

ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ И МАРГИНАЛИЗМ: КОНЦЕПЦИЯ И РЕАЛЬНОСТЬ (СТАТЬЯ ПЕРВАЯ)*

© 2001 г. Е. П. Ермолаева

Канд. психол. наук, старший науч. сотрудник ИП РАН, Москва

Явление профессионального маргинализма рассматривается как концептуально полярное по отношению к профессиональной идентичности и представляющее малоисследованный аспект реальной психологии профессионала. Определены основные характеристики профессионального маргинализма и построены его идентификационные модели.

Ключевые слова: психология профессионала, профессиональная идентичность, профессиональный маргинализм, социальная приемлемость профессии.

В основе любого профессионального становления лежат процессы идентификации; вопрос состоит в том, с чем и с кем идентифицирует себя человек, выбирающий или отвергающий ту или иную профессию, тот или иной стиль профессиональной деятельности, и какие жизненные задачи он решает посредством профессии. При этом, известные механизмы профессиональной идентификации [13] не отражают полностью реальных процессов, зависящих от всей совокупности социальных (а не только профессиональных склонностей и способностей) условий и собственного опыта профессионала.

Однако при всем многообразии конкретных опытов и условий могут быть выделены тенденции и закономерности, которые на каждый момент исторического развития общества являются “знаковыми”.

В настоящее время все более актуальной становится переориентация целей психологии труда с разработки идеальных моделей профессионального совершенствования на реальную психологию профессионала [7–9], в которой, по нашему мнению, заметное место занимает проблема профессионального маргинализма как релевантного для нестабильной России и потенциально опасного психологического феномена, являющегося поведенческим и концептуальным антагонистом профессиональной идентичности.

В работе [2] нами показано, что в основе профессиогенеза лежит цикличность динамики преобразующего, стабилизирующего и реализующего компонентов. Идентичными могут считаться только профессионалы, обладающие как стабилизирующей базой, так и преобразующим потен-

циалом. Именно с их дефицитом и связано большинство маргинальных проявлений в профессиональной сфере. При характеристике позиции профессионала внутри профессионального сообщества по параметру “консолидация–отстраненность” [3] у большинства бывших и ряда действующих профессионалов выявился феномен ощущения себя на периферии профессионального пространства, что является, по сути, признаком ментального маргинализма. Дальнейшие наблюдения за реально действующими профессионалами привели нас к выводу о массовом характере и многоликости маргинализма в профессиональной сфере.

Понятие “профессиональная идентичность” в полном смысле слова относится лишь к той категории людей (а в социальном плане – к тем эпохам и культурам), для которых ведущей основой идентификации является профессиональный труд. И лишь в обществах и у личностей с ведущей ориентацией на профессиональный труд профессиональная идентичность служит основанием и критерием личностного выбора в условиях кризиса. 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. В обществах с традиционно высоким социальным статусом профессии профессиональная идентичность выступает как ведущий фактор психологического благополучия, дающего ощущение стабильности окружающего мира и уверенности в своих силах, т.е. определенный психосоциологический баланс.

*Работа выполнена при финансовой поддержке РГНФ, грант № 00-06-00173а.

Резкие изменения в политике и экономике высокопрофессиональных обществ приводят к масштабным психологическим катастрофам, прерывающим привычные профессиональные отношения, дестабилизирующим структуры и разрушающим стереотипы. В нашей стране экономико-политические и социальные изменения затрагивают профессиональную сферу не столько в силу ее высокого качественного статуса, сколько из-за широкой «втянутости» населения в эту сферу, что неизбежно приводит к развитию масштабных социогенных профессиональных кризисов; а задача определения идентификационных закономерностей формирования массового профессионального маргинализма в целях его нейтрализации предполагает многофакторное моделирование поведения профессиональных маргиналов и идентичных профессионалов в условиях кризиса.

Означенная проблема анализируется в данной работе в двух взаимосвязанных аспектах – феноменологическом и концептуальном: а) изучение профессионального маргинализма как психологического феномена, полярного по отношению к профессиональной идентичности, действенность которого имеет негативный знак – деструкция, разрушение социально-значимых профессиональных структур и отношений; б) построение концептуальных моделей явления, определение его внутренних и внешних связей.

Исследование проводилось на основе качественного анализа конкретных случаев проявления профессионального маргинализма в социально-значимых видах труда. Методологически изучение данной проблемы базировалось на общепсихологических принципах: личностно-идентификационном, личностно-типологическом, социогенетическом [1, 12, 13], конкретизированных нами в виде соответствующих методов в предыдущих работах.

Любой профессиональный кризис – это кризис идентичности личности, у которой объективная необходимость в профессиональной переориентации вступает в конфликт с субъективной потребностью в сохранении прежней идентичности. Этому принципу соответствует метод оценки устойчивости идентификационной структуры личности к изменениям социальной среды [2, 4].

Профессиональный кризис в качестве внутреннего конфликта переживается личностью тем сильнее, чем более высокий статус имеет профессиональная идентичность в структуре идентификационных оснований личности. Это принцип реализуется в методе многопараметрической оценки соответствия ведущей идентификационной основы субъекта и деятельности [3].

Стабилизирующая роль профессиональной идентичности социально обусловлена и различна в разные эпохи и в разных культурах. Из этого

принципа вытекает историко-культурный метод анализа профессии и профессионала [4, 6].

В результате исследования определены основные характеристики профессионального маргинализма и построены его идентификационные модели.

1. Определение профессионального маргинализма. В логике концепции профессиогенеза маргинализация наступает при потере или размывании идентификационных оснований в индивидуальном и общественном профессиональном сознании.

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, самоотожествление), так и в способах выхода профессионала из кризиса (деструктивный, адаптивный, эгоцентрический, преобразующий).

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.

По критерию включенности в трудовой процесс различаются маргиналы действующие (на своих рабочих местах) и отверженные (безработные). Главная опасность профессионального мар-

гинализма 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 интегрировавшие 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.

При формально-конформистском принятии профессиональных ценностей функциональный маргинализм проявляется преимущественно в стиле профессионального поведения, который можно охарактеризовать как имитацию профессиональной деятельности; при полном неприятии профессиональных ценностей ведущий стиль профессионального поведения – саботаж. И то, и другое с точки зрения социальной приемлемости выступает как функциональная непригодность.

Социально неприемлемы и обе формы ментального профессионального маргинализма. Сверхценные идеи “фанатиков дела” часто оказываются опасными для общества, и если эти люди остаются в профессии, то в психологическом плане и по стилю поведения они становятся “сектантами”. В случае полного отвержения их обществом и ими самими своей прежней идентичности очень вероятно криминализация отдельных профессионалов или профессиональных функций, а при массовости этого процесса – криминализация профессии в целом.

Сущностный признак маргинализма как психологического явления: при внешней формальной причастности к профессии, – внутренняя непринадлежность к профессиональной этике и ценностям данной сферы профессионального труда как в плане идентичности самосознания (самоотождествления со всем грузом ответственности, должностных обязанностей и морали), так и в сфере реального поведения (действие не в рамках

профессиональных функций и этики, а под влиянием иных мотивов или целей).

Именно здесь – водораздел маргинала и профессионала: готов ли работник выполнять свои обязанности даже в тех случаях, когда знает, что это не принесет награды, но может повлечь за собой наказание. Определение момента и условий, когда факт выполнения профессиональных функций требует включения механизма личностного выбора и принятия на себя ответственности за последствия, имеет методическое значение. Через выяснение обстоятельств этого внутреннего конфликта можно измерить степень или потенциал маргинализма: важно определить не только порог устойчивости профессиональной идентичности (предельную силу внутреннего конфликта, который способен выдержать данный человек, но и нарушая профессиональной этики и норм), но и мотивационную основу поведения и структуру сознания маргинала (боязнь санкций, опасение за себя, конформизм, корысть, месть, карьеризм и т.д.).

2. Факторы, признаки и корни профессионального маргинализма. Психология профессионала – это не только психология труда, но и социальная психология, слепок господствующих в обществе профессионально-правовых отношений. Они меняются гораздо медленнее, чем операционно-технологическая сторона профессии. Поэтому среди факторов формирования профессионального маргинализма в условиях нашего переходного периода ведущую роль продолжают играть особенности профессиональной среды предыдущей эпохи, а именно: традиции и практика бюрократического формализма, порождающие психологию чиновничества; монополизм ведомств на прямую связь “профессионал–общество”; отсутствие обратной связи “общество–профессионал”.

Следствием этого являются маргинальные (с точки зрения цивилизационных критериев) социальные и социально-психологические явления: произвол власти, закрытость работы ведомств от контроля граждан, манипулирование информацией ее держателями, социальное согласие с произволом власти, отсутствие психологии цивилизованного потребителя и приоритета социально-правового самосознания, – служащие средовыми факторами профессионального маргинализма.

По данным Френча [14] и Харрисона [15], дезадаптация профессионала происходит из системных противоречий между объективной и субъективной личностью и объективной и субъективной средой, что приводит к нарушению контакта с реальностью, неадекватной самооценке и неудовлетворенности личности профессией. В наших условиях базой для подобных системных противоречий является двойная мораль, укоренившаяся в обществе и индивидуальном сознании.

Среди других факторов индивидуального сознания, благоприятствующих профессиональному маргинализму, можно выделить следующие: 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. Они в меньшей степени детерминированы средой и в принципе встречаются в любом обществе [18, 20], но то, насколько они могут быть “развернуты” и как глубоко внедрены в жизнь, зависит от господствующей профессионально-правовой системы. В результате эти факторы либо становятся, либо не становятся типичными.

Поведенческие признаки профессионального маргинализма: демонстративная элитарность, закрытость, приукрашивание, агрессивность, ложь как неосознанное искажение фактов, заведомая ложь, преувеличение заслуг, профессиональная глобализация, цинизм (преуменьшение вреда), имитация деятельности, – носят тем более устойчивый характер, чем в большей степени в них проступают черты маргинализма, как концептуальной основы деятельности, т.е. чем более полярные позиции занимает субъект в континуумах: убежденности (“невключенность” – “фанатизм”), устойчивости (косность – непрочность), активности (пассивность – агрессивность), мировоззрения (узость – глобализация).

В России сильны исторические корни профессионального маргинализма – комплекс условий, препятствующих обретению профессиональной идентичности: социальный остракизм таланта, идеология общинности, властный и чиновничий произвол, злоупотребление служебным положением.

Численное преобладание крестьян в структуре занятости дореволюционной России, труд которых был традиционной формой существования в естественной и привычной среде, а не активной выбранной сферой профессиональной деятельности, – привело к ментальному смещению труда и образа жизни в массовом сознании. Осознанной идентичности себя как профессионала у крестьянина не было, а неосознание своей идентичности, даже если в поведении присутствуют все ее признаки – тоже форма маргинализма. И, казалось бы, подтверждающая социальную идентичность пословица *где родился, там и пригодился*, в отношении профессионального выбора выступает как кредо типичного маргинала.

Для высших социальных кругов старой России характерен профессиональный дилетантизм: деятельность писателей, поэтов, путешественников была просто способом самореализации; выражением в разной форме своих желаний, любознательности или, наоборот, беспокойства, дискомфорта души.

Не были профессионалами и “самородки”, умельца, левши, кулибины всех мастей, – непризнанные обществом люди с редкими природными задатками, но недостаточным образованием, замыслы которых практически не реализовывались, а сами они слыли чудаками.

Преобладавшая в менталитете россиян общинность привела к массовой деиндивидуализации сознания, в то время как профессионализм – это прежде всего личное качество, развитая индивидуальность.

Специфичным для России было “кормление на местах” как вполне законная форма оплаты труда государевых людей за счет поборов, а предельная авторитарность государственного и социального устройства порождала психологию зависимого чиновника.

Из ближней истории советского периода перешел к нам еще один источник профессионального маргинализма – конфликт профессионала как “создателя” и чиновника в профессионале.

Главное историческое наследие – психология пассивности людей, т.е. ориентация на то, что какие-то внешние обстоятельства решают за человека, где ему жить и чем заниматься, а не его личные способности, наклонности. Личность вообще нивелировалась: все оригинальное, непохожее традиционно вырывалось с корнем в этой среде, осмеивалось, осуждалось. Профессионал как ярко выраженная индивидуальность был не предметом восхищения, а предметом осмеяния, изгнания, наказания за непохожесть. В отдельных случаях такие люди становились объектом эксплуатации в корыстных целях властью имущими, а в советское время распространились разные формы эксплуатации энтузиастов науки и техники в псевдоцелях лжепатриотизма.

Социальные корни любого маргинализма – отход человека от своей традиционной среды, либо так и не происшедшее приобщение к ней [12, 19]. В этом отношении профессиональный маргинализм подчиняется общей закономерности. Но маргиналы как социальный слой и маргинальные профессионалы – не тождественные категории. Между ними есть связь по механизму обусловливания, но эти группы не совпадают, одно другим не предопределено и не детерминировано.

В некотором роде талант в какой-либо профессиональной деятельности сам может выступать фактором социального маргинализма. Че-

ловека, посвятивший себя полностью делу по призванию, часто уже не в состоянии вести жизнь обычного представителя своего круга и неизбежно становится маргиналом, т.е. оказывается у границы своего социального слоя в традиционном социологическом понимании.

Из индивидуально-психологических истоков профессионального маргинализма следует выделить фундаментальные качества психики: неспособность к восприятию второго плана (неочевидного в очевидном) и низкую активность субъекта, — которые вместе обуславливают ригидность как слабую готовность к профессиональной переориентации при утрате профессии.

Напротив, у действующих профессионалов маргинализм как ментальное несоответствие, неидентичность сознания и профессиональной этики чаще обусловлен неадекватно направленной мощной активностной реакцией субъекта на существующие несообразности в профессиональной сфере: не путем их устранения или конструктивной самокоррекции, а путем нарушения профессиональных функций и норм. Это можно рассматривать как еще одно проявление в профессиональной сфере общих механизмов рассогласования между ожиданием и реальностью, описанных Мак-Клелландом [17] и Хантом [16].

Стремление к полному контролю над ситуацией, либо, наоборот, надежда на внешне обусловленное стечение обстоятельств, — фундаментальное свойство личности и диагностическое основание для профотбора. Это невидимая, но мощная грань, делящая человечество на два лагеря. Маргиналы — люди с внешним локусом контроля, таких особенно много среди безработных.

3. Структура свойств профессионального маргинализма. Методом сравнительного анализа высказываний бывших представителей оборонных профессий, оказавшихся “не у дел” в результате конверсии или ликвидации экологически вредных производств, выделены три характерные черты маргинального сознания, которые обуславливают его психологические механизмы, установки и менталитет: псевдопрофессиональный эгоцентризм — игнорирование фактов, не совмещающихся с ригидной маргинальной установкой; псевдопатриотическая демагогия — приписывание своим профессиональным достижениям (особенно прошлым) значения исключительной важности; воинствующий маргинализм — отстаивание давно очевидной нецелесообразности.

Их “обслуживают” следующие психологические механизмы:

а) *подмена понятий и оценок*: например, закрытие экологически вредного производства отождествляется с покушением на оборонную мощь страны;

б) *самообман*: на уровне эмоций более приятное для самолюбия заблуждение воспринимается как действительный факт (например, психологически трудно принять истину, что “герои, покорившие атом”, на самом деле были просто людьми, не информированными о вредности своей работы);

в) *самовнушение*: целенаправленное ментальное приукрашивание действительности, приводящее к извращению сознания, неспособного принять правду, считающего ее ложью, покушением на самое святое;

г) *безальтернативность*: одномерность, узость мышления, прямолинейность аргументации при доказывании своей позиции, неучет множества других факторов;

д) *элитарность*: элитарное самосознание, сложившееся в прежние годы (например, в “оборонке”, где много платили и морально поощряли), усиленное впоследствии чувством несправедливости и мешающее обретению новой профессиональной идентичности;

е) *закрытость*: глухота к оппонентам, неприятие критики, нескритичность сознания, неспособность оценивать с других позиций, отбрасывание всего, что не совпадает с собственной точкой зрения, как лично враждебного.

Если перечисленные механизмы носят черты откровенной агрессивности, то это уже признаки воинствующего маргинализма. Приведем некоторые социально-профессиональные установки воинствующего маргинала.

I. *Заведомая ложь, искажение фактов*: дается не только заведомо ложная интерпретация фактов, но намеренно искажаются они сами.

II. *Смысловая трансформация*: в сознании маргинала самое негативное имеет тенденцию превращаться в самое положительное.

III. *Профессиональная глобализация* (преувеличение и цинизм). Например, ученый-атомщик заявляет, что атомная бомба была: а) великим научным достижением (преувеличение); б) стимулом для развития многих других наук, в том числе генетики и медицины, исследовавших влияние облучения на организм (цинизм). Ведь облучение тысяч людей на испытаниях бомбы — это слишком высокая цена за развитие науки, да и не нужны были бы такие знания человечеству, не будь самой бомбы.

IV. *Абсолютизация отживших профессиональных ценностей*. Ведущие, в том числе и ментальные, профессиональные установки, однажды сформированные, трудно поддаются коррекции, они очень живучи, возможно даже неискоренимы.

Лежащий в основе формирования подобных установок и механизмов социально-психологиче-

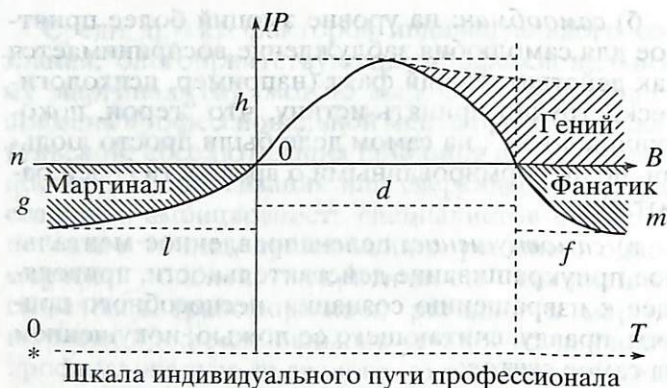


Рис. 1. Идентификационная модель. *IP* — социально приемлемая профессиональная идентичность; *B* — социальное качество труда; *T* — время профессионального становления; *n* — порог социальной приемлемости идентичности профессионала; *h* — зона профессиональной идентичности; *d* — диапазон приемлемого качества труда; *l* — диапазон неприемлемого качества труда; *f* — диапазон непризнанного профессионализма; *g* — зона функционального маргинализма; *m* — зона ментального маргинализма; «Гений» — сверхидентичный признанный профессионал; «фанатик» — социально неприемлемый при высоком уровне формального профессионализма.

ский феномен, который принято называть «двойной моралью», обладает всеми чертами фундаментального личностного образования, а вернее, новообразования. Этим объясняется его живучесть и распространенность на все общество. Подобно злокачественной опухоли оно быстро приобрело высокий статус в структуре личностных ориентаций и оказалось очень устойчивым к внешним воздействиям.

Вторая сторона двойной морали, — имитация профессиональной деятельности при полной утрате ее сути. В психологическом отношении это воспроизведение внешних, «знаковых» признаков профессионализма без реального осуществления ведущих для данной специальности профессиональных функций, определяющих ее социальную роль и назначение.

Обобщение вышеизложенного показало, что все множество признаков профессионального маргинализма группируется вокруг четырех свойств как обязательных его качеств или атрибутов, а сами признаки — лишь разные варианты воплощения «ядерных» свойств, конкретизация в различных профессиональных ситуациях единого явления — профессионального маргинализма. Эти свойства следующие:

1) неадекватность ментальной базы профессии, выступающая в двух формах: а) ригидность как приверженность отжившим профессиональным установкам; б) подмена ментальности — замена профессиональной ментальности обыва-

тельской, политической, «целесообразной», элитарной, псевдопатриотической и т.д.;

2) «потребление профессии» — отношение к ней не как к «конструктивной цели», а как к средству удовлетворения личных потребностей;

3) имитация: а) профессиональной деятельности (демонстрирование внешней атрибутики профессии); б) профессионального сознания (смысловая трансформация и двойная мораль);

4) «эффект края», — свойство маргинализма как «пограничного пребывания» человека в профессии: безразличие—фанатизм, узость—глобализация, деидеологизация—сверхидеологизация, пассивность—агрессивность, косность—непрочность и т.д.

4. Методы оценки и модели профессионального маргинализма. Хотя ядерная структура свойств и связанных с ними признаков позволяет применять в конкретных исследованиях созданную нами ранее методику оценки профессиональной идентичности [3], использующую принципы многомерного шкалирования на базе репертуарных решеток Келли [10], решения проблемы многофакторного моделирования профессионального маргинализма она не обеспечивает.

Этой цели служит предлагаемый метод трехуровневой оценки идентичности—маргинализма. Принципиальная характеристика этого метода состоит в следующем:

а) оценка ведется по комплексу первичных показателей деятельности и личности профессионала (первый уровень) с учетом их социальной приемлемости (второй уровень), цены для общества и социальной перспективы (третий уровень);

б) оценка качества труда дается не в абсолютных значениях его деятельностных параметров, а в *социальных единицах* — относительных (к порогу социальной приемлемости) показателях. Аналогично и оценка личных и личностных качеств профессионала — проводится в единицах, относительных к социально приемлемому уровню (порогу) психологического соответствия субъекта и деятельности. Это позволяет связать проблему профессиональной идентичности—маргинализма, кроме уже отмеченных ранее качественных зависимостей (этап профессионального становления, тип профессии, концептуальная основа деятельности, ведущий механизм идентификации [3]), с более широким спектром параметров: зона профессиональной идентичности, диапазон приемлемого качества труда, диапазон непризнанного профессионализма, зоны ментального и функционального маргинализма.

Проиллюстрируем логику методического подхода (рис. 1).

Из данной модели вытекает, что в какой-то момент (или период времени) каждый человек может быть психологически идентичным профессионалом, и тогда он проявляет высокий уровень соответствия своих личных качеств требованиям деятельности и профессиональной этике. Вопрос лишь в том, как долго и насколько устойчиво он сохранит эту идентичность: индивидуально различна степень выраженности идентичности (h) и продолжительность (диапазон) этого периода (d).

Поскольку в чистом виде маргинализм – это “краевой эффект”, то в норме (в стабильном обществе) число профессиональных маргиналов относительно невелико; но близлежащая зона (потенциального маргинализма) является резервом для массового профессионального маргинализма в изменяющемся обществе.

Социально приемлемая зона допустимого уровня качества труда и социально приемлемый уровень профессионализма различны для разных типов профессий. Например, широкая зона характерна для массовых профессий, узкая – для социально-значимых и редких.

Социальная приемлемость – установившийся в обществе уровень согласия с тем, какие функции какого качества и какими людьми должны выполняться в рамках той или иной профессии. Это могут быть как формально закрепленные правила посвящения в профессию, так и бытующие в общественном сознании неформализованные представления о том, каким должен быть профессионал, оказывающий людям те или иные услуги.

При быстрых социальных изменениях установившийся уровень согласия теряет свою определенность. Парадоксально, но маргиналами часто оказываются идентичные в недавнем прошлом профессионалы. В условиях рынка идентичный профессионал как полноценная личность, тождественная своему делу, становится неадекватным. По мнению Э. Фромма, в такой ситуации лучше приспособляется личность, лишенная всякой индивидуальности, человек, “превращенный в пустоту, которую можно заполнить желаемым свойством” [11, с. 79] в зависимости от потребностей рынка.

Но действительно ли это “пустота”, или просто новый тип профессионально-идентичной личности, обладающий большей гибкостью, а то, что называют “пустотой” – еще не исследованный резерв вариативности, ничто иное, как более широкая основа идентификации?

То, каким образом общество отвечает на подобные вопросы, зависит от множества факторов, но все они концентрируются, по нашему мне-

нию, вокруг двух принципов: *принципа целесообразности и принципа нравственного выбора* [5].

Качество профессиональной структуры общества определяется тем, какой из этих принципов является ведущим. Некоторые профессии, кажущиеся обществу целесообразными, могут являться или стать в дальнейшем фактором социальной опасности.

Поэтому необходим еще один (третий) уровень оценки – определение *социальной цены профессии и социальный прогноз*, т.е.: во что в моральном и материальном выражении обходится обществу эта профессия, как она меняет психологическое лицо нации и каковы ее социальные перспективы.

Социальная “цена” профессии имеет следующую структуру:

а) стоимость профессии – моральные потери и материальные затраты общества на внедрение профессии: доля расходуемого общественного продукта, динамика населения, расширение инфраструктуры и т.п.

б) психологическая цена профессии – изменение качественной структуры индивидуального сознания, нравственных ориентиров личности, “психологического лица россиянина”, ментальности, – и психологические затраты на этот процесс (стресс, невротизм, психологический дискомфорт и т.д.);

в) социально-психологическая цена профессии – изменения в структуре социальных ценностей, общественного сознания и нравственного “лица” общества.

Социальный прогноз влияния профессии на развитие общества включает определение предела безопасности профессии для стабильного существования общества на данном этапе (допустимый диапазон возможных изменений, вносимых профессией) и оценку исторической перспективы, – насколько закономерно возникновение данной профессии по логике развития общества, и каким путем оно пойдет в результате изменений, вносимых профессией: к социальному прогрессу или регрессу; будет ли общество развиваться поступательно, или постоянно испытывать кризисы.

В заключение приведем обобщенную модель (рис. 2), в которой по шкалам и столбцам в виде “профессиональных срезов” наглядно представлено нормативное соотношение измерений психологической структуры личности профессионала между собой и с социально приемлемым уровнем идентичности. Это позволяет систематизировать различные аспекты профессионального маргинализма.



Рис. 2. Обобщенная модель.

На рисунке видно, что крайние позиции (левый и правый столбцы) отражают определенные ограничения в концептуальных основаниях деятельности, характеристиках профессионального статуса и доступных типах профессий.

Так, профессии репродуктивного типа, концептуальной основой которых является общий и ясный для всех стандарт, а для выполнения профессиональных функций необходим лишь минимальный набор однозначных сведений, не требуют наличия у профессионала ментальной и личностной идентичности, поскольку выполнение функций не носит индивидуализированного характера, а оценка пригодности состоит в простом соотношении результатов с нормативами. Требуемый уровень функциональной идентичности в принципе доступен каждому, его можно было бы назвать квазиидентичностью.

Диаметральную позицию на схеме занимают формально-ролевые профессии, которые, напротив, не требуют наличия функциональной идентичности, но личностно мотивированы, что эмоционально переживается субъектом как профессиональная идентичность, хотя по существу является также квазиидентичностью, только ментальной. Понятно, что в обоих случаях, где речь не идет об идентичности, нельзя говорить и о профессиональном маргинализме.

Пик профессиональной идентичности (ментальной и функциональной) приходится на профессии продуктивного типа с индивидуализированной концептуальной основой деятельности и высоким уровнем личного мастерства с преобла-

данием креативных механизмов идентификации. В этом случае любые отклонения от указанных позиций могут расцениваться как относительные признаки профессионального маргинализма.

Абсолютным признаком маргинализма является разбалансирование показателей по шкалам 1–2–3–4. То есть, когда, например, для творческого типа профессии конкретный субъект может предложить лишь компетентность и ригидную установку при нормативном механизме идентификации.

Соотнесение позиций по шкалам и столбцам позволяет выявить некоторые закономерности формирования профессионального маргинализма. Например, видно, что на исключительно формальной, нормативной основе ментальная идентичность невозможна, а на эмотивной основе идентификации невозможна функциональная идентичность. Таким образом, формализм и излишняя эмоциональность могут выступать как факторы маргинализма.

ВЫВОДЫ

На основе сравнительного анализа особенностей профессиональной ментальности социально отверженных (или находящихся на периферии профессионального поля) представителей ряда профессий, статус которых резко снизился в условиях социально-экономической нестабильности, выделен и теоретически описан феномен профессионального маргинализма как полярный по отношению к профессиональной идентичности.

Типичные условия формирования, свойства и признаки профессионального маргинализма рассмотрены как системно связанные в единую многопараметрическую структуру.

Предложенные многофакторные психологические модели дают необходимую концептуальную основу для дальнейшего исследования субъектно-деятельностных и социально-психологических аспектов профессионального маргинализма.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. М.: Мысль, 1991.
2. Ермолаева Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессионализма // Психол. журн. 1998. Том. 19. № 4. С. 80–87.
3. Ермолаева Е.П. Профессиональная идентичность как комплексная характеристика соответствия субъекта и деятельности // Психологическое обозрение. 1998. № 2. С. 35–45.
4. Ермолаева Е.П. Предпринимательство: самодиагностика и преодоление психологических барьеров. М.: Академия, ИП РАН, 1996.
5. Ермолаева Е.П. Научный менеджмент: принцип целесообразности или закон нравственного выбора? // Управление персоналом. 1999. № 11. С. 28–31.
6. Ермолаева Е.П. Миссия фирмы в национальном интерьере // Управление персоналом. 1999. № 12. С. 58–62.
7. Климов Е.А. Психология профессионала. М.-Воронеж, 1996.
8. Пономаренко В.А. Психология духовности профессионала. М., 1997.
9. Пряжников П.С. Психологический смысл труда. М.-Воронеж, 1997.
10. Франсела Ф., Баннистер Д. Новый метод исследования личности. М.: Прогресс, 1987.
11. Фромм Э. Человек для себя. Минск, 1992.
12. Шибутани Т. Социальная психология. М., 1969.
13. Erikson E. Identity and the life cycle: Selected papers. Psychological Issues. 1959. V. 1.
14. French J.R.P. The social environment and mental health // J. of Social Issues. 1963. V. 19. P. 39–56.
15. Harrison R.V. Person-environment fit and job stress // Stress at work / Eds. C. Cooper and R. Payne. N. J.: Wiley. 1978. P. 175–209.
16. Hant J.McV. Intrinsic motivation and its role in psychological development // Nebraska Symposium on Motivation / Eds. D. Levine. Lincoln, Nebraska, 1965.
17. McClelland D.C. Managing motivation to expand human freedom / American Psychologist. 1978.
18. Ouerer-Araroff B. Ten Ways to heighten the safety culture in your organisation // Safety and Health Pract. 1997. V. 15. № 7. P. 18–20.
19. Park R. Race and Culture. Glencoe, 1950.
20. Rerusha F. Company culture and human factor // Atomwirt-Atomtechn. 1999. V. 44. № 6. P. 381–383.

PROFESSIONAL MARGINALISM: CONCEPTION AND REALITY

E. P. Yermolayeva

Cand. sci. (psychology), IP RAS, Moscow

The problem of professional marginalism is considered from the viewpoint of personal-identical, personal-typological and sociogenetical principles of research. The main characteristics of professional marginalism are defined and models for its identification are constructed.

Key words: psychology of the professional, professional identity, professional marginalism, social acceptability of the profession.