракций индивида-носителя роли. Потому социальную роль определяют три важнейших признака: независимость от индивида, детерминированность обществом и обязательность для исполнения [2, 198 – 200]. Соглашаясь в целом с этой характеристикой, хочется акцентировать внимание ещё на одном, не отмеченном Р.

Дарендорфом, аспекте социальной роли: в ней воплощаются требования к индивиду не только со стороны общества, но и со стороны социальной группы, внутри которой исполняется та или иная роль, в нашем случае – со стороны профессиональной группы. Известно, что социальная группа – источник не только мы-чувства, другими словами, чувства принадлежности, но и групповых норм, ценностей, культурных паттернов. Потому представляется необоснованным не рассматривать социальную группу принадлежности в качестве источника ролевых предписаний также, как субъекта ролевого анализа. Во-первых, усвоение определённого поведенческого паттерна может рассматриваться как своего рода инициация, «посвящение» в группу. Во-вторых, наличие определённых требований со стороны ин-группы служит условием поддержания внутригруппового порядка. В-третьих, наличие и поддержание таких специфических требований – важная демаркационная линия между профессионалами и не-профессионалами. В-четвёртых, любая профессиональная группа тем или иным образом стратифицирована. Понятно, что внутрипрофессиональная мобильность почти всецело определяется профессиональной группой, её внутрипрофессиональными критериями и требованиями, за исключением, разумеется, ситуаций идеологического диктата и/или политической несвободы, когда профессиональные передвижения определяются извне по внепрофессиональным критериям.

Таким образом, успешность усвоения индивидом терминальных, инструментальных и ролевых требований к профессии есть условие его профессиональной успешности или неуспешности.

Список литературы

1. Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранные произведения. Пер. с нем. – М.: Прогресс, 1990. – С. 61-135.
2. Дарендорф Р. Homo sociologicus: Опыт об истории, значении и критике социальной роли // Дарендорф Р. Тропы из утопии / Пер. с нем. – М.: Праксис, 2002. – С. 175-267.
3. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда // Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. Метод социологии / Пер. с фр. М.: Наука, 1991. – С. 3-390.
4. Хьюз Э.Ч. Типы личности и разделение труда // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11. Социология. – 2005. – № 1. – С. 156-172.

Митина И. В. Професія як вид життєдіяльності: система вимог.

У статті обговорюються проблеми формування професії, аналізуються умови й механізми існування й регулювання професійної діяльності з боку й суспільства, і професійних груп. Автор розглядає ці умови й механізми як професійні вимоги й обґрунтовує концепцію наявності трьох видів професійних вимог – термінальних, інструментальних і ролевих.

Ключові слова: професія, професійні вимоги, особистість професіонала

Mitina I. Profession as a Kind of Human Activity: the System of Demands

The paper explores the appearance of profession as special human activity, conditions and ways its existence and regulation. These conditions and ways determined as society as professional groups is marked by author as professional demands. The conception of presence of terminal, instrumental and role professional demands is offered in this paper. Key words: profession, professional demands,

Key words: profession, professional demands, personality of professional

Поступило в редакцию 11.11.2007