



Совесть и здравый смысл в общей структуре «модели специалиста»

ПРЯЖНИКОВ Николай Сергеевич

ORCID: 0000-0001-9909-7372

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия

ПРЯЖНИКОВА Елена Юрьевна

ORCID: 0000-0001-9259-638X

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

МОЛЧАНОВ Сергей Владимирович

ORCID: 0000-0001-5147-3551

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Москва, Россия

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

КАМНЕВА Елена Владимировна

ORCID: 0000-0002-6165-1339

ПОЛЕВАЯ Марина Владимировна

ORCID: 0000-0002-6161-3703

Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Россия

Аннотация. В статье обосновывается важность проблемы специального исследования совести и здравого смысла как условий эффективного труда в разных профессиях. Риски недостойного поведения должны отражаться и в описаниях профессий (профессиограммах), и в требованиях к работнику (психограммах), и, соответственно, их следует включать в те или иные «модели специалистов». Понятие «совесть» уточняется в контексте соотношения права, морали и ответственности. При плохой работе, основанной на строгом соблюдении законов (инструкций, регламентов и тому подобного) и норм морали, всегда есть возможность сослаться на «несовершенные» нормы закона и морали, регламентирующие труд. И только нравственное поведение возлагает всю ответственность на самого работника, перед которым стоит выбор: всегда ли следует исполнять несовершенные законы и моральные предписания? Предлагаются обобщённые рабочие модели достойного поведения работника. Рассматривается целесообразность обсуждения проблемы совести и здравого смысла в трудовой деятельности со школьниками, студентами и слушателями курсов повышения квалификации.

Ключевые слова: совесть; здравый смысл; модель специалиста; профессиограмма; психограмма.

Введение в проблему

В современном мире профессиообразование получает новый импульс своего развития, переосмысления своей роли в экономике, в социальной жизни и даже в политике. Конкретизируется эта новая актуальность профессиообразования в психологии труда, в менеджменте, в профориентации, в карьерном консультировании, а также в образовании, как общем, так и профессиональном. Это объясняется существенными изменениями в мире труда и в трудовой этике, когда с одной стороны, труд усложняется, и работнику всё больше приходится расширять свой кругозор, нередко выходя за рамки традиционно понимаемых профессий (Зеер, Сыманюк, Лебедева, 2021; Могилевкин, 2007; Пряжников, 2018; Barr, 1998; Powell, 2005). С другой стороны, часто эти изменения слабо отражены в различных исследованиях профессиональной деятельности, включая и описание новых требований к работнику, особенно в плане новой профессиональной этики. До сих пор, главные акценты делаются на эффективности труда, на компетенциях специалиста, где моральные характеристики работника, в лучшем случае, лишь подразумеваются.

И всё же следует признать, что на этом фоне ряд авторитетных авторов призывает сменить акценты и больше внимания уделять ценностно-смысловой сфере трудовой деятельности (Зеер, 2006; Климов, 1995; Ливехуд, 1994; Павлова, 2010; Пряжников, 2004; Франкл, 1990). Например, В. Франкл, рассматривая перспективы развития образования, отмечает, что его главная задача — «совершенствовать способность... находить уникальные смыслы», и что именно «совесть руководит человеком в его поиске смысла» (Франкл, 1990, с. 294–295). Э. Ф. Зеер призывает больше внимания уделять личности будущего специалиста и будущего гражданина, воздействуя и на его моральное развитие, опираясь при этом на принцип гуманистической направленности образования, где органично сочетались бы личные и социально значимые ценности (Зеер, 2006, с. 9–10).

В. П. Зинченко и Е. Б. Моргунов вообще считают, что по мере развития современных технологий, требования к ценностно-смысловой сфере специалиста многократно возрастают, так как человек, лишённый высоких смыслов и руководствующийся только примитивной выгодой и прагматикой, может наделать много бед, когда получает доступ к высокотехнологичным объектам. Авторы даже вводят понятия «технократическое мышление» и «искусственная интеллигенция», которая, не имея культурных ориентиров, часто либо продаёт свои таланты и компетенции тем, кто больше платит (включая и различных «злодеев»), либо вообще руководствуется мелкими обидами и стремлением самоутвердиться за счёт других людей (Зинченко, Моргунов, 1994, с. 210–216). При этом особую опасность превращения высококлассных специалистов в «искусственных интеллигентов» В. П. Зинченко и Е. Б. Моргунов связывают с развитием цифровых технологий, когда человек всё больше осваивает логику машины и с какого-то момента начинает слепо следовать ей, забывая о высоких преимуществах человеческого интеллекта (Зинченко, Моргунов, 1994, с. 206).

Всё это неизбежно ставит, казалось бы, не риторический вопрос, определяющий проблему и актуальность нашего теоретико-методологического исследования: нужно ли учитывать в профессиографическом описании самой трудовой деятельности и в построенных на его основе профессиограммах и в различных «моделях специалистов» такие характеристики работника, как его совесть и здравый смысл? Это, естественно, предполагает уточнение данных понятий и их связи с другими близкими понятиями, что будет сделано ниже. Соответственно, объектом нашего теоретико-методологического исследования является

«модель специалиста» и входящие в состав этой модели «профессиограммы» и «психограммы», а предметом исследования являются «совесть» и «здоровый смысл» как возможные структурные элементы «психограмм».

Ответ на эти вопросы предполагает решение следующих задач:

- 1) уточнить понятие «модель специалиста» в его соотношении с традиционно понимаемыми профессиограммой и психограммой;
- 2) уточнить специфику понятий «совесть» и «здоровый смысл» в контексте изучения трудовой деятельности;
- 3) уточнить взаимосвязь совести со здоровым смыслом, а также с близкими понятиями, такими как «репутация», «имидж», «чувство собственного достоинства» и «доверие к работнику»;
- 4) выделить факторы достойного и недостойного поведения работника, влияющие на его совесть и здоровый смысл;
- 5) рассмотреть возможности и ограничения целенаправленного включения совести и здравого смысла в структуру «модели специалиста», при разных вариантах использования этой «модели» в профессиографическом исследовании, в профессиональной подготовке, в профориентации и в менеджменте.

«Модель специалиста»: содержание понятия

Разные авторы по-своему описывают трудовую деятельность, даже не всегда используя понятие «модель специалиста», но фактически предлагая обобщённые схемы исследования профессий и профессиональной деятельности работника. Так, А. К. Маркова разделяет «модель специалиста» (описание его трудовой деятельности и личности) и «модель подготовки специалиста» (строится на основе «модели специалиста», но учитывает ещё и особенности учебно-профессиональной деятельности). Сама модель специалиста может включать в себя: профессиограмму, профессионально-должностные требования (необходимый минимум профессиональных требований к работнику по разным категориям и должностям), квалификационный профиль (тарифно-квалификационные требования к работнику) (Маркова, 1996, с. 20–22). Интересно, что при описании личности специалиста автор специально выделяет «мотивационно-смысло-целевую сферу», включающую мотивы, профессиональную направленность, ценностные ориентации, но совесть и здоровый смысл специально не выделяет, хотя они и подразумеваются (Маркова, 1996, с. 67–82).

В работах Е. А. Климова используется понятие «формула профессии» (с выделением групп характеристик предмета, целей, средств и условий труда), где выделяется такая характеристика, как «повышенная моральная ответственность», что, пусть и косвенно, можно соотнести с совестью (Климов, 1990, с. 102–114). Но уже в другой работе, где рассматриваются мировоззренческие основы деятельности профессионалов, Е. А. Климов специально выделяет духовно-психологические основания, социальные нормы, «заповеди», идеи..., правда, и здесь не используя слова совесть и здоровый смысл (Климов, 1995, с. 133).

При описании структуры профессионального труда Э. Ф. Зеер выделяет «профессионально обусловленную структуру личности», где в качестве одной из важных компетентностей называет «социально-правовую компетентность», что с совестью и здоровым смыслом соотносятся лишь косвенно (Зеер, 2003, с. 53). Правда, в других своих работах автор и его соавтор много внимания уделяют «профессиональным деструкциям (деформациям)» личности работника, где дается их типология и уровни, и где на уровне описания примеров проявления таких деструкций, фактически описываются и ситуации этического выбора,

подразумевающего или не подразумевающего здравый смысл и совесть (Зеер, Сыманюк, 2005, с. 88–93). Аналогичные примеры мы находим в работах других авторов, рассматривающих проблематику профессиональной деградации работника (Камнева и др., 2017; Маркова, 1996, с. 147–162).

Не находим мы прямых указаний на важность совести и здравого смысла и во многих других доступных нам источниках, где предлагаются интересные варианты анализа профессиональной деятельности и соответствующих качеств специалиста: ни в «модульном» подходе В. Е. Гаврилова, ни в «аналитической профессиограмме Е. М. Ивановой, ни в «блоках» формирования профессиональной деятельности, выделенных В. Д. Шадриковым (Гаврилов, 1987; Иванова, 2003; Шадриков, 1982). Справедливости ради, надо ещё раз отметить, что моральные аспекты развития личности профессионала авторы, так или иначе затрагивают. Даже в более современных исследованиях профессионального труда и качеств работника, где специально подчёркивается «воспитательный» аспект профориентационной работы со школьниками и молодёжью, говорится больше о решительности, вере в себя и социальной зрелости самоопределяющейся личности (Зеер, Зиннатова, Моисеева, 2023).

И даже в недавно вышедшей работе «Основы профессиологии», уже в предисловии говорится, что это — «междисциплинарная наука», на стыке философии, экономики, социологии, педагогики, психологии и акмеологии, но при этом не упоминается этика, хотя, как и в других случаях, она, конечно же, подразумевается (Зеер, Сыманюк, Зиннатова, 2022, с. 3). Похожая картина некоторого игнорирования вопросов совести и здравого смысла складывается и при анализе работ зарубежных авторов, где вопросы профессиографирования и профессиональной подготовки рассматриваются с позиций «профессионализма», «мультипрофессионализма», «межпрофессионализм», «транспрофессионализм» и «коллаборативного профессионализма» (Barr, 1998; Harden, 1998; Powell, 2005; Rasco, 2017). Все это дополнительно указывает на актуальность и пока ещё слабую разработанность проблемы совести и здравого смысла в трудовой деятельности и профессиональном самоопределении.

Следует также упомянуть, что некоторые авторы вообще считают, что само понятие «модель специалиста» не совсем удачное. Например, в беседе с известным инженерным психологом Юрием Константиновичем Стрелковым, в прошлом заведующим кафедрой психологии труда и инженерной психологии факультета психологии МГУ, мы слышали от него такие аргументы: «Под «модель» трудно подвести творческого работника или работника с выраженным индивидуальным стилем трудовой деятельности, так как любая «модель» ограничивает творчество и загоняет работника в определенные рамки... Кроме того, и школьник, и студент ещё не являются полноценными субъектами труда...». Заметим, что в такой аргументации есть свой смысл. Потому, мы уточним смысл использования «модели специалиста», который видим в следующем.

1. Создание некоего образа успешного специалиста, на основе которого можно разрабатывать и образовательные программы, и программы профориентационной работы. Здесь важно учесть, что субъект труда проходит разные стадии своего развития, поэтому всё же можно говорить и о школьнике, и о студенте как о субъекте труда (и субъекте профессионального самоопределения), находящимися на определённых стадиях своего развития.

2. «Модели специалиста», а также входящие в эту модель профессиограммы и психограммы, важны и для исследования трудовой деятельности, и требований к работнику, так как задают содержательную целесообразность и структурируют сами такие исследования. А то, что по мере своего развития профессионала выходит за рамки различных «моделей», лишь подчёркивает необходимость более внимательного и уважительного отношения к творческим работникам, что только обогатит само профессиографирование. При этом можно

создавать особые «модели специалистов» для работников, добившихся выдающихся результатов, пытаюсь найти что-то общее в их уникальном опыте что, например, пытаются делать специалисты по акмеологии и по истории труда. Например, Б. А. Ясько и Б. В. Казарин в своём исследовании выделили управленческие компетенции и лидерские стили руководителей организаций здравоохранения высшего и линейного уровней (в общей структуре «личности модели специалиста»), обеспечивающие их эффективный труд (Ясько, Казарин, 2020).

Уточнение содержания понятий «совесть» и «здоровый смысл»

Рассматриваемые понятия («совесть» и «здоровый смысл»), несомненно, относятся к сложнейшим как в философии, так и в психологии. Но и на уровне обыденного сознания они используются скорее интуитивно, что часто порождает различные спекуляции вокруг этих слов. А пока можно условно обозначить наше рабочее понимание «совести» и «здорового смысла».

Совесть часто связывают с «нравственным сознанием», с волевым, основанным на познании и прочувствовании каждой сложной этической ситуации, с «чувством вины», «стыдом» и «раскаянием», с чувством «справедливости» и «стыдом» в случае нарушения этой справедливости, с готовностью личности к «покаянию» (как высшему проявлению совести) за недостойные поступки, со становлением «аутентичности» и процессом «индивидуации» личности, особенно в зарубежных подходах (Барсукова, 2010; Герасимов, 2007; Ильин, 2017; Корниенко, 2014; Ролз, 1995; Шадриков, 2006). Интересный и даже во многом парадоксальный взгляд на совесть предлагает Л. В. Карасёв, увязывая его с проблематикой смеха, юмора, остроумия. В частности, автор напоминает, что в своей эволюции смех вырастает из оскала (как реакции на страх), а в дальнейшем своём развитии становится своеобразным «антиподом зла», и даже когда кто-то, вместо прямой агрессии, смеётся над противником, то этим он демонстрирует именно своё «моральное превосходство». Но самое интересное заключается в том, что более высоким уровнем смеха является «смех над самим собой», что предполагает развитую рефлексивность человека, на основе которой возникает и чувство стыда («стыда за своё поведение и поступки»). Но ещё более высокий уровень предполагает «стыд за другого», когда человек способен огорчаться и даже стыдиться, когда видит нравственное падение других людей (Карасев, 1996). Заметим, что в некоторых профессиях такие переживания и «стыд за другого» могут стать основой для самой трудовой деятельности, например, в работе педагогов и воспитателей, пытающихся работать с подростками «группы риска», когда приходится уберегать таких подростков от недостойных выборов и поступков, за которые им потом придется стыдиться, или в работе священников, пытающихся вразумить «заблудшие души».

Во многом соглашаясь с таким пониманием совести, мы всё же постараемся несколько уточнить это сложное понятие, опираясь на метафору «ответственности». Если соотносить закон, мораль и нравственность, то ответственность везде отличается. В частности, если человек, стремясь соблюдать или просто не нарушать закон, делает что-то плохо, неэффективно, то он всегда может сослаться на то, что строго выполнял закон, и его ответственность во многом перекладывается на этот закон. Хотя известно, что и законы часто бывают несовершенными. Если он строго и даже качественно выполняет моральные нормы, закреплённые на уровне общественного сознания, и опять у человека что-то получается плохо, то и здесь он может сослаться на то, что следовал морали. Тогда получается, что ответственность как бы переносится на несовершенную мораль. Интересно, что нередко работник перекладывает ответственность и на корпоративную этику, и на профессиональные традиции, и тем

более, на существующую нормативно-правовую основу его деятельности, даже, если всё это не способствует эффективному решению многих производственных задач, и не помогает в полной мере людям (клиентам, заказчикам), когда они обращаются к такому «специалисту».

А в случае нравственного поведения работник вынужден обращаться к своей совести, и если что-то получается неудачно, а то и преступно, вся вина и ответственность лежит уже на самом человеке (Пряжников, 2004, с. 88–103). Понятно, что в таком контексте совесть больше соотносится с нравственностью. Конечно, можно сетовать на то, что человека не так воспитали, и что сама совесть — результат такого воспитания, но для взрослого человека это звучит неубедительно, так как он уже сам должен ориентироваться в вопросах добра и зла, особенно когда разница между ними очевидна, что отражается уже в другом понятии — «здравый смысл» (подробнее см. ниже).

Совесть предполагает постоянное нравственное усилие по выбору более достойного поведения. При этом вариантов понимания достойного поведения может быть множество, и соответственно, совестливый человек должен обладать основой, принципом, а также — правилом достойного этического выбора, с последующей рефлексией этого своего выбора, о котором потом не пришлось бы сожалеть. И здесь главный принцип — категорический императив, предложенный ещё И. Кантом, гласящий: «Поступай так, как хочешь, чтобы поступали все». Этот принцип может быть дополнен идеей «общественного договора» (по Ж.-Ж. Руссо), суть которого в том, что в обществе, где у людей разные интересы, необходимо договариваться, что предполагает неизбежные этические уступки каждой из договаривающихся сторон (Ролз, 1995, с. 30). Но и договорная теория не решает всех проблем, так как нередко возникают ситуации, выходящие за рамки любых договоренностей. И тогда решающее значение приобретает этическая импровизация, ещё в большей степени предполагающая соответствующую ответственность.

Но и здесь возникает интересный вопрос: возможна ли «автоматизация» совести, когда единожды найденное достойное решение или поведение, потом просто начинает воспроизводиться и превращаться в «этический навык»? Если согласиться с тем, что автоматизированное действие часто осуществляется с минимальным участием сознания, то неизбежно появляется и другой вопрос: возможно ли совестливое поведение без участия сознания (либо при минимальном участии сознания)? Мы считаем, что даже, если результатом такого поведения будет несомненное добро для других людей или для самого человека, то проявлением совести это никак назвать нельзя. Результат настоящего совестливого поведения является непременно осознаваемый поступок, действие или позиция. Совесть предполагает некоторое внутреннее (личностное) усилие, предполагающее наличие субъекта, осознающего свои нравственные выборы, действия, их рефлексии и соответствующие переживания, как в случае неудачи (позора), так и в случаях успеха, когда можно гордиться своим достойным поведением.

Конечно, если в жизнедеятельности или в профессиональном поведении часто возникают похожие (повторяющиеся) ситуации, то неизбежны и этические повторы, когда достойное поведение воспроизводится, но и здесь для человека (работника) важно постоянно находиться в этическом напряжении, то есть стремиться осознавать даже повторяющиеся случаи. Ведь нередко «зло таится в мелочах», и если работник потеряет свою этическую бдительность и пропустит какую-то фатальную мелочь, то она может привести не только к беде, но и к потере самоуважения такого работника. Сама «цикличность» жизни и профессионального поведения имеет как позитивные следствия (совершенствование деятельности в ходе повторов), так и негативные следствия (в случае «заикливания» на каких-то действиях и ситуациях, что и

приводит к утрате этической бдительности и деградации нравственной импровизации, столь важной во многих профессиях) (Пряжников, Камнева, Коробанова, 2021).

Сама масштабность совестливого поведения (нравственного выбора) может быть разной. Например, это может быть выбор мировоззренческой позиции, но это может быть и выбор нравственного поведения в мелкой бытовой или профессиональной ситуации. И всё же мы считаем, что по-настоящему совестливый субъект будет одинаково переживать из-за недостойного своего выбора и поведения, как в мелкой по масштабности ситуации, так и в случаях глобального мировоззренческого выбора. Например, С. А. Герасимов, рассуждая о совести, считает, что она проявляется и в «каждодневных деяниях», и во всей жизни как некой целостности (Герасимов, 2007). И этому есть немало подтверждений, когда неудачно сказанная фраза или пренебрежение к чьей-то просьбе могут стать основой не только испорченных межличностных отношений, но и сильных сожалений о своём невнимании к таким «мелочам». Заметим, что сама масштабность нравственного выбора часто определяется самим человеком, что также отличает совесть и от моральных выборов (когда об этом больше судят окружающие), и от законопослушного поведения (когда вина и ответственность даже нормативно определяются масштабностью совершенного деяния).

Здравый смысл основан на опыте. Причём сам опыт, доведённый до уровня навыка достойного поведения. В немалой степени здравый смысл опирается на профессиональную и жизненную интуицию и может проявляться через этическую импровизацию. Возникает вопрос: как соотносятся «этический навык» и «этическая импровизация»? Возможно их соотношение определяется масштабом принимаемых решений. Например, если решение связано с самим фактом вмешательства в какую-то ситуацию, то больше речь идёт об интуиции и импровизации. А когда необходимо реализовать моральное поведение, то это больше соотносится с «этическим навыком». Хотя если решение о вмешательстве или невмешательстве принимается часто в сходных ситуациях, то и здесь возможно образование «этического навыка». Продуктивным понятием здесь является «моральный интеллект», который ещё не получил однозначного определения, но который некоторыми авторами (например М. Борбой) соотносится и с совестью, и с честностью, и с состраданием (Василевская, 2023).

Существует немало работ по исследованию здравого смысла, где часто проводится глубокий логико-философский анализ высказываний и принятия решений (Белов, 2023; Василевская, 2023; Гирц, 2007; Мур, 1925; Эткин, Ярошевский, 2006). Во многом соглашаясь с существующими представлениями о здравом смысле, мы хотели бы выделить его главные особенности. Во-первых, здравый смысл должен быть простым и понятным, иначе сложное этическое решение будет просто «забалтываться» и доводиться до абсурда. Можно даже условно выделить парадокс здравого смысла. С одной стороны, он соотносится с непосредственным видением мира себя в этом мире, где правильность (истинность) такого видения подтверждается опытом. И такой способ познания мира доступен даже ребёнку, у которого также постепенно накапливается свой опыт, пусть ещё и примитивный, не научный, не отягощённый разными «теориями». С другой стороны, наука в своём развитии постепенно сама переходит от сложных рассуждений и умозаключений к моделям сложных объектов, где главное требование к этим моделям — максимальная простота. Уместно вспомнить здесь слова Т. Хаксли: «Наука — это не что иное, как обученный и организованный здравый смысл» (100 научных фраз..., 2023). В идеале совершенная модель должна быть простой и понятной, что в какой-то степени соотносимо даже со здравым смыслом. Даже сама возможность критиковать эту модель объясняется именно простотой её понимания. А то, что и здравый смысл может подвергаться сомнению и меняться, отмечают и разные авторы, если рассматривать здравый смысл как особую «культурную систему», способную к развитию (Гирц, 2007).

Во-вторых, здравый смысл — это внутренняя готовность личности (работника) прогнозировать последствия той или иной деятельности, поступков и отношений. Особенно важно учесть негативные последствия. Покажем, как эта особенность реализуется в реальности на примере исполнения или неисполнения некоторых спорных законов. В свое время Мосгордумой был отменён закон, запрещающий уборку (стряхивание) с автомобилей снега во дворах (Ярила, 2013). Прежнее обоснование этого запрета было связано с тем, что такие уборки автомобилей мешают работе дворников. Позже закон всё же был отменен в силу его абсурдности. Но можно предположить, что какие-то «стражи закона» всё же его исполняли (при штрафе в 5000 рублей!) да ещё и при сильных снегопадах в Москве. Интересно, совесть этих «стражей закона» не мучала? Хотя здравый смысл мог бы подсказать, что не все законы удачные и по возможности их следовало бы игнорировать, или хотя бы ограничиться замечанием.

Соотношение понятий «совесть» и «здравый смысл» со смежными понятиями

Есть основания полагать, что совесть и здравый смысл во многом пересекаются и с такими понятиями, как «репутация» и «имидж» специалиста (Колосова, Васильчева, 2011; Овчинникова, Шульга, 2019). При этом сами репутационные и имиджевые характеристики работника во многом определяются той моральной средой и системой ценностей, которые господствуют в организациях и коллективах, где они работают. Например, если господствуют ценности эгоизма (торгашества, обмана, зависти и тому подобные), то работнику с просоциальными ценностями будет сложно рассчитывать на высокую репутацию. И наоборот, если в организации (в идеале, в обществе) будут культивироваться ценности добра, справедливости, достоинства человека, то работники с просоциальными и альтруистическими ценностями, основанными, в том числе, и на совести, и на здравом смысле, будут востребованы, и их репутация будет возрастать.

Следует также добавить, что нередко репутация и имидж работника основаны на доверительных отношениях, и завоевать это доверие у коллег и руководителей, у клиентов и заказчиков бывает непросто. Причём такое подтверждение доверительных отношений нередко основано не только на чётком соблюдении формальных требований работы (инструкций, законов и тому подобного), но и на неформальных отношениях, когда верят «на слово», а не только различным справкам, квитанциям, заверенным у нотариуса распискам. Понятно, что и здесь возникает проблема выбора, так как иногда (в наиболее сложных и ответственных случаях) приходится больше доверять формальному подтверждению каких-то позиций своих партнеров. Но бывают ситуации, когда формализация деловых отношений настолько сложная (например, оформление какой-то справки с множеством бестолковых согласований занимает больше половины рабочего времени и сил специалиста), что требует быстрых и ответственных решений, предполагающих взаимное доверие, основанное на репутации своего партнёра (Камнева и др., 2022). Понятно, что так же непросто бывает потом постоянно удерживать, подтверждать это доверие. При этом само поддержание доверия опирается не только на принцип «цикличности», но, что желательно, и на «спиралевидное» развитие деловых отношений, предполагающих постоянное их обогащение, а не только слепое, «автоматическое» исполнение определённых обязательств (Карловская и др., 2021).

И всё же репутация и имидж имеют отличия от совести и здравого смысла. Здесь можно выдвинуть предположение, что репутация и имидж являются относительно вариативными

понятиями, так как возможны разные оценки и самооценки авторитета специалиста. Тогда как понятие «совесть» относительно неизменно, по крайней мере на определённый промежуток времени: совесть либо есть, либо её нет. Важный тезис: совесть и здравый смысл в наибольшей степени позволяет человеку реализовать или даже развивать своё чувство собственного достоинства. По Дж. Ролзу, это достоинство связано с правом на собственную концепцию блага и правом на реализацию своей концепции блага (Ролз, 1995, с. 385). Получается, что действительно, совесть, как и чувство собственного достоинства, предполагают субъектность работника и, соответственно, его ответственность за свои выборы. Все эти рассуждения о совести и здравом смысле можно соотнести и с профессиональными ситуациями, когда сам работник определяет, насколько достойны или не достойны его выборы.

Примеры профессий, где работнику приходится ориентироваться на свою совесть и здравый смысл

Приведём пример нашего недавнего обследования студентов, которым предлагалось выделить профессии, где совесть обязательна, и профессии, где совесть особо не требуется и даже мешает в работе и в карьере. Ответы были разными, что свидетельствует о сложности такого задания даже для студентов. Но нас огорчило то, что примерно 65–70% студентов отметили, что таким профессиям, как руководитель (особенно, топ-менеджерам), различным инспекторам-контролёрам, работникам полиции (особенно, инспекторам ГИБДД), а депутатам совесть будет только мешать. В последовавших после опроса дискуссиях обнаружилось, что студенты понимают, что этим специалистам совесть на «самом деле, нужна, но реальность такова, что лучше бы её не было», если они хотят добиться успеха», как отмечали некоторые студенты. Хотя было немало студентов, которые с ними и не соглашались. Этим примером мы хотели лишний раз показать актуальность данной проблемы, а также необходимость её обсуждения, хотя бы со студентами университетов и колледжей.

Как уже отмечалось, ориентировка на совесть и здравый смысл происходит тогда, когда существующие законы, нормативные акты и общественная мораль, с точки зрения работника, несовершенны и не позволяют ему достойно выполнить поставленные задачи. Внутренний этический конфликт возникает тогда, когда работник, даже видя несовершенство законов и морали, всё же исполняет их. При этом обычно он находит себе многочисленные оправдания, главное из которых: «Я исполнял свой профессиональный долг!». Понятно, что возможны и внешние конфликты, когда совестливого работника могут наказать другие люди, но уже за то, что он следовал совести и здравому смыслу.

По сути, здесь возможны разные варианты наказаний: 1) внутреннее наказание (со стороны самого работника), когда он упрекает себя за то, что ориентировался на несовершенные закон и мораль; 2) внутреннее наказание за то, что работник ориентировался на совесть и здравый смысл (был наказан или сильно рисковал быть наказанным); 3) внешнее наказание за то, что работник ориентировался больше на совесть, чем на закон; 4) внешнее наказание за то, что работник больше ориентировался на несовершенные закон и мораль, что и привело к ошибкам, или даже к большой беде. При этом мы специально не рассматриваем ситуации, связанные с низким профессионализмом и плохими условиями труда, так как это выходит за рамки обозначенной в статье проблематики, хотя, всё это и подразумевается, когда мы анализируем совестливое или бессовестное профессиональное поведение.

Нередко обозначенные выше ситуации этического выбора и соответствующие санкции, наказания происходят в следующих видах профессионального труда: 1) работники службы

эвакуации автотранспорта, которые по существующим правилам могут забирать на штрафную стоянку даже те автомобили, которые реально никому не мешают (например, на широких многополосных дорогах, где много свободных мест, но кто-то припарковался, просто не заметив знак или какие-то другие ограничения); 2) инспекторы ГИБДД, которые могут «по-своему» истолковывать правила дорожного движения, а в случае несогласия, предлагают водителю «обращаться в суд» (тем самым тратит время, нервы и прочее); 3) проверяющие инспекторы, которые согласно правилам могут придираться к явно устаревшим ограничениям (например, во многих старых домах пожарные проходы явно более узкие, чем положено); 3) различные охранники, которые могут «не пущать» даже при наличии проходного документа, если там, например, что-то написано неразборчиво (явно самоутверждаясь в собственных глазах); 4) рекламодатели, особенно, телевизионные и журналисты, получающие за рекламу на своих «высокорейтинговых» передачах дополнительные доходы (хотя большинство населения такую рекламу ненавидит, да и её экономическая эффективность вызывает большие сомнения, когда «мельтешащая» рекламная информация просто не усваивается по законам восприятия); 5) различные руководители, особенно топ-менеджеры и их приближённые, чувствующие свою «безнаказанность» или руководствующиеся лишь только внутри-корпоративной, а то и внутри-командной, ограниченной «местечковой» этикой. Конечно, этот перечень можно продолжить.

Соблазны сделки с совестью потенциально имеются даже в тех профессиях, где этическая зрелость работника не является строго обязательной и главным требованием является как раз его исполнительность. Например, работник на конвейерном производстве, где важно соблюдать технологический режим, или строитель, или водопроводчик. Но и в таких профессиях важна добросовестность соответствующих специалистов. В данной статье мы выделяем те профессии, где риски, «соблазны», сама вероятность сделок с совестью и игнорирования здравого смысла более высокие, чем в других профессиях. И именно это, как мы полагаем, следует специально отражать в соответствующих «моделях специалистов», в описании профессиональной деятельности (в профиограммах), и в выделении требуемых профессионально важных качеств (в психограммах).

Мы предполагаем, что это такие профессии, где потенциально содержатся возможности (риски, соблазны для этически незрелого работника), использовать свою работу для достижения внепрофессиональных целей. Например: 1) возможности для самоутверждения за счёт интересов клиентов и заказчиков (часто в основе этого лежит незнание клиентов своих прав); 2) реализация корыстных интересов, основанная на противоречии существующих нормативных документов, регламентирующих данный труд; 3) неграмотность слишком доверчивых клиентов (заказчиков, потребителей..), лежащая в основе многих мошеннических схем; 4) отсутствие чётких механизмов контроля и наказания за недобросовестную работу; 5) поддержание сомнительных корпоративных традиций, направленных на получение прибыли «любым путём».

Кроме того, колоссальная бюрократизация работы по многим профессиям и должностям, часто как раз и порождает соблазны самоутверждения, мошенничества и обмана людей. Недаром говорят: «Хочешь погубить дело, создай комиссию» (У. Черчилль), «Чем ближе государство к падению, тем многочисленнее его законы» (Тацит, Публий Карнелий) «Когда множатся законы, растёт число воров и разбойников» Лао-Цзы) (Цитаты о законе, 2023). При этом сами неудачные законы могут быть несовершенными, несвоевременными (устаревшими или опережающими время, слишком сложными для толкования, не соответствующими реалиям. а также — не имеющими механизмы исполнения). И всё это даёт основания

глупым или алчным работникам для спекуляций, основанных на несовершенстве законов, норм морали, а также на доверчивости граждан, которые хотели бы жить в нормальном обществе и общаться с достойными специалистами, представляющими власть, контролирующими и силовые структуры этого общества.

Особо следует сказать и о творческих профессиях, где часто продуктивность творца основана его личных переживаниях по поводу когда-то совершенных ошибок, проявления слабости и непорядочности. Например, какой-то писатель или поэт, сам в своё время испытавший позор от унижения, или наоборот, гордость от им же совершенного предательства или даже преступления, потом раскаялся и всё своё творчество посвятил тому, чтобы искупить совершённый «грех». Исследователи творчества выдающихся людей нередко приводят примеры подобного творчества, где стыд (развитая этическая рефлексия) становится важнейшим условием понимания внутреннего конфликта их литературных героев (Бодалев, 1998). При этом не обязательно самому совершать какие-то глобальные ошибки и моральные преступления, иногда переживания творческого человека основаны на сострадании и даже на чувстве стыда за других людей, что тоже соотносимо с развитой совестью (Карасев, 1996, с. 68).

В современном мире совесть и здравый смысл напрямую соотносятся и с проблематикой справедливости. Проиллюстрируем это на примере, показывающим, насколько «запущен» данный вопрос и насколько в сознании школьников и студенческой молодежи тема справедливости в оплате труда пока ещё не является приоритетной даже в контексте их карьерного самоопределения. Мы многократно проводили разработанную нами игру «Заработная плата работника, ЗПР» с группами старшеклассников, со студентами и даже с преподавателями одного известного экономического университета страны (Пряжников, Полевая, Камнева, 2018). В игре по специальной схеме сравнивались трудоёмкость и ответственность профессий «учителя русского языка и литературы», «стоматолога в частной клинике», «Президента РФ», «Генерального директора крупного коммерческого банка» и «Инспектора ГИБДД (сержанта)». По специальным критериям все эти профессии оценивались условными баллами. К выделенным нами критериям, по которым определялась справедливость вознаграждения, участники могли добавлять и свои критерии, а также использовать коэффициенты значимости этих критериев. В результате соотношение баллов по всем профессиям (набравшим наименьшее и наибольшее количество баллов) было на уровне 1:2, 1:2,5. Причём, почти всегда на первом месте по трудоёмкости оказывался «Президент РФ», а «Гендиректор банка» с небольшим отрывом всегда отставал. При этом ещё в начале проведения игры-дискуссии обозначались средние совокупные доходы по этим профессиям. В конце в ходе специально организованной дискуссии обсуждался вопрос: «Сколько эти специалисты должны получать «по справедливости», исходя из результатов проведённого анализа?». И почти всегда подавляющее большинство студентов отмечало, что больше всего должен зарабатывать именно Гендиректор крупного коммерческого банка». При этом даже «по справедливости» совокупные доходы учителя, стоматолога и инспектора ГИБДД всегда назывались чуть большими, чем в они реально зарабатывают. Аргументация участников игры-дискуссии была крайне неубедительная, в чем они сами и признавались. Но отказаться от своих рекомендаций «по справедливости» были не готовы, хотя, и проведённый анализ, и здравый смысл показывал, что сверхдоходы многих топ-менеджеров явно завышены. Действительно, есть над чем работать и педагогам, и психологам, и политикам. Это тем более важно, что и глава государства — В. В. Путин — неоднократно негативно высказывался и о «золотых парашютах» чиновников и об их сверхдоходах (Злобин, 2020).

Обобщённые модели совестливого поведения специалиста

Рассмотрение проблемы на уровне моделей имеет следующие преимущества: 1) проблема становится более понятной (и соответственно, даже более «доступной» для критики и для совершенствования); 2) модели можно использовать в практической работе (на консультациях, на учебных занятиях); 3) модели могут стать основой и для разработки психолого-педагогических методик, отражающих (моделирующих) рассматриваемую проблему. Ниже представлены две модели (Рис. 1 и 2).



Рисунок 1. Рабочая модель, отражающая разные варианты этического поведения работника
Источник: Составлено авторами

1. Рабочая модель, отражающая разные варианты этического поведения работника, с координатами: «Неготовность работника к рискам и жертвам ради интересов дела (осторожность работника)» — «Готовность работника взять на себя ответственность и пострадать ради интересов дела» (по вертикали); «Этическая неопределённость ситуации принятия профессионального решения» — «Этическая (нормативно-законодательная) обязательность определённого профессионального поведения» (по горизонтали). В образовавшихся секторах обозначены возможные «статусы» этического поведения работника. Модель также позволяет и прогнозировать эти статусы с учётом его этической направленности и готовности (неготовности) взять на себя ответственность (рисунок 1).

2. Рабочая модель обоснованности обращения к здравому смыслу в профессиональной деятельности, с координатами: «Богатый профессиональный и жизненный опыт работника» — «Слабый или примитивный опыт работника» (по вертикали); «Неготовность работника использовать свой опыт (соотнести с конкретными профессиональными решениями)» —

«Готовность работника интегрировать и использовать свой опыт в интуитивные и этически обоснованные профессиональные решения» (по горизонтали). Модель также позволяет выделять «статусы» этического поведения работника, а также прогнозировать эти «статусы» в зависимости от его профессионального и жизненного опыта и готовности интегрировать этот опыт в достойное поведение на уровне здравого смысла (рисунок 2).



Рисунок 2. Рабочая модель обоснованности обращения к здравому смыслу в профессиональной деятельности
Источник: Составлено авторами

Можно проектировать и другие модели, отражающие проблематику совести и здравого смысла в профессиональной труда. Например, «Модель общественного и личного принятия (непринятия) того или иного поступка на работе» могла бы основываться на следующих параметрах: 1) внутреннее согласие с правилами — внутреннее несогласие (по вертикали); 2) внешнее (общественное на уровне коллектива, социума) одобрение правил — внешнее неодобрение (по горизонтали). В такой модели также можно было бы обозначить соответствующие статусы и обсуждать их с участниками занятий по профориентации или в ходе подготовки (или переподготовки) различных специалистов. Например, статусы, связанные с возможным «угрызением совести», когда возникает конфликт между внешним и внутренним одобрением, а может, и в случаях других противоречий.

В различных профессиях существуют свои специфические риски недостойного поведения, связанные с неготовностью работника соотносить свою совесть и здравый смысл с абсурдными профессиональными и должностными требованиями. Эти риски следует специально исследовать, примерно так же, как это делается с профессиональными и личностными деструкциями в разных профессиях (Зеер, 2003; Камнева и др., 2017). Но можно также и прогнозировать эти риски, учитывая проблемы со справедливостью оплаты труда, с изменением характера производства (например, автоматизация и «цифровизация»

каких-то трудовых функций, провоцирующая работника путём чрезмерной активности реабилитировать прежнюю свою работу без уже произошедшей автоматизации и «цифровизации»). Эти риски могут быть связаны и с ошибками кадрового планирования и неудачными кадровыми назначениями, с неудачным подбором рабочих групп и коллективов (при низкой психологической совместимости). Как уже отмечалось, вероятность этих рисков может существенно отличаться в разных профессиях, но для того, чтобы отражать это в профессиограммах и в «моделях специалистов», необходимы специальные исследования. Хотя нередко даже на основе опыта наблюдений и общения с разными специалистами можно ориентировочно прогнозировать эти риски пусть и на основе здравого смысла (или житейского опыта). Проверять этот опыт можно не только в специальных исследованиях, но и в ходе работы с экспертами, приглашёнными на профориентационные занятия к школьникам или к студентам.

Основные выводы

1. Большинство доступных нам вариантов «моделей специалистов» и входящих в них профессиограмм и психограмм, к сожалению, не включают в себя требования к работникам, связанные с совестью и здравым смыслом. Хотя в ряде профессиограмм содержатся косвенные намёки на важность моральной подготовки работника. Проблематика совести и здравого смысла иногда бывает представлена в работах, где описываются профессиональные деструкции личности работника. Соответственно, специальное обращение к вопросам совести и здравого смысла при составлении профессиограмм и психограмм в общей структуре «модели специалиста» представляется достаточно актуальным. Более того, применительно к специалистам разного уровня квалификации, желательно выделять особые требования к их моральной и нравственной подготовке.

2. Профессиональная совесть предполагает готовность работника взять ответственность за неудачную работу на себя, по сравнению с законом и моралью, когда модно сослаться в случае неудач на их несовершенство. Совесть часто предполагает ситуации, когда приходится действовать, «вопреки нежелательным обстоятельствам», то есть проявлять волю, но обязательно, основанную на высоких идеях, что предполагает высокое нравственное развитие работника. Здравый смысл основан на определённом моральном опыте специалиста, позволяющем прогнозировать нежелательные последствия той или иной деятельности, не столько на основе рационального расчёта, сколько на основе развитой интуиции и видения общего контекста своей профессиональной деятельности.

3. Совесть и здравый смысл во многом определяют имидж, репутацию работника, а также его самоуважение и чувство собственного достоинства. Это предполагает не только прогнозирование последствий своей профессиональной деятельности для других (для клиентов, для организации, для общества...), но и для собственного самоуважения и репутации работника.

4. Применительно к каждой профессиональной деятельности существуют специфические факторы достойного и недостойного поведения работника, связанного с проявлением совести и здравого смысла, изучение которых требует специальных исследований. В обобщённом виде основные факторы представлены в двух моделях. Первая модель: варианты этического поведения работника, основанные на учёте таких параметров, как высокая или слабая готовность работника к рискам, связанным с моральными инициативами, и учёт строгости или неопределённости нормативных предписаний для конкретной работы; Вторая модель: обоснование обращения к здравому смыслу и совести в конкретной рабочей

ситуации с учётом таких параметров, как богатый или примитивный профессиональный и жизненный опыт работника и готовность или неготовность интегрировать свой опыт в нравственном выборе.

5. Целесообразность обращения к проблематике совести и здравого смысла в подготовке специалистов и профориентационной работе определяется высокой актуальностью морального развития в условиях постепенного оздоровления российского общества и его экономики. Основные риски, связанные с обращением к совести и здравому смыслу в профессиограммах и психограммах (как важным составляющим «моделей специалистов»), сводятся к не только пока ещё слабой популярности этих тем среди школьников, студентов и работающих специалистов, но и к неготовности многих педагогов и психологов специально заниматься с этим. Такая работа предполагает готовность работников образования и различных профконсультационных центров ставить перед воспитанниками острые вопросы, организовывать дискуссии. Но при этом не превращать свои занятия и консультации в сплошную критику существующего положения, а выходить на конструктивный уровень, выдвигая предложения по улучшению моральной ситуации в конкретных сферах труда и в обществе в целом.

Вместо заключения. Проблема целесообразности включения совести и здравого смысла в профориентационные занятия со школьниками и студентами

Ранее мы пытались обосновать целесообразность учёта важности совести и здравого смысла при изучении и описании профессий с последующим включением и в обобщённые модели специалиста. Но в силу сложности и неоднозначности понятий «совесть» и «здравый смысл», возникает вопрос: насколько эти понятия будут восприняты и усвоены школьниками, студентами, слушателями разных курсов повышения квалификации, а также родителями учащихся, администраторами школ, колледжей и вузов?

Ниже представлены некоторые опасения по этому поводу:

1) проблематика совести и здравого смысла пока ещё непривычна, и кого-то, действительно, может отпугнуть;

2) отдельные родители школьников и администраторы могут вообще принять разговоры о совести на свой счёт (как намёк на то, что их совесть «не чиста»);

3) кто-то испугается за своих воспитанников, рассуждая примерно так: «если они будут слишком честными и порядочными, то и карьеры не сделают, и зарабатывать будут очень мало» (ранее мы уже приводили результаты нашего опроса студентов и высказываний в игре «ЗПР»);

4) методически такие занятия с обсуждением проблематики совести и здравого смысла пока ещё не очень проработаны и опыта таких занятий пока ещё недостаточно.

Опасения серьёзные, но мы считаем, что начинать такую работу надо и, соответственно, следует постепенно набирать опыт. Как уже отмечалось, в России снова вырисовывается ситуация серьёзного переосмысления прежних ошибок, главная из которых — недостаточное внимание к воспитательной работе или же её заорганизованность. Появляется всё больше работ, где проблематика мировоззренческого, морального и нравственного развития школьников и студентов нередко выносится авторами даже в названия своих работ (Барсукова, 2010; Корниенко, 2014; Павлова, 2010; Пряжников, 2004; Пряжников и др., 2022).

Мы здесь исходим из того, что в основе реальных общественных преобразований лежит изменение сознания людей, и прежде всего, повышение в сознании нашего народа общественной ценности труда. Хочется верить, что проблематика совести и здравого смысла (а также — репутации и достоинства работника) займет важное место в усилиях педагогов и психологов, участвующих в возрождении труда как личной и общественной ценности.

Литература

- 100 научных фраз великих ученых (2023). URL: <https://ru.thpanorama.com/> (дата обращения: 28.10.2023).
- Барсукова, С. А. (2010). Проблема становления совести в контексте зарубежных психологических теорий. *Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского*, 16(20), 179–187.
- Белов, А. К. (2020). *Психология здравого смысла*. М.: ЛитРес: Самиздат.
- Бодалев, А. А. (1998). *Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения*. М.: Флинта.
- Василевская, Е. (2023). *Томас Рид и его философия здравого смысла*. URL: <https://fb.ru/article/> (дата обращения: 13.09.2023).
- Гаврилов, В. Е. (1987). Использование модульного подхода для психологической квалификации профессии в целях профориентации. *Вопросы психологии*, 1, 111–117.
- Герасимов, С. А. (2007). Совесть как феноменология духа. *Московский психотерапевтический журнал*, 3, 26–35.
- Гирц, К. (2007). Здравый смысл как культурная система. *Неприкосновенный запас: журнал*, 4(54).
- Зеер, Э. Ф. (2003). *Психология профессий*. М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга.
- Зеер, Э. Ф. (2006). *Личностно-развивающее профессиональное образование*. Екатеринбург: Росс. гос. проф.-пед. ун-т.
- Зеер, Э. Ф., Зиннатова, М. В., Моисеева, Н. П. (2023). От индивидуально-психологических особенностей подростков к транспрофессионализму в социально-профессиональном будущем: сущностный анализ и результаты исследования. *Известия российской академии образования (Научный журнал)*, 2, 141–154.
- Зеер, Э. Ф., Сыманюк, Э. Э. (2005). *Психология профессиональных деструкций*. М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга.
- Зеер, Э. Ф., Сыманюк, Э. Э., Зиннатова, М. В. (2022). *Основы профессиологии*. М.: ИНФРА-М.
- Зеер, Э. Ф., Сыманюк, Э. Э., Лебедева, Е. В. (2021). Транспрофессионализм как предикатор преадаптации субъекта деятельности к профессиональному будущему. *Сибирский психологический журнал*, 79, 89–107.
- Зинченко, В. П., Моргунов, Е. Б. (1994). *Человек развивающийся*. М.: Тривола.
- Злобин, А. (2020). «*Меня самого это коробит*»: Путин объяснил высокие зарплаты топ-менеджеров госкомпаний. URL: <https://www.forbes.ru/> (дата обращения: 28.10.2023).
- Иванова, Е. М. (2003). *Психологическая системная профессиография*. М.: ПЕР СЭ.
- Ильин, Е. П. (2017). *Психология совести. Вина, стыд, раскаяние*. СПб.: Питер.
- Камнева, Е. В., Карловская, Н. Н., Моргунов, Е. Б., Пряжников, Н. С., Пряжникова, Е. Ю. (2022). Доверие и вера в деловых отношениях. *Организационная психология*, 12(4), 183–207.
- Камнева, Е. В., Полевая, М. В., Пряжников, Н. С., Жигун, Л. А., Анненкова, Н. В., Полевая, С. А., Бондаренко, В. В., Ширванов, А. А. (2017). *Профессиональная деформация личностных качеств государственных служащих. Монография*. М.: РУСАЙНС.

- Карасев, Л. В. (1996). *Философия смеха*. М.: Российский гуманитарный университет.
- Карловская, Н. Н., Камнева, Е. В., Моргунов, Е. Б., Полевая, М. В., Пряжников, Н. С. (2021). Принцип «цикличности» в карьерном самоопределении личности. *Организационная психология*, 11(2), 169–193.
- Климов, Е. А. (1990). *Как выбирать профессию*. М.: Просвещение.
- Климов, Е. А. (1995). *Образ мира в разнотипных профессиях*. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Колосова, В. И., Василычева, Т. Ю. (2011). Деловая репутация: понятие, проблемы правового регулирования и охраны. *Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского, Право*, 3(1), 258–266.
- Корниенко, А. Ф. (2014). Природа и психологические механизмы совести. *Филология и культура*, 1(35), 322–332.
- Ливехуд, Б. (1994). *Кризисы жизни — шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью*. Калуга: Духовное познание.
- Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма*. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание».
- Могилёвкин, Е. А. (2007). *Карьерный рост: диагностика, технологи, тренинг. Монография*. СПб.: Речь.
- Моральный интеллект: понимание по мнению экспертов, цель, аспекты, компоненты и способы его развития*. URL: <https://infotech-web.com/> (дата обращения: 28.10.2023).
- Мур, Дж. (1925). *В защиту здравого смысла*. URL: <http://filosof.historic.ru/> (дата обращения: 13.09.2023).
- Овчинникова, А. М., Шульга, Н. В. (2019). *Основы имиджологии: Конспект лекций*. Омск: Омский государственный университет путей сообщения.
- Павлова, Т. А. (2010). *Картина мира студентов высшей школы. Монография*. М.: Педагогическое общество России.
- Пряжников, Н. С. (2004). *Этические проблемы психологии*. М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК.
- Пряжников, Н. С. (2018). Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях. *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*, 3(1), 4–22.
- Пряжников, Н. С., Камнева, Е. В., Коробанова, Ж. В. (2021). Цикличность, трансцикличность и зацикленность в социально-психологических взаимоотношениях персонала организации. *Новое в психолого-педагогических исследованиях*, 2(62), 16–26.
- Пряжников, Н. С., Молчанов, С. В., Чеснокова, О. Б., Чурбанова, С. М., Старостина, Ю. А. (2022). *Ценностно-моральные и когнитивные факторы становления субъекта профессионального самоопределения в подростковом и юношеском возрасте: монография*. С. В. Молчанов (ред.). М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Пряжников, Н. С., Полевая, М. В., Камнева, Е. В. (2018). Игра-дискуссия «Заработная плата работника» как средство диагностики и актуализации у госслужащих представлений о справедливости в системе мотивации труда. *Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета*, 4, 103–109.
- Ролз, Дж. (1995). *Теория справедливости*. Новосибирск: Изд-во Новосибирского ун-та.
- Франкл, В. (1990). *Человек в поисках смысла*. М.: Прогресс.
- Цитаты о законе* (2023). URL: <https://time365.info/> (дата обращения: 28.10.2023).
- Шадриков, В. Д. (1982). *Проблемы системогенеза профессиональной деятельности*. М.: Наука.
- Шадриков, В. Д. (2006). Покаяние как фактор формирования совести. *Психология. Журнал высшей школы экономики*, 4, 3–13.

- Эткинд, А. М., Ярошевский, М. Г. (2006). Здравый смысл. В сб.: М. Ю. Кондратьев (ред.), *Социальная психология. Словарь*. М.: ПЕР СЭ.
- Ярила (2013). *Собянин запретил чистить машины от снега*. URL: <https://www.yaplakal.com/> (дата обращения: 15.10.2023).
- Ясько, Б. А., Казарин, Б. В. (2020). Модель личности специалиста: методологическое обоснование и практическая востребованность. *Организационная психология*, 10(4), 109–137.
- Barr, H. (2002). *Interprofessional education*. New York; London: John Wiley & Sons.
- Baudrillard, J. (1998). *The Consumer Society. Myths & Structures*. London: SAGE Publications.
- Harden, R. M. (1998). Effective multiprofessional education: A three-dimensional perspective. *Medical Teacher*, 20, 409–416.
- Powell, J. Pickard, A. (2005). *Professionalism, multi-professionalism, inter-professionalism and transprofessionalism*. URL: <http://www.ateenl/>
- Racko, G., Oborn, E., Barrett, M. (2017). Developing collaborative professionalism: an investigation of status differentiation in academic organizations in knowledge transfer partnerships. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–22.

Поступила 12.11.2023.



ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

Conscience and common sense in the overall structure «specialist model»

Nikolay PRJAZHNIKOV

ORCID: 0000-0001-9909-7372

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

Elena Yu. PRYAZHNIKOVA

ORCID: 0000-0001-9259-638X

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

Sergey V. MOLCHANOV

ORCID: 0000-0001-5147-3551

Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

Elena KAMNEVA

ORCID: 0000-0002-6165-1339

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

Marina POLEVAYA

ORCID: 0000-0002-6161-3703

Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

Abstract. The article substantiates the importance of the problem of special research of conscience and common sense as conditions for effective work in different professions. The risks of inappropriate behavior should be reflected both in the descriptions of professions (professionograms) and in the requirements for the employee (psychograms), and, accordingly, they should be included in certain «models of specialists». The concept of «conscience» is clarified in the context of the relationship between law, morality and ethics. In the case of poor work based on strict observance of laws (instructions, etc.) and moral norms, there is always the possibility of referring to the «imperfect» norms of law and morality that regulate work. And it is only moral behavior that places all the responsibility on the worker himself, who is faced with a choice: Should imperfect laws and moral precepts always be obeyed? Generalized working models of decent behavior of an employee are proposed. The expediency of discussing the problem of conscience and common sense in labor activity with schoolchildren, students and students of advanced training courses is considered.

Keywords: conscience, common sense, specialist model, professionogram, psychogram.

References

- 100 nauchnykh fraz velikikh uchenykh (2023). [100 scientific phrases of great scientists] URL: <https://ru.thpanorama.com/> (in Russian)
- Barr, H. (2002). *Interprofessional education*. New York; London: John Wiley & Sons.
- Barsukova, S. A. (2010). Problema stanovleniya sovesti v kontekste zarubezhnykh psikhologicheskikh teorii [The problem of the formation of conscience in the context of foreign psychological theories]. *Izvestiya PGPU im. V. G. Belinskogo*, 16(20), 179–187. (in Russian)
- Baudrillard, J. (1998). *The Consumer Society. Myths & Structures*. London: SAGE Publications.
- Belov, A. K. (2020). *Psikhologiya zdravogo smysla* [Psychology of common sense]. M.: LitRes: Samizdat. (in Russian)
- Bodalev, A. A. (1998). *Vershina v razvitii vzroslogo cheloveka: kharakteristiki i usloviya dostizheniya* [The pinnacle in the development of an adult: characteristics and conditions of achievement]. M.: Flinta. (in Russian)
- Etkind, A. M., Yaroshevskiy, M. G. (2006). Zdravyy smysl [Common sense]. In M. Yu. Kondrat'yev (ed.), *Sotsial'naya psikhologiya. Slovar'*. M.: PER SE. (in Russian)
- Frankl, V. (1990). *Chelovek v poiskakh smysla* [Man in search of meaning]. M.: Progress. (in Russian)
- Gavrilov, V. Ye. (1987). Ispol'zovaniye modul'nogo podkhoda dlya psikhologicheskoy kvalifikatsii professii v tselyakh proforiyentatsii [Using a modular approach for psychological qualification of a profession for career guidance purposes]. *Voprosy psikhologii*, 1, 111–117. (in Russian)
- Geerts, K. (2007). Zdravyy smysl kak kul'turnaya Sistema [Common sense as a cultural system]. *Neprikosnovennyy zapas: zhurnal*, 4 (54). (in Russian)
- Gerasimov, S. A. (2007). Sovest' kak fenomenologiya dukha. *Moskovskiy psikhoterapevticheskiy zhurnal*, 3, 26–35. (in Russian)
- Harden, R. M. (1998). Effective multiprofessional education: A three-dimensional perspective. *Medical Teacher*, 20, 409–416.
- Il'in, Ye. P. (2017). *Psikhologiya sovesti. Vina, styd, raskayaniye* [Psychology of conscience. Guilt, shame, remorse]. SPb.: Piter. (in Russian)
- Ivanova, Ye. M. (2003). *Psikhologicheskaya sistemnaya professiografiya* [Psychological systemic professionography]. M.: PER SE. (in Russian)
- Kamneva, Ye. V., Karlovskaya, N. N., Morgunov, Ye. B., Pryazhnikov, N. S., Pryazhnikova, Ye. YU. (2022). Doveriye i vera v delovykh otnosheniyakh [Trust and faith in business relationships]. *Organizational psychology*, 12(4), 183–207. (in Russian)
- Kamneva, Ye. V., Polevaya, M. V., Pryazhnikov, N. S., Zhigun, L. A., Annenkova, N. V., Polevaya, S. A., Bon-darenko, V. V., Shirvanov A. A. (2017). *Professional'naya deformatsiya lichnostnykh kachestv gosudarstvennykh sluzhashchikh. Monografiya* [Professional deformation of personal qualities of civil servants. Monograph]. M.: RUSAYNS. (in Russian)
- Karasev, L. V. (1996). *Filosofiya smekha* [Philosophy of laughter]. M.: Rossiyskiy gumanitarnyy universitet. (in Russian)
- Karlovskaya, N. N., Kamneva, Ye. V., Morgunov, Ye. B., Polevaya, M. V., Pryazhnikov, N. S. (2021). Prin-tsip «tsiklichnosti» v kar'yernom samoopredelenii lichnosti [The principle of “cyclicality” in a person’s career self-determination]. *Organizational Psychology*, 11(2), 169–193. (in Russian)
- Klimov, Ye. A. (1990). *Kak vybirat' professiyu* [How to choose a profession]. M.: Prosveshcheniye.
- Klimov, Ye. A. (1995). *Obraz mira v raznotipnykh professiyakh* [The image of the world in different types of professions]. M.: Izd-vo Mosk. un-ta. (in Russian)
- Kolosova, V. I., Vasilycheva, T. Yu. (2011). Delovaya reputatsiya: ponyatiye, problemy pravovogo regulirovaniya i okhrany [Business reputation: concept, problems of legal regulation and protection]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N. I. Lobachevskogo, Pravo*, 3(1), 258–266. (in Russian)

- Korniyenko, A. F. (2014). Priroda i psikhologicheskiye mekhanizmy sovesti [The nature and psychological mechanisms of conscience]. *Filologiya i kul'tura*, 1(35), 322–332. (in Russian)
- Lievegoed, B. (1994). *Krizisy zhizni — shansy zhizni. Razvitiye cheloveka mezhdou detstvom i starost'yu* [Life's crises are life's chances. Human development between childhood and old age]. Kaluga: Dukhovnoye poznanie. (in Russian)
- Markova, A. K. (1996). *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. M.: Mezhdunarodnyy gumanitarnyy fond «Znaniye».
- Mogilevkin, Ye. A. (2007). *Kar'yernyy rost: diagnostika, tekhnologi, trening. Monografiya* [Career growth: diagnostics, technologies, training. Monograph]. SPb.: Rech'. (in Russian)
- Moor, J. (1925). *V zashchitu zdravogo smysla* [In defense of common sense]. URL: <http://filosof.historic.ru/> (in Russian)
- Moral'nyy intellekt: ponimaniye po mneniyu ekspertov, tsel', aspekty, komponenty i sposoby yego razvitiya.* (2023). [Moral intelligence: understanding according to experts, purpose, aspects, components and methods of its development] URL: <https://infotech-web.com/> (in Russian)
- Ovchinnikova, A. M., Shulga, N. V. (2019). *Osnovy imidzhologii: Konspekt lektsiy* [Fundamentals of imageology: Lecture notes]. Omsk: Omskiy gosudarstvennyy universitet putey soobshcheniya. (in Russian)
- Pavlova, T. A. (2010). *Kartina mira studentov vysshey shkoly. Monografiya* [Picture of the world of higher school students. Monograph]. M.: Pedagogicheskoye obshchestvo Rossii. (in Russian)
- Powell, J. Pickard, A. (2005). *Professionalism, multi-professionalism, inter-professionalism and transprofessionalism.* URL: <http://www.ateenl/> (in Russian)
- Pryazhnikov, N. S. (2004). *Eticheskiye problemy psikhologii* [Ethical problems of psychology]. M.: MPSI; Voronezh: MODEK. (in Russian)
- Pryazhnikov, N. S. (2018). Problema pereosmysleniya ponyatiya «professiya» v menyayushchikhsya sotsi-okul'turnykh realiyakh [The problem of rethinking the concept of “profession” in the changing socio-cultural realities]. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 3(1), 4–22. (in Russian)
- Pryazhnikov, N. S., Kamneva, Ye. V., Korobanova, Zh. V. (2021). Tsiklichnost', transtsiklichnost' i zatsiklennost' v sotsial'no-psikhologicheskikh vzaimootnosheniyakh personala organizatsii [Cyclicity, transcyclicity and fixation in the socio-psychological relationships of organizational personnel]. *Novoye v psikhologo-pedagogicheskikh issledovaniyakh*, 2(62), 16–26. (in Russian)
- Pryazhnikov, N. S., Molchanov, S. V., Chesnokova, O. B., Churbanova, S.M., Starostina, Yu. A. (2022). *Tsenostno-moral'nyye i kognitivnyye faktory stanovleniya sub'yekta professional'nogo samoopredeleniya v podrostkovom i yunosheskom vozraste: monografiya* [Value-moral and cognitive factors in the formation of the subject of professional self-determination in adolescence and youth: monograph monograph]. S. V. Molchanov (red.). M.: Izd-vo Mosk. un-ta. (in Russian)
- Pryazhnikov, N. S., Poleyaya, M. V., Kamneva, Ye. V. (2018). Igra-diskussiya «Zarabotnaya plata rabotnika» kak sredstvo diagnostiki i aktualizatsii u gossluzhashchikh predstavleniy o spravedlivosti v sisteme motivatsii truda [Game-discussion “Worker's wages” as a means of diagnosing and updating civil servants' ideas about fairness in the labor motivation system. Humanitarian sciences]. *Gumanitarnyye nauki. Vestnik Finansovogo universiteta*, 4, 103–109. (in Russian)
- Racko, G., Oborn, E., Barrett, M. (2017). Developing collaborative professionalism: an investigation of status differentiation in academic organizations in knowledge transfer partnerships. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–22.
- Rawls, J. (1995). *Teoriya spravedlivosti* [Theory of justice]. Novosibirsk: Izd-vo Novosibirskogo un-ta.

- Seher, E. F. (2003). *Psikhologiya professiy* [Psychology of professions]. M.: Akademicheskiy proyekt; Yekaterinburg: Delovaya kniga. (in Russian)
- Seher, E. F. (2006). *Lichnostno-razvivayushcheye professional'noye obrazovaniye* [Personal development professional education]. Yekaterinburg: Ross. gos. prof.-ped. un-t. (in Russian)
- Seher, E. F., Symanyuk, E. E. (2005). *Psikhologiya professional'nykh destruktivnykh* [Psychology of professional destruction]. M.: Akademicheskiy Proyekt; Yekaterinburg: Delovaya kniga. (in Russian)
- Seher, E. F., Symanyuk, E. E., Lebedeva, Ye. V. (2021). Transprofessionalizm kak predikator pre-adaptatsii sub"yektu deyatel'nosti k professional'nomu budushchemu [Transprofessionalism as a predictor of pre-adaptation of the subject of activity to the professional future]. *Sibirskiy psikhologicheskiy zhurnal*, 79, 89–107. (in Russian)
- Seher, E. F., Symanyuk, E. E., Zinnatova, M. V. (2022). *Osnovy professiologii* [Fundamentals of professionology]. M.: INFRA-M. (in Russian)
- Seher, E. F., Zinnatova, M. V., Moiseeva, N. P. (2023). Ot individual'no-psikhologicheskikh osobennostey podrostkov k transprofessionalizmu v sotsial'no-professional'nom budushchem: sushchnostnyy analiz i rezul'taty issledovaniya [From individual psychological characteristics of adolescents to transprofessionalism in the socio-professional future: essential analysis and research results]. *Izvestiya rossiyskoy akademii obrazovaniya (Nauchnyy zhurnal)*, 2, 141–154. (in Russian)
- Shadrikov, V. D. (1982). *Problemy sistemogeneza professional'noy deyatel'nosti* [Problems of systemogenesis of professional activity]. M.: Nauka. (in Russian)
- Shadrikov, V. D. (2006). Pokayaniye kak faktor formirovaniya sovesti [Repentance as a factor in the formation of conscience]. *Psikhologiya. Zhurnal vysshey shkoly ekonomiki*, 4, 3–13. (in Russian)
- Tsitaty o zakone (2023). [Quotes on the Law] URL: <https://time365.info/> (in Russian)
- Vasilevskaya, Ye. (2023). *Thomas Rid i yego filosofiya zdravogo smysla* [Thomas Reed and his Philosophy of Common Sense]. URL: <https://fb.ru/article/> (in Russian)
- Yarila (2013). *Sobyanin zapretit chistit' mashiny ot snega* [Sobyanin banned cleaning cars from snow]. URL: <https://www.yaplakal.com/> (in Russian)
- Yas'ko, B. A., Kazarin, B. V. (2020). Model' lichnosti spetsialista: metodologicheskoye obosnova-niye i prakticheskaya vostrebovanost' [Model of a specialist's personality: methodological justification and practical relevance]. *Organizational Psychology*, 10(4), 109–137. (in Russian)
- Zinchenko, V. P., Morgunov, Ye. B. (1994). *Chelovek razvivayushchiysya* [A developing person]. M.: Trivola. (in Russian)
- Zlobin, A. (2020). «Menya samogo eto korobit»: Putin ob"yasnil vysokkiye zarplaty top-menedzherov goskompaniy ["It bothers me myself": Putin explained the high salaries of top managers of state-owned companies]. URL: <https://www.forbes.ru/> (in Russian)

Received 12.11.2023.