

УДК 378 + 331.54

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ КАК СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ФЕНОМЕН В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИЙ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

М. А. Абрамова

*Институт философии и права СО РАН
Новосибирск, Российская Федерация
e-mail: marika24@yandex.ru*

Аннотация. Актуальность проблемы «профессионализм как социокультурный феномен» обусловлена изменением рынка труда, непредсказуемостью и динамичностью нормативных трансформаций, обуславливающих снижение мотивации у специалистов. Рассмотрены факторы формирования профессионализма на личностном, культурном и социальном уровнях. В рамках веберовской модели ведущими факторами формирования профессионализма являются высокий уровень ответственности перед обществом и восприятие профессии как призвания. Обосновано, что дифференциация понятий «специалист» и «профессионал» как ступеней профессионального роста обусловлена уровнем развития творческих способностей к разработке новых решений и мотивированностью к саморазвитию. Автор приходит к выводу, что в «квазирыночных» условиях достижение индивидом статуса профессионала в рамках веберовской модели, предполагающей единство личного и общественного, является скорее следствием определенных личностных и социокультурных установок, нежели отражением ожидаемой финансовой выгоды. Рассмотрение профессионализма как социокультурного феномена в условиях общественных трансформаций показало, что кроме факторов, обусловленных личностными качествами индивида, одним из важнейших является модель администрирования в обществе (государстве), а точнее структурообразующая деятельность государственного администрирования, заключающаяся в создании условий для развития профессионалов и формирования их мотивации к самореализации.

Ключевые слова: профессионализм, профессионал, специалист, факторы профессионализма, трансформация общества, рынок труда, модель государственного администрирования.

Для цитаты: Абрамова М. А. Профессионализм как социокультурный феномен в условиях трансформации современного общества // Профессиональное образование в современном мире. 2020. Т. 10, №3. С. 3902–3910. DOI: 10.15372/PEMW20200302

DOI: 10.15372/PEMW20200302

PROFESSIONALISM AS A SOCIOCULTURAL PHENOMENON IN THE CONTEXT OF THE MODERN SOCIETY TRANSFORMATION

Abramova, M. A.

*Institute of Philosophy and Law SB RAS,
Novosibirsk, Russian Federation,
e-mail: marika24@yandex.ru*

Abstract. The relevance of the problem «professionalism as a sociocultural phenomenon» is due to changes in the labor market, unpredictability and dynamism of regulatory transformations caused by the motivation decrease among specialists. Factors of forming professionalism at personal, cultural and social levels are considered. In the Weber model framework, the leading factors to form professionalism are a high level of responsibility to society and the profession perception as a vocation. It is proved that the differentiation of the concepts «specialist» and «professional» as stages of professional growth is conditioned by the level of forming creative abilities to elaborate new solutions and self-development motivation. The author concludes that

in»quasi-market»conditions, the achievement of professional status by an individual within the Weber model framework, which assumes the unity of the personal and social, is a consequence of certain personal and socio-cultural attitudes, rather than a reflection of expected financial benefits. The analysis of professionalism as a sociocultural phenomenon in the context of social transformations has shown that in addition to factors determined by the individual»s personal qualities, one of the most important is the model of administration in the society (state). More precisely, the structure-forming activity of public administration, which consists in creating conditions to develop professionals and form their motivation for self-realization.

Keywords: *professionalism, professional, specialist, factors of professionalism, society transformation, labor market, public administration model.*

For quote: *Abramova, M. A. [Professionalism as a sociocultural phenomenon in the context of the modern society transformation]. Professionalnoe obrazovanie v sovremennom mire = Professional education in the modern world, 2020, vol. 10, no. 3, pp. 3902–3910. DOI: 10.15372/PEMW20200302*

Введение. Современные тенденции развития технологий обуславливают активную трансформацию рынка труда, что в значительной мере влияет на динамичность изменений и повышение требований к профессиональной подготовке индивида. Второй, не менее значимой, причиной рассмотрения понятий «профессионализм» и «профессиональное развитие» является характерная для современного общества акцентуация на ценности выбора человеком личной стратегии становления на фоне расширения влияния гуманистических и демократических установок в обществе. Вследствие чего мы можем наблюдать, с одной стороны, рост требований к уровню профессиональной подготовки специалиста, а с другой – переосмысление индивидом роли профессионального развития и самореализации в рамках выбора траектории своей жизни. Таким образом, мы полагаем, что современное общество создает предпосылки для формирования кризиса в личностном и профессиональном развитии индивида, с одной стороны предлагая многовариантность для его самореализации, а с другой – требуя полной самоотдачи в любой выбранной им сфере: профессиональной, семейной, общественной, – что в конечном итоге ставит человека в ситуацию выбора.

Постановка задачи. Научная новизна данной статьи состоит в попытке анализа профессионализма как феномена в условиях трансформации современного общества на основе социокультурного и функционального подходов, применение которых неизбежно приводит нас к осознанию того, что профессиональное становление личности является лишь одной из ниш самореализации индивида, обусловленное его картиной мира и обществом в целом. Таким образом, задача исследования состоит в выявлении социокультурной специфики профессионализма как феномена в условиях трансформации современного общества.

Методы и методология. Проблема профессионального становления личности в России рассматривается традиционно в рамках профессионального образования и психологии как задача формирования профессиональных компетенций будущего специалиста (Е. А. Климов, А. К. Маркова, Е. Э. Смирнова и др.), его становления и развития (А. В. Зеер, Л. М. Митина, В. Д. Шадриков и др.).

В сопоставлении с данными по социологии образования (Р. Н. Абрамов, Д. Л. Константиновский, П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова и др.) и экономики (J. Evetts, В. А. Мансуров, О. В. Юрченко и др.) рассмотрение данной проблемы расширяется за счет смещения акцентов на исследование мест потенциального трудоустройства будущих выпускников, что предполагает своевременный прогноз формирующегося рынка труда и, соответственно, адекватного понимания реальных очертаний сферы деятельности будущих специалистов и тенденций в изменениях требований к их подготовке.

Базовой концепцией профессионализма выбрана модель М. Вебера, рассматривающего профессионализм как призвание и отражение синтеза экономических и этических ценностей личности [1].

Исследование строится на основе применения социокультурного и междисциплинарного подходов, позволяющих раскрыть многогранность понятия «профессионализм» в современном мире. Использование функционального подхода обеспечивает возможность социально-психологического анализа выявления роли мотивации личности при выборе критериев рефлексии в процессе профессиональной подготовки и деятельности.

Результаты. Исторически сложившаяся традиция понимания профессии как рода трудовой деятельности человека и обозначения определенной профессиональной группы людей, владеющих теоретическими знаниями и практическими навыками, приобретаемыми в ходе специальной подготовки или получения специального образования [2, с. 245] приводит нас к осознанию того, что специфика социокультурного развития каждой страны обуславливает особенности формирования представлений как о самой профессии, так и о ее разновидностях.

Ретроспективный анализ феномена профессии показал, что ее природа определена общественным разделением труда и способом материального обеспечения индивидуального существования. Э. Дюркгейм, анализируя природу появления профессиональных организаций, таких как ассоциации или корпорации, видел в них легитимную силу, позволяющую сбалансировать личные амбиции и общественные требования к качеству профессиональной деятельности. Кроме того, внутренний морально-этический кодекс корпораций создавал предпосылки для преодоления тенденций к аномии, которую могли вызвать экономическая и гражданская модернизация развития отрасли. Единственный путь сохранения уровня профессионала в условиях дестабилизации Э. Дюркгейм видел в соблюдении дисциплины и солидарности членов профессиональных корпораций.

Существование внутренних норм, правил и даже критериев идентификации, появление которых обусловлено синхронизацией представлений о жизни представителей консорциума, позволило Ф. Тённису рассматривать профессиональное сообщество наряду с общиной (*Ge-meinschaft*) [3]. В результате такого исторически выработанного представления о необходимом объеме знаний и требований к качеству выполнения профессиональных обязанностей мы получили, с одной стороны, критерии подготовки будущих специалистов, а с другой – критерии оценки действующих.

Необходимо отметить, что в социологии профессий выделяют несколько подходов к понятиям «профессия» и «профессионализм». Мы полагаем, что существующее распределение обусловлено как моделью государственного управления социальными институтами в целом, так и системой образования в частности. Ранее мы рассматривали специфику англосаксонской и прусской моделей образования [4]. Отметим, что относительно формирования траектории становления профессионала можно зафиксировать аналогичные расхождения. Если представители англо-американского (англосаксонского) направления полагают, что профессионализм является результатом индивидуального выбора трудовых стратегий, то сторонники континентального (европейского) подхода считают, что деятельность профессионалов, в том числе и ее качество, напрямую зависит от условий, созданных государством.

Но независимо от отличий англосаксонского и европейского подходов, идеальная модель подготовки востребованного специалиста предполагает, что качество выполнения им профессиональных обязанностей должно быть симметрично материальному вознаграждению труда со стороны общества. Но как бы это ни было логично и естественно, рыночные или «квазирыночные» условия существования не всегда обеспечивают достойное вознаграждение тому, кто действительно осуществляет свою профессиональную деятельность на высшем уровне. Мы достаточно часто сталкиваемся с субъективной оценкой результатов труда как со стороны индивидуальных заказчиков, так и со стороны ведомств, отвечающих за формирование сетки оплаты в бюджетной сфере.

Таким образом, можно сделать вывод, что достижение индивидом статуса профессионала в рамках выполнения им профессиональных обязанностей является скорее следствием определенных личностных и социокультурных установок, нежели отражением ожидаемой финансовой выгоды. Полученный вывод не расходится с интерпретацией понимания профессии начала XX в., представленной Ж. Ферреолем как «занятий интеллектуального характера, высоко оцениваемых обществом, таких как врач или адвокат, вознаграждение за которые исключает мысль о прибыли» [5, с. 84]. Данная интерпретация соотношения экономического и этического вполне соответствует веберовскому пониманию профессии как «призвания», обеспечивающего реализацию смысла жизни индивида. И поскольку человек существо социальное, то его самореализация вне общества затруднена, что и предопределяет соотнесение личных интересов с общественными, в том числе в рамках профессионального развития и самореализации.

В данном контексте основная проблема реализации веберовского представления о профессии и ее месте в жизни индивида состоит в осознании своего призвания. В чем именно оно видится и, соответственно, каким образом человек себя реализует в профессии? Использование функционального подхода к анализу феномена профессионализма [6] позволяет нам дифференцировать мотивацию индивида при выборе как профессии, так и ориентации на овладение определенным уровнем в ней.

Фокусирование внимания на себе в профессии может формировать у индивида отношение к ней и профессиональной группе как способу приобретения социального статуса. Маркерами значимости могут являться определенные материальные индикаторы – социальный статус, привилегии, образ жизни. Ориентация на повышение своего профессионального уровня не является для данного типа определяющей и будет всецело зависеть от возможности лишиться значимых для него маркеров. Индивиды привлекают внешние атрибуты, а собственно профессия в ее веберовском понимании в данном случае не представляет ценности.

Второй тип ориентаций индивида состоит в том, что ценность самореализации рассматривается лишь через призму дела, в результате чего фокусируется внимание на внутреннем содержании профессиональной деятельности через формирование потребности осуществления определенного типа задач,

которые могут быть реализованы только на основе развитых профессиональных навыков и знаний. В таком случае мы можем предполагать, что потребность в профессиональном саморазвитии может создать благоприятные условия для формирования профессионализма, который возможен только в условиях постоянного соотнесения достигнутого с лучшими образцами в своей профессиональной группе. Так, П. Сорокин, описывая механизм влияния профессии на человека, отмечал, что она «механически, помимо воли и желания индивида, переделывает его, творит по своему образу и подобию, определяет его интересы, убеждения, вкусы, стремления и желания, словом – всю его природу» [7, с. 182–183].

Описанный П. Сорокиным механизм скорее можно отнести к описанию процесса профессионализации, или овладения профессиональными компетенциями. Но данное описание не поясняет нам, почему в одних и тех же условиях формируются специалисты, видящие свое призвание в качественном исполнении своих обязанностей, и те, кто будет не только делать то, что должно, но и развивать свою профессию. Фактически мы можем сказать и о первых, и о вторых, что они соответствуют модели «профессия как призвание». Но стратегии реализации себя в ней разные.

Ссылаясь на генетический подход, можно обнаружить причины дифференциации людей в разном уровне развития творческих способностей, что в результате выделяет «мастеров», превосходящих в своем развитии учителей, и «ремесленников», чей удел выполнять свою работу так, как их научили. Это объясняет использование двух разных понятий: «специалист» – как человек, специализирующийся в определенном деле, и «профессионал», как человек, достигший определенных успехов в ней и ориентированный на предмет своей работы. Если специалист ограничен в варианте реализации своей деятельности теми решениями, которые уже были внедрены кем-то и когда-то, то профессионал готов предложить новое даже для той задачи, которая ранее не была решена в данной профессиональной области. Подобная двухуровневая оценка подготовки и возможностей их реализации встречается в разных вариантах обозначения: «виртуоз» и «исполнитель», «творец» («мастер») и «ремесленник» и пр.

Дифференциация людей в профессии на профессионалов и специалистов тем не менее не дает нам объяснения, почему среди последних есть те, кто будет исполнять свою работу на отлично и видеть в этом смысл своего вклада в развитие общества, и те, кого качество выполняемой деятельности не особенно волнует. Но обращение к веберовской модели, учитывающей этический компонент как один из базовых, позволяет найти объяснение – в разной степени их ответственности перед обществом. В таком случае возникает еще один вопрос: «Можем ли мы назвать "специалистом" человека, владеющего достаточным уровнем теоретических и практических навыков, но при этом видящего возможность выполнять свою работу не всегда достойно?»

Т. Парсонс, стремящийся найти компромисс между жестким детерминизмом Э. Дюркгейма, объяснявшим зависимость человеческого поведения от влияния внешней социальной среды, и «понимающей» теорией социального действия М. Вебера, исследуя феномен профессионализма на примере изучения академического университетского корпуса, пришел к выводу, что основой его развития является осознание индивидом своей ответственности перед обществом. Данный критерий, по мнению философа, дифференцирует специалистов на профессионалов и тех, кто занимается данным видом деятельности. Под профессионалами Т. Парсонс понимает особую социальную группу нерыночного типа, ценящую этический компонент в профессии, свидетельством которого является совпадение личного и общественного и отсутствие эгоистического интереса. В результате сформированного модуса служения людям у профессионалов развивается определенная устойчивость в отношении изменений внешних условий, а также внешних требований к их деятельности, что удерживает их от снижения качества своей работы и заставляет постоянно развиваться [8, с. 500]. Именно это отличие профессионала от рядового специалиста делает человека сильным и уверенным, обеспечивая глубокий смысл его жизни. А.К. Маркова называет духовное наполнение профессии «ключевым моментом в мотивационной сфере для высоких уровней профессионализма» [9, с. 40].

Таким образом, мы можем выделить несколько факторов, обуславливающих становление профессионала в рамках веберовской модели. Первый фактор, дифференцирующий специалиста и профессионала, – различие в уровне проявления творческих способностей к разработке новых решений и мотивированность к саморазвитию. Второй, обуславливающий формирование профессионализма, – высокий уровень ответственности перед обществом и восприятие профессии как призвания, где личное совпадает с общественным, а иногда даже отходит на второй план.

Важно отметить, что обсуждение природы профессионализма более характерно для западного общества. Восточные традиции доминирования коллективного над индивидуальным нейтрализуют саму вероятность посредственного или халатного отношения к выполнению профессиональной деятельности. Заметим, что в восточной культуре реализация индивидом своего призвания через коллективное не является синонимом подавления «Я» социальным в контексте фрейдовской модели.

В западной культуре, где нашли возможность развития различные, подчас противоречивые жизненные позиции, в том числе и граничащие с демонстративным эгоизмом, можно встретить несколько попыток социально-философского обоснования понятия «жизнь для других» (О. Конт – принцип «vivre pour autrui»). Неоднозначное отношение к альтруизму в западной культуре развивается с усилением атеистических подходов. Так, Ф. Ницше усмотрел в нем способ бегства слабых от своей посредственности [10]. З. Фрейд, рассматривая альтруистические побуждения индивида, считает их невротической компенсацией первобытного эгоизма, который, подвергаясь давлению общества, вытесняется индивидом [11]. Э. Фромм вообще предполагал, что эгоизм является лишь фактом умения любить себя и других [12]. В этой связи проблема соотношения личного и общественного как фактор формирования профессионализма является, скорее всего, проблемой именно западной культуры.

Обращаясь к различению И. Кантом действий ради долга и сообразно долгу, необходимо отметить, что последнее должно не просто соответствовать нравственному критерию, а одновременно с этим удовлетворять определенные склонности индивида, в том числе и быть выгодным. Таким образом, действия ради профессионального долга могут быть не выгодны индивиду, и тогда ему предстоит выбор – реализовывать себя в качестве профессионала в рамках веберовской модели или нет.

В результате мы можем сделать вывод, что отчасти формирование профессионала обуславливается не только индивидуальными особенностями человека, его качеством подготовки, но также социокультурными установками, формирующимися в обществе и влияющими на аттитюды индивида.

Трансформация российского общества в постсоветский период поставила человека в достаточно жесткие условия, когда сама модель профессионализма в веберовском понимании подвергается проверке на реалистичность. Если самореализация индивида в рамках профессиональной деятельности – это прежде всего деятельность согласования как внутренних, так и социальных ценностей, то в условиях рынка – это услуга, которая начинает продаваться, и ее стоимость не всегда обусловлена качеством, в том числе и профессиональной подготовки.

В этой связи, возможно, мы могли бы предположить, что отсутствие прямой связи между материальным вознаграждением и востребованностью профессионализма как раз создает предпосылки для формирования устойчивой позиции индивида, не зависящей от колебаний общественных интересов. Но тут же возникает вопрос: «Если профессионал, затрачивая свои жизненные силы, время, в конце концов, ориентируя себя в рамках веберовской модели на служение через осознание своего призвания, не может быть уверенным, что его более качественные услуги будут оплачены должным образом (и он это осознает изначально), то где искать истоки сохранения мотивации к постоянному саморазвитию?»

Возможно, в рамках профессионального сообщества? Полагаем, что эта гипотеза требует верификации самого факта существования сегодня единых в понимании кодекса профессии ассоциаций. Полагаем, что эта тема отдельной статьи, где предметом исследования будет уже не профессионализм как социокультурный феномен, а профессиональное сообщество, коммуникации в нем и формирование внутренних критериев оценки качества.

Тогда, возможно, поддержку профессиональному становлению специалиста могут оказать общество или государство в условиях трансформаций? Но почему-то в этой связи припоминается лишь любимая в России фраза: «нам не нужна помощи, лишь бы не мешали». Действительно, обилие различных актов, нормативов, требований, порой противоречащих друг другу, со стороны представителей власти загнали сегодня специалистов в угол профессионального выгорания. Примечательно, что М. Вебер сам писал о том, что развитию капиталистического общества будет препятствовать бюрократизация всех сфер жизни: «приближается диктатура чиновника», поскольку именно они в условиях индустриального общества могут справиться с организацией масс [13, с. 124]. И в этом парадокс современной рациональной бюрократии: она является жизненно необходимой, но постоянно порождает проблемы. Возможно, потому, что ее изначальная роль стала расходиться с моделью реализации?

Напомним, что под термином «бюрократия» в XIX в. понимали особый тип политической системы, в которой пост министра занимал профессиональный чиновник, несущий ответственность перед правителем. При этом бюрократия рассматривалась Дж. С. Миллем как единственная серьезная альтернатива представительской системе [14], основанной на выборах, но не свободной от практики лоббирования, а также субъективности в оценке потенциальных возможностей избираемых.

В рамках модели профессионализма, разрабатываемой М. Вебером, бюрократия предстает не формой правления, а системой администрирования, которую осуществляют на постоянной основе профессионалы в соответствии с предписанными правилами. К сожалению, необходимо признать, что идеальная модель бюрократического управления М. Вебера имеет ряд недостатков. Так, для реализации административных практик требуется видение курса развития страны в целом и социальных институтов в частности, что не могут обеспечить профессионалы, подготовленные для реализации в определенной

сфере. Поэтому М. Вебер разделяет администрирование на ассоциацию (или корпоративную группу) и управленческий персонал, нанимаемый руководящей группой.

Д. Битем, анализируя веберовскую концепцию бюрократии, приходит к выводу о том, что модель, обладая иерархичностью, становится со временем менее гибкой и, как следствие, формирует безличный характер отношений, порождающих бюрократическое безразличие и бесчувственность [15, с. 162]. Таким образом, со временем система бюрократического администрирования создает предпосылки для снижения индивидуальной ответственности и инициативы, то есть ставит под угрозу качества, необходимые для формирования профессионализма.

Возможно, недостатки модели администрирования связаны с тем, что она была разработана для общества, находящегося в условиях относительной стабильности, где в том числе и нормативы для выполнения профессиональной деятельности обоснованы самим ходом развития истории и общества. Учитывая динамичность преобразований, Т. Бернс и Д. Столкер предложили иную модель «органической» структуры, основывающуюся на непостоянном распределении функций, что, по мнению разработчиков, должно открыть простор для развития индивидуальной инициативы [16]. В таких условиях знания, приобретаемые специалистами, будут требовать постоянного пополнения, сменяемость должности – обеспечивать горизонтальные каналы коммуникации и, что самое главное, видение всеми участниками процесса общих целей.

Для реализации такой модели «органической» структуры государственного администрирования в условиях трансформации нужны какие-то базовые идеи, которые бы позволили создавать «новое» без опасения потерять свое «лицо». Может быть, именно поэтому в лексиконе современных деловых лидеров «видение» все чаще уступает место «моральным ценностям». «Зрелые корпорации, – как утверждает Розабет Мосс Кантер, профессор делового администрирования в Гарвардской школе бизнеса, – ищут их в своем прошлом, а предприниматели вырабатывают философию, которая, как они надеются, надолго впишется в будущее» [17, с. 281].

В России с 90-х гг. XX в. происходят жесткие изменения в системе государственного администрирования. Переход от модели социалистических отношений к рыночным сопровождался пересмотром государство-ориентированных механизмов к непонятному симбиозу рынка и государственного контроля. Если в рамках государство-ориентированных механизмов качество напрямую зависит от условий, созданных правительством, то механизмы «квазирынка», синтезированные с государственным контролем и желанием занять ведущие места во всех международных рейтингах, обусловили ситуацию снятия ответственности с системы управления на этапе организации, провозглашения свободы в выборе индивидуальных траекторий развития и жестком контроле на основе формальных критериев, заимствованных из рейтингов, разработанных для обществ с традиционной англо-американской моделью управления.

Так, одним из последствий подписания Болонской декларации и вхождения страны в международное образовательное и научное сообщество стало введение англосаксонских требований к ученым. В результате произошло наложение требований государственно-ориентированной системы на требования к уровню профессиональной подготовки «мирового» (англосаксонского) научного сообщества. И если в одном случае это могут быть количественные параметры, а также включенность в определенные социальные страты, то во втором случае предъявляются требования скорее к качеству подготовки и владению информацией. Таким образом, профессионалы, работающие в государственных структурах, оказались под гнетом противоречащих друг другу российско-американских нормативных критериев.

Свидетельствами трансформации мира профессий под влиянием дестабилизирующей системы администрирования в результате становятся: «сокращение жизни» профессионала, дегуманизация профессионального сектора, обеспеченного бюджетным кластером, и возникновение новых профессиональных ниш с формирующимися стратегиями развития, относительно независимыми от государственного контроля. Это прежде всего самозанятые и фрилансеры.

Поясним, что мы понимаем под «сокращением жизни» профессионала. Во-первых, все больше организаций, даже тех, которые развиваются в бюджетном секторе экономики, предпочитают заключать трудовой договор на короткий срок. Это объясняется как быстроизменяющимися требованиями к уровню подготовки профессионала, так и динамично изменяющимся законодательством, что требует регулярного пересмотра уже заключенных договоров. Для профессионала в рамках веберовской модели эта ситуация непостоянства создает условия для нивелирования значимости профессионального роста. Как отмечает Дж. Эветтс, профессионализм перестает быть третьей логикой развития личности и сливается с рыночной и бюрократической [18]. В результате формирование личности не синхронизируется с профессиональным становлением. В прошлом остаются такие модели, как «дело всей жизни» или «работа на всю жизнь». Им на смену приходят фрагментация трудовой деятельности и прерывность профессиональной биографии, представляющая своеобразный калейдоскоп из кратких, сменяющихся друг друга трудовых эпизодов [19].

Идеалом новой бюрократической системы не только в России, но и во многих европейских странах, также находящихся в погоне за лучшими местами в международных рейтингах, становится класс легко приспособляющихся, «гибких» индивидуалистов, пригодных для кратковременного инструментального функционирования в сфере оплачиваемого труда [20].

В результате чрезмерного развития индивидуализма и бюрократизации профессиональной деятельности нивелируется значимость социальной сплоченности и умения работать в команде, а на смену товариществу, коллегиальности и доверию приходят административное управление, бюрократизация, стандартизация работы и оценки трудовой результативности.

Акцентируя внимание на изменениях в профессиональной этике, которая уже не нацелена на коллективную работу и подразумевает только частичную преданность профессиональному долгу, Т. Стренглен выделяет главной проблемой современного мира профессии деформацию и размывание трудовой идентичности, в результате которой происходят изменения морального порядка современного общества и профессиональной организационной культуры. Инструментализация персонала, свойственная корпорациям, лишает работников пространства для реализации своей субъективности [21]. Высококвалифицированные специалисты, не найдя возможности для профессиональной реализации, начинают занимать места для менее квалифицированных, а клановость и лоббирование интересов родственников создают предпосылки для получения рабочих мест, в том числе среди управленческого персонала, менее квалифицированными специалистами. Создаваемые условия приводят к снижению мотивации саморазвития и повышению уровня профессионализма, что в итоге в эпоху «квазикапитализма» постепенно приводит к утрате основных признаков труда как профессии. Особенную значимость в данном контексте приобретает вывод З. Баумана о том, что гарантией идентичности человека или ее базисом в современном мире служит не то, что он производит собственным трудом, а то, что он потребляет [22].

Противодействием бюрократизации и негативным практикам, демотивирующим профессионалов, а также способом сочетания автономии, творческой деятельности и предпринимательства становится модель самозанятых, или фриланс [18, с. 407]. Увы, появление новой группы не является залогом сохранения профессионализма, а скорее усиливает дифференциацию между профессионалами, зависящими от государственной системы, и самозанятыми. Но вопрос о критериях оценки уровня профессионализма и об условиях его сохранения данная дифференциация оставляет открытым.

Выводы. Таким образом, мы приходим к выводу, что в рамках рассмотрения профессионализма как социокультурного феномена важно учитывать как индивидуальные факторы его формирования, так и социокультурные, в частности модель администрирования в обществе (государстве). Рассмотрение факторов формирования профессионализма на личностном уровне позволило выявить следующие: творческие способности к разработке новых решений, мотивированность к саморазвитию, высокий уровень ответственности перед обществом и восприятие профессии как призвания. На уровне профессиональных групп – сплоченность и общее видение критериев оценки качества, вырабатывающихся эволюционно. Но одним из основных факторов, обуславливающих сохранение профессионализма как социокультурного феномена в условиях общественных трансформаций, является структурообразующая роль государственного администрирования, заключающаяся в создании условий для развития профессионалов и формирования их мотивации к самореализации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Weber M. The theory of social and economic organization. New York: Free Press, 1969. IX, 436 p.
2. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / отв. ред. В. А. Ядов. Санкт-Петербург: Наука, 2006. 426 с.
3. Пак Г. С., Бармин Н. Ю. Профессионализм как ценность // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2013. №3. С. 51–55.
4. Абрамова М. А., Крашенинников В. В., Либерска Х., Фарника М. Трансляция культуры и/или развитие в деятельности: германо-российская и англосаксонская модели образования // Философия образования. 2015. №2. С. 37–45.
5. Ферреоль Ж. Социология. Терминологический словарь. 2-е изд. Санкт-Петербург: Питер, 2003. 160 с.
6. Абрамов Р. Н. Классификация исследовательских направлений в изучении занятий и профессий: (аналитический обзор) // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Сер. 11, Социология: реферативный журнал. 2014. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/2014-03-001-r-n-abramov-klassifikatsiya-issledovatel'skih-napravleniy-v-izuchenii-zanyatiy-i-professiy-analiticheskiy-obzor-21> (дата обращения: 16.03.2020).
7. Сорокин П. А. Система социологии. Т. 2. Социальная аналитика. Учение о строении сложных социальных агрегатов. Москва: Наука, 1993. 688 с.

8. Парсонс Т. О структуре социального действия. Москва: Акад. проект, 2000. 526 с.
9. Маркова А.К. Психология профессионализма. Москва: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. 308 с.
10. Ницше Ф. Генеалогия морали. Санкт-Петербург: Азбука-классика, 2006. 224 с.
11. Фрейд З. Введение в психоанализ: лекции. Москва: Наука, 1991. 456 с.
12. Fromm E. *Erich-Fromm-Lesebuch: herausgegeben und eingeleitet von Rainer Funk*. Stuttgart: Deutscher Taschenbuch Verlag, 1993. 190 S.
13. Вебер М. Избранные произведения: пер. с нем. Москва: Прогресс, 1990. 804 с.
14. Милль Дж. С. Рассуждения о представительном правлении. Челябинск: Социум, 2006. 384 с.
15. Битэм Д. Бюрократия // Социологический журнал. 1997. №4. С. 155–184.
16. Burns T., Stalker G.M. *The management of innovation*. London: Tavistock Publ., 1961. 269 p.
17. Кантер М.Р. Рубежи менеджмента (книга о современной культуре управления): пер. с англ. Москва: Олимп-Бизнес, 1999. 302 с.
18. Evetts J. A new professionalism? Challenges and opportunities // *Current sociology*. London, 2011. Vol. 59, №4. P. 406–422.
19. Beck U. *The brave new world of work*. Cambridge: Polity Press, 2000. 202 p.
20. Sennet R. *The culture of the new capitalism*. New Haven: Yale Univ. Press, 2006. 214 p.
21. Strangleman T. Work identity in crisis? Rethinking the problem of attachment and loss at work // *Sociology*. Oxford, 2012. Vol. 46, №3. P. 411–425.
22. Bauman Z. *Work, consumerism and the new poor*. Buckingham: Open Univ. Press, 1998. XII, 106 p.

REFERENCES

1. Weber M. *Theory of socio-economic organization*. New York, Free press, 1969, IX, 436 p.
2. Yadov V.A. (ed.) *Sociology of labour. Theoretical and applied explanatory dictionary*. Saint Petersburg, Science, 2006, 426 p.
3. Pak G. S., Barmin N. Y. Professionalism as a value. *Bulletin of N. I. Lobachevsky Nizhny Novgorod University. Series. Social sciences*, 2013, no. 3, pp. 51–55.
4. Abramova M.A., Krasheninnikov V.V., Liberska H., Farnika M. Translation of culture and/or development in activity: German-Russian and Anglo-Saxon models of education. *Philosophy of Education*, 2015, no. 2, pp. 37–45.
5. Ferreol J. *Sociology. Terminological dictionary*. 2nd ed. Saint Petersburg, Peter, 2003, 160 p.
6. Abramov R. N. Classification of research directions in studying occupations and professions: (a review). *Social and humanitarian sciences. Russian and foreign literature. Ser. II, Sociology: abstract journal*, 2014, no 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/2014-03-001-r-n-abramov-klassifikatsiya-issledovatel'skih-napravleniy-v-izuchenii-zanyatiy-i-professiy-analiticheskiy-obzor-21> (accessed 16.03.2020).
7. Sorokin P.A. *System of sociology. Vol. 2. Social analytics. The doctrine of the complex social aggregate structure*. Moscow, Nauka, 1993. 688 p.
8. Parsons T. *On the social action structure*. Moscow, Akad. project, 2000, 526 p.
9. Markova A.K. *Psychology of professionalism*. Moscow, Intern. humanitar. fund «Knowledge», 1996, 308 p.
10. Nietzsche F. *The genealogy of morality*. Saint Petersburg, Hornbook-Classica, 2006, 224 p.
11. Freud Z. *Introduction to psychoanalysis: lectures*. Moscow, Science, 1991, 456 p.
12. Fromm E. *Erich-Fromm-Lesebuch: herausgegeben und eingeleitet von Rainer Funk*. Stuttgart, Deutscher Taschenbuch Verlag, 1993, 190 S.
13. Weber M. *Selected works*. Moscow, Progress, 1990, 804 p.
14. Mill J.S. *Reasoning about a representative board*. Chelyabinsk, Socium, 2006, 384 p.
15. Beetham D. Bureaucracy. *Sociological journal*, 1997, no. 4, pp. 155–184. (In Russ.)
16. Burns T., Stalker G.M. *The management of innovation*. London, Tavistock Publ., 1961. 269 p.
17. Kanter R. M. *Management frontiers (a book on modern management culture)*. Moscow, Olimp – Business, 1999. 302 p. (In Russ.)
18. Evetts J. A new professionalism? Challenges and opportunities. *Modern Sociology*, 2011, vol. 59 (4), pp. 406–422.
19. Beck U. *The brave new world of work*. Cambridge, Polity Press, 2000. 202 p.
20. Sennet R. *The culture of the new capitalism*. New Haven, Yale Univ. Press, 2006. 214 p.
21. Strangleman T. Work identity in crisis? Rethinking the problem of attachment and loss at work // *Sociology*. Oxford, 2012, vol, 46 (3), pp. 411–425.
22. Bauman Z. *Work, consumerism and the new poor*. Buckingham, Open Univ. Press, 1998. XII, 106 p.

Информация об авторе

Абрамова Мария Алексеевна – доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник, заведующий отделом социальных и правовых исследований ИФПР СО РАН, профессор кафедры социальной философии и политологии НГУ (Российская Федерация, 630 090, Новосибирск, улица Николаева, 8, e-mail: marika24@yandex.ru).

Статья поступила в редакцию 24.03.20.

После доработки 22.06.20.

Принята к публикации 25.06.20.

Information about the author

Maria A. Abramova – doctor of pedagogics, professor, leading researcher, head of the Department of Social and Legal Studies at the Institute of Philosophy and Law SB RAS, professor at the Chair of Social Philosophy and Political Science of NSU (8, Nikolaev Str., Novosibirsk, 630 090, Russian Federation, e-mail: marika24@yandex.ru).

The paper was submitted 24.03.20.

Received after reworking 22.06.20.

Accepted for publication 25.06.20.