

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ХАРКІВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ»

Кафедра соціології і публічного управління

КОНТЕНТ ЛЕКЦІЙ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

«СОЦІОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙ»

2023

Тема 1. Соціологія професій як наука

1. Повсякденне та наукове розуміння сутності професій
2. Передумови появи соціології професій як самостійної галузі соціологічного знання
3. Об'єкт і предмет соціології професій
4. Соціологія професій в системі суспільних наук
5. Соціологія професій як галузь соціологічного знання

1. Повсякденне та наукове розуміння сутності професій

Існує маса невирішених питань, що стосуються самої суті професій. Проводячи дослідження, ми переконалися, що зазвичай опитувані наділяють поняття «професія» абсолютно різним змістом і сенсом, ототожнюючи його з іншими категоріями, такими як «праця», «заняття», «кваліфікація», «спеціальність».

Однак на сьогодні не тільки в судженнях обивателів ці поняття підмінюються або ототожнюються, а й нерідко серед професіоналів спостерігається плутанина в їх вживанні.

Професія (від лат. *Professio, profiteer* - оголошую свою справою) - рід трудової діяльності, що вимагає певної підготовки і що є зазвичай джерелом існування.

Етимологія слова «професія» відсилає до ідеї публічного оголошення своїх переконань. Однак приблизно в XVIII столітті в європейських країнах для трактування суті аналізованого явища починають використовувати два поняття: «*occupation*» («заняття») - трактується як «економічна роль, виділена із домашньої діяльності в результаті зростання ринків праці», і «*profession*» («професія»), під якою розуміється «форма організації роботи, тип трудової орієнтації», що включає в себе «регулятивний момент з метою забезпечення стандартів виконання роботи; код поведінки; управління знанням в сфері майстерності ... і, нарешті, контроль членів, вибір і навчання нових учнів».

Залежно від методології, в рамках якої діє соціолог, професія сьогодні трактується або вузько як profession, або широко, як occupation, що відсилає нас до англо-американської та континентальної традиції аналізу даного феномена. Таким чином, можна зробити висновок, що сьогодні єдиного визначення сутності поняття «професія» в науковій літературі не склалося.

Професія - це рід трудової діяльності, що виник в результаті суспільного розподілу праці, що вимагає спеціальної підготовки і сприяє збереженню порядку в соціальній системі.

Будь-яке заняття для набуття статусу професії проходить певний процес інституціоналізації, що передбачає набуття ознак професії. Осмислення даних понять в контексті різних соціологічних підходів дозволило встановити **ознаки**, традиційно використовуються для характеристики **професій**:

- наявність специфічних знань, придбання яких можливо в рамках освітніх установ;

- наявність автономії, вираженої в діяльності професійних установ (об'єднань, спілок, асоціацій);

- наявність речових атрибутів-символів професії, формальних і неформальних традицій, відображених у професійній етиці і культурі;

- юридичне закріплення виду діяльності (придбання статусу професії).

Продовжують цей ряд ознаки, що характеризують професійну групу:

- отримання доходів від своєї діяльності, засобів до існування;

- професійна ідентичність (самоідентифікація людей, які здійснюють діяльність, з певною професією і професійною групою; ідентифікація як розпізнавання «своїх» і виділення їх серед «чужих» або «інших»);

- орієнтація на професійне закриття (інтерес, потреба, готовність «професіоналів» до активізації процесу професіоналізації в цілях закриття кордонів «входу» в професію і групу для «непрофесіоналів»).

Представлені показники відбивають різні грані феномена професії. По-перше, **професія розглядається як вид спеціалізованої діяльності**, по-друге -

як сукупність спеціальних знань і умінь, по-третє - як особливий вид соціальної спільності (професійної групи).

Під **заняттям** сьогодні слід розуміти будь-яку професійну діяльність, яка приносить економічний прибуток. Заняття - це або неінституціоналізовані професії, що знаходяться в процесі свого становлення, або які не потребують спеціальної підготовки та майстерності, які не реалізують функції, які сприяють підтримці порядку в соціальній системі.

Заняття - це вид діяльності людини, що дає йому засоби до існування.

В продовження вважаємо за необхідне розвести поняття «професія», «спеціальність» і «кваліфікація». Так, «професія» є родовим по відношенню до більш вузького, видовому поняттю «спеціальність». Поява спеціальностей обумовлено процесами суспільного розподілу праці, відокремленням деяких трудових функцій, що належать окремим професіям. Разом з цим слід уточнити, що професія в порівнянні зі спеціальністю не передбачає більш широке коло виконуваних функцій (не включає в себе всі функції, пов'язані з видовим спеціальностями), але консолідує в собі певний універсальний функціонал, властивий всім спеціальностями однієї професії. Наприклад, професія лікаря включає в себе безліч спеціальностей - хірург, отоларинголог, офтальмолог, кардіолог тощо. **Спеціальність** - це вид діяльності в рамках тієї чи іншої професії, що вимагає особливих, додаткових знань, умінь і навичок для виконання діяльності на конкретній ділянці роботи. Основою виділення спеціальностей в рамках окремих професій є сегментування трудового процесу або на окремі, але взаємопов'язані частини, або на відносно самостійні заняття всередині конкретної області діяльності. Наприклад, в рамках професії токаря можна виділити спеціальності токаря-фрезерувальника, револьверника, в рамках професії історика, зайнятого науковою роботою, можна виділити спеціалізації на підставі предмета праці, історик, що спеціалізується на древньої або новітньої історії, історії слов'янських або африканських племен і т. П . Наявні у працівника професійні знання і навички, необхідні для якісного виконання трудових функцій в рамках його спеціальності, свідчать про його кваліфікації.

Кваліфікація - це сукупність знань і навичок, необхідних для виконання роботи певної складності; рівень підготовленості людини до виконання спеціальних трудових функцій, що визначають зміст праці.

Основою кваліфікаційного поділу працівників виступає ступінь освоєння і застосування ними певних знань і навичок в процесі праці, що відбивається в присвоєнні їм кваліфікаційний рівень. **Рівень кваліфікації** визначається складністю і обсягом завдань і обов'язків, вимірюваних в ході роботи за такими показниками: характер виконуваної роботи; рівень формальної освіти, необхідний для належного виконання обов'язків; неформальне навчання і (або) досвід попередньої трудової діяльності. На сьогодні за рівнем кваліфікації робітники поділяються на некваліфікованих, малокваліфікованих і висококваліфікованих, що визначається розрядами. Фахівці ж діляться за кваліфікаційними категоріями (першої, другої, третьої категорій або без категорії). Потрібно сказати, що в залежності від науково-методологічного підходу суть поняття «професія» модифікується, на передній план виходять ті чи інші знакові риси даного феномена, проте про це ми поговоримо в наступних розділах. Далі хотілося б зупинитися на визначенні наукового напрямку, зайнятого вивченням специфіки професій в рамках соціологічного знання, визначити причини появи даної галузі, дати характеристику об'єкту і предмету даної наукової дисципліни.

2. Передумови появи соціології професій як самостійної галузі соціологічного знання

Однією з проблем соціології, до сих пір породжує наукові суперечки серед фахівців, виступає питання про причини виникнення і інституціоналізацію однією з галузей соціологічного знання, предметом якої виступають професії, - соціології професій. **Інтерес до професії як до предмету дослідження виникає наприкінці XIX століття**, що було обумовлено рядом соціально-економічних і теоретичних передумов. Зупинимося докладніше на кожній з груп.

Соціально-економічні передумови появи соціології професії як галузі соціологічного знання пов'язані з переходом до суспільства нового типу від традиційного до індустріального, що супроводжувалося процесами професійної диференціації та інтеграції. Поява безлічі нових професій і спеціалізованих занять, а значить, і особливих професійних груп, які здійснюють їх; діяльність членів цих професійних груп, їх роль у соціальній системі, спосіб життя, культура вимагали свого вивчення. Науково-технічний прогрес, поступове ускладнення ринку і розвиток капіталістичних відносин не могло не відбитися на особистості працівника, характері його праці і процесі професіоналізації, його взаєминах з іншими суб'єктами, включеними в поле професійної діяльності, що також стало предметом вивчення нової галузі соціологічного знання.

Теоретичні передумови оформлення соціології професій як одного з напрямків соціологічної науки обумовлені появою класичних праць економістів і соціологів. Так, перші методологічні підходи до дослідження поділу праці були сформульовані ще А. Смітом і С. Міллем, що виявили його економічні підстави і наслідки, що призвели до виділення професій як природно-історичних форм програми фізичних і інтелектуальних сил людини. Далі вже К. Маркс також пов'язує появу професій з розвитком ринкових відносин і відносин обміну. Г. Спенсер актуалізує інституційний підхід до розгляду професійних феноменів, підхід, який і до цього дня є одним з найбільш розроблених і визнаних серед соціологічної спільноти в розгляді питань сутності професій і професійних груп їх становлення (інституціоналізації). Пізніше Е. Дюркгейм визначає ще один нині провідний соціологічний підхід до розкриття сутності професії не як специфічного виду діяльності, але як діяльності, що здійснюється особливою професійною спільнотою. Надалі М. Вебер значно розширив категорію «професія», включивши до її складу будь-які види занять, що забезпечують стабільний дохід їх виконавцям, тим самим дав нове життя соціології професій, які не замикають її на вивченні лише «вільних» професій, але розширивши її кордони за рахунок аналізу інших професійних феноменів. Отже, до початку ХХ століття склалися всі необхідні соціально-економічні та теоретичні передумови

виникнення соціології професій. Потрібно сказати, що сьогодні формується значно ширший і якісно новий попит на цілісне соціологічне знання в рамках вивчення професій і професійних груп, професійної структури сучасного суспільства, інституціоналізації та професіоналізації нових видів діяльності.

3. Об'єкт і предмет соціології професій

Процес інституціоналізації науки - це процес встановлення, розвитку та підтримки соціальних норм, який передбачає оформлення особливого об'єкта, предмета вивчення, появи специфічних наукових понять та методів. Соціологія професій - це галузь соціологічного знання, яка націлена на вивчення професійної структури суспільства в різних її аспектах. На сьогодні в професійному співтоваристві питання про об'єкт і предмет соціології професій продовжує носити дискусійний характер, що визначено «молодістю» даного наукового напрямку.

Об'єкт і предмет соціології професій нерозривно пов'язані. По суті, предмет - це частина об'єкта або кут зору, або, по П. Сорокіну, «особлива точка зору» на об'єкт. Але все ж - що або кого вважати об'єктом соціології професій? У найзагальнішому вигляді об'єкт соціології професій - це професії як специфічний вид діяльності, соціальний інститут або соціальна спільність, група; історичні особливості формування професій, сучасний стан і рівень розвитку професійного поділу праці, професійна структура суспільства.

Об'єктом вивчення соціології професій є професія як соціальний феномен, який існує і розвивається в єдності різних сторін і форм життєдіяльності: як спеціалізований вид діяльності, що виділився в результаті суспільного розподілу праці, і як особливий тип соціальної спільності, і як інститут суспільства.

Однак професії, так чи інакше, вивчають і інші науки, наприклад, психологія, статистика, економіка. То який же саме аспект професій вивчає соціологія? Одні автори вважають, що предметом вивчення соціології професій як галузі соціологічного знання виступає «стан і зміна професійної структури суспільства,

ставлення людей до сфери професій, виражене в оціночних судженнях (вербально) і в соціальній поведінці». В. І. Добреньков і А. І. Кравченко вважають, що соціологія професій повинна зосередити свою увагу на вивченні більш вузьких аспектів, таких як престижність професій і занять, переваги, ціннісні орієнтації, професійна придатність і т. і. Г. Н. Соколова і В. А. Ядов визначали предмет вивчення соціології професій через рішення проблеми «відповідності запиту на ті чи інші професії в суспільстві і прагнення членів суспільства до оволодіння цими професіями». Ще один автор, Л. А. Лебединцева, вважає, що соціологія професій повинна досліджувати появу і розвиток професій в контексті історичної соціології, генезис підходів до аналізу професійної праці, структуру професійної діяльності в сучасному суспільстві, взаємини всередині і між професійними групами, внутрішні особливості професійних практик і інші теми.

Таким чином, оскільки на сьогодні сучасна соціологія являє собою сплав безлічі течій, шкіл, напрямків, то і предмет соціології професій як галузі соціологічного знання схильний їх впливу. У найзагальнішому вигляді під **предметом соціології професій** ми будемо розуміти закони і закономірності становлення і розвитку професій як особливого соціального інституту суспільства, сформованого історично на основі суспільного поділу праці для забезпечення функціонування і розвитку професійних спільнот і їх взаємодії шляхом інституціоналізації і відтворення правил, стандартів, норм і зразків професійної поведінки.

Можна зробити висновок: незважаючи на те, що коло інтересів соціології професій перетинається з інтересами інших напрямків, наприклад антропологією професій, соціологією праці, економічної соціологією, соціологією освіти, і це обумовлює деяку рухливість предмета вивчення даної галузі, вже сьогодні можна констатувати запуск процесу самовизначення соціології професій, її відокремлення від іншого соціологічного та гуманітарного знання.

4. Соціологія професій в системі суспільних наук

Інституціоналізація соціології професій як науки передбачає розкриття не тільки її сутності та змісту, об'єкта і предмета, а й виявлення її меж та місця серед інших соціальних дисциплін. Як показав попередній аналіз, об'єктом вивчення соціології професій, в найзагальнішому вигляді, виступають професії і заняття, а також професійна структура суспільства, яку вивчає і **економіка**. У чому ж специфіка саме соціологічного підходу до вивчення професійних феноменів? Отже, на **відміну від економіки**, яку переважно цікавлять питання взаємодії людей, їх відносини з приводу власності, обміну діяльністю, розміру і способів розподілу матеріальних і духовних благ, соціологія концентрує свою увагу на вивченні професійних груп, професій, які є результатом суспільного розподілу праці. Економіка частіше оперує такими поняттями як «праця», «робота», і набагато рідше «професія». Економісти, на відміну від соціологів, не приділяють уваги суб'єктам, які діють в рамках професійного поля (професіоналам і професійними групами), їх не цікавить питання про процес становлення і відокремлення професій в історичному, і особливо в сучасному контексті, що і визначає специфічність соціологічного підходу до вивчення професій і професійних груп. Разом з цим, соціологія професій звертається до особистості, її внутрішнього світу. Тут вона впритул стикається з **психологією** - наукою, яка досліджує внутрішні суб'єктивні переживання, викликають ту чи іншу поведінку індивіда. Якщо психологія передбачає вивчення індивідів на рівні їх індивідуальності, то соціологія досліджує поведінку індивідів на рівні соціально-типового. Таким чином, **соціологія професій звертає свою увагу на особистість професіонала** як представника певної професійної спільності, яка об'єднує схожих людей не тільки за виконуваними функціями і володінням ідентичними знаннями і вміннями, а й таких, що дотримуються ідентичних цінностей, норм і правил поведінки, які займають одні позиції в соціальній ієрархії і т. п. Таким чином, досліджуючи найбільш актуальні проблеми життя суспільства, соціологія професій виявляється тісно пов'язаною з науками, так чи

інакше вивчають деякі частини її об'єкта - економікою і психологією, але разом з тим вона концентрує свою увагу на інших сторонах професій і професійних груп, їх сутнісних рисах, процесі інституціоналізації, соціальної стратифікації та мобільності всередині і між професійних полів. Проведений аналіз про місце соціології професій в системі суспільних наук не дав нам відповідь на питання про позиції, які займає даної галузевої соціологією в рамках соціологічного знання, чому присвячений наступний параграф.

5. Соціологія професій як галузь соціологічного знання

Соціологія професій сьогодні починає займати особливе місце в структурі соціологічного знання і причиною цього стало зростання інтересу з боку дослідників до питань сутності, становлення, функціонування і розвитку класичних і «нових» професій і занять, їх ролі і місця в соціальній структурі.

Вивчаючи праці соціологів, які звертаються до тем занять і професій, можна спостерігати, що всі вони в тій чи іншій мірі пов'язують свої припущення і висновки з базовими концепціями і роботами, що формують предметне поле цієї дисципліни, використовують один понятійний апарат, що і формує автономне і досить сильне концептуальне ядро нової галузі соціологічного знання - соціології професій. Якщо виходити з положення Р. Мертона про те, що існує три рівні соціологічного знання - це рівень загально-соціологічних теорій або широких соціологічних теорій, рівень спеціальних соціологічних теорій або теорій середнього рівня, а також рівень емпіричної соціології або вивчення малих робочих гіпотез, то **соціологія професій, безперечно, відноситься до теорій середнього рівня.**

Разом з цим соціологічне знання може бути структуровано і з інших підстав, наприклад, по групах проблем, на основі яких формується велике тематичне спрямування, яка отримує свій розвиток на стику багатьох дисциплін, що призводить до поняття галузевої соціології. Галузеві соціології - це області соціологічного знання, які мають свій об'єкт дослідження, що виділився в

предметному полі соціології як великий науковий напрям, який виник на стику вивчення різних дисциплін (соціологія праці, економічна соціологія, політична соціологія та ін.)

Історія становлення **соціології професій** свідчить саме про формування великого наукового напрямку, що утворюється на стику таких дисциплін, як соціологія і економіка, і **має характер галузі соціологічного знання**. Соціологія професій і занять відноситься до однієї з добре структурованих дисциплінарних областей соціальних наук. Понятійний апарат даної галузевої соціології фактично склався, визначені основні методологічні підходи, в рамках яких професії і заняття розглядаються як особливі соціальні феномени. До сих пір в явному або прихованому вигляді в дослідженнях професій виявляються елементи функціоналістського та інституційного підходів. Інструменти досліджень занять і професій сьогодні також широко варіюються і включають в себе соціально-економічну статистику, історіографічний метод, якісні дослідження, підходи, що застосовуються в етнографії та антропології.

Таким чином, **соціологія професій сьогодні - це самостійна галузь соціологічного знання, в рамках якої «професія» розглядаються як соціальний феномен, досліджуваний як вид діяльності, соціальна спільність (професійна група) і соціальний інститут.**

Контрольні питання

1. У чому суть англо-американського і континентального підходів до визначення професій?

2. Як співвідносяться поняття «професія», «заняття», «спеціальність», «кваліфікація»?

3. Які соціально-економічні передумови появи соціології професій як галузі соціологічного знання? У чому полягає внесок економістів початку XIX століття в становлення соціології професій?

4. У чому відмінність підходу К. Маркса і Е. Дюркгейма до визначення сутності, ролі та наслідків суспільного розподілу праці?

5. Що виступає об'єктом і предметом соціології професій? Які методів дослідження застосовуються в соціології професій?

6. Як співвідносяться соціологія професій і економіка, психологія?

7. У чому відмінність об'єкта вивчення професій в рамках соціологічного та економічного наукового знання?

8. До якого рівня соціологічного знання, згідно Р. Мертону, можна віднести дослідження в галузі соціології професій?

9. Що таке «галузеві соціології»? Чи є соціологія професій галуззю соціологічного знання? Доведіть.

10. Назвіть головні ознаки професії.

Тема 2. Класичні соціологічні підходи до вивчення феномену професій

1. Погляди Г. Спенсера на інститут професії.

2. Е. Дюркгейм про сутність професій і їх значення в суспільному розподілі праці.

3. Професії в теорії К. Маркса.

4. Покликання і професія в теорії М. Вебера.

5. П. Сорокін про професії, професійні групи та професійну стратифікацію

6. Т. Парсонс про професії та професійний комплекс

1. Погляди Г. Спенсера на інститут професії

Г. Спенсера цікавило питання про сутність, призначення та генезис професій. Основним завданням будь-якої професії, на думку класика, була її здатність сприяти «зростанню і піднесенню життя», тобто, з точки зору еволюційної теорії, здатність до підтримки та розвитку соціального порядку і прогресу. Вважаючи, що «**професійні діяльності або, принаймні, деякі з них виникли з первинної політико-церковної діяльності**» Г. Спенсер доводив цей зв'язок на прикладі професій лікарів і хірургів, танцюристів і музикантів, ораторів і поетів, акторів і драматургів, біографів, істориків і

літераторів і багатьох інших. Соціолог вважав, що саме церковна діяльність «зберегла за собою зародки всіх професійних діяльностей». Так, наприклад, професія лікаря має свої історичні корені в діяльності знахарів і жерців. Якщо перші «були попередниками лікарів тільки за зовнішніми прийомами, а не за ідеями», оскільки впливали на організм хворого за допомогою різних фізичних або хімічних засобів, але вкладали в це інший зміст, наприклад, «даючи хворому відому рослину, вони думали, що вводять в тіло хворого дух, який живе в даній рослині», тобто лікували, на їхню думку, не властивості рослини, а дух, який приписують цій рослині, тоді як жреці будучи «носіями культури, одним із складових елементів якої потрібно вважати знання властивостей лікарських засобів, яким мало-помалу перестають приписувати надприродні властивості» стали попередниками лікарів, по суті. Оскільки більшість професій по Г. Спенсеру виникли шляхом «диференціації від фактору, який, будучи спочатку чисто політичним, став згодом політико-церковних і потім розвинув професійні установи головним чином з церковного елемента», то причина цього криється в тому, що «жрецький клас височів над іншими членами суспільства своїми знаннями і розумовою силою ... інтелектуальними якостями, які необхідні для людей, що присвячують себе професійним заняттям». Таким чином, однією з **характерних рис будь-якої професійної діяльності Г. Спенсер вважав наявність особливого знання та інтелектуальні здібності професіоналів** застосовувати це знання у своїй професійній діяльності. Ґрунтуючись на теорії еволюціонізму, Г. Спенсер вважав, що **розвиток професій йде завдяки двом процесам: диференціації та інтеграції**. Будь-яка професійна діяльність спочатку диференціювалась від політико-церковної діяльності, потім об'єдналася навколо особливого інтелектуального знання, а потім знову поділилась на підвиди. Г. Спенсер пише: «Тільки-но лікарська діяльність відокремилася від духовної, як всередині самої лікарської діяльності виникли підрозділи. Найбільш очевидною є відмінність між хірургами та лікарями, що лікують хвороби.

Духовенство відмовилося від хірургічної діяльності раніше, ніж від терапевтичної ... Понад основного поділу на хірургів і терапевтів виникли ще й інші більш дрібні підрозділи». Разом з цим «відповідно із загальним ходом еволюції диференціації супроводжувалися інтеграцією. З самого початку лікарі виявили прагнення до об'єднання. В даний час це об'єднання виражається як виникненням лікарських корпорацій, так і існуванням лікарських журналів». Г. Спенсер вважав, що професії виникають не в результаті волі політичних структур, а як «особисті ініціативи, шляхом природного пристосування до потреб суспільства», таким чином заклавши основи **англо-американської моделі** аналізу процесу професіоналізації видів діяльності.

Таким чином, **класик своїм науковою творчістю актуалізував інституційний підхід до трактування сутності процесу професіоналізації видів діяльності, в основі якого лежить розуміння професій як структур, що забезпечують соціальний порядок, як концентраційних інтелектуальних елементів, здатних забезпечити прогресивний розвиток суспільства, як результату діяльності професіоналів, які прагнуть до професійної диференціації від інших професілок і інтеграції всередині своєї професійної спільності.** Багато з представлених ідей Г. Спенсера будуть взяті на озброєння і продовжені його послідовниками Е. Дюркгеймом і М. Вебером. Зупинимося на них докладніше.

2. Е. Дюркгейм про сутність професій і їх значення в суспільному розподілі праці

Спадщина Е. Дюркгейма в питаннях дослідження сутності та становленні професій заслуговує на особливу увагу, оскільки саме він одним з перших виділив і обґрунтував власне соціологічний аспект вивчення даних проблем. Він перший акцентував увагу не тільки на професіях як на феномені, що є результатом суспільного розподілу праці і причиною змін соціальної

структури, але специфічних спільнотах, які здійснюють професійну діяльність - професійних спільнотах. Однією з причин поділу праці і появи безлічі професій і професійних груп Е. Дюркгейм називав відмінність здібностей людей. Він говорив: «нормально, що людина знаходить щастя в задоволенні своїх природних схильностей, .. важливо мати не тільки своє заняття, але і щоб це заняття було до душі». Класик вважав, що якщо регламентація поділу праці не будується на задоволенні своїх здібностей, то вона підтримується лише силою, а це малоефективне. Таким чином, **диференціація професій і різноманітність діяльності розглядалися соціологом як вираз індивідуальної і суспільної диференціацій**. Разом з тим, як відзначав Е. Дюркгейм, ізоляція кожного в своїй спеціальній діяльності призведе до руйнування суспільства, створить загрозу суспільним зв'язкам.

Е. Дюркгейм говорив про функціональний взаємозв'язок між різними видами діяльності і професіоналами, які діють в одній сфері: «Нормально те, що діяльність кожної спеціальної функції вимагає, щоб індивід не замикався в неї зовсім, але щоб він підтримував постійні стосунки з сусідніми функціями, звертав увагу на їх потреби, на зміни, що відбуваються в них. Поділ праці передбачає, що працівник не тільки не зайнятий виключно своїм заняттям, але що він не втрачає з уваги своїх безпосередніх співробітників, діє на них і отримує від них дії »³. У зв'язку з цим **саме професійна група повинна стати одним з базових суспільних інститутів, інтегруючих розколоте суспільство**. Як зразок Е. Дюркгейм вказував на професійні групи адвокатів і суддів, солдат і викладачів, лікарів і священників - всіх тих, хто має власну професійну етику. Навпаки, «економічні» професії, до яких він відносив професійні групи в промисловості - підприємців та найманих працівників, демонструють постійні конфлікти і торжество «індивідуального егоїзму» і нездатні забезпечити стабільність суспільства.

Як було сказано раніше, в центрі уваги Е. Дюркгейма перебувала професійна група, що виконує специфічні функції і володіє певною

професійною культурою. Е. Дюркгейм відзначав, що існують такі дії в професійній діяльності, які «повторюються частіше і стають звичками; звички потім, у міру того, як вони стають сильнішими, перетворюються в правила поведінки». Таким чином, кожна професійна діяльність має «певний набір прав і обов'язків, встановлений звичаями, що робиться с часом обов'язковим». Саме він і складає основу професійної культури професійної спільності.

Е. Дюркгейма також хвилювало **питання про взаємини професійних спільнот**, генезис їх відносин в рамках історичного контексту, ролі цих відносин в процесі поділу праці і розвитку суспільства в цілому. Так, соціолог говорив про **процес становлення антагоністичних відносин між професійними спільнотами, що виконують різні професійні функції** і в зв'язку з цим належать до різних соціальних верств, який включає в себе три основні фази. **Перша фаза** відноситься до історичного періоду Середньовіччя. Е. Дюркгейм відзначав: «В середні віки працівник всюди живе разом з господарем, розділяючи його праці в тій же лавці, за тим же верстатом. Обидва вони становили частину однієї і тієї ж корпорації ... ». У зв'язку з цим, зіткнення між працівником і господарем були практично виключені.

На другій фазі, актуалізованої появою в XV в. цехової системи, стосунки між майстром-господарем і підмайстрами змінюються. «Цех паче не притулок, - це виняткова власність господарів, які одні там вершать справи. Раз сталося це відділення, розбрати стали численними ... Підмайстри вважали патрона вічним ворогом, з яким коряться з примусу, .. але боротьба не була постійною; майстерні не склалися двох ворогуючих рас».

Третя фаза припадає на період виникнення і розвитку великих промислових виробництв (XVII ст.). Е. Дюркгейм говорив: «Кожен має своє заняття, і система поділу праці робить деякий прогрес ... але з тих пір боротьба тільки загострилася». Класик пов'язує це з тим, що «робочі класи не

задоволені займаним ними становищем, і занадто часто приймають його як змушене, не маючи коштів влаштуватися інакше».

Аналізуючи примусове розділення праці, через причини і наслідки його появи, Е. Дюркгейм визначив, що **найчастіше причиною чвар між антагоністичними класами виступає «спосіб розподілу праці», який не влаштовує нижчі класи**, які «незадоволені становищем ... прагнуть до функцій, які їм заборонені, і намагаються відняти їх тих, хто володіють ними».

Нерідко нездатність представників нижчих шарів зайняти місце adeptів вищих шарів призводить до свого роду заміщення. Так, у міру взаємодії вищих і нижчих шарів починає діяти **принцип наслідування**, в силу чого нижчі класи прагнуть, хоча б зовні, досягти рівня життя вищих. При цьому соціолог виділяв умови, при яких це наслідування НЕ буде уявним, а стане реальним. Так, Е. Дюркгейм говорив, по-перше, «щоб поширилися потреби від одного класу до іншого, необхідно, щоб відмінності, які відділили спочатку ці класи, зникли або зменшилися. Раб стане господарем тільки тоді, коли у нього з'явиться хоча б свобода, що саме по собі абсурдно». По-друге, «необхідно, щоб в силу змін, що відбулися в суспільстві одні стали здатні до функцій, які спочатку були вище їх, а інші втратили своє первісне верховенство ... Плебеї можуть оскаржити у патриціїв права на релігійні функції, коли не наслідуючи, а реально стануть розумнішими, багатшими, більш численними». У зв'язку з неможливістю реалізації даних умов Е. Дюркгейм робить висновок, що в суспільстві «можлива лише недосконала порушена солідарність», **альтернативою якої може виступити лише новий тип корпоративної солідарності**, який виступить головним джерелом соціальної єдності.

Приділяючи особливу увагу договірним відносинам в поділі праці, Е. Дюркгейм бачив в цьому перспективи. Він вважав, що «всі суспільні відносини можуть звестися до контракту ... Договірне право цивілізованих народів має на меті забезпечення правильної співпраці тих, хто вступає у

відносини». Робота договірної системи буде ефективною лише тоді, коли громадська влада стежитиме «за виконанням укладених договорів ... ще, щоб в середній кількості випадків вони виконувалися добровільно».

Таким чином, Е. Дюркгейм, приділяючи велику увагу визначенню сутності професійних спільнот і їх ролі в підтримці солідарних відносин в суспільстві, одним з перших актуалізував соціологічний підхід до розгляду професійних феноменів. Фактично ототожнюючи поняття «професія» і «професійна група», Е. Дюркгейм дав життя підходу, який і до цього дня розділяється деякими соціологами. Надаючи величезного значення професійній етиці як критерію диференціації професійних груп, вважав, **що саме професійні спільноти, що володіють особливою професійною етикою і мораллю, сприятимуть інтеграції індивідуалізованого суспільства, підтримці соціальної солідарності.** Потрібно сказати, що послідовники Е. Дюркгейма, які розглядають поділ праці і професії як суто соціальні явища, внесли величезний вклад в розвиток соціології професій.

3. Професії в теорії К. Маркса

Дотримуючись ідеї економічного детермінізму, **К. Маркс вважав, що професії як особливі форми трудової діяльності з'являються в зв'язку з поділом праці та розвитком ринкових відносин, перш за все відносин обміну.** Так, відокремлення професій він пов'язував з переходом до виробництва продуктів праці не для власного споживання, а для ринкового обміну, і законодавчим закріпленням деяких видів діяльності. К. Маркс, не заперечуючи прогресивної ролі поділу праці, але вважав, що він веде не тільки до розвитку суспільства, а й руйнування його колективістських засад. Це руйнування, згідно з класиком, можливо лише **революційним шляхом, в результаті чого буде знищено старий поділ праці на розумову і фізичну працю, відбудеться заміна його на планомірну організацію суспільної праці з пропорційним розподілом робочої сили по галузях і дією закону**

зміни праці та скасуванням соціальних і посадових статусів, визначенням доходу від здійснюваної діяльності не залежно від її виду, а залежно від кількості і якості вкладеної праці і розміру сім'ї робітника.

Цікавило К. Маркса не тільки питання про сутність і генезис професій, а й питання професійного вибору. Він вважав, що вибір професії надзвичайно важкий, він повинен визначатися не стільки особистими устремліннями та інтересами індивіда, скільки суспільним благом. Класик вважав, лише та професія, яка відповідає нашому покликанню і яку ми фізично можемо виконувати, та, що дозволяє нам самостійно творити в своєму колі, не вимагає від нас негожих дій, дає можливість нести благо і сприятиме удосконаленню своїх сучасників, є самою кращою і дозволить досягти особистого вдосконалення. Професія ж, до якої індивід не має фізичних здібностей, ніколи не буде їм виконана гідно, що спричинить за собою тільки апатію або відчай, почуття соціальної марності. Правильно обрана професія дозволить людині зайняти те становище в суспільстві, яке більш йому відповідає і яке надасть йому можливість підняти себе і суспільство. **Багато ідей К. Маркса носили характер соціальної утопії, однак, в той же час вони стали методологічним підґрунтям для теорій неомарксистів.**

4. Покликання і професія в теорії М. Вебера

Підхід М. Вебера до розкриття сутності професії, з одного боку, можна вважати функціональним (професія - це «комбінація функцій індивіда, яка становить основу можливості отримання ним постійного доходу», з іншого боку, в роботах класика закладена альтернативна програма дослідження, яка служить відправною точкою аналізу для представників мікросоціологічного напрямку.

Наведемо деякі характеристики професій і професійних груп, які відзначені М. Вебером.

По-перше, **встановлення гранично широких меж професії**. На відміну від Е. Дюркгейма, К. Маркса, Т. Парсонса і Г. Спенсера, М. Вебер до складу професій включає будь-яке заняття, що дає заробіток, а такі ознаки, як рівень освіти, наявність етичного коду, тривалість здійснюваної діяльності, не є для класика обов'язковими характеристиками професії (це ознаки лише традиційних професій). Таким чином, в сферу наукових інтересів дослідника потрапляють і ті види занять, які не вимагають високого рівня освіти, але де виробляються «свої» знання, а навколо світу професійної діяльності складається свій особливий життєвий світ. Завдяки такому трактуванню професій в західній соціології до середини ХХ століття виділялося два основних напрямки вивчення професій. Представники першого досліджували власне професії, елітні види занять, що мали багатовікову історію становлення, а професіонали, які здійснюють ці заняття, володіли особливими знаннями, здійснювали соціально значущі функції, володіли специфічною професійною етикою і культурою тощо. Вчені другого напрямку займалися аналізом неklasичних видів діяльності представників фізичного і некваліфікованого розумової праці. Згідно з цим, **професії стали ділити на традиційні і нетрадиційні, власне професії, наполовину професії і не професії**.

По-друге, **зайнятість першочергово співвідноситься з потребами індивіда в отриманні коштів для існування, потреби ж суспільства виходять на другий план**. Примат альтруїстичного служіння громадським інтересам не співвідноситься з методологією індивідуалізму М. Вебера. Так, в роботі «Політика як покликання і професія» М. Вебер акцентує увагу на **двох способах входження індивіда в професію**, які, по суті, являють собою два діаметрально протилежні погляди на економічну сторону професії: **жити «для» або «за рахунок» професійної діяльності**, де перше співвідноситься з поняттям професійного покликання, служіння, без прив'язки до матеріальної цінності праці, а друге з поняттям гарантованого джерела доходу. У сучасному суспільстві, внаслідок загальної бюрократизації з ростом числа

посад і попиту на такі місця, які б були формами специфічного гарантованого забезпечення, тенденція до існування «за рахунок» професії, за М. Вебером, буде посилюватися

По-третє, **процес професіоналізації занять пов'язаний з проблемою раціоналізму.** Так, соціолог розглядав професіоналізацію як перехід від традиційного соціального порядку до сучасного типу суспільного устрою, де статус індивіда визначається раціонально осмисленими цілями його діяльності. Професіонал повинен самостійно вибирати шлях з можливих альтернатив, раціонально оцінювати свої перспективи, вибирати засоби, завдяки яким він зможе добитися успіху.

По-четверте, **ієрархічна організація професій покликана забезпечити підтримку професійних цінностей в зіткненні із світом.** Як вважав М. Вебер, професіонал в процесі професійної соціалізації змушений освоювати нову для себе систему норм, цінностей, символів і традицій, які служать таким собі засобом для розпізнавання «своїх». Професіонал дає обіцянку віддавати їм перевагу перед іншими нормативними і ціннісними системами. Згідно такому трактуванню, професія починає являти собою якийсь «аналог харизми», що дає право здійснювати недоступні для свідомості профана таїнства, при цьому зберігаючи право за професіоналом залишатися звичайною людиною.

За М. Вебером, професія - це сфера діяльності конкретного індивіда, реалізації його професійних здібностей. Багато ідей М. Вебера щодо соціології професій були підтримані і розвинені П. Сорокіним, який також значну увагу приділяв питанням сутності професій, їх впливу на процес формування деяких фізіологічних, психічних і соціальних особливостей у її представників, аналізу ролі професій в диференціації сучасного суспільства.

5. П. Сорокін про професії, професійні групи та професійну стратифікацію

Особливий інтерес представляють антропологічні погляди П. Сорокіна. Соціолог приходять до висновку, що, **по-перше**, професійна діяльність перетворює людину за своїм образом і подобою, а значить, **члени однієї і тієї ж професії подібні між собою** у багатьох відношеннях: і по фізичній структурі, і зовнішності, і по психічному складу. У них багато в чому схожі: ідеологія, переконання, смаки, симпатії і антипатії, образ і рівень життя, інтереси і прагнення - вся поведінка. **По-друге**, подібність поведінки, прагнень і інтересів осіб однієї професії забезпечує **«притягання» і солідаризацію їх один з одним** на ґрунті загальних подібностей та загальних інтересів. Таким чином, на думку П. Сорокіна, **представники професійної групи є носіями певних типових фізичних, психічних і соціальних характеристик, наявність яких обумовлена або вже наявними (наслідуваними) якостями і властивостями особистості, або набутими професійними деформаціями, які є результатом тривалого знаходження людини в певному професійному середовищі.**

П. Сорокін зазначає: «Професійна робота волею-неволею змушує людський організм пристосовуватися до неї. Постійне виконання її неминуче викликає атрофію непотрібних для цієї роботи органів і гіпертрофію або трансформацію органів, що потрібні для виконання професійних актів. Наведу приклади: розвиток і зміцнення мускулатури пальців і кисті руки у піаністів, огрубіння шкіри рук у осіб, що займаються «чорною» роботою (дрворубів, столярів, землекопів та т. і.), викривлення хребта у осіб, які багато часу проводять за письмовим столом, викривлення ніг у кавалеристів, значна деформація всього організму в атлетів, акробатів ...»

Відповідно до П. Сорокіну, і манера триматися, поводитися певним чином, говорити, одягатись - все це визначається заняттям і видає інформацію про людину, як представника тієї чи іншої професії. Так, соціолог вважав, що не тільки міміка та рухи, але і мова (способи вимовляння слів, своєрідна дикція, використовувані форми зв'язування і конструкції фраз, і, особливо, термінологія) дозволяє нам визначити професійну приналежність

нашого співрозмовника. «По мові майже кожен уважний спостерігач легко визначить: представником «м'язової» або «інтелектуальної професії» він є. Термінологія ж людини протягом досить тривалої розмови «видає з головою» його професію».

Як зазначав класик: «Професія деформує і весь психічний уклад професіонала, як в деталях, так і в цілому. **Ряд професій вимагає певних психічних властивостей від своїх членів.** Людина, що не володіє цими властивостями, не може потрапити в таку професію або, потрапивши, «за непридатністю» виключається з неї». Приклади: людина розсіяний не може бути хорошим скарбником або бухгалтером, людина щира і відверта не може бути хорошим дипломатом, грубіян і розпусник - хорошим педагогом, «не фанатик» - лідером релігійної секти чи крайньої революційної партії, особа, яку лякає кров, - хорошим хірургом і т. і. Психіка людини при тривалому перебуванні в професії деформується, змінюється сприйняття об'єктів і явищ, загострюється увага професіонала до тих предметів, які відносяться до його професії, змінюється процес мислення, який нерідко виражається в піднесенні своєї професійної діяльності над іншими видами занять. **В результаті психічної деформації, згідно П. Сорокіну, створюються «професійні типи», яким притаманний особливий «корпоративний дух», що виражається «в особливій професійній солідарності, в єдності інтересів, в схожості світогляду і в професійній етиці».**

Разом з цим, П. Сорокін відзначав і те, що вся поведінка людини, його рівень життя, його побут, його соціальний габітус позначені печаттю професії. «Професія людини зумовлює квартал його проживання, характер житла, обстановку квартири. Професія обумовлює величину наших доходів і витрат, а через це - обстановку, ступінь комфорту, характер білизни та одягу, характер нашої їжі, відвідуваних ресторанів ... театрів, масток або відсутність прислуги, своєї вілли, відвідування курортів». Згідно соціологу, **«професія прямо або побічно визначає всю поведінку індивіда: 1) бюджет часу людини, годинник вставання, годинник професійної роботи, годинник їжі,**

години відпочинку і сну, 2) його житло і обстановку останнього, 3) одяг, 4) його їжу, 5) його потреби і способи їх задоволення, 6) характер його розваг (шинок, ресторан, театр, кіно, читання книг і т. п.), 7) сімейний стан, 8) способи «підтримки знайомств» (візити, виїзди, відвідування «ділового суспільства») і саме коло знайомих (вчений крутиться в колі вчених, поет - серед поетів, студент - серед студентів, лікар - серед лікарів і т. д.), 9) способи дотримання конвенційних правил і професійної етики (ряд професій вимагає, щоб у її члена була прислуга, своя ложа в театрі, щоб зберігалася професійна таємниця та т. і.)».

Професія, по П. Сорокіну, дійсно штампує манеру поведінки людини. Чим довше людина займається своєю професією, то все більше ця печатка професії, тим вона більш рельєфна. Таким чином, П. Сорокін ставить **питання про професійні деформації**, про ті зміни, які накладає професія на своїх агентів.

Необхідно відзначити, що **тривалість перебування в професійному середовищі позначається на інтенсивності прояву професійних деформацій**. Так, П. Сорокін вважав, що ступінь їх прояву в професіях, що складаються з «потомствених і довічних членів», буде максимальною, навпаки, в професіях, які швидко оновлюють склад своїх членів, ступінь деформації і корпоративного духу буде менший; ступінь вираження професійних деструкцій буде різкіше у членів, що перебувають більш тривалий час в професії, ніж у членів-новачків.

Особливу увагу П. Сорокін приділяв **аналізу ролі професій в процесі соціального розшарування суспільства, соціальної стратифікації**. Він вважав, що: в силу схожості поведінки, прагнень і інтересів одно професійних осіб, останні будуть «притягатися» і солідаризуватися один з одним на ґрунті подібностей і інтересів; і навпаки, члени різко різних професій будуть взаємно чужими і навіть будуть антагонізувати один з одним в силу різкою їх гетерогенності, а часто і протилежності їхніх прагнень і інтересів ... Звідси і неминучість професійного розшарування

населення і неминучість боротьби різко різних між собою професійних груп . Раз члени однієї і тієї ж професії взаємно притягуються, а члени різних професій взаємно відштовхуються, то в силу такого тяжіння і відштовхування від часу появи різних форм професійної діяльності «людські молекули» повинні неминуче концентруватися в професійні групи, а між різними групами повинні з'являтися глибокі тріщини розшарування ... Принцип професійного розшарування і професійної деформації, в свою чергу, спонукає до висновку, що свідчить: у відповідній людській історії у **факті розпаду населення на: касты, стани, класи, «вищих і нижчих», «привілейованих і обділених», «володарів і підвладних», «аристократів і рабів», грала і продовжує грати свою роль професійна деформація, професійне розшарування і професійне поділ праці. Професійний поділ праці, з'явившись на ґрунті біологічної гетерогенності індивідів, саме в подальшому був джерелом соціальної нерівності і залишається їм до цих пір. Щоб знищити цю нерівність, крім інших причин, треба знищити деформуючу роль професії. А це радикально здійснимо тільки шляхом знищення професійного поділу праці (що є утопією) або - але тільки частково, - шляхом прискорення перегонки індивідів з професії в професію, чому знову-таки суперечить необхідність спеціалізації. До тих пір, поки буде більш-менш тривалим прикріплення людини до однієї професії, буде і нерівність, і антагонізм професійних груп, хоча і в пом'якшеній формі».**

Таким чином, **П. Сорокін обґрунтовував «нормальність» існування соціальної диференціації, відсутність професійної та соціальної рівності, що обумовлено особливістю особистостей, неоднаковістю представників різних професій.** Особливий внесок П. Сорокін вніс у вивчення питань професійної структури суспільства, однак більш докладно вони будуть розглянуті в параграфі, присвяченому професійної стратифікації і мобільності. Погляди П. Сорокіна на професію через призму мікропідходів і її трактування як професійної групи отримали продовження в наукових теоріях і дослідженнях багатьох зарубіжних і вітчизняних соціологів.

6. Т. Парсонс про професії та професійний комплекс

Професії, за Т. Парсонсом, - це структурні елементи сучасного суспільства. Згідно класику, професія або професійний тип - це «інституційна рамка праці, до якої внесені багато важливих соціальних функцій, особливо заняття наукою, професійною підготовкою і практичним застосуванням в медицині, технології, право та викладання». Таким чином, **в поле дослідження соціолога входили лише традиційні, елітарні, інституалізовані види діяльності.**

Т. Парсонс виділяв три **основні риси професії: наявність формальної технічної підготовки** (наявність диплома про відповідну освіту), **наявність навичок реалізації отриманих професійних знань** (досвід застосування отриманих знань на практиці), **наявність у професіоналів впевненості, що їх компетенція використовується в інтересах всієї соціальної системи.**

Головним атрибутом професії, згідно Т. Парсонса, **виступає пошук і передача знань, і в цьому сенсі професією «в самому чистому вигляді буде академічна професія.** Вона оточена кільцем професій, присвячених застосуванню знань до завдань громадського порядку (право), здоров'я (медицина), ефективності діяльності державних і приватних організацій (адміністрація), ефективного використання ресурсів поза соціальною сферою (технологія)».

Також як і Г. Спенсер, **Т. Парсонс вважав, що професії організаційно та інтелектуально виділилися з заняття священнослужителів.** Спочатку відбувся поділ професій на прикладні, які мали на увазі практичну реалізацію технічних компетенцій, і академічні, що концентруються на інтелектуальному знанні в рамках університетського світу. Так, поступова секуляризація інтелектуального знання спочатку поза університетами, а потім і всередині них, призвела до відокремлення освіти від церкви і освіченого духовенства. Потім, відбулась інтелектуалізація прикладних

професій як спроба представників даних видів діяльності отримати владний ресурс через володіння експертним знанням. В результаті цих процесів поступово відбулася конвергенція вищої освіти, інтелектуальних дисциплін і прикладних професій, що дала сучасному світові потужний професійний комплекс.

Парсонс значну увагу приділяв вивченню професійного комплексу як «сукупності занять, що концентруються навколо інтелектуальних дисциплін як елемента сучасної культурної системи» і характеристиці професіонала, як представника традиційної професії (лікаря, юриста, викладача та ін.), який володіє специфічним знанням, нормами професійної етики, який орієнтується не так на задоволення особистих потреб, але на служіння інтересам клієнтів і, в цілому, сприяє «суспільному благу» і підтримці соціального порядку.

Звеличуючи академічну професію, **Т. Парсонс виділяє в професійному комплексі університети**, оскільки саме вони виконують такі функції, без яких професійний комплекс був би нежиттєздатний, це: відтворення професіоналів; соціалізація індивідів в процесі навчання, засвоєння ними цінностей і норм своєї професійної групи; виробництво нового і передача наявного знання; регулювання ринку професійних послуг через видачу дипломів і сертифікатів; легітимацію професійного знання.

Таке безхмарне уявлення Т. Парсонса про професіоналів як інтелектуалів, що діють у своїй професійній діяльності згідно з прийнятими нормами «кодексу честі», орієнтованих на альтруїстичне служіння суспільству, і звеличення представників академічної професії, багатьма раніше жорстко критикували. Разом з цим, Т. Парсонс зробив значний внесок в розвиток методології вивчення професій і професійних груп, виявленні їх сутнісних характеристик і ролі в збереженні стабільності соціальної системи.

Контрольні питання

1. Як Г. Спенсер визначає поняття «професія», в рамках якого підходу класик трактує цей феномен? Простежте генезис професій відповідно до теорії Г. Спенсера.
2. Що являє собою поділ праці за Е. Дюркгеймом, яка його роль у виділенні професій і професійних груп?
3. Які показники повинні стати визначальними для індивіда при виборі професійного шляху відповідно до теорії К. Маркса?
4. У чому суть веберівського підходу до трактування професії? Які відмінності в характеристиці професій М. Вебера і Г. Спенсера, К. Маркса і Е. Дюркгейма? Що є «покликання» в теорії М. Вебера?
5. Яким чином, згідно П. Сорокіну, професія впливає на фізичний, психічний стан і соціальний стан професіонала? Чим обумовлена професійна стратифікація суспільства, які основні її форми?
6. Що таке професійна деформація за П. Сорокіним? Як і чому вона виникає? Наведіть приклади. Які риси, на вашу думку, можуть з'явитись у соціолога в результаті професійної деформації?
7. Що Т. Парсонс розумів під професіями, якими основними характеристиками володіють справжні професії? Що являють собою в теорії Т. Парсонса «професіонал» і «професійний комплекс»?

Тема 3. Сучасні соціологічні концепції професіоналізму

- 1. Макросоціологічна орієнтація в дослідженні професій.**
- 2. Мікросоціологічна орієнтація в дослідженні професій.**
- 3. Інтегративні теорії як підхід до аналізу професій.**

1. Макросоціологічна орієнтація в дослідженні професій

Згідно макросоціологічної дослідницької орієнтації, **професія - елемент механізму диференціації професійної діяльності; соціальний інститут; структурний елемент соціальної системи, що детермінує поведінку професіонала.** Яскравими представниками макросоціологічного підходу серед західних соціологів є: функціоналісти - І. Грінвуд, В. Гуд, Е. Дюркгейм, Г. Зіммель, У. Мур, Т. Парсонс, Г. Спенсер; неомарксистичні - Г. Браверманн, Г. Маркузе, Н. Пулантцас і представники неовеберянського підходу - М. Ларсон, К.Т. Лейт, М.Л. Феннелл, Е. Ебботт і ін. Розглянемо більш детально головні з них.

Функціональний підхід

Вельми детально проблему сутності професій і професійних груп розкрили представники функціоналістського підходу. Вони виділили такі **індикатори «істинних» професій і професійних груп.**

По-перше, виконання професіоналами соціально значущих функцій.

Згідно функціоналістам, *професії - це структурні елементи, основна функція яких зводиться до збереження єдності і цілісності соціальної системи.* Значним обмеженням функціонального підходу було те, що його представники в якості об'єкта вивчення вибирали лише «вільні» професії (лікарі, викладачі, науковці).

По-друге, абстрактне теоретичне знання професіоналів, придбане в процесі навчання і підтвержене документально. Функціоналісти вважали, що володіння спеціальними знаннями, «розумовою силою», володіння певними «інтелектуальними якостями» є основною ознакою професійних груп. Так само, на думку соціологів-функціоналістів, «експертне знання» має бути вплетено в інституційний контекст експертизи, має ставити і передавати нормативні стандарти в сфері свого «впливу» за допомогою освітньої системи. Наприклад, М. Вебер вважав, що професія - це така специфічна комбінація функцій, яка вимагає певного рівня навчання від індивіда. А.Т. Парсонс одним з критеріїв визначення професії, як особливої сутності, називав формальну «технічну підготовку професіонала, що супроводжується

інституціоналізованим контролем над адекватністю освіти щодо компетенції навчених індивідів». Таким чином, «експертне знання» має бути вплетено в інституційний контекст експертизи, має ставити і передавати нормативні стандарти в сфері свого «впливу» за допомогою освітньої системи. Отже, **функціоналістів розглядали професії як заняття, що вимагають тривалої і напруженої підготовки в рамках освітніх інститутів, які покликані сертифікувати знання і вміння майбутніх професіоналів.** Професійні групи - це колективні сутності, які об'єднують індивідів на основі специфічного знання та наділені правом здійснювати контроль за розповсюдженням цього легітимного знання за допомогою реалізації освітніх програм та видачі дипломів.

По-третє, можливість самостійно регулювати професійну діяльність (самоконтроль і професійна автономія групи). Функціоналістів представляли цю характеристику з позиції двох підходів. По-перше, професійна автономія розглядалася ними як *орієнтація професіоналів на соціальну закритість* (прагнення групи здійснювати легітимний контроль за процесом поширення експертного знання, якістю освоєння професійних ролей і їх реалізацією у професійній діяльності). По-друге, прагнення до автономії проявлялося в *бажанні професійної групи контролювати діяльність своїх членів через механізм позитивних і негативних санкцій* (встановлення та закріплення схвалюваних форм поведінки і мислення в етичному кодексі професії, засудження дій, що протирічать йому). Таким чином, функціоналістів вважали, що «ідеальний тип» професії конструється завдяки наявності певної міри автономності професійної групи від волі державних структур та інших професій; професійні групи представляють собою сукупність приватнопрактикуючих індивідів, об'єднаних в добровільні корпорації, контролюючі діяльність професіоналів.

По-четверте, наявність професійної етики (з тенденцією її закріплення в професійному кодексі) згідно функціоналістам - *це показник сформованості професії.* На їхню думку, «етичний код» грає важливу роль в конструванні

професії, оскільки містить в собі нормативно-поведінковий аспект, що дозволяє інституціоналізувати діяльність в статус власне професійної, а групи, яка відповідає нормам професійної етики, віднести до особливої професійної групи.

По-п'яте, превалювання етики служіння над прагненням до особистої вигоди. Функціоналістів часто ототожнювали професійну етику з «етикою служіння», альтруїстичним служінням суспільству, активністю, пов'язаною з безкорисливою турботою про благополуччя інших.

Однак деякі соціологи-функціоналістів ідею альтруїзму інтерпретували не як характеристику реальності професійного світу, а як ідеальний образ (ідеал служіння клієнту), який професійна група повинна підкреслювати, щоб громадськість вірила їй і сприймала її як орієнтовану на служіння. Альтруїзм не завжди властивий окремому професіоналу, але для групи є необхідною якістю, атрибутом, що конструюють «ідеальну модель» професії. Ступінь вираженості цих ознак функціоналістами інтерпретувалася як показник відокремлення професії від інших видів занять і як свідчення оформлення професійної групи в самостійну сутність.

Таким чином, *функціоналістський підхід дозволяє охарактеризувати професійну групу як групу, покликану виконувати певні соціально значущі функції. У свою чергу, право виконання цих функцій має бути підкріплено наявністю спеціальної освіти і високого рівня підготовки фахівців, а також їх орієнтацією на професійну автономію і дотримання норм професійної етики.*

Неомарксизм.

У теоретичну дискусію з функціоналістами з приводу того, які характеристики є визначальними у формуванні «ідеального» типу професії і професійної групи, вступають неомарксистичні. Будучи послідовниками багатьох ідей К. Маркса, який вважає, що в розвитку професій основну роль грає розвиток матеріального виробництва, а професійні об'єднання розглядаються їм через класову приналежність, детерміновану економічним принципом

(наявність / відсутність власності на засоби виробництва), а також поділяючи його погляди щодо сутності поняття «професія» і визначаючи його через такі категорії, як рід і вид діяльності, **неомарксист** задаються питанням про **роль професій і професійні групи у формуванні існуючої соціальної системи.**

Особливій критиці вони піддають ідею альтруїзму діяльності професіонала. **Альтруїстичні домагання професіоналів неомарксистами сприймаються як «маска», за якою ховаються корисливі дії в особистих цілях або в інтересах пануючого класу.** Так, професійні спільноти, по Г. Маркузе, депрофесіоналізуються, втрачають здатність ефективно і надійно виконувати складну діяльність, вони стають такими ж «технологічними спільнотами керованого населення», основне завдання яких зводиться до культивування інструментальної (технологічної) раціональності.

Основними характеристиками професій і професійних груп неомарксист називають **втрату професіями привілейованого статусу** в зв'язку зі зниженням професійної автономії (процес депрофесіоналізації і рутинізації праці професіоналів через його тихнологізацію і стандартизацію) і виконання професіоналами функцій контролю над свідомістю обивателів з метою підтримки існуючого соціального порядку.

Професійні групи, згідно Г. Маркузе, виступають трансляторами нових форм контролю: споживання, масової культури і сексуальності; вони сприяють формуванню соціуму «**комфортабельної несвободи**», покликаною культивувати існуючі відношення. Згідно Г. Ісландії, професіонали починають виступати в ролі агентів, контролюючих свідомість і поведінку власних клієнтів з метою збереження капіталістичного устрою.

У сучасному суспільстві **професії, згідно неомарксистам, виступають в ролі контрольованих спільнот**, які втратили колишній статус автономних і наділених владою професійних утворень. Наприклад, Дж. Мак-Кінлі і Дж. Арчесвіділяли деякі позиції, які професіонали втратили при посиленні

ролі держави: втрата впливу на процес навчання і встановлення критеріїв «входу» в професію і «виходу» з неї; втрата контролю за змістом, умовами і засобами праці; втрата впливу на клієнтів і рівень винагороди, що отримується від них.

Таким чином, професійні групи, згідно неомарксистам, - *це «знаряддя», які «приречені» втілювати в життя інтереси класу буржуазії та відтворювати капіталістичні відносини.*

Неовеберанській підхід.

В рамках макросоціологічного підходу має сенс розглянути погляди неовеберанців, які визначали **професії як монополії, а професійні групи як сукупності індивідів, які прагнуть до монополізації займаної ринкової ніші.** Основними **ознаками, що конструюють професію і професійну групу,** вони вважали: закріплених за групою місця в соціальній ієрархії; орієнтацію групи на заняття монополістичної позиції на ринку і соціальне закриття.

Ідея «монополії» була розкрита М. Ларсон. Вона говорила про можливість здійснення двох типів монополії: монополії статусу в системі стратифікації і монополії експертизи в ринковій системі. Згідно з першою позицією, професія - «особлива історична форма, яка встановлює структурні зв'язки між відносно високим рівнем освіти і бажаними соціальними позиціями або рівнем винагороди», отже, основними ознаками стратифікації є: рівень освіти і доходу, ставлення до влади і престиж. Виходячи з другої позиції, професія - це соціальне утворення, що об'єднує професіоналів, які домоглися монополії експертизи в деякій області. Така монополія на володіння особливим знанням і правом повного «легітимного судження» в певній сфері також обумовлює позицію і роль групи в професійній структурі суспільства. У продовження аналізу має сенс зупинитися ще на одному аспекті професійної монополії - це орієнтація на соціальне закриття групи, під яким М. Вебер розумів «процес обмеження доступу до певних ресурсів для всіх, крім кола обраних».

Хоча попередній аналіз частково торкнувся даної проблеми, вважаємо за необхідне акцентувати увагу на принципових моментах даної тези. Отже, практика соціального закриття пов'язана з монополізацією статусної групою будь-яких ресурсів влади і престижу - благ, послуг, можливостей, кваліфікаційних дипломів. Найчастіше «огорожі» піддається сфера освіти і знання. Цікаву точку зору озвучує Е. Ебботт. Він стверджує, що «академічні дисципліни і професійні групи часто пов'язані між собою, будучи як би представництвами один одного в двох паралельних «екологіях»-університетській та професійній»; подібні представництва Е. Ебботт називає «аватарами». Таким чином, професійна група за рахунок існування академічної аватари набуває можливість регулювати надходження нових кадрів в професію, може здійснювати контроль за пропозицією на ринку праці і розміром одержуваного доходу. У свою чергу, академічна дисципліна отримує від існування професійної аватари стабільний попит на свої послуги в сфері освіти і додатковий заробіток.

Зі сказаного ясно, що неовебереанці розглядають професійну структуру суспільства як засіб для вивчення соціального розширення; професійні групи визначаються ними як статусні, тобто як колективи, які мають таке становище в ієрархічній структурі і прагнуть до монополізації свого економічного, освітнього і владного статусу.

2. Мікросоціологічна орієнтація в дослідженні професій

Згідно класику соціології М. Веберу, професія - це сфера діяльності конкретного індивіда, реалізації його професійних здібностей. Це визначення лежить в основі трактування суті професії в рамках мікросоціологічного напрямку, який розробляли західні соціологи, прихильники антропологічного підходу - Б. Андерсон, частково П. Бурдьє і П. Сорокін; прихильники теорії

символічного інтеракціонізму - Г. Беккер, І. Гофман, У. Джемс, Дж.Г. Мід, Е.Ч. Хьюз, Дж. Еветтс; представники феноменологічного підходу - П. Бергер, Т. Лукман, А. Щюц.

В рамках мікросоціологічного підходу вважаємо важливим проаналізувати внесок представників символічного інтеракціонізму в вивчення професійних феноменів.

Інтеракціоністський підхід

Інтеракціоністський підхід передбачає аналіз професій і професійних груп з точки зору структурованого процесу інтеракцій (взаємодій), що виникають як у процесі професійної діяльності між різними суб'єктами (клієнт - співробітник, начальник - підлеглий, колега - колега і ін.), так і між професійною групою і суспільством в цілому. Професія, в даному випадку, «виступає в якості звичайного соціального ярлика, який виник в сфері поділу праці», а професійна група - група взаємодіючих в одному професійному середовищі індивідів, що володіють **наступними характеристиками.**

По-перше, професійна ідентичність. Відповідно до теорії Дж. Г. Міда, професія - одна з сфер соціальної взаємодії різних суб'єктів (клієнти, співробітники, представники громадськості і т. і.). При цьому під взаємодією Дж. Г. Мід розумів обмін символами культурних кодів (мова, поведінкові норми, цінності), завдяки якому формується ***професійна ідентичність групи - здатність людини сприймати своє життя і поведінку через співвіднесення їх з досвідом спільноти, членом якого він себе вважає.*** І. Гоффман бачив персональну ідентичність як спеціально створену конструкцію, призначену для охорони професіонала від незручностей в процесі спілкування з «значущими іншими». Дж. Еветтс під професійною самоідентифікацією розуміла розділений досвід і спільність бачення проблем і шляхів їх вирішення членами однієї групи. При цьому соціолог особливу увагу приділяє процесу збереження і культивування символів (мови, правил, звичаїв, цінностей) всередині професійної групи. Так, вона вважала, що ***ідентифікація***

постійно відтворюється членами однієї професійної групи завдяки загальній освітній базі, проживання професіоналами схожих ситуацій в робочій практиці, їх участі в діяльності професійних асоціацій і товариств, в яких вони формулюють і поширюють норми професійної культури. Таким чином, професійна самоідентифікація виступає не тільки як важливий показник стійкості внутрішнього світу людини, але і як суттєвий елемент соціального самовизначення особистості та професійної групи.

По-друге, сформованість професійної культури. Великий внесок у дослідження механізмів формування культури професійних груп вніс Е.Ч. Хьюз. Він пов'язував цей процес з отриманням спеціальної освіти, завдяки якій «профан», відмовляючись від обивательської культури і ролі обивателя, набуває професійну культуру, роль і статус професіонала. В цілому, Е.Ч. Хьюз вважав професійну культуру одним з головних індикаторів оцінки сформованості професіонала і професійної групи. Професійна культура - це свого роду професійний етикет, слідуючи якому професіонал позиціонує себе в світі обивателів.

По-третє, узгодженість і схожість рольових очікувань для всіх членів професійної групи. При цьому якщо У. Джемс, розвиваючи теорію соціального Я, говорив про те, що «людина бере участь у безлічі різних груп і має стільки ж різних соціальних Я», то Д. Мід, ввівши в соціологію таке поняття, як соціальна роль, вважав, що кожна людина грає в повсякденному житті безліч ролей, вміло міняє маски в залежності від того, з ким, за яких умов і в якій сфері відбувається взаємодія. Пізніше цю ідею розвине І. Гофман.

Отже, І. Гофман в рамках драматургічного підходу, в основі якого лежить порівняння повсякденного світу з театральною дією, під професійною спільнотою розумів групу людей, що діють подібно акторам на «сцені», використовуючи «декорації» і «навколишнє оточення» для створення певних вражень у «публіки». Виходячи з цього, І. Гофман трактує *професійну*

поведінку як «органічний ритуал», який зобов'язує фахівця «дотримуватися правил вистави, в чії секрети він присвячений завдяки своїм професійним обов'язкам».

Маска - личина соціального актора, яку він «одягає» при грі, виконанні тієї чи іншої соціальної ролі. І. Гофман вважав, що оскільки індивід виконує безліч соціальних ролей, йому доводиться приміряти на себе різні маски, які, врешті-решт, приростають до обличчя індивіда і стають його більш справжніми Я, ніж те уявне Я, яким він хоче бути. Саме тому **маска професіонала нерідко приростає до нього і супроводжує його все життя.** Навіть виходячи за межі поля своєї професійної діяльності, професіонал видає себе через безліч професійних деструктивних проявів (дій, жестів, особливостей мови та ін.). Згідно І. Гофману, структура соціальної ролі складається з наступних частин. Так, прийнято виділяти рольовий припис - вимога до особистості, яка запропонована, задана суспільством або конкретною соціальною групою, організацією або соціальним інститутом. А також рольове очікування - те, що суспільство очікує від особистості при виконанні соціальної ролі. Ще одна структурна одиниця ролі - це рольове виконання - те, як особистість виконує роль (якісно або неякісно). Важливим є те, наскільки рольове виконання відповідає рольовим приписам і очікуванню. У зв'язку з тим, що рольові очікування не завжди відповідають рольовому виконанню, виникають рольові напруги і рольові конфлікти.

Критерієм сформованості професії, по І. Гофману, є узгодженість і схожість рольових очікувань всіх осіб, які перебувають в окресленому колі професійної взаємодії, як професійного співтовариства, так і клієнтів і обивателів. І. Гофман говорить: «будь-який індивід, що володіє певними соціальними характеристиками, має моральне право очікувати від інших відповідного поводження і оцінки ... індивід, який сигналізує іншим про наявність у нього певних соціальних характеристик, зобов'язаний бути тим, ким він себе проголошує». В такому випадку **основне завдання професіонала зводиться до підтримки сформованого соціального образу професії за**

допомогою форм професійної самопрезентації, контролю «переднього» і «заднього» плану взаємодії. Якщо з якихось причин публіка бачить задній план взаємодії, то можна вважати, що соціодрама провалена.

Професія, в даному випадку, виступає в якості звичайного «соціального ярлика, який виник в сфері поділу праці»; «системи таємних знаків», «символів», код яких не завжди доступний і зрозумілий стороннім, але є зрозумілим і значущим для кола втаємничених. Г. Беккер також розглядав професію як деякий почесний символ (конвенційні уявлення про істинність професії), але «символ» - це лише «ідеальна» модель, яку створило суспільство, це проект, який підтримує образ того, якими слід бути професіям і професійними групами, а значить, **«символ» не є точною копією реальності.** Так, члени професії не є в рівній мірі компетентними; фактичні відносини клієнтів і професіоналів відрізняються від рольових приписів; в кожній професії є особи, які відступають від норм професійної етики; практики, які займаються професійною діяльністю, не настільки автономні, вони обмежені або бажаннями клієнтів, або вимогами неформальних організацій, або бюрократичною системою, всередині якої вони працюють.

Таким чином, Г. Беккер, як і інші представники інтеракціоністського підходу, розглядаючи професію як символ і співвідносячи цей «ідеальний» конструкт з реальними практиками, приходять до висновку, що сьогодні символ професії переживає трансформацію і перестає бути адекватним орієнтиром.

Феноменологічний підхід.

Продовжуючи аналіз професій і професійних груп, коротко висвітлимо їх суть в рамках феноменологічного підходу. Дослідник Є. М. Зуєва заявляє, наприклад, що професійне середовище є відносно замкнутим і самодостатнім життєвим світом, воно вбудовується в повсякденну реальність людини і багато в чому її визначає. При цьому професійна ідентичність і подібність смислових

структур, якими оперують представники однієї професійної групи, є основними показниками сформованості особливого життєвого світу професії.

Відповідно до поглядів представників феноменологічного підходу, **професійна реальність є інтерсуб'єктивною, вона створюється в процесі безпосередньої взаємодії індивідів в просторі професії.** Працівники є носіями специфічного знання про професійне середовище, яке вони займають, саме тому входження новачків в професію можливо тільки при повному засвоєнні цього знання. Таким чином, конструювання професійного життєвого світу постійно пов'язане з процесом вторинної соціалізації, спрямованим на засвоєння «культурного зразка» та інституційного контексту діяльності.

А. Шюц вважав, що ідентичність професіоналів виражається у використанні однакових конструктів типізації та самотипізації. Він прийшов до висновку: чим більше інституціоналізовані і стандартизовані моделі поведінки, тобто чим більше вони типізовані і соціально санкціоновані за допомогою законів, правил, норм, звичаїв, традицій, тим більша ймовірність їх адекватної інтерпретації та досягнення бажаних цілей. Отже, **професійна група виступає як сукупність індивідів, зайнятих певною професійною діяльністю, які використовують ідентичні соціальні механізми для освоєння і конструювання професійної реальності.**

З вище сказаного можна зробити висновок про те, що **представники мікросоціологічного підходу під професією розуміли сферу діяльності конкретного індивіда; «уявна спільнота», що базується на загальній символіці та ідентичності; «символ», «соціальний ярлик» або «ідеальний» конструкт, який не завжди відповідає реальним практикам; «життєвий світ», який конструюється професіоналами. Професійна група в рамках даного підходу трактується як група взаємодіючих індивідів, включених в рамку соціального простору професії.**

Антропологічний напрямок

Більшість соціальних антропологів не визначали межі професійного співтовариства тільки за формальними індикаторами (наявність спеціальної

освіти; членство у професійній асоціації; орієнтація групи на альтруїстичне служіння і ін.), як це робили прихильники функціонального підходу, а вважали за краще проводити аналіз самосвідомості його членів, їх уявлень про приналежності до цієї спільноти. В такому випадку на перший план їх досліджень виходили такі характеристики груп.

1. Наявність у членів професійного співтовариства своєрідних фізичних, психічних і соціальних характеристик, присутність яких обумовлена або вже наявними (наслідуваними) якостями і властивостями особистості, або набутими професійними деформаціями, які є результатом тривалого перебування людини в певній професійному середовищі.

2. Наявність професійної ідентичності або подібних уявлень про спільність. Згідно з концепцією «уявної спільноти» Б. Андерсона професійна ідентичність конструюється завдяки орієнтації професіоналів на загальні символи (норми, цінності, спосіб життя та ін.). **Символічне конструювання спільноти і простору професії,** як вважав Б. Андерсон, здійснюється різними групами: людьми, які є абонентами даної професії в даний час; тими, хто тимчасово не працює в цій сфері (поки вони не втратили самоідентифікацію і зараховуються іншими представниками професії до числа колег); людьми, що вже вийшли на пенсію; знаковими або міфологізованими фігурами («батьки-засновники», легендарні особистості, які сприймаються в якості культурного зразка або, навпаки, відхилення від ідеалу професії). Отже, «множинність суб'єктів, що визначають за собою будь-яку приналежність до професії, дає підставу розглядати ідентичність як свого роду підсумок різноманітних впливів і індикаторів, що дозволяють визначити межі професійного співтовариства, приналежність до нього і місце в ньому».

3. Наявність сформованої професійної культури. До елементів професійної культури відносяться: знакові коди (атрибути, речі, символи, фольклор); соціально-поведінкові аспекти (прийняті моделі спілкування, норми, стереотипи поведінки); стійкі фонові знання (специфіка здійснюваної практики, знання «правил гри»).

Оскільки ідентичність, габітус, самосвідомість членів професійних груп - важливий предмет аналізу антропологів, можна зробити висновок, що **даний підхід дозволяє побачити професію «з позиції діяча», її представника.** У загальному вигляді під професією розуміється «уявна спільнота», що служить свого роду загальним символом, навколо якого складається колективна ідентичність професійної групи. У свою чергу, під професійною групою або професійним співтовариством розуміються колективи, об'єднані на основі ідентичних фізичних, психічних і соціальних характеристик, схожих уявлень про спільність, з якою вони себе ідентифікують, які дотримуються норм і слугують єдиним цінностям, відбитим у професійній культурі.

3. Інтегративні теорії як підхід до аналізу професій

В сучасній соціології відбуваються спроби «інтеграції» макро та мікросоціологічних підходів. Досить вдалу спробу їх поєднання запропонував **П. Бурдьє.** Цей соціолог, діючи в межах конструктивістського-структуралістського підходу, здійснював **аналіз соціального статусу професії та професійної групи як результату впливу соціальної структури, що трансформується так і як результату діяльності самої групи.**

При розкритті сутності підходу П. Бурдьє до трактування професійних феноменів для нас становлять інтерес два найважливіших поняття його теорії: **«габітус» і «капітал».** Під «габітусом» розуміється певний спосіб дії, «інкорпорований» продукт історичних практик, який утворює системи схильностей сприйняття і дії, сформований під впливом соціальних умов і середовища. Це система «структурованих структур ... які породжують і організують практики і уявлення, які об'єктивно пристосовані для досягнення певних результатів, але не припускають свідомої націленості на ці результати і не вимагають особливої майстерності ... Вони можуть виконуватися колективно, не будучи продуктом організованого дії диригента». В даному випадку підкреслюється саме здатність габітусу з'єднувати світ «структур» і

світ «індивіда»: «Габітус, продукт історії, виробляє індивідуальні та колективні практики - знову історію - відповідно до схем, які породжуються історією».

За П. Бурдьє, **основу соціального статусу професіоналів складає символічний капітал (престижність виду діяльності, особиста репутація).** Його наявність викликає «довіру, визнання влади тих, хто зайняв відповідне положення». Саме символічний капітал наділяє співтовариство професіоналів експертною владою у вирішенні певного кола завдань, що виділяє групу з інших професійних груп і відрізняє професіонала від інших представників професії (напівпрофесіонали, любителі і ін.). Однак, оскільки капітал має таку властивість як конвертованість, то кожен його тип має однаково високою значимістю для професійної групи.

Таким чином, в загальному вигляді **професії, з точки зору П. Бурдьє, - це продукти практик (схеми мислення і діяльності професіоналів); соціальні структури, які конструюються агентами, що займаються однією професійною діяльністю, при цьому їх дії також визначаються «структурами» (інкорпорованими продуктами історичних практик).**

Професія - це поле професійної діяльності агентів, які займають, відповідно до наявного у них капіталу, ту чи іншу позицію в ньому і грають, відповідно, ту чи іншу роль всередині цього поля («домінуючий» агент або «претендент» на статус домінуючого агенту).

Професійні групи - це сукупність агентів, що володіють одним габітусом (система схем сприйняття, оцінювання та відтворення практик, система схильностей, загальних для всіх агентів одного і того ж середовища) і включених в одне поле соціального простору (структурований простір позицій, для кожної з яких властивий той чи інший обсяг капіталів і влади); професійна група - група індивідів, що мають подібний економічний, культурний, символічний і владний капітал і володіють однаковим професійним статусом.

Представники однієї професійної групи, згідно П. Бурдьє, наділені подібним обсягом капіталу, що виступає в наступних формах: економічний (матеріальні блага, гроші, які допомагають зайняти вигідну позицію в полі), культурний (освіта, що підтверджується дипломами; культурний рівень, знайдений людиною в процесі соціалізації) і символічний капітал (відображає авторитет і репутацію агенту - це довіра, це влада, надана тим, хто отримав досить визнання, щоб бути в змозі вселяти визнання).

На відміну від наведених раніше визначень поняття «професійна група» ця дефініція в повній мірі відображає суть досліджуваного нами феномена. Вона дозволяє не тільки визначити професійну групу через деякий набір характеристик, притаманних професіоналам (дохід, специфічне знання, автономія, престиж, професійна етика і культура, влада і ін.), але і врахувати роль «структур», що впливають на дії індивідів в процесі конструювання професії і професійної групи, саме через «дії» професіоналів визначити групу в професійному просторі.

При цьому відзначимо, що значним обмеженням використання інтегративної теорії П. Бурдьє є складність її застосування для аналізу нових, таких, що тільки формуються професійних феноменів (видів діяльності і професійних груп), оскільки професійні «структури» (поле професії, габітус професійної групи) тільки створюються, їх характеристики не завжди очевидні і доступні розумінню дослідника.

Контрольні питання

1. У чому сутність макросоціологічного, мікросоціологічного і інтегративного підходів до визначення сутності професій?
2. Як визначаються професії в рамках функціоналістського підходу?
3. У чому специфіка неомарксистського підходу при аналізі професій і професійних груп?
4. Які сутнісні риси професій виходять на перший план аналізу представників неовеберовського підходу?

5. Які характеристики визначають статус професіонала в рамках інтеракціоністського підходу?

6. У чому суть феноменологічного підходу до професійних феноменів?

7. Що являє собою професія і професійна група по І. Гофману? Що сигналізує про сформованість професії згідно І. Гофману?

8. Як співвідносяться і розкриваються поняття «габітус», «поле», «капітал» при тлумаченні професійних феноменів в концепції П. Бурдьє?

Тема 4. Історичні закономірності становлення професійної діяльності

1. Зародження трудової діяльності

2. Античність і перші ознаки професійної праці

3. Класичні професії в середньовічній Європі.

4. Професія як соціальний інститут. Формування професійного комплексу

1. Зародження трудової діяльності

Еволюція праці так само тривала, як і еволюція людського суспільства. Її виникнення не було раптовим і випадковим. Як явище, яке сьогодні прийнято називати працею, вона сформувалась в особливих соціальних умовах в результаті появи в суспільстві специфічної форми взаємодії і задоволення потреб - обміну. Сталося це на зорі людської історії. Всі попередні часи - це епоха до трудової діяльності.

Природа людини - в соціальності, людина - не біологічна, а соціальна істота. **Використання сил природи і стихій (наприклад, вогню для захисту від тварин, освітлення, приготування їжі)** дозволяє далі розвиватися людській спільноті, накопичувати соціальний досвід і вибудовувати причинно-наслідкові зв'язки. Звичайно, вогонь сприймається людиною як особлива міфічна сила, вона наділяє його особливими магічними властивостями і ознаками. У багатьох міфах древніх народів вогонь спочатку належав богам і тільки потім був викрадений у них людиною. Вогонь служив і засобом

соціалізації - саме навколо вогню збиралася примітивна громада. Використання вогню в процесі антропогенезу за важливістю можна поставити в один ряд з оволодінням навичками виготовлення знарядь. Жодна тварина не здатна підпорядкувати собі природну стихію, тим більше таку грізну, як вогонь. Використання вогню, за даними археології, починається не раніше 1,5 млн років тому. Але, швидше за все, в той далекий час тільки деякі стародавні люди використовували вогонь, в Європі археологічні дані свідчать про те, що Людина прямоходяча (*Homo erectus*) стала використовувати вогонь постійно набагато пізніше, тільки останні 300 тис. Років.

Спочатку вогонь міг бути взятий стародавніми людьми в момент випадкових лісових пожеж, але є свідчення, що **вогонь штучно добувався** (тертям і висікання). І це початок розвитку і застосування свідомих зусиль - знань і умінь - **як протопрофесійної техніки**, а також те, що ця техніка з видобутку і збереженню вогню згодом передавалась з покоління в покоління. Це суттєва відмінність від інстинктивної трудової діяльності, властивої як тваринам, так і людині. Деякі антропологи вважають, що саме приготування їжі на вогні сприяло становленню Людини розумної (*Homo sapiens*). Клод Леві-Стросс недвозначно заявляв: "Людство починається з кухні". Приготування їжі на відкритому вогні (за допомогою шампура або вертіла) або на нагрітих каміннях це справжній людський труд, складний і багатогранний. Він передбачає свідоме, закріплене в традиції або звичаї, використання природної сили для задоволення однієї з найважливіших потреб людини - потреби в харчуванні.

За допомогою вогню людина змогла використовувати в якості основи харчування білкову їжу, адже в сирому вигляді м'ясо в шлунку людини не перетравлюється. Це, по-перше, розширило харчової горизонт стародавньої людини - вона отримала велику ступінь свободи, тепер її виживання залежало не тільки від збирання рослин, горіхів, бульб і коріння, а й від полювання; по-друге, білкова їжа давала більше енергії, що давало

можливість активної діяльності (в тому числі освоєння територій з несприятливим кліматом); по-третє, білкова їжа надає необхідні речовини і мікроелементи, що було вкрай корисно для розвитку мозку. Так **споживання м'ясної їжі, разом з рослинною, за допомогою вогню сприяло розвитку людини і його трудових функцій.**

Одною з **найважливіших умов розвитку трудової діяльності є мова.** У першій половині ХХ ст. вчені стали говорити про "твариноподібний характер праці", тобто що людина, як і всі примати, використовує і навіть виготовляє знаряддя праці, ці знаряддя служать для задоволення людських потреб, але все-таки необхідні деякі інші умови, які дозволять цей інстинктивний працю перетворити на справжню людську трудову діяльність.

Дуже цікава теорія була розроблена російським істориком Б. Ф. Поршневим, який доводив, що головною відмінністю людини від інших антропоїдів є друга сигнальна система - тобто мова. Праця, згідно Поршневу. Була виключно соціальною діяльністю і не могла розвиватися поза системою комунікацій. Тому мова виступає головною умовою розвитку трудової діяльності. Але мова також сприяла розвитку свідомості, людина стала раціонально мислити за допомогою мови, слова і пропозиції стали одиницями мислення (вже трирічні діти здатні створювати пропозиції з трьох слів).

Оксфордські генетики в 2001 р дійсно підтвердили гіпотезу Поршнева - ген FOXP-2, що відповідає за мову у людини, відрізняється від аналогічного у горил, шимпанзе і орангутангів. Саме розвинена мова як система комунікації відрізняє людину від інших істот, і антропоїдів в тому числі. У чому відмінність мови людини? Адже всі тварини так чи інакше спілкуються. Але мова людини, на відміну від знакової системи комунікацій тварин, набагато більше розвинена, її головна відмінність - багатство знаків або синонімічні.

З точки зору соціології, найважливішим фактором розвитку трудової діяльності є **соціальна організація стародавніх людей.** Людина належить

до соціальних тварин, її первісна соціалізація не сильно відрізнялася від соціальності приматів. У ХІХ ст. навіть соціологію пропонували будувати на основі зоосоціології - загальної науки про поведінку тварин, але тепер ми знаємо, що соціальне життя людини відрізняється від існування колективних тварин, і приматів в їх числі.

У суспільствах людей статевий **диморфізм** (відмінність чоловічих і жіночих особин) не розвинений, різниця в розмірі близько 10%, що істотно відрізняється, наприклад, від горил, де самки набагато менше самців. У тварин з розвиненим статевим диморфізму швидше спостерігається полігінія - гаремна структура соціального життя (знову у горил), а з нерозвиненим - моногамія. Однак для людей характерна скоріше не довічна, а серійна моногамія, яка до сих пір широко поширена в існуючих понині примітивних племенах. Вона означає, що полігінія поширена дуже обмежена (не більше 5% чоловіків мають більше однієї дружини); звичайна ситуація - один чоловік, одна жінка в сім'ї; але довічна моногамія характерна не більше, ніж для 20% нар; більшість змінюють партнерів один-два рази за життя.

Серед такої серійної моногамної сім'ї виникав **стійкий поділ праці на чоловічий і жіночий** - чоловіки займалися полюванням, жінки збиранням і приготуванням їжі (в зв'язку з цим роль жінки істотно зростає). Між чоловіком і жінкою в сім'ї створюються міцні зв'язки, довірчі відносини, пов'язані спільною турботою про потомство.

Сучасна соціологія наполягає - всі складні моделі поведінки (материнство, самозбереження, праця і т.і.) передаються людині за допомогою виховання і навчання.

Але в чому ж все-таки принципова відмінність соціальної організації життя людей від соціальної організації життя тварин (наприклад, приматів)? Справа в тому, що тварини - соціальні істоти, а ось люди - ультра соціальні. Як і в випадку мови, так і в разі соціальної організації - люди навчилися так гнучко трансформувати і розвивати види і типи соціальних відносин, що ніякій групі приматів їх не наздогнати. У примітивній соціальній групі

можуть бути як демократичні, так і деспотичні моделі організації; ті або інші форми сім'ї (моногамія, серійна моногамія, полігінія, поліандрія); виробляється величезна кількість культурних форм діяльності, звичаїв і традицій. Все це робить соціальну організацію людини дуже гнучкою, адаптивною, здатною ефективно пристосуватися до будь-яких змін зовнішнього середовища. Талкотт Парсонс у визначенні суспільства, на відміну від всіх інших типів спільнот і соціальних груп, називав **фактор найвищої адаптивності** як основний і системоформуючий. Така соціальна організація сама виступає продуктивною силою, навіть без всяких знарядь праці. Наприклад, полювання залежить не тільки від знарядь – списів або луків зі стрілами, але, перш за все, від злагодженої і чіткої роботи соціального організму.

Витоки виникнення трудової діяльності людини обумовлені кількома чинниками: використанням сил природи і стихій, розвитком мови, появою соціальної організації життя людини. Праця людини, виникає за умови досить складної соціальною організації, при якій відбувається передача навичок і навчання видам праці від одного покоління до іншого. Сама соціальна організація і є головна продуктивна сила в первісному суспільстві. Праця як досить складна діяльність передбачає в якості своїх джерел наявність системи раціонального мислення і розвиненою комунікативної системи (мови). Нарешті, людська праця виникає тоді, коли людина починає не просто пристосовуватися до умов мінливого навколишнього середовища, а сама починає формувати своє власне навколишнє середовище, тобто виробляти і відтворювати суспільство.

2. Античність і перші ознаки професійної праці

Антична цивілізація (в широкому сенсі - весь древній світ, у вузькому - тільки Стародавня Греція і Рим), починає свою переможну ходу в епоху

неоліту, приблизно 10 тис. років тому. Саме тоді відбувається революційне перетворення кочових товариств мисливців і збирачів в осілі суспільства хліборобів. Нові види праці, а з ними і професії, що зароджуються забезпечили такий злет продуктивності, таке зростання додаткового продукту, що сталася справжня демографічна революція, населення стало стрімко зростати. З'явилися нові форми поселення - села (спочатку родові поселення, потім сусідські) і міста (найдавніші міста на одному місці - Єрихон в Ізраїлі, 8 тис. років); нові форми соціальних інститутів - замість родової громади - держава, власність, патріархальна сім'я; нові форми соціальної організації праці - рабство; виникають різні форми поділу праці і професій. Успіхи античної цивілізації просто вражають і навіть неймовірні

Для економічної соціології антична цивілізація цікава через масове поширення рабської праці як основної продуктивної сили суспільства. Яскраво вираженим проявом економіки, заснованої на рабській праці, є Римська імперія, хоча багато принципів ведення господарської діяльності в ній були запозичені у греків часів розквіту полісів (VI-V ст. До н.е.). Раби були основою античної економіки і дуже великим соціальним класом суспільства. І хоча вони становили однорідну групу, все ж продуктивний потенціал господарства ґрунтувався на їхній праці, і він був найважливішим джерелом розвитку суспільних інститутів, науки і культури, економіки, обміну, торгівлі і, звичайно ж, сфери праці.

З цієї ж причини дана епоха становить інтерес і для соціології професій. У період розквіту античної цивілізації **стався потужний розвиток в поділі праці та почалась інституціоналізація великої групи професій.** Для цього були свої причини.

Історія Античності може бути представлена як зміна декількох епох у розвитку праці і її спеціалізації. Умовно їх можна розділити на три типи:

- 1) родове господарство (микенська культура);
- 2) феодалну організацію економіки та суспільства;
- 3) економіку, засновану на грошовому обігу.

1. Родове господарство (микенская культура). В цілому Античність охоплює період з XVI ст. до н.е. і до V ст. н.е. Її початок був покладений поширенням микенської культури (за назвою міста Мікени), що тривала до епохи гомерівської поезії (1300-1000 рр. До н.е.). Їй були характерні невеликі поселення землеробів, які вели осілий спосіб життя і здійснювали колективне виробництво і розподіл продуктів для підтримки свого існування.

Ніякого розподілу трудових обов'язків або спеціалізації, а також існування професійного війська, як це було в Середні століття в Європі, у представників тієї культури не існувало. Дії робилися в міру виникнення необхідності, що не приводило до їх розподілу між представниками роду. Проте, в сільському господарстві чітко простежується поділ діяльності на землеробство і скотарство, хоча, зауважимо ще раз, що представники роду поєднували цю діяльність, тобто вона не була строго закріплена за різними людьми.

Панував статевий та віковий поділ праці, характерний для ранньої осілої економіки, де найбільш фізично витратну і життєво небезпечну діяльність, таку як робота в полі і лісі, випас худоби, виконували чоловіки. Жінки здійснювали допоміжні функції, працювали на кухні, мололи ручним млином зерно, займалися рукоділлям: пряли, ткали, вишивали, в загальному, були зайняті надомною роботою.

Таким чином, **в сільському господарстві був відсутній суспільний поділ праці і будь-яка визначеність в організації професійних груп.**

Зачаткова професійна диференціація існувала тільки в ремісничій діяльності. Ремесло ще тільки почало формуватися в самостійну галузь, так що було представлено поєднання ремесла і землеробства в руках одного виробника. Але досить швидко, приблизно до XIV в. до н.е., якщо судити по безлічі ремісничих артефактів, датованих XIV-XII ст. до н.е., реміснича праця стала відокремлюватися від усіх інших видів.

Особливість етапу розквіту микенської цивілізації полягає в тому, що об'єктом ремісничої діяльності все більше стають метали, обробка яких на

протязі всієї історії була провідним ремеслом цього народу. На мікенську культуру доводиться пізня фаза епохи раннього металу - бронзовий вік. З бронзи створювалися найрізноманітніші предмети. Це були знаряддя землеробства, якість яких (міцніші в порівнянні з міддю) сприяла зростанню продуктивності праці, також кошти для ремесла і будівництва, нарешті різноманітні побутові речі. В цілому ж, в ремісничому виробництві використовувалося найрізноманітніше сировину - дерево, глина, камінь, пісок, золото, срібло і навіть залізо.

Поступовий розвиток і спеціалізація ремесел формував всі передумови професійної приналежності до них певної частини населення. З'являються сім'ї, які спеціалізуються на певному виді праці, ця спеціалізація починає успадковуватися від покоління до покоління.

Більш того, розвиток одних ремесел вів до виникнення інших. Так, з'являються все більш регулярна мінова торгівля, торговий флот і моряки, буденними стають сухопутні перевезення вантажів, в яких використовується худобу, з'являються купці.

Подібна організація господарства поступово трансформується в другий тип, феодалний (з XI по IV ст. до н.е.

2. Феодална організація економіки та суспільства. На початковому етапі цього періоду відбувається відкат до натуральних принципам господарювання. Багато інновації в економічному житті виявляються загубленими. У тому числі це стосується і перспектив професійного поділу праці. Історики називають безліч причин громадського регресу, серед інших - тривала посуха і виснаження сільськогосподарських земель; переселення народів і війни, а також зміна видів зброї і матеріалів, з яких воно виготовлялося.

Процес формування єдиної економіки, а з нею і диференціація професійної діяльності, починається з відродження аристократичної влади над великими земельними наділами.

Панування аристократії над підпорядкованої масою підігрівалася прагненням до багатства і розкоші. Такий розклад привів до трансформації політичних відносин влади. На зміну панування царів прийшло панування феодальної аристократії. Великі землевласники мали свої двори зі свитою залежних людей, які і харчувалися разом з ними, і були воїнами. Маєток за сприятливого перебігу подій, як правило, став потім політико-економічним центром, об'єднуючи кілька сіл. Кожне маєток було самодостатнім, тобто він виробляло все, що було потрібно для життя.

Домашнє господарство шляхетних панів включало численних працівників, слуг і спійманих або куплених рабів. Також селянин міг мати слуг і наймитів, які допомагали йому в здійсненні найрізноманітніших господарських робіт - сівба, оранка, випічка хліба, столярні роботи, ткацтво, прядіння тощо. Рабовласництво ще не набуло широкого поширення. Працівники, які обробляли землю, навіть ті з них, хто був полонений або мігрував з інших територій, були формально вільними, з тією лише відмінністю, що їх праця піддавався контролю: вони отримували завдання, повинні були виконувати вказівки, досягати встановленого для кожного з них результату, віддавати частину виробленого продукту.

З укрупненням земельної власності і поширенням економічних принципів виробляти більше, ніж потрібно для споживання, акценти змістилися в бік примусу сільських працівників. Примус звузив коло виконуваних обов'язків, визначивши кожному кордони спеціалізації.

З найбільш талановитих селян виділяються ті, хто починає присвячувати більше часу ремісничій діяльності та спеціалізуватися на ній, застосовуючи і розвиваючи професійні навички та творчість в своїй праці. Можливо, саме з цієї причини ремісники мали набагато більшу свободу і незалежність в порівнянні з селянами.

У кожному селі можна було виявити достатню кількість працівників, що займаються відмінним від землеробства працею - ковалів, гончарів, мулярів, теслярів, музикантів, віщунів, лікарів. Всі ці люди були вільні ще й тому, що

не вели осілий спосіб життя. Вони постійно рухалися від одного села до іншого або, якщо вони володіли особливою майстерністю, запрошувалися спеціально.

Таким чином, зміни, що відбувалися в домашній економіці, а саме підвищення продуктивності і поділ праці, дали поштовх до професіоналізації окремих соціальних груп і визначили подальше розкладання домашнього господарства і формування умов для переходу до продуктивної економіки.

3. Економіка, заснована на грошовому обігу. Третій етап розвитку античної економіки - з V-IV ст. до н.е. і аж до 395-476 рр. н.е. - знаменує собою загальне поширення грошового обміну і заснованої на ньому економіки.

З збільшенням значення грошей активно розвивається торгівля, яка привносить суттєві зміни в усі сфери господарства і, перш за все, в сферу самої торгівлі. Ще однією важливою умовою розвитку торгового ремесла стала транспортування не тільки готової продукції, а й сировини. Основним продуктом, що ввозиться в Грецію, було зерно. Але існували й інші види сировини, які вже в Греції перетворювалися в готові до вживання і експорту продукти. Виникнення переробки сировини як самостійного виробництва також стимулювало поширення ремісничих майстерень як основи економіки. Багато з них були орієнтовані на експорт, виробляли шерсть, одяг, килими, які переправлялися в Італію, держави Північної Африки та Близького Сходу.

Завдяки виробництву металевих виробів, зброї, прикрас ремісники отримували популярність за межами грецьких полісів. Особливого значення набули гончарні вироби. В одній гончарній майстерні можна було виявити працівників кількох професій - гончара, майстра з випалювання, художника, вазописця, скульптора.

Природно, ремісничі майстерні (ергастерії) належали вільним виробникам, які залучали до виробництва своїх дітей і родичів. Але розвиток ремесел вимагало більше робочої сили. І так як в основному

використовувався ручна праця, продуктивність досягалася за рахунок збільшення чисельності працівників. Таке збільшення було можливе тільки за допомогою використання рабської праці. З VII ст. до н.е. раби і рабині стали природним атрибутом ремісничих виробництв, почав розвиватися інститут работоргівлі.

Виробництва, в яких використовувалася рабська праця, були найрізноманітнішими: борошномельне, пічне, ткацьке, прядильне, суконне, гончарне, шкіряне, а також обробка металів, виробництво меблів, ламп, мазей, музичних інструментів і т.і.

За переліком представлених в той час ремесел можна судити про різноманітність виконуваних видів праці, а так як в ремісничій етиці греків була присутня спадкоємність поколінь, можна зробити висновок, що перелік інституалізованих професій був дуже великий.

Крім ремісничих майстерень, в той період починають поширюватися виробництва, за своєю організацією нагадують мануфактури. Особливо активно вони розвивалися в епоху ранньої Римської імперії. Слід зауважити, що це були великі виробництва, що включали в себе 100 і більше рабів. У них **праця однієї або декількох професій припускала кілька спеціалізацій**. Наприклад, в пекарнях виробляли не тільки хліб як продукт для продажу, а й борошно. Виробництво хліба було розкладено на окремі трудові операції. Протягом доби одні обслуговували млин, інші змушували тісто, треті формували хліба. Потім торговці складали готовий хліб на візок і транспортували за призначенням.

Популярною в Афінах стає професія кухаря, його наймають на ринку поденно для приготування святкового обіду. Ремесло кухаря скоро починає вважатися мистецтвом, наприклад половину поросяти смажать, а другу варять, а шлунок його начиняють дроздами, свинячими матками, яечними жовтками і т.і. Виникає і спеціалізація кухарів - тепер одні готують тільки рибу, інші - ковбаси, а треті, як боги, вміють підсмажити яечню.

А що ж відбувалося в сільському господарстві? З поширенням грошового обміну стала рости частка господарств, орієнтованих на продаж сільськогосподарської продукції, виробленої в промислових масштабах: оливок, винограду і вовни. При екстенсивному розвитку господарства і ручній праці потрібно дедалі зростаюча кількість робочої сили. Це були раби, які, на відміну міських рабів, не мали ніякої кваліфікації і використовувалися виключно для самого примітивного ручної праці.

Очевидно, що при подібній організації праці складно говорити про будь-яку професіоналізацію. Розподіл операцій серед некваліфікованих рабів ґрунтувався на їх фізіологічних даних. Мислитель Античності, який вивчав ведення сільського господарства і організацію праці рабів, Луцій Юній Модерат Колумелла зазначав, що найсильніший раб повинен орати, оскільки потрібно багато зусиль, пов'язаних з натиском на плуг. У виноробстві в більшій мірі слід використовувати високих і несильних працівників. Все це ще раз підкреслює, що серед рабів в сільській місцевості ніякого професійного поділу праці не існувало, проте і в сільському виробництві ми все ж виявляємо професії **керівні та виконавчі**. Також як праця робітника, праця наглядача-воїна (лат. Praepositus) або раба-керуючого (лат. Villicus) вимагає виконання певного набору функцій, до того ж потребує професійних знань і кваліфікації.

Зародження і поширення професійної діяльності в античній цивілізації в основному було пов'язано з розвитком виробництва і торгівлі, а перехід від натурального господарства до економіки, організованої на суспільному розподілі праці, був опосередкований трансформацією натурального обміну в грошовий. У зв'язку з тим що основна продуктивна сила була представлена в сільській місцевості, а основними промисловими товарами були продукти землеробства, міське господарство не змогло стати гегемоном економічного розвитку. Незважаючи на прогресивні тенденції в сільському господарстві і в міському ремеслі, професійний поділ праці не перетворився в інститут

розвитку і стратифікації суспільства. Як видається, це було неможливо саме через принципи економіки того часу, яка була заснована рабській праці.

Умови, коли міська економіка в особі ремісників почне визначати розвиток сільського господарства, виникнуть лише в Європі в епоху класичного Середньовіччя. Тоді професії почнуть визначати не тільки економічний, а й суспільний устрій.

3. Класичні професії в середньовічній Європі.

Середньовіччя вважається класичною епохою формування і розквіту професійної діяльності. Саме в цей період з'являється безліч професій, що зберегли свої унікальні риси аж до сьогодення часу. Їх поширення по всьому світу однозначно вказує на домінування західного типу економіки. Однак інституціоналізації професійної діяльності в класичну епоху Середньовіччя передували досить тривалий підготовчий період, іменовані істориками як раннє Середньовіччя, коли Європа V-XII ст. була підпорядкована принципам натурального господарства.

Поділ праці в епоху раннього Середньовіччя

У проміжок часу між заходом античної цивілізації і виникненням ремісничих цехів, що тривав приблизно сім століть, на західноєвропейській частині континенту практично повсюдно панувала аграрна економіка. У певному сенсі було зроблено крок назад до натуральних форм господарювання, але неправильно було б вважати, що всі досягнення античної епохи виявилися втраченими. Різноманітні знання в галузі землеробства та виробництва були збережені колишніми колоніями Риму.

Для початкового етапу Середньовіччя був характерний общинний уклад, сімейне виробництво організовувалося родинними або сусідськими групами. Спільно було простіше обробляти землю, протистояти природі і ворогам,

зберігати колективне ціле. З цієї причини в громадах того часу ми не знаходимо будь-яких форм суспільного розподілу праці.

Ремісничя і землеробська праця, як правило, здійснювалась одним господарством у міру того, як в цьому виникала необхідність. Розподіл цієї діяльності був досить умовним і визначався зміною пір року. У весняний, літній та осінній періоди роботи в основному були пов'язані з землеробством (вирубка лісів під посівні площі, культивування землі, догляд за городом і садом, посівні роботи, полив, жнива і заготівля провізії). Взимку селяни переважно займалися ремеслом (виробництво і ремонт інвентарю, ремонт будинків і сховищ). Таким чином, ремісничє і сільськогосподарське виробництво виступало в якості єдиного сімейного або домашнього господарства.

У той час праця була розділена за статевими та віковими критеріями. Головний працівник - чоловік - як більш розвинений, перш за все фізично, обробляв землю, засівав поля, збирав урожай. Далі завданням жінки була кінцева доробка виробленого чоловіком, створення такого продукту, який безпосередньо міг бути спожитий членами сім'ї. Саме такий розподіл обов'язків характерний для патріархального типу сім'ї.

Селянам, які жили общинами, завжди доводилося бути готовими захищати свої землі. Але поєднання праці і військової діяльності було вкрай важким. З поширенням вотчинного укладу функція захисту земель стає прерогативою феодалного війська. З числа селян, які, наприклад, як у давніх германців, отримували свободу, формувалися військові загони, покликані захищати землі і служити феодалу протягом практично всього життя. У розпорядженні кожного сеньйора в залежності від розмірів феодалу знаходилося до декількох сотень васалів. Саме вони стали представниками першої професії, яка затвердилася в епоху раннього Середньовіччя **професії військового.**

Зміст професійного війська та підтримання його боєготовності вимагали постійних витрат, які визначали соціально- економічний порядок феодальної організації. Він був заснований на тому, **що селянина**, який обробляв землю сеньйора, зобов'язували віддавати частину виробленого врожаю для підтримки феодального господарства.

Ще однією соціальною групою були власне кріпаки, що нагадували за своїм становищем рабів, які працювали виключно на двір пана і отримували від нього утримання. Останні не були в повному розумінні слова селянами, оскільки в їх завдання входило обслуговування феодального війська і замку-фортеці, що розташовувався в центрі феодального маєтку. Фортечні, тобто ті, хто працювали при фортеці, здійснювали найрізноманітніший працю з її обслуговування. **Фортечні стали першими, хто почав спеціалізуватися з ремісничої діяльності.** Вони займалися будівництвом, виробництвом різноманітних виробів з дерева і металів, включаючи зброю і обладунки для війська. Потрібно зауважити, що різноманітність матеріалів і способів роботи з ними, а також різноманітність вироблених речей змушували працівників спеціалізуватися на певних ремеслах, заглиблюючись і вдосконалюючись у своїх професійних навичках.

Ті ж тенденції були характерні і для кріпаків, які працювали при монастирях. Взагалі, **в господарському плані монастирі епохи раннього Середньовіччя мали багато спільного з феодальними маєтками.** У їх розпорядженні також перебували кріпосні (монастирські) селяни, що обробляли землі, що належать монастирю, а також створювали різноманітну ремісничу начиння.

До X ст. праця кріпаків була різноманітною і розподіленою за професіями. Наприклад, в найбільшому середньовічному монастирі Святого Галла в 820 р були представлені наступні ремесла і ремісничі спеціальності:

- ремісники харчового виробництва - мельник, пекар, м'ясник;
- ремісники з виготовлення одягу - прядильник, ткач, закрійник, , кожевеник, швець;

- столяри і теслярі - колісний майстер, коваль, виробники мечів і щитів;
- будівельники - тесля, каменяр..

Єдине, що відрізняло працю кріпаків від праці вільних ремісників міст, - їх діяльність здійснювалася в рамках відразу декількох професій.

Таким чином, в епоху раннього Середньовіччя серед ремісників закладаються основи професійного поділу праці. До початку класичної епохи Середньовіччя професії вже сформовані і закріплені за ремісничими сім'ями. І хоча етика ремесла існує ще тільки в зародковій формі, в наявності всі форми суспільного поділу праці.

Формування етики професійної діяльності в епоху пізнього
Середньовіччя

Епоха класичного Середньовіччя знаменується формуванням міського ладу, поширенням і, в кінцевому рахунку, домінуванням міської економіки. Місто як спільність, утворена відділенням ремесла від землеробства, засновує свій розвиток на безперервному підвищенні продуктивності, що виявляється можливим лише завдяки розвитку міського господарства, стимулюючого обмін і забезпечує селян все більш досконалими засобами праці.

Таким чином, міське ремесло стає пріоритетним в економічній, правовій та культурній структурі середньовічного суспільства, закріплюючи за собою статус пануючого над сільським господарством виробництва. Його домінування визначено безліччю факторів: збільшенням чисельності населення, зростанням продуктивності сільської місцевості, розвитком міст, а також стандартизацією заходів, поширенням ринків, торгівлі та грошового обміну. Але, мабуть, найбільш значущим фактором, що зумовив гегемонію ремесла, стало різноманітність його професійних форм, здатних не тільки задовольняти потреби різних середньовічних верств суспільства, але, що набагато важливіше, активно розвивати різноманітність цих потреб.

У Німеччині XIII в. "майже всюди зустрічаються одні і ті ж основні види ремісників: пекарі, ковалі, золотих справ майстри, теслі, каретники, кушніри, кожум'яки, шевці, сідлярів і шорники, столяри, гончарі, каменярі, фарбарі, шаповали, мідники, а незабаром також і малярі, ливарники, м'ясники і ткачі ... у XIII-XV ст. існує кілька міст, що мають більше 10-20 визнаних ремісничих спілок (в Базелі - 15, в Страсбурзі - 20, в Магдебурзі - 12, в Данцигу - 16, в Лейпцігу і Кельні - 26, у Франкфурті-на-Майні в 1355 г. - 14, в 1387 - 20, в 1500 р - 28, в 1614 р - 40, в 1564 г. - 41, у Відні в 1288 г. - 50, в 1463 г. - 66, в Любеку в 1474 г. - 50, в Брюгге в 1368 г. - 59, в 1562 р - 72). Деякі з цих спілок включають в себе, звичайно, різного роду ремісників. А якщо рахувати окремо також і промислові професії, які мають тільки окремих представників в місті, що не володіють правом складання спілок, включаючи сюди всі види особистого промислу, як, наприклад, цирульників, музикантів, танцюристів, носіїв, і т.і., то протягом 200-500 років в містах кількість професій, які прагнуть до відділення, можна вже рахувати сотнями.

Отже, з XII ст. **ремесло стає головною продуктивною силою середньовічної економіки**, розвиваючи все її сфери. Ремісники починають створювати унікальні вироби, виробництво яких було неможливе в сільській місцевості. Крім того, в майстернях формується особливе ставлення до праці, коли працьовитість, професіоналізм і талант переплітаються в одному творчому пориві працівника, так не властивому селянинові з його генетичним сприйняттям праці як покарання.

Формування професіоналізму цілком залежало від творчих здібностей ремісника, його таланту до здійснення певного виду праці. Художнє чуття розвивало не тільки практичні навички, а й формувало успадковані професійні знання.

Природним чином прерогатива якості і мистецтво володіння майстерністю стримували ремісника в рамках його професійного простору, перешкоджали зміні праці. Так що професійна приналежність запозичувалася

і підтримувалася наступними поколіннями. Обов'язковою умовою існування ремісничої майстерні була професійна спадкоємність поколінь.

Новий досвід здобувався під час процесу праці випадково, але всякий раз позитивний результат закріплювався в свідомості виробника і вже як надбання конкретного ремісника передавався його послідовникам у формі професійного знання.

Останнє не було формалізовано і уявлялося у вигляді традицій, будучи сполучною ланкою поколінь. Етика ремісничих професій формувалася на традиціях, але їх передача від одного покоління до іншого мала жорстку регламентацію. Жоден ремісник не міг стати майстром, не пройшовши шлях учня і підмайстра. Таким чином, передача знань передбачала обов'язкову практичну підготовку, що виступало гарантією кваліфікації майбутнього майстра. В. Зомбарт називав це "найважливішою ознакою ремісничої організації", оскільки глава ремісничого виробництва, крім відповідальності за якість своєї праці, брав на себе відповідальність і за професіоналізм підготовлених ним працівників. Його обов'язком перед суспільством була підготовка учнів, які за своїми професійними навичками і знаннями були б принаймні тотожні своєму вчителю. У плані наступності поколінь це, безумовно, являло **етичний аспект професії**. Діяльність сукнороба або шкіряника, муляра чи теслі, шевця або коваля ґрунтувалася на особистому досвіді і традиціях, що накопичувався століттями передавався від діда до батька, від батька до сина. І цей досвід, а разом з ним професійні знання і секрети ремесла формували в свідомості працівників повагу до таїнств ремісничої праці, наповнюючи її надприродним божественним змістом. Передане протягом багатьох століть з покоління в покоління "чисто індивідуальне мистецтво" сформувало у своїх представників почуття приналежності до певної професії, так що ремісничі традиції, які переймалися учнями, являли собою не тільки найбільш вдалий спосіб забезпечення свого існування, а й обов'язок продовжити справу батьків.

Етичні норми ремесла визначили майбутнє професій, не тільки інституціоналізувавши їх в сучасному суспільстві, але розвинувши особливе шанобливе ставлення до професіоналів. Як і раніше, оволодіння спеціальними знаннями, професіоналізм і майстерність у праці цінуються суспільством і припускають високий соціальний статус.

Історія професій дозволяє говорити скоріше не про економічні, а про соціальні першопричини їх виникнення і поширення. Всякий раз саме суспільні зміни формували і давали поштовх до розвитку спеціалізації. Надалі вона закріплювалася в господарській діяльності, нормах життя і традиціях народів, визначаючи процеси задоволення людських потреб. Важливо, що прагнучи задовольняти потреби, професійна діяльність сама ставала причиною їх розвитку. І ось до примітивних потреб забезпечення життєдіяльності стали додаватися потреби зовсім іншого ґатунку. Вони набагато різноманітніше і пов'язані з кооперацією, розвитком зв'язків, новими відкриттями, поширенням культури і, нарешті, самою працею. Починаючи з перетворення природи, людина потім звертається до соціальної і економічної діяльності, іншими словами, до виробництва і відтворення суспільства, в тому числі і професій.

4. Професія як соціальний інститут. Формування професійного комплексу

Розвиток суспільства має закономірний характер. Це виражається в існуванні законів суспільного розвитку. **Поділ праці є одним з таких законів. Згідно з цим законом розвиток праці відбувається через виділення більш дрібних видів праці в рамках більшого виду з подальшим закріпленням кожного виду, що відособили за окремим працівником.**

Механізм дії закону поділу праці заснований на накопиченні знань і умінь в рамках будь-якого виду праці. Саме розвиток поділу праці, його ускладнення і вдосконалення може служити найважливішим критерієм історичного прогресу. Поділ праці створює можливість для досягнення більш

високої продуктивності праці і тому веде до зростання суспільного багатства. Найчастіше поділ праці розглядають як якісну диференціацію трудової діяльності, яка набирає обертів у міру розвитку суспільства і приводить до відокремлення і співіснування різних видів діяльності.

Професійний поділ праці виражає відмінність між людьми за їх спеціальною підготовкою та особливим заняттями.

Починати говорити про професійний поділ праці можна тоді, коли самі професії оформилися як соціальний інститут. Тут важливо врахувати два моменти, що відносяться до розуміння сутності професії. Якщо ми мислимо професію в широкому контексті як деяку діяльність, що має спеціалізацію, яка передбачає знання того, як її треба здійснювати (технічні вимоги), корисну для суспільства, а також безпосереднє виконання цієї діяльності в часі і просторі працівником, то в цьому випадку ми можемо говорити про появу перших професій ще в античному суспільстві. Праця ремісника, воїна, вченого-філософа і т.і. цілком вкладається в наведені вище вимоги. Однак зі строго наукових позицій ця діяльність буде швидше протопрофесійною, ніж власне професійною. Чому? Тому що в сучасному світі професії як соціальний інститут вже сформувалися, а це означає, що ними (професіями) пройдено процес інституціоналізації. Інакше кажучи, є в наявності певний комплекс ознак (елементів), що задовольняє вимогам, які ми сьогодні ставимо до такого явища, як професія.

Які зовнішні умови необхідні, щоб говорити про можливість **формування професій як соціального інституту?** Треба визнати, що це досить тривалий процес в історії, перш за все, західних суспільств, оскільки саме там, раніше ніж де б то не було, починає розвиватися інститут професій.

1. **Це зміна економічних умов і виникнення капіталізму** , тобто товарно-грошових відносин в більш розширенні масштабах.

2. **Виникнення відкритого суспільства** , так як закрите (або станове) суспільство прагне до самозбереження, а не до саморозвитку, індивідуальне мислення змушене підкорятися колективній свідомості. У цих умовах

формування повноцінного професійного комплексу було неможливо, оскільки люди володіли вродженим статусом і ніщо не могло змінити їх положення в суспільстві.

(Поняття "відкрите суспільство" і "закрите суспільство" ввів Карл Поппер (1902-1994) для опису культурно-історичних і політичних систем, характерних для різних товариств на різних етапах їх розвитку.

Закрите суспільство - тип суспільства, що характеризується статичною соціальною структурою, обмеженою мобільністю, нездатністю до інновацій, традиціоналізмом, догматичною ідеологією.

Відкрите суспільство, за К. Поппером, - тип суспільства, що характеризується динамічною соціальною структурою, високою мобільністю, здатністю до інновацій, критицизмом, індивідуалізмом і демократичною ідеологією.

Закрите суспільство схильне до спеціалізації, а відкрите - до творчості.)

3. **Накопичені знання.** Практичні, прикладні знання і вміння людство накопичувало всю свою історію. Згодом з цих знань починає складатися теоретична база, на основі якої можна проводити навчання майбутніх працівників-фахівців. Саме ці знання в сукупності формують наповненість професійної практики особливою логікою, здоровим глуздом і змістом, зовні непомітними, але без яких не може існувати жоден вид діяльності.

4. Важливий критерій пов'язаний з **формальною передачею знань в стінах навчальних закладів**, а не від покоління до покоління, не по професійній лінії від майстра до підмайстра, як це було в попередні часи. Ця вимога пов'язана з **появою університетської освіти**, без якої було б неможливо говорити про повноцінну інституціалізації професій.

5. Вітчизняний дослідник Г. Б. Корабльова зазначає, що завершення процесу інституціалізації професій неможливе без **виділення і суспільного визнання професійних спільнот**, що відрізняються спільністю професійних інтересів, ціннісних орієнтацій, зразків поведінки і всього способу життя.

Розвиток професії ніколи не починається зі створення асоціації. Поява професійної асоціації, спілки, гільдії, особливої організації, яка об'єднує представників даної професії, буде ознакою зрілої професії. Процес цей

відбувається поступово: спочатку з'являється певна кількість людей, що займаються одним і тим же видом діяльності, вони використовують спеціальні знання у своїй роботі і одночасно беруть участь у формуванні єдиної бази знань, що спирається на опрацьовану і прийнятну теоретичну основу. З ростом числа людей, що працюють в обраній сфері, формується і база знань. Область діяльності все більше набуває рис автономної області, що відрізняють її від інших областей. Зрештою в результаті руху до самоорганізації створюється професійна асоціація.

Професійні об'єднання прагнуть до монополізації влади в своїй сфері. Цьому служать стандарти професійної діяльності, етичний кодекс та система сертифікації. Сутність монополізації влади полягає в тому, що професійна асоціація відкрита виключно для представників професії та орієнтована на роботу для них.

Становлення професії як соціального інституту в XVIII-XIX ст. передбачає, перш за все, взаємозв'язок професії і освіти. Формальна освіта включає в себе теоретичне і практичне навчання, а також засвоєння цінностей, способу життя певної професійної групи.

У XIX ст. професії стали відносити до занять, що передбачають попереднє тривале навчання, в результаті якого видавався дозвіл на здійснення професійної діяльності. Це було зроблено з метою створення монополії на професійну діяльність, регулювання ринку праці та виключення тих, хто не відповідав вищезазначеним вимогам.

Сучасні підходи до розгляду процесу професіоналізації засновані на розумінні багатовимірності цього процесу, що має соціальний і особистісний рівні. На соціальному рівні професіоналізація є соціальний процес, що характеризується змінами в професійному житті суспільства. В ході розвитку виникають нові професійні види праці, в процесі самоорганізації поступово народжуються статус професії. Особистісний рівень професіоналізації відображає формування та розвиток професіоналізму особистості, становлення людини як професіонала.

З позицій інституційного підходу професіоналізація на соціальному рівні є процес інституційного становлення професії і формування її ознак. У будь-якому спеціалізованому виді діяльності для набуття статусу професії спостерігається **процес інституалізації, який пов'язаний з наступними етапами :**

1) поява суспільної потреби в спеціалізації діяльності для більш ефективного задоволення суспільних потреб;

2) формування спеціальних вимог, норм і стандартів, що характеризують даний вид діяльності;

3) визначення характеру спеціальних здібностей, знань і навичок індивідів, необхідних для виконання даного виду діяльності;

4) поява методів і способів виявлення таких здібностей і навчання спеціальним професійним знанням, прийомам і навичкам;

5) формування стимулів і мотивів заняття саме цим видом діяльності на рівні як індивіда, так і суспільства в цілому, що пов'язано з престижем професії та знаходить відображення в здатності даного заняття бути основним джерелом доходу;

6) виділення певних професійних інтересів, цінностей, норм, стилів і зразків поведінки, професійних ролей, які сприяють згуртуванню людей за ознакою приналежності до даної професії і конкретної професійної спільності;

7) поява особливих професійних організацій для захисту цих інтересів (професійні об'єднання, спілки тощо).

Завершується цей, спочатку спонтанний і неорганізований, процес освітою і визнанням з боку громадськості професійних спільнот (асоціацій), характеристики яких включають в себе не тільки набір загальновідомих атрибутів (єдність характеру і змісту праці, наявність спеціальних знань, загальних прийомів і способів професійної діяльності та ін .), а й спільність професійних інтересів, ціннісних орієнтацій, зразків поведінки і способу життя в цілому. Формування і подальше постійне відтворення всіх

перерахованих і інших ознак і характеристик як раз і забезпечується інститутом професії.

На додаток до вже перерахованих ознак можна додати:

- набір специфічних трудових функцій;
- створення організацій, що здійснюють професійну діяльність;
- розвиток системи підготовки професійних кадрів;
- поява методів і способів оцінки кваліфікації фахівців, які здійснюють професійну діяльність;
- розроблений кодекс професійної етики;
- соціальний статус професії.

Ознаки професії самі по собі ще не забезпечують її функціонування як інституту. Для цього необхідно, щоб норми, правила і стандарти професійної діяльності стали надбанням внутрішнього світу особистості фахівця, були інтерналізовані ним. Процес інтерналізації професійних норм, закріплення їх у свідомості людини і перетворення у внутрішні світоглядні установки відбувається в ході професійного розвитку, вищим ступенем якого є формування професіоналізму. Професіоналізм в даному випадку розглядається як узагальнена типова модель (образ) професіонала і стійка нормативна схема, що відображає вимоги професії як інституту до людини - представника цієї професії.

В якості основних типових характеристик, якими повинен володіти професіонал будь-якій області діяльності і які можна уявити як критерії професіоналізму, виділяються психологічний, гносеологічний (когнітивний, інтелектуальний), практичний (продуктивний), аксіологічний (ціннісний), емоційно-вольової компоненти. Зміст і співвідношення цих компонентів визначається специфікою професії.

Х. Віленський на основі емпіричних досліджень запропонував модель історичного аналізу становлення професійної діяльності, засновану на п'яти послідовних етапах розвитку ознак (характеристик):

- повний робочий день;

- поява професійних навчальних закладів;
- поява професійних асоціацій;
- закон про професійну практику;
- етичний кодекс і захист прав клієнтів.

У XXI ст. професійний ринок праці, зайнятості та послуг відчуває на собі стирання всіляких кордонів і набуває рис транснаціональності. На нього впливають і демографічні зміни, і розширення можливостей здобуття вищої освіти. Процес появи нових професій, що не володіють класичними рисами незалежності, престижності і т.і., прискорюється. Все це, безумовно, накладає відбиток на те, що ми розуміємо під професією в сучасному світі. Якщо ми говоримо про професії як соціальний інститут XXI ст., то повинні зазначити, що це вимоги, які сформувалися більше століття тому.

Сучасне суспільство змінює характер суспільного розподілу праці: звичне розподіл на сфери матеріального і духовного виробництва для вивчення відмінностей між професійними групами втрачає свій колишній сенс. І в першій, і в другій сферах, що забезпечують відтворення суспільства в цілому, основною умовою і чинником розвитку стане інтелектуальний капітал.

Контрольні питання

1. Охарактеризуйте соціальну організацію стародавніх людей та поділ праці, який у них існував.
2. Назвіть найважливіші умови розвитку трудової діяльності у стародавніх людей.
3. Опишіть епохи Античності в контексті розвитку праці і її спеціалізації.
4. Охарактеризуйте зародження і поширення професійної діяльності в античній цивілізації.
5. Які професії з'явилися у період Середньовіччя?
6. Проаналізуйте процес формування етики професійної діяльності в епоху пізнього Середньовіччя.

7. Які зовнішні умови необхідні, щоб говорити про можливість формування професій як соціального інституту?
8. Охарактеризуйте етапи процесу інституалізації професій.
9. Які зміни відбуваються в інституті професій у нас час?

Тема 5: Соціально професійна структура українського суспільства

1. Соціально-професійна структура українського суспільства
2. Повні професіонали, напівпрофесіонали та нові професіонали
3. Професійні адаптація і мобільність
4. Престиж і статус професій: поняття, практика прикладних досліджень

1. Соціально-професійна структура українського суспільства

Професійна структура – це сукупність соціальних груп, критерієм виділення яких є розподіл працівників на підставі їхньої приналежності до певного виду діяльності (професії), а також система взаємозв'язків між цими групами. Професійна структура базується на професійному розподілі праці, що відображає виробничо-технологічну сторону і функціональний зміст праці. В результаті професійного розподілу праці відбувається процес відособлення професій, а усередині них – виділення спеціальностей.

Професійна структура перебуває у взаємозв'язку з соціальною структурою суспільства, оскільки професійний розподіл праці тісно пов'язаний з його суспільним розподілом. Тому її часто розглядають як соціально-професійну структуру. Професійний розподіл праці пов'язаний з усіма видами суспільного розподілу праці, особливо з галузевим і кваліфікаційним. Звідси щільний взаємозв'язок з галузевою структурою. Кожній галузі економіки відповідає певна група професій. Існують професії, що є загальними для декількох галузей («наскрізні» професії). Разом з професійною структурою галузей і сфер господарської діяльності виділяють професійну структуру регіонів (територій) і окремих підприємств.

Соціально-професійна структура є досить динамічною. З часом у суспільстві виникають нові професії, відбувається постійне зростання спеціальностей і занять. Дещо повільнішими темпами має перебіг зворотний процес – природний процес відмирання застарілих професій. Відбувається звуження або розширення професійних груп за кількістю працівників, змінюється місце цих груп в ієрархії професій.

Найтрадиційнішими підставами для класифікації професій можуть служити: **характер праці** (професії переважно розумової і переважно фізичної праці; чи ручної, механізованої і автоматизованої праці); **складність виконуваної роботи**, що вимагає певного рівня кваліфікації працівника (професії висококваліфікованої, кваліфікованої, малокваліфікованої і некваліфікованої праці); **характер виконуваних функцій** (професії допоміжні, обслуговуючі, основні).

В основу класифікацій професій можуть бути закладені різні критерії залежно від дослідницької мети, засад і рівня групування професій. Так, відмінність між зайнятими фізичною і розумовою працею у західній соціології традиційно дістає відображення у термінах «робітничий клас» і «середній клас», «синьокомірцеві» і «білокомірцеві» працівники. Термін «синьо-комірцевий робітник» стосується тих, хто зайнятий фізичною працею і має відрядну чи погодинну оплату, а термін «білокомірцевий працівник» застосовують до зайнятих професійною чи відносно рутинною офісною й адміністративною працею в секторах зайнятості нефізичною працею, котрі отримують за свою працю фіксовану заробітну плату.

Професійні класифікації призначені для відображення розподілу професійних груп, виділених зазвичай на основі критеріїв рівня кваліфікації та спеціалізації. Попервах класифікатори цього типу розробляли статистичні агенції окремих країн, і вони мали національно-специфічний характер, проте два останні десятиліття простежується тенденція щодо уніфікації фіксування професійної належності індивідів як у статистичних, так і в соціологічних масивах. Так, від 60-х років минулого сторіччя посилюється інтерес до

порівняльних соціальних досліджень, що актуалізувало розробку єдиної методології. Зокрема, для оптимального порівняння масивів різних країн було створено міжнародні стандарти для ідентифікації професії, галузі, статусу зайнятості, освіти тощо. Міжнародна організація праці (МОП) перебрала на себе відповідальність за розробку й впровадження цих стандартів. Останніми десятиліттями була створена й набула значного поширення Міжнародна стандартна класифікація професій ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations). В Україні на основі ISCO-88 був розроблений національний Класифікатор професій України, на підставі якого з 1996 року Державний комітет статистики відстежує і публікує дані стосовно професійного розподілу населення. Узгодження національних класифікаторів з ISCO-88 дало підстави зіставляти професійну структуру економік із відповідними структурами європейських країн, регулювати процеси трудової міграції, здійснювати аналіз змін у професійній структурі попиту і пропозиції праці як на національному, так і на міжнародному ринку робочої сили, заповнювати міжнародні опитувальники з праці, а також повноцінно брати участь у порівняльних соціологічних проектах.

Згідно з діючим класифікатором професій в Україні виділяють наступні групи професій:

1. ЗАКОНОДАВЦІ, ВИЩІ ДЕРЖАВНІ СЛУЖБОВЦІ, КЕРІВНИКИ, МЕНЕДЖЕРИ (УПРАВИТЕЛІ). Цей розділ вміщує професії, що пов'язані з:

- визначенням та формуванням державної політики, законодавчим регулюванням;
- вищим державним управлінням;
- правосуддям та прокурорським наглядом;
- керівництвом об'єднаннями підприємств, підприємствами, установами, організаціями та їхніми підрозділами незалежно від форм власності та видів економічної діяльності. Розділ охоплює

широке коло професій, пов'язаних із здійсненням різноманітних функцій управління та керівництва, які в цілому суттєво відрізняються за своєю складністю та відповідальністю. Приклад – директори, топ-менеджери.

2. ПРОФЕСІОНАЛИ. Цей розділ вміщує професії, що передбачають високий рівень знань у галузі фізичних, математичних, технічних, біологічних, агрономічних, медичних чи гуманітарних наук. До цього розділу належать професії, що вимагають від працівника (з урахуванням кола та складності певних професійних завдань та обов'язків) кваліфікації за дипломом про повну вищу освіту, що відповідає рівню спеціаліста, магістра; дипломом про присудження наукового ступеня. Приклад – наукові співробітники, інженери, лікарі.
3. ФАХІВЦІ. Цей розділ вміщує професії, що вимагають знань в одній чи більше галузях природознавчих, технічних і гуманітарних наук. Професійні завдання полягають у виконанні спеціальних робіт, пов'язаних із застосуванням положень та використанням методів відповідних наук. До цього розділу належать професії, яким відповідає кваліфікація за дипломом чи іншим відповідним документом: молодшого спеціаліста; бакалавра, спеціаліста. Приклад – електрики, механіки, авіадиспетчери, медичні асистенти.
4. ТЕХНІЧНІ СЛУЖБОВЦІ. Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для підготовки, збереження, відновлення інформації та проведення обчислень. Професійні завдання пов'язані з виконанням секретарських обов'язків, роботою на друкарських машинках чи інших конторських машинах, записами та опрацюванням цифрових даних, обслуговуванням клієнтів (поштове обслуговування, операції грошового обігу, надання довідок, реєстрація чи передавання інформації тощо). До цього розділу належать професії, до яких може бути застосований рівень кваліфікації "молодший спеціаліст", а також професії, що вимагають повної загальної

середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Приклад – секретарі, касири, білетери, агенти з туризму.

5. ПРАЦІВНИКИ СФЕРИ ТОРГІВЛІ ТА ПОСЛУГ. До цього розділу належать професії, що передбачають знання, необхідні для надання послуг. Професійні завдання охоплюють забезпечення послугами, пов'язаними з поїздками, побутом, харчуванням, обслуговуванням, охороною, підтриманням правопорядку, торгівлею тощо. Більшість професій, вміщених до цього розділу, вимагає повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Ряд професій можуть мати освітньо-кваліфікаційний рівень молодшого спеціаліста. Приклад – кухарі, офіціанти, продавці, манекенниці.
6. КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ СІЛЬСЬКОГО ТА ЛІСОВОГО ГОСПОДАРСТВ, РИБОРОЗВЕДЕННЯ ТА РИБАЛЬСТВА. Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для сільськогосподарського виробництва, лісового господарства, риборозведення та рибного промислу. Професійні завдання полягають у вирощуванні урожаю, розведенні тварин, полюванні, добуванні риби, її розведенні, збереженні та експлуатації лісів з орієнтацією, головним чином, на ринок і реалізацію продукції організаціям збуту, торговельним підприємствам чи окремим покупцям. До цього розділу належать професії, що вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Приклад – тваринники, мисливці, землероби.
7. КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИКИ З ІНСТРУМЕНТОМ. Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для вибирання способів використання матеріалів та інструментів, визначення стадій робочого процесу, характеристик та призначення кінцевої продукції.

До цього розділу належать професії, пов'язані з видобутком корисних копалин, будівництвом і виробленням різної продукції. Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Приклад – муляр, тесляр, столяр, зварник.

8. **РОБІТНИКИ З ОБСЛУГОВУВАННЯ, ЕКСПЛУАТАЦІЇ ТА КОНТРОЛЮВАННЯ ЗА РОБОТОЮ ТЕХНОЛОГІЧНОГО УСТАТКУВАННЯ, СКЛАДАННЯ УСТАТКУВАННЯ ТА МАШИН.** Цей розділ вміщує професії, що передбачають знання, необхідні для експлуатації та нагляду за роботою устаткування, машин, у тому числі високоавтоматизованих, а також для їх складання. Професійні завдання охоплюють розроблення корисних копалин, нагляд за їх видобутком, ведення робочого процесу та виробництво продукції на устаткуванні чи машинах, керування транспортними засобами, пересувними установками, складання виробів із деталей та вузлів. Ці професії вимагають повної загальної середньої та професійно-технічної освіти чи повної загальної середньої освіти та професійної підготовки на виробництві. Приклад –бурильники, верстатники, водії, машиністи локомотивів.
9. **НАЙПРОСТІШІ ПРОФЕСІЇ.** Цей розділ охоплює найпростіші професії (роботи), що потребують знань для виконання простих завдань із використанням ручних інструментів, у деяких випадках із значними фізичними зусиллями. Професійні завдання пов'язані з продажем товарів на вулиці, збереженням та охороною майна, прибиранням, чищенням, пранням, прасуванням та виконанням низькокваліфікованих робіт у видобувній, сільськогосподарській, риболовній, будівельній та промисловій галузях тощо. Для виконання професійних завдань досить базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та мінімальної професійної підготовки на

виробництві чи інструктажу. Приклад –прачки, прасувальниці. Швейцари, сторожі, посильні.

Специфіка ж соціологічного застосування класифікатора професій полягає в тому, що професію використовують як важливу змінну при вивченні відмінностей у соціальних позиціях, життєвих стилях і поведінці, в аналізі соціальної й економічної структури суспільства та її динаміки.

Серед зайнятого населення приблизно **десята його частина** здійснює керівні й адміністративні функції (**законодавці, вищі державні службовці та менеджери**). Під час соціологічного опитування до цієї професійної групи зазвичай потрапляють керівники підприємств (установ) підрозділів, які мають понад 10 підлеглих, і керівники малих підприємств із 2–9 підлеглими.

Від чверті до третини зайнятих є працівниками кваліфікованої нефізичної праці, серед них – **професіонали** (наукові співробітники, інженери, лікарі, юристи, економісти, архітектори, викладачі ВНЗ, учителі середньої школи тощо) і **фахівці** (техніки, медсестри, інспектори митної, податкової, фінансової служби, торгові представники, брокери, соціальні працівники, спортивні тренери тощо).

Від 3 до 6% зайнятих в економіці становлять **технічні службовці** – професійна група, що здійснює допоміжні функції в роботі професіоналів (секретарі, діловоди, працівники, пов'язані з інформацією, оператори обчислювальних машин, бібліотекари, адміністратори, збиральники податків тощо).

Близько **15%** – це **працівники сфери торгівлі та послуг** (продавці, перукарі, охоронці, пожежники, кухари, офіціанти, стюардеси, кондуктори).

Понад чверть зайнятих респондентів охоплені кваліфікованою фізичною працею, серед них **1–2%** сільськогосподарські робітники (тваринники, доярки, лісники, бджолярі, садівники та ін.), **13%** **робітники з інструментом** (малярі, столяри, паркетники, зварники, слюсарі, монтажники, електромеханіки, друкарі, швеї тощо) і **13%** оператори і складальники устаткування і машин (водії вантажного і легкового

транспорту, машиністи потягів, кранівники, бурильники, складальники меблів, робітники автоматичних збиральних ліній, робітники з обслуговування металоплавильних печей, трубного устаткування, бойлерів, холодильних, водоочисних печей тощо).

За різними даними **від 10 до 25% зайнятого населення мають найпростіші заняття** (двірники, прибиральники, сторожі, вантажники, мийники вікон, консьєржі, пралі, працівники некваліфікованої праці в сільському господарстві та ін.).

Порівняння професійного профілю зайнятих і всіх респондентів буде більш наочним якщо дев'ять названих професійних категорій умовно згрупувати за критерієм зайнятості фізичною і нефізичною працею – у групу позицій «білокомірцевої» (перші чотири категорії) і групу «синьокмірцевої» (наступні п'ять категорій) зайнятості. Згідно з даними ESS, це співвідношення серед усіх респондентів становить відповідно 39% і 61%, а серед зайнятих – 49% і 51%. Таким чином, очевидно, що **сучасна структура зайнятості більшою мірою зсунута в бік білокомірцевих позицій**, тобто є менше позицій зайнятості в сільському господарстві та промисловості й більше – у сфері торгівлі й інтелектуальних, соціальних і особистих послуг. Також, на тлі зниження загального обсягу зайнятості спостерігався зсув від синьокмірцевих занять індустріального сектора в бік сфери торгівлі та послуг.

Результати соціологічних досліджень також засвідчують важливість таких детермінант як стать, вік і місце проживання для аналізу професійної структури суспільства. Серед виявлених закономірностей соціологи відзначають факти:

1. **горизонтальної гендерної асиметрії у професійному поділі праці** (жінки домінують у сфері кваліфікованої та рутинної нефізичної праці, а чоловіки – у професіях робітників фізичної праці та в управлінських позиціях);

2. **вертикальної сегрегації**, показані на прикладі гендерних відмінностей в оплаті праці (у всіх професійних групах заробітна плата чоловіків значно вища, ніж у жінок), а також у посадовому профілі (чим вищим є статус позиції в посадовій ієрархії, тим рідше її обіймають жінки).
3. Аналіз **вікового профілю** виявив своєрідність професійних позицій різних вікових груп. Зафіксовано так званий «ефект краю»: крайні вікові групи на ринку праці – наймолодша (до 20 років) і найстарша (після 60 років) – мають специфічну структуру зайнятості, що відрізняється від «середніх» – наймасовіших і найактивніших вікових груп (віком від 30 до 60 років), що реалізують увесь спектр професій сучасного суспільства. Так, молодь віком до 20 років переважно має заняття некваліфікованої фізичної праці й сфери торгівлі та послуг, а серед працівників пенсійного віку порівняно велика частка тих, хто має найпростіші заняття, і менша – працівників торгівлі та послуг. Професійні профілі 30-, 40- і 50-літніх працівників виявилися найближчими, а 20-літні відрізняються від них меншою часткою керівників.
4. **Поселенський профіль** свідчить про принципову диференціацію професійного складу міського і сільського населення, зокрема за рівнем кваліфікації: представники найпростіших занять сконцентровані головно в селі, тоді як управлінці й працівники кваліфікованої праці – у містах; щоправда, і серед городян фіксуються розбіжності: в столиці зосереджені заняття «білих комерційців», а у великих і невеликих містах – «синіх».
5. Емпіричними соціологічними дослідженнями також обґрунтовано вплив професійної зайнятості на низку соціальних показників: дохід, матеріальний добробут, статусні самооцінки, задоволеність різними аспектами життя, освітні практики тощо. Зафіксовано чітку **тенденцію зростання усіх названих показників мірою підвищення професійно-кваліфікаційного статусу**.

2. Повні професіонали, напівпрофесіонали та нові професіонали

Характеристики професії найбільш повно представлені в моделі Р. Павалко. Він виділяє наступні критерії класичного професіоналізму .

1. Практика професіонала заснована на абстрактному теоретичному знанні, вимагає тривалого спеціалізованого періоду підготовки.

2. Професійна компетентність співвідноситься з центральними цінностями суспільства.

3. Мотиви та орієнтації діяльності орієнтовані на служіння суспільству, керуються в своїх діях етичним кодексом, сформованим в професії.

4. Особливості трудової діяльності - залучення в трудову діяльність є довготривалим, високий ступінь автономії в трудовій діяльності.

5. Професійне співтовариство - значимий критерій формування професійної ідентичності.

В цілому всі існуючі підходи аналізу професій виходять із припущення про те, що знання є основою будь-якої професійної практики, а автономія - одна з найважливіших її характеристик.

Виділяють наступні типи професіоналів:

1. повні професіонали
2. напівпрофесіонали
3. нові професіонали

Повний професіонал - це деякий ідеальний тип фахівця, який має високу кваліфікацію, засновану на абстрактному знанні, має високу ступінь автономності своєї діяльності і спрямований на етичні норми професії, включаючи альтруїзм і служіння суспільству. Такі групи працівників найбільш повно відповідають критеріям класичного професіонала. Як повних професіоналів в західній соціології традиційно вивчають **лікарів, юристів, священників, університетських професорів.**

Оскільки зародження професій відбувалося ще до виникнення ринку праці (в середньовічних гільдіях), остільки класичний професіоналізм успадкував особливу соціальну організацію, неорієнтовану на ринок.

Основою даної соціальної організації є корпоративізм . Істотним у формуванні колективних ідентичностей є виникнення професійної корпорації. **Корпоративізм** означає наявність колективної солідарності між членами одного експертного співтовариства.

Працівники орієнтуються на професійну корпорацію, і це визначає їх професійні ідентичності. У сучасному суспільстві колегіальні структури засновані на технічній експертизі, рівності, консенсусі (участі всіх членів організації в прийнятті рішень), спеціалізації. Колегіальність - це орієнтація на консенсус, що досягається членами організації експертів, кожен з яких теоретично дорівнює іншому за рівнем експертизи, але має спеціалізацію в певній галузі .

Корпоративність заснована на обмеженні доступу в професійну групу через інститут ліцензії - систему стандартів і норм, які обмежують доступ в професію і регулюються самими професіоналами. У західних країнах професійні корпорації як форма соціальної організації традиційно підтримувалися державою за допомогою різних привілеїв і законодавчих норм.

Отже, **базовими соціальними елементами регулювання праці професіонала класичного типу є: альтруїзм, корпоративізм, створення механізмів саморегулювання і професійних інститутів.** До таких належить і **етичний код**. Професіонал орієнтується не тільки на артикульовані, тобто чітко виражені, але і на латентні (приховані) норми. Ці норми він зобов'язаний освоїти за роки соціалізації в професію. Так, підмайстер освоює їх за роки навчання за допомогою самостійного домислювання того, про що не прийнятно говорити на офіційних засіданнях колегій .

Професійний проект не втрачає своєї привабливості. **Нові заняття теж прагнуть стати професіями, наприклад консультування в сфері інформаційних технологій, управління персоналом, психологія, соціологія і заняття, пов'язані з соціальним обслуговуванням (наприклад, соціальна робота).** Ці заняття прагнуть до відокремлення на

ринку праці за рахунок стандартизації освіти і кваліфікацій, які потрібні для професійної практики . Така стандартизація дозволить відмежувати ці професійні групи від інших занять і регулювати доступ в професію. Таким чином, групи працівників (заняття) прагнуть стати повними професіоналами. Цей процес називається **професіоналізацією** .

Х. Віленський виділяє наступні стадії формування професії, тобто професіоналізації в її класичному розумінні:

- 1) поява занять, які передбачають повну зайнятість;
- 2) створення інститутів професійного навчання;
- 3) організація професійних асоціацій;
- 4) політична агітація, спрямована на юридичний захист асоціацій;
- 5) прийняття формального професійного коду (правил і етичних норм професійної практики).

Поведінку "повного професіонала" на ринку праці в сучасних умовах характеризують наступні стратегії:

- 1) вузька спеціалізація;
- 2) націленість на отримання ліцензії (диплома, сертифіката);
- 3) отримання університетської освіти;
- 4) вступ в професійні асоціації;
- 5) орієнтованість на інші інститути професії (професійні видання, факультети університетів і т.і.);
- 6) формування ідентичності на основі протиставлення себе непрофесіоналам і іншим заняттям;
- 7) отримання економічних переваг за рахунок високого статусу професії та індивідуальної професійної репутації;
- 8) автономність діяльності, яка виражається як в самостійності діяльності (приватна практика), так і в можливості впливати на винагороду, умови праці, критерії оцінки (стандарти) діяльності та її результатів;
- 9) прагнення займатися даною діяльністю все життя, сприйняття професії як покликання;

10) наявність альтруїстичних цілей і мотивів, іншими словами - відсутність безпосередньої орієнтації на вигоду;

11) прийняття загальних етичних норм і стандартів діяльності, участь в їх розробці;

12) захист інтересів на рівні професії в цілому через участь в професійних організаціях, наприклад асоціаціях, союзах.

Професіоналізація вельми приваблива для різних занять. Причина криється в тому, що професії виконують функцію соціальної мобільності. Вони забезпечують більш високий соціальний статус, вищий дохід, незалежність у формуванні кар'єри.

Однак заняття часто не досягають повної професіоналізації. Єдності в віднесення тих чи інших занять до професій або напів професій немає. Найчастіше, якщо мова йде про вже існуючі професії, їх неповну відповідність критеріям професіоналізму пов'язують з депрофесіоналізацією, тобто з втратою рис, характерних для класичних професій.

Представників професій, які не відповідають критеріям професіоналізму повністю, можна віднести до **неповних професіоналів**, наприклад **бібліотекарів, соціальних працівників, вчителів**. Вони не відповідають моделі повних професіоналів через недостатньо виражену автономію у трудовій діяльності, механізми розподілу юрисдикцій з іншими професіями або через низькі статус і дохід.

К. Маклелланд робить відмінність між професіоналізацією зсередини і зверху. Професіоналізація зсередини означає, що сама професійна група успішно маніпулює ринком. Коли домагання на статус професії формулюються і використовуються самою професійною групою, вона може отримати суттєві переваги.

Професіоналізація зверху означає, що зовнішні сили домінують над професійною групою. У більшості сучасних занять в сфері обслуговування професіоналізація спускається згори, часто менеджерами організацій, де

працюють ці професіонали. Менеджери просувають дискурс автономного прийняття рішень і відданого служіння. Дискурс виявляється фрагментарним, тобто мова йде тільки про деякі умови професіоналізму, наприклад автономності, служінні клієнту. Часто такий дискурс призводить не до справжньої професіоналізації, а тільки до зростання контролю праці працівників з боку менеджерів. У такому випадку має місце неповна професіоналізація. Дж. Еветтс називає таких працівників **організаційними професіоналами** .

Важливо відзначити, що є підходи, які не використовують поняття "напівпрофесія", наприклад системний (Р. Штіхве) і герменевтичний (У. Оеверман) . Вони не визнають можливість існування тільки однієї центральної професії в рамках будь-якої функціональної системи - права, медицини, релігії, виховання. Реальні процеси вельми суперечливі, і викликає сумнів, що поняття основної професії є досить ефективним інструментом для аналізу професій в усьому їх різноманітті: «монопрофесійна соціальна система, яка в своєму внутрішньому функціонуванні та зовнішньої комунікації була представлена тільки однією професією ... вже в минулому» .

Говорячи **про нових професіоналів**, важливо враховувати, що мова може йти як про **трансформацію вже сформованих професій, так і про становлення форм соціальної організації нових занять**. В останньому випадку, якщо становлення соціальної організації занять йде за новими принципами, відмінними від принципів класичного професіоналізму, можна говорити про новий професіоналізм. У разі нових професіоналів втрата рис класичних професій розглядається як потенціал для виникнення нових форм соціальної організації працівників інтелектуальної праці і їх адаптації до ринкового механізму по-новому. **Нові професіонали - діючі суб'єкти, які активно перетворюють соціальну реальність, а не є просто пасивними об'єктами соціальних змін.**

Професіоналізм приймає все більш різноманітні форми і все більше залежить від контексту. Дослідження показують, що автономний професіонал вже більше не затребуваний в ХХІ ст. Класична форма професіоналізму була розроблена в індустріальну еру і заснована на соціальному закритті, формуванні кордонів як з іншими сферами експертного знання, так і із сферою непрофесійного знання. Вона призводить до формування ієрархії і соціального виключення тих, хто до професійної групи не відноситься. Виникає невідповідність між класичним професіоналізмом і новими вимогами суспільства, яка, тим не менш, не означає загальної депрофесіоналізації.

Немає єдиної думки про те, чи приводять зазначені процеси до зниження значущості професіоналів .

Відповідно до новітніх досліджень, спостерігається зменшення ролі окремих фахівців своєї справи в результаті трансформації корпоративістської системи регуляції. Як показали результати дослідження професійних стратегій лікарів в Німеччині, професійна група стає все більш гібридною, а її кордони - все більш проникними і розмитими. При цьому, однак, у лікарів зберігаються основні професійні претензії, а стратегії виключення з групи можуть навіть посилюватися .

Однак зростає залежність професіоналів від організацій. Особливо це проявляється в зростанні регулювання праці професіоналів з боку управлінців. Застосовуються нові механізми управлінського контролю - оплата праці за результатами, стандартизація праці (поділ на операції), складання систем рейтингів професіоналів і критеріїв якості їх роботи. Лікарі, які працюють у великих медичних організаціях, втрачають контроль над процесом праці. Взаємодія професіонала з клієнтами регулюється адміністрацією: наприклад, кількість часу, відведеного на одного пацієнта. Лікар перетворюється в легко замінного працівника зі стандартною кваліфікацією. При цьому рейтинги працівників, що складаються в організації, спонукають їх конкурувати між собою за надбавки. Це

призводить до зростання конкуренції між професіоналами, яка регулюється адміністрацією зверху, а не спільнотою професіоналів.

Професіонали використовують нові стратегії для захисту своєї автономії і механізми контролю їх праці змінюються. " Трансформація зайнятості і поява нового типу працівника, орієнтованого на принципи індивідуалізму і просування себе на ринку (підприємець своєї робочої сили) передбачає більшу гнучкість і орієнтованість на ринок так званих нових професіоналів " .

Модель підприємця робочої сили, має на увазі високий ступінь самостійності і гнучкості індивідів на ринку праці. Така поведінка орієнтована на ринок послуг. Причини її криються в змінах зовнішнього середовища організацій - нові виклики на ринку, глобальна конкуренція вимагають від компаній бути гнучкими і адаптивними. Компанії прагнуть пристосовувати чисельність працівників до кон'юнктури ринку і вважають за краще скорочувати штат постійних співробітників і залучати тимчасовий персонал.

Працівники інтелектуальної праці все частіше залучені під тимчасову зайнятість або роботу за контрактом як субпідрядники, тобто вони є **самозайнятими**.

Існують різні точки зору про можливі наслідки професіоналізації нового типу для окремих груп працівників. Так, відповідно до одного з досліджень, в США професійні групи втрачають свій вплив. Інше дослідження виявило ситуацію, коли влада професіоналів не зменшується, а зростає. При цьому нові суб'єкти дії, залучені в визначення професіоналізму, можуть перетворювати цю концепцію, рівно як і стратегії формування професіоналів . Отже, процеси трансформації професіоналізму мають суперечливий характер, і багато в чому залежать від соціально-економічного контексту їх реалізації.

У разі лікарів за кордоном поступово послуги професіоналів, засновані на індивідуальній кваліфікації і знання окремих представників професії, відходять у минуле. В умовах формалізації експертної системи поширення і

відтворення знання роль державної бюрократії і менеджерів зростає. Таким чином, механізми регулювання професій змінюються.

Отже, нова стратегія професіоналізації бере за основу елементи класичної моделі професіоналізації, такі як колективна професійна ідентичність, колективна мобілізація для протистояння політиці держави, менеджерам з приватного сектора або ринку. При цьому нові стратегії професіоналізації в разі традиційних професій можуть розглядатися як елемент механізму самозахисту. У разі нових професій класичні стратегії професіоналізації можуть бути елементом орієнтованого на ринок поведінки, прагнення знайти особливу нішу на ринку. Оскільки для **нових професіоналів властивий індивідуалізм**, елементи формальної організації професіоналів поступаються місцем більш гнучких форм соціальної координації, наприклад соціальних мереж.

Трансформацію професіоналізму можна розглядати як результат і викликів професіями і виникнення нових вимог до послуг професіоналів в умовах соціально-економічних змін. Співпраця і побудова відносин довіри між представниками професій може бути реалізована за допомогою соціальних мереж. Ослаблення конкуренції всередині професій можливе через локальні форми соціального порядку - соціальні мережі. Саме вони стають джерелом нових стратегій економічної поведінки професіоналів - нового типу професіоналізму.

Нещодавно з'явилися нові соціальні підсистеми, такі як туризм, не можуть бути професіоналізовані. Дослідники виступають за те, щоб не відбувалося інфляції поняття "професія", тобто перенесення його на ті заняття, які, можливо, і мають деякі риси, властиві професіями, проте з точки зору їх ролі і функцій в суспільстві професіями не є.

Професії стають надзвичайно залежними від організацій, Динаміка розвитку занять і характер залучення професіоналів в економіку змінюються. Домінування організацій привносить в поле професій нові логіки:

1) логіку ринку, в основі якої лежать принципи гнучкості, високої адаптивності і підприємливості;

2) логіку організації як ієрархії, де панують менеджери і орієнтація на економічну доцільність.

Таким чином, організації багато в чому визначають характер реалізації трудової діяльності професіоналів.

Отже, для нового професіонала в разі орієнтира працівника на ринок і самозайнятості характерні наступні стратегії на ринку праці:

- активну участь в мережевій взаємодії;
- відсутність прагнення до отримання відповідного університетської освіти, націленість на отримання практичного досвіду з професії і затребуваних ринком сертифікатів;
- захист своїх прав не на колективному, а на індивідуальному рівні;
- унікальність освіти, практичного досвіду, кваліфікації;
- самоменеджмент, гнучкість і рухливість на ринку праці, робота з різними замовниками, здатність швидко підвищувати кваліфікацію;
- низька поінформованість про існуючі в професії загальні норми і етичні стандарти, вироблення правил і стандартів на індивідуальному рівні або на рівні соціальної мережі;
- надзвичайно висока значимість соціальних мереж для побудови репутації і пошуку замовлень;
- низька поінформованість про ієрархію в професії, сприйняття так званих непрофесіоналів як конкурентів, відсутність чітких уявлень про межі професійної сфери діяльності.

Істотні зміни в стратегіях зайнятості професійних груп, що спостерігаються в сучасному суспільстві, існуюча статистика ринку праці фіксує тільки частково. У сучасній міжнародній статистиці виділяється **п'ять категорій працівників за статусом зайнятості:**

- наймані працівники, які отримують заробітну плату;
- підприємці (роботодавці), які залучають найману працю;

- зайняті індивідуальною трудовою діяльністю, що не використовують найману працю;

- члени виробничих кооперативів;
- неоплачувані працівники сімейних підприємств.

Дедалі більшого поширення набуває такий тип працівника, як **фрілансер**. Фрілансери являють собою особливу категорію самозайнятих, оскільки працюють поза організацією.

Слово *freelancer* складено з двох слів: англ. *free* — «вільний» та *lancer*, — «списник», «списоносець». В середні віки фрилансерами називали воїнів, що воюють за наймом. Зброя фрилансерів належала тільки їм, тобто «фрилансер» може бути перекладене і як «вільний стрілець». Слово *freelancer* вперше вжито Вальтером Скоттом у романі «Айвенго» — для позначення середньовічного найманого вояка.

Фрилансер найчастіше сам пропонує свої послуги — через Інтернет, газетні оголошення або користуючись «сарафанним радіо», тобто особистими зв'язками. Фриланс особливо поширений в таких областях діяльності, як журналістика (та інші форми діяльності, пов'язані з написанням текстів), комп'ютерне програмування і дизайн у всіх його проявах (реклама, веб-дизайн, дизайн інтер'єру і т. д.), переклад, різного роду консультаційна діяльність, приватна фото- та відеозйомка.

Ринок фриланс-послуг у даний час вже досить розвинений у Європі і Америці і стрімко розвивається в Україні та країнах СНД, залучаючи все нових учасників як з боку виконавців, які пропонують свої послуги, так і з боку Плюси та мінуси фрилансу.

Плюси:

- 1.свобода вибору робочого завдання;
- 2.вільний графік;

- 3.відсутня транспортна проблема — фрилансер працює вдома, в нього немає необхідності кожен день добиратися в певне місце;

4.сприятливі умови праці — можна облаштувати робоче місце на свій смак;

5.звільнення не загрожує;

6.відповідальність лише за свої дії;

7.виконання лише власної роботи — ніхто не попросить «підмінити»;

8. можливості для міжнародної співпраці.

Мінуси:

1. не завжди є гарантії отримання оплати за виконану роботу

2. нестабільність прибутків;

3. відсутність соцпаketу;

4. відсутність оплачуваних вихідних і відпусток;

5. необхідність самому вести бухгалтерію і платити податки;

6. додаткові витрати на робоче місце;

7. примарні можливості для якісного кар'єрного росту;

Можна зробити висновок, **що в соціології професій не склалося спільної думки з приводу того, які заняття можна віднести до професій, так як до сих пір йдуть дискусії про можливість віднесення інженерів, соціальних працівників, журналістів і т.і. до професіоналів. Сам факт появи таких понять, як напівпрофесія, говорить про деяку неповноцінність, недостатність даних занять як професій. Відносити заняття до професії чи ні - це визначається теоретичним підходом і методами, які застосовуються при дослідженні даних груп. Зазвичай неповна відповідність того чи іншого заняття класичним критеріям професії визначається як невдала або неповна професіоналізація.**

3. Професійні адаптація і мобільність

Професія як об'єкт соціологічного вивчення розглядається в контексті професійного вибору та професійної орієнтації. Проблеми мотивації професійного вибору індивіда представлені різними концепціями (В. Врум, Д. Сьюіер, Дж. Холланд і інші). Мотивація в професійному виборі завжди

пов'язана з самопізнанням і саморозумінням, тобто з більш глибокою особистісною орієнтацією і типом особистості. Оскільки особистісні характеристики мінливі в часі (іншими словами, людина набирається життєвого досвіду), оскільки можуть змінитися і професійні переваги. Інший погляд на мотивацію вибору професії не пов'язаний з особистісними факторами, а зумовлюється походженням, соціальним оточенням, умовами соціалізації і т.д. По суті, в представлених двох поглядах мова йде або про багатоваріантності шляхів розвитку професійного сценарію особистості, або про відсутність такого .

Роль професії набуває іншого звучання, ніж це було на початку ХХ ст. У сучасному суспільстві за одне трудове життя працівник освоює два-три покоління технологій, в той час як раніше тривалість існування одного покоління технології була порівнянна з тривалістю трудового життя людини. Для повноцінного включення в суспільне виробництво необхідно проходити перепідготовку кілька разів в житті, удосконалювати, а іноді і міняти професію. Цей процес складається з виробничої діяльності по виконанню певних професійних обов'язків та інноваційної діяльності щодо поліпшення виробничих процесів. Дані особливості чітко проявляються в праці менеджерів, інженерів, техніків, чия діяльність пов'язана з прийняттям рішення в умовах невизначеності і ризику.

Для того щоб розробити модель підготовки працівників тієї чи іншої професії, необхідно досліджувати виробничий процес і всі елементи трудової діяльності, визначити, які знання, навички та вміння, а також здатності працівника для цього необхідні. В сучасних умовах виробництво висуває суворі вимоги до рівня розвитку працівників, їх здібностям логічного і абстрактного мислення, швидкої орієнтації в процесі професійної діяльності, вмінню самостійно оперувати знаннями і застосовувати їх в різних виробничих умовах. Висококваліфікована праця потребує індивідуальної підготовки, необхідності більш точної передачі вмінь і навичок.

Якість робочої сили характеризує одна з важливих професійних компетенцій - **професійна мобільність**, яка проявляється в зміні працівником професії.

Професійні відбір і орієнтація надають допомогу у виборі того виду праці, який найбільшою мірою відповідає професійним здібностям людини, в досягненні бажаних результатів у праці. У всіх розвинених країнах при підготовці і виборі професії величезну роль грає мережа різних служб профорієнтації, численні бюро, кабінети та інститути. Наприклад, в США спираються як на приватні агентства, так і на спеціальні центри профорієнтації при коледжах і університетах. При міністерстві праці в цій країні створено понад тисячу державних центрів профорієнтації та профвідбору, через які щорічно проходить понад мільйон американських підлітків. Ефективність застосування професійного відбору є досить високою: в результаті відсівів в процесі навчання знижується на 40-70%, надійність управління підвищується на 10-25%, витрати на підготовку фахівців знижуються на 30-40%. За підрахунками, кожен долар, витрачений на розробку тестів професійного відбору, створює ефект в тисячу доларів.

У Великобританії головний орган у професійній орієнтації - служба зайнятості молоді, що складається з більш ніж трьох тисяч консультантів і їх помічників. Як державні, так і приватні дослідницькі організації займаються проблемами профорієнтації. Підготовка фахівців в області профорієнтації ведеться в цій країні з 1949 р Майбутні працівники служби зайнятості проходять спеціальне навчання, вони вивчають теорії професійного вибору, професійної підготовки, професійні та етичні проблеми профорієнтації та ін.

Особливе місце в професійній підготовці та перепідготовці займає **підвищення кваліфікації**. Для кожного конкретного робочого місця або їх сукупності потрібно чітко визначити, кого, коли і чому вчити. Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів робітників і фахівців може випереджати освоєння нової техніки і технології - це завжди окупиться ефективністю виробництва і зростанням продуктивності праці.

Професійна приналежність і кваліфікація грають все більш значущу роль у визначенні статусного положення людини. Висока кваліфікація дозволяє легше перейти до нових професій, в результаті з'являється новий тип працівника, який поєднує в собі знання теорії, вміння її практично застосувати і використовувати в своїй діяльності. Такий тип працівника реалізується за допомогою триступеневого характеру придбання і підвищення кваліфікації: отриманий за допомогою держави (навчальних центрів); за допомогою навчання всередині підприємства (фірми) і самостійної особистої турботи про свою кваліфікацію і професіоналізм.

Феномен професійної людини не залишається незмінним, його форми, зміст підготовки працівників змінюються і удосконалюються разом з ходом розвитку суспільства. Сучасна ситуація в цій сфері **характеризується такими рисами.**

1. Відбувається **масовізація професій**, що породжує послаблення ролі покликання як безумовної доміанти етичної свідомості професіонала, посилення функціоналізму. Це пов'язано і з тим, що в епоху широкої освіченості відкриваються можливості для порівняно легкого переходу від одного виду професійної діяльності до іншого. Не стільки зменшується число людей, що сприймають своє життя як служіння, скільки їх частка в загальному масиві професіоналів стає менш помітною, професія в меншій мірі виявляється об'єктом морального вибору - покликання не піддається тиражуванню (глобальна ситуація).

2. **Включення професіоналів в діяльність великих організацій** і, тим самим, втрата їх автономності (глобальна ситуація).

3. **Посилення впливу ринку на професійну діяльність, в тому числі посилення орієнтації на професійний успіх**, безвідносний до застосовуваних для його досягнення засобів (перш за все, вітчизняна ситуація).

4. **Зниження ролі професійних співтовариств** (перш за все - вітчизняна ситуація).

Серйозні помилки, що здійснюються діячами медицини, науки, освіти і т.п. у своїй професійній практиці, зростання байдужості до наслідків власної діяльності, в цілому посилення відомого відчуження світу професіоналізму від гуманістичних завдань професії, також підривають авторитет професії.

На початку ХХ ст. оновлення знання відбувалося кожні 20-30 років, і суспільство не так гостро відчувало нестачу новітніх знань при збереженні незмінної системи освіти. Зараз знання оновлюються, на думку експертів, на 15% в рік, тобто повністю кожні шість років. Молоде покоління після закінчення вузу і отримання професійної освіти в 23-24 роки є носієм вже застарілих знань. У наступні роки професіонал, що, зробив кар'єру, вже не володіє сучасними знаннями. Витіснення одного покоління іншим за критерієм володіння більш сучасними технологіями і підходами до вирішення наукових і прикладних задач у всіх сферах життя суспільства відбувається вкрай швидко.

Таким чином, поки система і технології освіти будуть відставати від темпів оновлення знань, продуктивне професійне життя покоління неминуче буде скорочуватися. Науково-технічний прогрес, що становить системоутворюючу сутність формування працівника нового типу, підвищує вимоги до соціалізації, адаптації та професіоналізації працівника.

Модернізація освіти. Державна політика модернізації освіти для здійснення підготовки фахівців нового типу заснована на тому, що вони повинні володіти сучасними методами здійснення професійної діяльності, а також бути готовими до професійного самовдосконалення, підвищення кваліфікації, оволодіння новими знаннями на протязі всього професійного життя, інноваційному рішенню завдань і переоцінці професійного досвіду, впровадження нових технологій і методів діяльності, побуту і соціального життя. Компетентнісний і особистісно орієнтований освітні підходи, що розвиваються в умовах неперервної професійної освіти, **відповідають фундаментальним цілям освіти, сформульованим в документах**

ЮНЕСКО: навчити здобувати знання, навчити працювати і заробляти, навчити жити разом.

Компетенція (від лат. *Competere* - відповідати, підходити) - коло питань, в яких людина добре обізнаний, володіє пізнанням і досвідом. Компетентний в певній галузі людина володіє відповідними знаннями та здібностями, що дозволяють їй обґрунтовано судити про цю область і ефективно діяти в ній.

Однак *ефективність діяльності професіонала* визначається не тільки рівнем її професійних умінь, а й, в значній мірі, характером професійного самовизначення, ставлення до професії, професійної ідентифікації. Професійно-особистісний розвиток визначається рівнем розвитку професійно важливих властивостей і якостей особистості, а також її здібностей, в тому числі до адаптації і мобільності. Поняття "**професійна мобільність**" визначається готовністю в сучасних ринкових умовах не тільки міняти свою професію, місце і рід діяльності, а й приймати самостійні і нестандартні рішення для підвищення рівня свого професіоналізму, а також здатністю швидко освоювати нове середовище діяльності.

У сучасній науковій літературі активно обговорюється питання про механізм самоорганізації відкритої системи освіти (ОС) та основні принципи конструювання цього механізму. Серед таких виділяють.

1. **Відкритість** як необхідна умова функціонування і розвитку сучасної професійної освітньої організації (внутрішня і зовнішня відкритість, можливість прогнозувати і враховувати зміни в технології і управлінні виробництвом, можливість здобувати освіту людям різного віку і т.д.).

2. **Орієнтація освітньої системи на результат і комунікацію з ринком праці та роботодавцями** (ключовий результат ОС - адаптивність професійних потреб особистості і вимог сучасного ринку праці; орієнтація структури ОС на формування соціально-професійної мобільності через створення системи зворотного зв'язку з усіма суб'єктами зовнішнього середовища).

3. Синергетичного освітнього процесу (тут ООС може реалізувати основні положення синергетики: нелінійний стиль мислення; неоднозначність теоретичних побудов; концептуальний і методологічний плюралізм; сполучення абстрактно-логічного і образно-інтуїтивного, раціонального і ірраціонального способів мислення).

4. Залучення всіх видів ресурсів, необхідних для функціонування і розвитку освітньої системи (кадрових, фінансових, матеріально-технічних, інформаційних і т.д.).

5. Гнучкі освітні схеми (освітній простір, який містить комунікативний режим навчання, великий обсяг самостійної роботи студентів, компетентнісний орієнтацію навчальних програм, що сприяє формуванню соціально-професійної мобільності).

6. Постійний контроль якості підготовки фахівців.

4. Престиж і статус професій: поняття, практика прикладних досліджень

У науковому співтоваристві з моменту виникнення поняття престижу отримало численні інтерпретації. Одні розуміли його як «суму всіх винагород, що випадають на долю даної професії», інші - як комбінацію виконуваної роботи і робочої ситуації, треті – як похідну освіти і доходів або освіти і відповідальності.

Досить плідний лінгво-семантичний аналіз поняття престиж. Спочатку термін «престиж» походив від латинського слова *praestigium*, що означало ілюзію або чарівність. У французькій мові *prestige* має також прямий переклад - чарівність, зачарування, в подальшому (в німецькій мові) вже трактується як авторитет, вплив і повага. У тлумачному словнику С. І. Ожегова дається таке визначення: «престиж - вплив, повага, яким користується хтось або щось».

Примітний і синонімічний ряд слова «престиж»: авторитет, авторитетність, вага, вплив, впливовість, гідність, значимість, престижність, привабливість, реноме, репутація, слава, повага.

У соціологічному контексті це поняття, як правило, розглядається як порівняльна оцінка суспільством або групою і її членами соціальної значущості різних об'єктів, явищ - їх позиції і положення в суспільстві, властивостей і характеристик, символів і знаків цих властивостей. Таким чином, престиж стає практичним еквівалентом репутації і інтерпретується як повага до статусу, що склалася в суспільстві. На поточний момент поняття престиж стало загальнонауковою категорією, яка розглядається, з одного боку, як спосіб винагороди (заохочення) у вигляді суспільного визнання, авторитету, уваги, якими користується об'єкт в суспільстві (індивід, група, соціальний інститут), з іншого - як інтегральна оцінка, яка є результатом співвіднесення соціально значущих характеристик суб'єкта зі шкалою цінностей, що склалися в даному суспільстві.

Престиж - це соціокультурний феномен, суб'єктивний за своєю природою, так як відбивається в суспільній свідомості, але при цьому має об'єктивні підстави, що знаходять своє відображення в соціальній структурі суспільства.

Проблемно-предметне поле престижу (соціального престижу, професійного престижу) можна представити в такий спосіб:

- відображення в суспільній свідомості реального положення в системі суспільних відносин індивіда, соціально-професійної групи, трудового колективу і т. п., що характеризує той вплив, яким вони користуються в суспільстві;

- міра визнання суспільством заслуг індивіда: результат співвіднесення соціально значущих характеристик суб'єкта зі шкалою цінностей, що склалася в даній спільності;

- значимість, авторитет, повагу, вплив, якими наділяються в суспільстві різні види діяльності;

- громадська оцінка положення (статусної позиції в суспільстві) окремої людини або соціальної (професійної) групи в соціальній системі;

- суб'єктивна оцінка соціальної пошани або репутації, пов'язана з родом занять.

Престиж професії - це авторитет, повага до професії з боку суспільства, репутація професії в соціумі, її положення в ієрархії щодо інших професій в уявленнях людей.

Престижність професій як теоретичний конструкт багато в чому пов'язана з **рівнем необхідної освіти і доходом**, який отримують професіонали завдяки рівню довіри до своєї діяльності. У період інформаційного суспільства ми стикаємося з дещо суперечливою картиною: на перших позиціях в рейтингу престижності, як в європейських країнах і США, в Україні залишаються дохідні професії адвоката, юриста, лікаря, економіста, банкіра. У той же час сьогодні виявляється, що займатися дуже шанованою в суспільстві діяльністю з дуже високим рівнем довіри - вчити дітей в школі - значить мати абсолютно не престижну з суспільної точки зору професію.

Одною з характеристик сучасного ринку праці є збіг уявлень українців про дохідні і престижні професії. Так, найприбутковіші і є найпрестижніші, при цьому вони не обов'язково повинні бути шанованими, навпаки, шанованими є самі неприбуткові види діяльності, а це, як правило, традиційні професії - лікарі, вчителі, викладачі. Потрібно сказати, що за радянських часів було навпаки. Престиж визначався не прибутковістю, а іншими факторами. Тепер же існує думка, що якщо людина працює вчителем, то він невдаха.

Одне з перших репрезентативних досліджень престижу професій було здійснено в 1947 році на базі Національного центру вивчення громадської думки NORC (США) під керівництвом С. С. Норта і П. К. Хатта. Вибірка, що репрезентує населення США, склала 2920 осіб. Респондентам пропонували для кожної з 90 запропонованих професій «вибрати твердження, яке

найбільше відповідає вашій особистій думці щодо суспільного становища даної професії в цілому». Тверджень було п'ять: «найкраще», «хороше», «середнє», «трохи нижче середнього», «низьке». Також був передбачений варіант «не знаю», якщо респондент мав труднощі відповісти або не був знайомий з такою професією. Отримані дані переводилися в 100-бальну шкалу: «найкраще» - 100, «хороше» - 80, «середнє» - 60, «трохи нижче середнього» - 40, «низьке» - 20 балів. Потім для кожної професії вираховувався середній показник, він і виступав значенням в рейтингу престижу даної професії. Друге фундаментальне дослідження зробили в 1963 р в тому ж Національному центрі вивчення громадської думки NORC Р. Ходж, П. Сігел і П. Россі. Перша частина цієї роботи полягала в повторенні опитування Норта - Хатта, друга - в проведенні порівнянь з попередніми дослідженнями. Вибірка включала 651 респондента. Найпрестижнішими професіями, на думку американців, були - Суддя Верховного суду, лікар, фізик-ядерник, науковець.

Важливий аспект аналізу престижу професії - виявлення привабливості професії. За результатами аналізу теоретичних і емпіричних досліджень можна припустити, що ієрархія престижності професій залежить багато в чому від:

- соціально-культурних та економічних змін, що відбуваються в суспільстві;

- домінуючої системи цінностей або панівної ідеології, рівня і якості життя населення, спрямованості соціальної політики держави;

- активності членів професійних співтовариств, від результатів процесу «професіоналізації зсередини», практики взаємодії професіоналів з різними соціальними інститутами (освіти, влади, ЗМІ і т. і.).

Показник престижності професій - результат суб'єктивного сприйняття. Основним соціально-психологічним механізмом побудови ієрархії престижу

професій є переломлення в свідомості індивідів соціальних уявлень про різні види діяльності, про професійні співтовариства або окремих професіоналів, які формуються в масовій свідомості протягом певного часу під впливом ряду факторів. Таким чином, розмірковуючи про престижність професій, кожна людина зіставляє і порівнює не реальних професіоналів виходячи з їх об'єктивних характеристик, а образи професій, які сформовані в масовій свідомості і доступні для сприйняття. Емпіричні дослідження доводять, що сьогодні молоде покоління обирає не професію як таку з її функціонально-змістовними аспектами і технологічним потенціалом, а намагається визначити свій майбутній статус виходячи зі своїх уявлень про професійне положення, яке отримують своє відображення в образі професії.

Як уже зазначалося, престиж професії багато в чому залежить від того, який імідж цієї професії виникає в масовій свідомості.

Соціально-професійна структура суспільства постійно перебуває в динаміці: «Світ професій мінливий і різноманітний; їх символічні кордони, що охороняються традиціями і буквою інструкцій, поступово стираються або заново перемальовуються. Одні професії пішли в минуле, інші лише зміцнюють свій статус, треті виявилися витісненими на узбіччя. Контури багатьох професій протягом тривалого періоду і під впливом різних факторів виявилися розмитими, а в ряді випадків це пов'язане ще й з невисоким ступенем інтеграції і визнання суспільством з усіма витікаючими наслідками».

Контрольні питання

1. Що мається на увазі під поняттям «професійна структура»?
2. Які підстави для класифікації професій Вам відомі. Назвіть основні види професій.
3. Які групи професій виділяють згідно з діючим класифікатором професій в Україні?
4. Опишіть професійну структуру радянського, пострадянського і сучасного українського суспільства.

5. Назвіть особливості професійної структури українського суспільства, які пов'язані із статтю, віком і місцем проживання робітників.
6. Охарактеризуйте поняття «повний професіонал», «напівпрофесіонал» та «новий професіонал». Наведіть прикладу професіоналів кожного типу.
7. Надайте характеристику такому типу працівника як фрілансер. Назвіть плюси та мінуси фрілансу порівняно із звичайною роботою по найму.
8. Охарактеризуйте поняття професійна адаптація та професійна мобільність. Яким чином вони пов'язані між собою?
9. Що являє собою категорія «престиж»? Що таке «престиж професії»?
10. Які професії і чому вважаються престижними в сучасному українському суспільстві?
11. Від яких факторів залежить, яке місце в ієрархії престижних занять займе професія?