



## Феномен «профессия»: возможные измерения. Часть первая

ТОЛОЧЕК Владимир Алексеевич

ORCID: 0000-0003-1378-4425

ФГУН Институт психологии РАН, Москва, Россия

**Аннотация.** Профессии — одна из массовых форм труда (точнее, трудовой активности человека), — исторически изменяются. Они не являются исторически последней и окончательной, завершённой, гармоничной формой. Их описания в отечественной психологии, транслирующее характеристики труда, данные К. Марксом, не позволяют выделять их качественную определённость как фрагмента социальной действительности. *Цель исследования:* изучить особенности профессии как одной из форм трудовой активности человека, как исторически эволюционирующего феномена. *Гипотезы:* 1. Исторически изменяются формы и виды трудовой активности человека, которые «кристаллизуются» в немногих устойчивых формах. 2. Имеет место множество разных проявлений форм и видов трудовой активности человека, которые всегда культурно обусловлены. 3. Сложные, многогранные социальные феномены (труд, профессия, карьера и другие) могут быть адекватно представлены посредством согласованных систем их описания. *Объект исследования:* феномены «труд» и «профессия». *Предмет исследования:* формы трудовой активности человека. *Методы:* предметно-категориальный анализ, историко-эволюционный анализ, эмпирические исследования. Анализируются особенности сложившейся практики описания труда и профессий в отечественной психологии, в целом представляющих собой экстенсивный подход. *Результаты.* Предлагается выделение трёх иерархических составляющих феномена — профессия, специальность, рабочее место — как идеальных эмпирических объектов и реальных эмпирических объектов. Представлен их компонентный состав и возможность описания трёх иерархических составляющих в методологии системогенетического подхода<sup>1</sup>. В заключение констатируется: предложенные Е. А. Климовым описания труда и профессии выступают основаниями для последующих описаний, их расширяющих и уточняющих. Необходим поиск и нахождение рядов взаимно дополняющих описаний, обозначающих основные грани, аспекты изучаемого феномена, раскрывающие его сущностные свойства и отношения с другими феноменами. *Ценность результатов.* Выделение трёх уровней и трёх единиц анализа — профессия, специальность, рабочее место — конструктивно в плане более точного и дифференцированного их анализа и описания. Это также позволяет интегрировать разные методологические ресурсы, привлекая для объяснения разные научные концепции.

**Ключевые слова:** труд, профессия, специальность, рабочее место, формы трудовой активности.

<sup>1</sup> Результаты обращения к историко-эволюционному подходу будут рассмотрены в Части второй.

## Введение

Уже с конца XX ст. учёные регулярно проявляли озабоченность о будущем профессий (Демин, 2021; Дружилов, 2020; Нечаев, 2016; Леньков, Рубцова, 2018; Пряжников, 2018; Рубцова, Леньков, 2023; Толочек, 2021; 2022). Но и их настоящее далеко не безупречно. Профессии — одна из массовых форм трудовой активности человека, исторически появившаяся много позже ей предшествующих. Скорее и она не является исторически последней и окончательной, завершённой и безупречно гармоничной. Если обратить внимание на следствия доминирования профессий среди других форм трудовой активности человека (ремесла, народные промыслы), можно заметить много того, о чём едва ли мечтали гуманисты.

И к настоящему времени с этой формой по-прежнему сопряжены множество физических, психологических и шире — социальных и экологических издержек. Из первых выделим проявляющиеся на протяжении столетий негативные следствия активного включения человека в трудовую деятельность — профессиональные деструкции, деформации, заболевания, «выгорание» и другие — не сокращающиеся масштабы нестабильной занятости людей, вынужденной безработицы, маргинализма. Ко второй, более широкой группе социальных и экологических издержек отнесём крайне низкий «выход» конечного продукта из общего объёма использованных ресурсов (на рубеже двух тысячелетий специалисты оценивали его в 2-4%); периодические кризисы перепроизводства товаров; усиление тенденций производство товаров и продуктов «короткой жизни», возрастающие размеры свалок промышленных товаров вокруг всех поселений человека; загрязнение мирового океана, истощение водных ресурсов; регулярные торговые войны, прокси-войны и открытые вооружённые конфликты, периодически — мировые войны.

Организация промышленного производства, где во главу угла ставились достижение высокой производительности труда при минимизации физических усилий человека, при допустимом невысоком уровне развития многих его качеств как индивида, субъекта, личности, имеет множественные негативные следствия как для жизни самого человека-деятеля, так и для человеческого сообщества в целом. Обратной стороной медали оказались массовые деформации человека как деятеля, истощение природных ресурсов, нарушения баланса самовосстановления планеты Земля.

Ожидалось, что промышленное производство в своей логике развития создаст всё то, что провозглашалось в каждой социальной революции как идеал («свобода, равенство, братство» и тому подобное). Одним из первых американский социолог Д. Белл оформил образ постиндустриального общества (Bell, 1973). Эти идеи, уже « витающие в воздухе », легли на подготовленную почву. Вскоре экономисты, социологи и футурологи предложили множество сходных версий общественного развития и свои авторские понятия: «постцивилизация» К. Боулдинга, «технотропное общество» З. Бжезинского, «постэкономическое общество» А. Винера, «телематическое общество» Дж. Мартина, «постзрелая экономика» У. Ростоу, «супериндустриальное общество» А. Тоффлера, «информационное общество» Р. Айрис, Д. Белла, Д. Бенка, У. Дайзарда, Т. Стоуньера, Е. Масуда, «программированное общество» А. Турена, «посткапиталистическое общество» Р. Дарендорфа.

Авторы этих проектов полагали, что резкое расширение доли информационных продуктов как товара, имеющего всеобщую полезность в виде накапливаемого человечеством научного и технологического знания как товара, который, не отчуждаясь от собственника, может многократно использоваться, продаваться на рынке, не теряя при этом своих потребительских свойств. Полагалось, что если во всей предшествующей истории челове-

ства использование ресурсов Земли в производстве энергии, материалов, продуктов ведёт к их невозвратному сокращению и «увеличению энтропии во Вселенной», то использование информации даст противоположные эффекты и будет способствовать повышению меры организованности общества и восстановлению физической среды, изменению приоритетов развития человечества — возрастанию сферы услуг, сопряжённых с расширением доступности для всех сферы духовных и интеллектуальных благ, всё большему объединению людей, становлению новой социальной среды жизни, нового состояния общества.

Исторически сформировавшиеся типы хозяйствования (аграрный, индустриальный, постиндустриальный) и его формы (государственная, коллективная, частная) будут сближаться и постепенно замещаться новыми, более совершенными. И все эти преобразования не будут требовать больших вещественных затрат. Они произойдут естественно как прямые следствия развития техники и технологий (Шваб, 2011; Bell, 1973).

Прошло полвека. Чрезмерно оптимистичные упования не оправдались. Не оправдываются и едва ли в обозримом будущем принесут все то, что ожидалось и прогнозировалось учёными и гуманистами. Маловероятно, что и очередной «диалектический виток» промышленного производства, что любая промышленная революция — научно-техническая революция, автоматизация, информатизация, цифровизация — могут принести исключительно лишь социальные блага для всех. Пока же мы наблюдаем, что для отдельного человека, активно включённого в эти исторически определенные формы общественного производства, эти изменения сопряжены с таким же напряжением и перенапряжением его сил, но теперь уже чаще не физических, как на протяжении столетий, а психических и духовных.

Колоссальные возможности промышленного производства сами по себе не решают социальных проблем (включения всех людей в общественное производство, их достойный уровень жизни). И даже самые последние, новые, первоначально казалось, оптимистичные для нас тенденции — автоматизация, информатизация, компьютеризация, расширяющееся использование «искусственного интеллекта», — едва ли принесут исключительно позитивные результаты. Но специалисты уже сейчас отмечают множество издержек (Карпов, 2018; 2023; Карпов, Карпов, 2022; Шваб, 2011).

Затронутые выше вопросы, безусловно, сложны, требуют серьёзного осмысления, специальной научной разработки. Но, напомним, основная тема наших НИР — феномен «*профессиональная карьера*» (ПК), как нечто, вырастающее лишь в формах профессии, ею формируемое и регулируемое. Рассматривая не карьеру вообще в её широком понимании, а, прежде всего, процессы, состояния и формы *профессионального становления субъекта* (ПСС) на протяжении трудовой жизни человека, естественно задать ряд вопросов: что есть труд, работа, профессия, человек в организации, карьера, взаимодействия людей? Чем профессия отличается от других форм трудовой активности человека? Когда она появилась и когда она стала доминирующей среди других форм? Когда в профессиях стал зарождаться новый особый феномен — профессиональная карьера? Другими словами, изучение карьеры требует первоначально рассмотреть феномен «профессия».

*Цель исследования:* изучить особенности профессии как одной из форм трудовой активности человека, как исторически эволюционирующего феномена.

*Гипотезы:* 1. Исторически изменяются формы и виды трудовой активности человека, которые «кристаллизуются» в немногих устойчивых формах. 2. Имеет место множество разных проявлений форм и видов трудовой активности человека, которые всегда культурно обусловлены. 3. Сложные, многогранные социальные феномены (труд, профессия, карьера) могут быть адекватно представлены посредством согласованных систем их описания.

*Объект:* феномены «труд» и «профессия». *Предмет:* формы трудовой активности человека.

*Методы:* предметно-категориальный анализ, историко-эволюционный анализ, эмпирические исследования.

### **Феномен «профессия»: возможные описания**

Принимая базовые основания дисциплинарно организованного знания, предполагающего выделение в изучаемом объекте особого предмета, декларирование принципов его изучения, определяющих особенности научного подхода и методов, согласованного понятийного аппарата, сделаем допущение о возможности и даже необходимости одновременной представленности нескольких вариантов (типов) описания предмета (далее называемых измерениями), дополняющих друг друга, в их совокупности позволяющих более полно и целостно воссоздавать предмет и его атрибутивные свойства. В словарях под измерениями понимается «совокупность действий, выполняемых при помощи средств измерения с целью нахождения числового значения изменяемой величины в принятых единицах измерения. Различаются прямые измерения ... и косвенные, основанные на известной зависимости между искомой величиной и непосредственно измеряемыми величинами» (Прохоров, 2002, с. 437).

В нашем случае под измерениями будем понимать комплексы векторов измерений отдельных свойств изучаемого феномена, позволяющих воссоздавать его качественные и (или) количественные характеристики, в их совокупности характеризующие качественную определённость феномена, отличающего его от других феноменов. И так как объектами для психологии выступают фрагменты социальной действительности, а в качестве предмета выделяются те или иные социально-психологические и психологические феномены как многосложные явления действительности, то все их измерения также должны быть сложными, комплексными. Они не могут быть «однозначными», одновекторными, они должны включать временные, пространственные и прочие характеристики, отражающие эволюцию феномена, его изменения при изменении внешней среды. Комплексы таких измерений можно называть широко используемым в психологии понятием «система» («система координат») при условии, что такие системы координат действительно будут представлять особые свойства феномена, в том числе и ранее не проявленные, не представленные при использовании сравнительно простых способов измерения.

Итак, предположим, что согласно цели нашей НИР, мы можем находить и описывать нечто новое, ранее не представленное в научной литературе. что в результате поиска мы сможем представить оптимальную систему координат для измерения феномена «*профессия*». Вместе с тем согласимся, что любая система описания фрагментов социальной действительности будет открытой системой, собственных средств которой всегда недостаточно для её исчерпывающе полного, завершённого описания (согласно широкой трактовке теоремы К. Гёделя).

Принимая во внимание, что в современной психологии как дисциплинарно определённом (о-пределённом) знании, всегда отличающемся концептуально ограниченным набором характеристик предмета, ограничениями используемого понятийного аппарата, все наши описания и концепции, будут сохранять эти базовые ограничения. При этом важно, чтобы мы признавали наличие неизбежных ограничений, и чтобы наши новые описания добавляли нечто важное и ценное в нашем понимании феноменов, чтобы они расширяли дисциплинарные «горизонты видения».

Очевидно, что из множества возможных лучше выделять не столько альтернативные, «имеющие право на жизнь», но, прежде всего, дополняющие друг друга описания, их ограниченным числом презентующих целостность предмета исследования. Дополняющие измерения, воссоздающие целостность как новое качество, системные качества предмета,

должны обеспечиваться разными методологическими средствами, разрабатываться в логике разных научных подходов, которые в перспективе могут быть взаимно интегрированными.

В предложенных нами посылах к описанию феномена «профессия» нет ничего принципиально чуждого тому, что было ранее предложено нашими предшественниками. Наука как особая деятельность развивается именно вследствие появления и становления новых подходов, задающих новое видение предмета, расширяющих «горизонты видения». Но такие акты «расширения горизонта» обычно предлагаются разными учёными, что нередко ведёт не столько к интеграции знания и «рождению истины в споре», а нередко — к конфронтации учёных, их научных позиций, школ, подходов, несовместимости понятийных систем. В предлагаемом опыте — обращении к использованию нескольких подходов в одном исследовании одним исследователем, — такие возможные несогласованности минимизируются, а возможные преимущества разных подходов, в частности, и систем измерения, усиливаются.

Из множества разных подходов к объяснению и описанию феномена «профессия» нами избраны, прежде всего, работы отечественных учёных, в своих научных позициях представляющих как обобщения всего опыта научного изучения предмета в психологии, так и идеологием нашего общества, исторического среза представлений специалистов о профессиях второй половины XX в. Наша НИР адресована, прежде всего, отечественным коллегам. Поэтому обсуждение проблемы, согласованное с отечественными научными традициями, видится уместным и адекватным по многим основаниям. Одним из условий приближения к целостному описанию феномена должно выступать совместимое отражение пространственных, темпоральных, эволюционных аспектов развития и функционирования феномена «профессия», экспликация его характеристик в разных формально-логических формах.

### **Феномены «труд» и «профессия» и их составляющие**

Одним из мыслителей, определяющих мировоззрение эпохи, был К. Маркс. Его понимание сущности общественного производства в середине XIX в. и человека как субъекта труда легло в основу методологии отечественных гуманитарных наук, предопределив главные траектории становления и развития отечественной психологии. Марксистская интерпретация разных социальных, социально-психологических и психологических феноменов красной нитью проходит в концепциях отечественных ученых. Поэтому целесообразно сразу прямо представить эти положения, с тем чтобы в последующем лишь обозначать их как «исходные координаты» типичного анализа и объяснения.

В эволюции деятельности человека выделим её базовые формы, обобщённо называемые трудом, которые точнее называть формами трудовой активности человека. В отечественных гуманитарных дисциплинах принято ограничиваться определениями, данными К. Марксом, широко поддерживаемых философами, социологами, психологами, экономистами, культурологами. Труд — это «процесс... в котором человек своей собственной деятельностью опосредствует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой» (Маркс, 1967, с. 188). «Определённое отношение человека к природе — первая сторона труда. Преобразуя внешнюю природу, человек вместе с тем преобразует и свою собственную природу. Изменение внешней природы есть в первую очередь приспособление предметов к потребностям человека. ... Вторая сторона труда — общественный характер отношения людей друг к другу по поводу условий, процесса и результата трудового отношения к природе» (Фролов, 1980, с. 376). Итак, в содержании этого феномена отечественные учёные, вслед за К. Марксом, выделяют два аспекта, «две стороны труда»: 1) определённое отношение человека к природе; 2) общественный характер отношения людей друг к другу в процессах труда.

Заметим, что представленные выше определения и описания сущностных свойств труда, или трудовой деятельности, а, точнее — трудовой активности, в большом объёме относятся лишь к первым историческим стадиям становления человека и человеческих сообществ — к стадии производящего хозяйствования (Степин, 2015), когда апробировались разные формы активность людей по организации и поддержанию ими своей жизни, создание разных орудий и способов действий, подчинении поведения геофизическим и климатическим условиям. На этой стадии человек действительно вступал в прямые и тесные отношения с природой, он был зависим от организации отношений с ней. Но нет должных оснований утверждать, что в процессе онтогенеза и тем более субъектогенеза человек «преобразует свою природу». Общественный характер становления отношения людей определялся не только лишь трудом, но не в последнюю очередь — появление крупных устойчивых поселений людей, утверждением моногамной семьи, становлением множества социальных регламентаций поведения. Одним из факторов важных изменений человека и сообществ выступает не труд как таковой, а процессы разделения труда, которые играли и играют важную роль в развитии социальных институтов и межличностных различий людей, связанных с особенностями их деятельности и образа жизни.

Разные формы трудовой активности людей быстро эволюционировали, происходила их специализация с учётом местных природных условий. Расширялся арсенал орудий и используемых предметов труда, формировались технологии производства предметов потребления (продуктов питания, посуды, одежды, обуви, инвентаря). Тогда труд имел короткие цепочки действий, включал в себя как ключевые «простые моменты», в терминологии К. Маркса: 1) целесообразную деятельность, или сам труд; 2) предметы труда; 3) средства труда; 4) результат труда.

В широком смысле труд есть сознательная деятельность людей, направленная на создание материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения потребностей общества и личности. Основными чертами труда человека принято считать его опосредствующую роль в процессе обмена веществ между человеком и природой; его целесообразность; значение идеального представления о результате, который предвосхищает трудовой акт; активизацию познавательных процессов (ощущения, восприятия, памяти, мышления, представления, воображения) в планировании и осуществлении трудовой деятельности. Становление труда как такового было фундаментальным основанием выделения человека из животного мира и его формирования как общественного индивида, что и определяет его первую историческую миссию как ключевого фактора антропогенеза. Его вторая сторона — общественный характер отношений людей в процессе и в результатах деятельного, производящего хозяйствования. Труд был преобразованием внешнего мира природы и внутреннего мира человека (но не преобразованием его «природы»); при разных типах исторического развития труд выступал в различных формах.

Избрав деятельность как ключевую категорию, отечественные психологи рассматривают труд человека одним из основных её видов, наряду с игрой и учением в деятельностном подходе; игрой, учением, созерцанием — в субъектно-деятельностном. Деятельность всегда включена в систему общественных отношений и не существует вне их. В плане нашего анализа важно, что, согласно представлениям ведущих учёных, труд в своей качественной определённости отличается от игры, учения, но, вероятно, они проходят сходные стадии их эволюции. Разные варианты научной экспликации феномена труд как части проблемы деятельности, представленные в концепции А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна, Г. В. Суходольского, В. Д. Шадрикова и других, в настоящей работе не рассматриваются.

В центре нашего внимания содержательное наполнение и исторические вариации деятельности как форм трудовой активности человека, отражённые в понятиях труд, трудовая занятость, общественное разделение труда, работа, ремесла, промыслы, профессии.

Итак, труд назван одним из основных видов человеческой деятельности, главными характеристиками которого признаются и характеристиками предметной деятельности. Последняя, чтобы считаться именно трудом, должна отвечать психологическим признакам труда, в качестве которых выступают: 1) сознательное предвосхищение социально ценного результата; 2) сознание обязательности достижения социально фиксированной цели; 3) сознательный выбор, применение, совершенствование или создание орудий, средств деятельности; 4) осознание межличностных производственных зависимостей и отношений («живых» и овеществлённых) (Климов, 1988; 2004). Объяснимо, что здесь Е. А. Климов следует трудам К. Маркса и соединяет «две стороны» труда по К. Марксу — объективно необходимую активность человека по производству всего требуемого для его жизнедеятельности и общественный характер организации этой активности.

Человек как субъект труда участвует в той или иной стадии общественного производства продуктов и услуг. Важной составляющей его трудовой активности выступает знание и предвосхищение характера социальных отношений людей на разных этапах производства товаров или услуг, даже если эти отношения опосредованы временем и пространством. Е. А. Климов убедительно аргументирует, что труд есть одна из форм деятельности, он всегда есть деятельность, но не всякая деятельность является трудом — игра, учение и другие. Труд в его широком понимании не всегда выступает в качестве профессиональной деятельности человека, в форме профессии (например, общественно полезный труд, труд по уходу за ребёнком, за больным, престарелым; неопределённый статус имеют виды работы, не требующих профессиональной квалификации от исполнителя, ещё не получившие социального признания как «профессиональная»).

Труд в масштабе исторической эволюции человечества и его конкретные формы в реальной деятельности конкретных людей — не одно и то же. Е. А. Климов выделяет трудовой пост как многомерное образование, основными составляющими которого выступают: «1) социально заданные цели, представления о результате труда; 2) заданный предмет (исходный материал...); 3) система средств труда...; 4) система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций); 5) система прав работника; 6) производственная среда (предметные и социальные условия труда)» (Климов, 1988, с. 41). Эти составляющие подтверждается и в последующих изданиях — трудовой пост «ограниченная вследствие разделения труда и тем или иным образом зафиксированную область приложения сил человека, рассчитанную на создание чего-либо ценного для общества»; «Трудовой пост — форма существования профессии»; «Способы социально исторической фиксации трудовых постов на разных этапах их развития могут быть различными...» (Климов, 2004, с. 62; здесь и далее курсивом выделено нами — ТВ). Ещё раз обратим внимание, что в описании трудового поста как «формы существования профессии», как фрагмента «разделения труда», Е. А. Климов объединяет и даёт психологическую огранку «простых моментов» труда по К. Марксу (во второй половине XX в. наиболее разработанной методологии): 1) целесообразной деятельности, или самого труда; 2) предметов труда; 3) средства труда; 4) результатов труда.

### **Профессия и профессиональная деятельность**

В отличие от труда феномен профессии (от лат. *professio* — «оглашать», «говорить публично») Е. А. Климовым представлен в четырёх «основных значениях»: «1. Область приложения сил человека ... как субъекта труда. 2. Общность людей, занятых определенного рода

трудовыми функциями. 3. Подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация)... 4. Деятельность, работа профессионала, т.е. сам процесс реализации трудовых... профессионально выполняемых функций» (Климов, 1988, с. 107). «Профессия как социально фиксированная область ... осуществления ... трудовых функций существует в форме множества трудовых постов ... Каждый такой трудовой пост ... предъявляет ... комплекс требований ... к человеку» (там же, с. 107). «Профессия как общность людей относительно независима от существующей системы трудовых постов ... Выбрать профессию — это не только облюбовать будущую работу, но и влиться в определенную общность людей, принять и соответствующий образ мыслей, и образ жизни» (там же, с. 108).

Почти два десятилетия спустя профессию Е. А. Климов представил несколько иначе, акцентируя внимание на её эволюционных аспектах: профессия — деятельность и область проявления личности, исторически развивающаяся система, реальность, творчески формируемая субъектом (Климов, 2004). В новой экспликации выделяются активность конкретного человека и его роль в развитии профессии. Следуя Е. А. Климову, с середины 1990-х гг. учёные — А. В. Карпов, А. К. Маркова, Л. М. Митина, Ю. П. Поварёнков, Н. С. Пряжников и другие — выделяют не только социальные аспекты, но и активную роль конкретного работника в эволюции профессии, его воплощение в профессии, отражение профессии в его личностных особенностях. Так, например, к «основным характеристикам» профессии относят: ограниченный вид трудовой деятельности (вследствие исторического разделения труда); общественно полезная деятельность; деятельность, предполагающая специальную подготовку; деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение...; деятельность, дающая человеку определенный социальный статус...; отношение к своей профессии как к «главной психологической характеристике» (Пряжников, Пряжникова, 2001, с. 67–68). Раскрывая сущность феномена «профессия», учёные различают несколько смежных понятий:

- **«профессия»** — группа родственных специальностей (профессия — врач, специальность — врач-терапевт, хирург, окулист; профессия — учитель, специальность — учитель географии, истории и т. п.);
- **«квалификация»** — уровень профессионального мастерства. Различают формальную квалификацию, выраженную в официально зафиксированных разрядах, классах, званиях, категориях и реальную квалификацию — уровень мастерства, который человек действительно может проявлять;
- **«должность»** — размытое понятие, определение которого затруднено несмотря на то, что именно это и есть объективно и документально фиксируемое проявление профессии. Должность может отождествляться с квалификацией (например, младший научный сотрудник), с временными обязанностями (и. о. заведующего, руководитель проекта), с профессией в целом (психолог в организации) (Пряжников, Пряжникова, 2001, с. 68–69).

Профессии — «исторически возникшие формы трудовой деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определенными знаниями и навыками, иметь специальные способности и развитые профессионально важные качества» (Зеер, 2003, с. 123; курсивом выделено нами — ТВ). Э. Ф. Зеер выделяет следующие «отличительные признаки» профессии: профессиональную компетентность, профессиональную автономию, групповые нормы и ценности, самоконтроль (там же, с. 123).

А. К. Маркова в обсуждаемом феномене выделяет три аспекта: а) *профессии* как исторически возникшие и *социально востребованные формы деятельности*, «для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и навыков, иметь соответствующие способности»;



б) профессии «с точки зрения общества» — «социально зафиксированная область осуществления *трудовых функций*», «система профессиональных задач, форм и видов деятельности, особенностей личности»; в) профессия «с точки зрения конкретной личности» — «деятельность, посредством которой человек участвует в жизни общества и которая служит ему главным *источником материальных средств к существованию*» (Маркова, 1996, с. 15; курсивом выделено нами — ТВ). А. К. Маркова считает необходимым «оттенить» феномен профессии близкими по содержанию понятиями: «модель специалиста», «модель подготовки специалиста», «квалификационная характеристика» (Маркова, 1996). К слову, Е. А. Климов для этой же цели использует другие: «специальность» — относительно частное подразделение внутри более широкого представления о том, где, чем и как занят человек, что он знает и умеет (например, профессия — педагог, специальность — учитель математики, географии). *Занятие* — «относительно широкое понятие, включающее и профессии, и специальности, и должности»; *должность* — «место, занимаемое трудящимся в организационной, производственной структуре. Предполагается, что должность более или менее соответствует уровню профессиональной подготовки человека» (Климов, 1988, с. 108).

К характеристикам, выделенным признанными специалистами, можно также добавить ещё несколько. Профессии есть способ, средство и условия: а) структурирования человеком времени своей жизнедеятельности в мезофазах (сутках, неделях, месяцах); б) структурирования жизненного пути — в макрофазах (периоды жизни, профессиональная карьера, жизнь в целом); в) самосозидания человека как личности (Толочек, 2021; 2024). Т. Б. Щепанская отмечает роль разных символов, выступающих регуляторами профессионального поведения и факторами социальной презентации представителей данной профессии, их идентичности между собой (особые инструменты, экипировка, форма одежды — белый халат, мундир — знаки отличия) (Щепанская, 2010).

Разнятся не только лишь признаки разных форм трудовой активности, но и понятия, с большей или меньшей полнотой их презентующие. Так, Э. Ф. Зеер обращает внимание, что в англоязычной среде различают понятия «профессия» (*profession*) как характеристику небольшого круга высокостатусных видов профессиональной деятельности и «занятие» (*occupation*) — все прочие виды работ, занятий, специальностей (Зеер, 2003, с. 123). Множественность понятий, обозначающих трудовую деятельность человека, рассматривают и другие учёные (Карпов, 2003; 2021; Манухина, 2015; Носкова, 2004; Пряжников, 2010; Толочек, 2021; 2024). Так, Н. С. Пряжников, отмечая многообразие в англоязычной литературе понятий, определенных и характеристик, замечает, что лишь в одном из англоязычных словарей представлено около 50 разных определений труда и (или) работы человека. «Традиционно выделяются следующие *признаки «труда» или «работы»*: ...физическое или интеллектуальное напряжение, *целенаправленная ориентация в контексте задания, имеющего временные или пространственные ограничения, социальная интеграция и взаимодействие групп*; ...получение дохода и обеспечение существования; зависимость объема производимых товаров от изменений в заработной плате; *влияние социальных норм...*; обмен труда как товара на заработок...» (Пряжников, 2010, с. 21; курсивом выделено нами — ТВ).

В немецкоязычной литературе также отмечается многообразие видов трудовой занятости людей (работы, труда, социальной активности), как и сложность их оценки. Так, говоря о разных составляющих работы, ученые связывают их с этимологией слова (немецкого или греческого происхождения) и выделяют два компонента: первый — создание определённого продукта и соответствующая активность человека; второй — усилия по поддержанию физического существования человека (Кирхлер и др., 2005). О. Нойбергер, анализируя разные определения,

выделяет среди них *оплачиваемую работу* как особую социальную целенаправленную активность, которая: 1) целенаправленна, *социально организована, структурирована и упорядочена*; 2) требует определённых физических и психических сил; 3) удовлетворяет *естественные и духовные потребности*; 4) воспринимается как бремя, тяготы и усилия; 5) вознаграждается; 6) имеет результаты в виде товаров или услуг; 7) *меняет социальное и материальное окружение*; 8) *изменяет человека* (Neuberg, 1985; курсивом выделено нами — ТВ).

Э. Кирхлер, соглашаясь с характеристиками О. Нойбергера, добавляет, что *работа* является органичной частью *культуры*, что именно общество её организует, структурирует, регулирует и оценивает, что она вознаграждается и, таким образом, удовлетворяет широкий спектр потребностей человека, что она *формирует личность* «за счет социализации на рабочем месте» (Кирхлер и др., 2005, с. 19; курсивом выделено нами — ТВ). Он также отмечает сложность определения и оценки работы в связи с изменением её социального статуса: «Когда-то работу прислуги... не считали работой в общепринятом значении... общественный статус прислуги тогда был слишком невысок... По этой причине и ведение домашнего хозяйства долгое время не было признано в качестве работы» (там же, с. 19).

Сложность обсуждаемых вопросов косвенно подтверждается и тем, что учёные нередко обходят тему содержания и отношений феноменов труд и профессия, ограничиваясь короткими ссылками на работы К. Маркса, Е. А. Климова, В. Д. Шадрикова (чаще — на работы Е. А. Климова) (Бодров, 2001; Карпов, 2003; Минухина, 2015; Митина, 2004; Нечаев, 2016; Носкова, 2004; Стрелков, 2023). В отечественной научной и научно-методической литературе определения и характеристики труда и профессии, представленные в работах Е. А. Климова остаются каноническими, не подлежащими критическому анализу. Его работы чаще рассматриваются как «первый рубеж» объяснения феномена, как основа, к которой позволительно делать незначительные дополнения.

Завершая краткий обзор, констатируем своеобразный «парадокс профессии»: при выраженной дифференциации в формах трудовой активности и в научных понятиях, сохраняется и признается специалистами сложность определения свойств феноменов «труд», «работа», «профессия», выделения их сходства и отличия; их проявления в разных субкультурах могут фиксироваться посредством разных понятий; признается историческое изменение содержания феноменов, как и их социальных оценок. В описаниях специалистами обсуждаемых феноменов преобладает экстенсивный подход — добавления новых признаков к канонически признанному. С одной стороны, это способствует уточнению признаков, с другой — «размыванию» содержания феноменов во множестве его характеристик и среди новых понятий (трудовая деятельность, профессиональный труд, непрофессиональный труд, конвейерный и транспортный труд, формы труда, оплачиваемая работа, занятие). При экстенсивном подходе констатируются некоторые важные аспекты — роль общественной организации труда, исторические изменения его содержания и его социальных оценок, связи с особенностями работника. Вместе с тем расширение количества фиксируемых признаков феномена не обязательно ведёт к выделению его качественной определённости.

К. Маркс, описывая труд, не сопоставлял, не выделял его среди других форм деятельности, а описывал как собственно деятельность человека, опосредствующую его отношения с окружающей средой. Взяв за основу психологического анализа «простые моменты» К. Маркса, Е. А. Климов представил анализ деятельности человека. Часть «психологических признаков» труда также приложима к игре, учению, спорту и другим видам, представляющим деятельность человека, живущего в человеческом сообществе. Уже в развитой детской игре и, конечно, в учении, в спорте, всегда есть «сознательное предвосхищение социально ценного резуль-

тата», «сознание обязательности достижения социально фиксированной цели»; «осознание межличностных зависимостей и отношений»; и только несколько меньше свободы в «выборе, применении, совершенствовании средств деятельности». Впрочем, все, кто знает современный спорт, согласятся, что в технике, инвентаре и экипировки многих видов, на протяжении XX в. проходили грандиозные изменения — тренеры и спортсмены придумывали, изобретали «элементы» и «комбинации». Со второй половины XX в. в средней и высшей школе также происходили и будут продолжаться расширяться приёмы и формы обучения.

Четыре «основных значений» профессии (Климов, 1988) также скорее описывают разные виды деятельности человека, чем специфицируют её как профессии. В отношении игры, учения, спорта и других видов деятельности человека также правомерно утверждать, что они представляют собой «область приложения сил человека как субъекта»; «общность людей, занятых определенного рода функциями»; большую или меньшую «подготовленность»; «процесс реализации выполняемых функций». Заменяя определения «трудовые», «профессиональные» на другие (учебные, игровые, оздоровительные, спортивные) мы с большей или меньшей полнотой можем представить соответствующие виды деятельности человека. Предложенные Е. А. Климовым и поддерживаемые многими другими отечественными учёными характеристики труда и профессии не специфицируют их как разные феномены, не представляют «необходимо и достаточно» их качественную определённость, не отражают их разные формы организации и стадии эволюции.

## **Профессия, специальность, рабочее место как идеальные и реальные объекты**

Обобщая представленный выше обзор литературных источников, констатируем: профессия как социально фиксированная область выполнения трудовых функций людей существует в форме распределённых в обществе трудовых постов, согласно Е. А. Климову. Каждый трудовой пост, в свою очередь, представлен конкретными рабочими местами с их специфическими особенностями. Профессия как общность людей, относительно независима от существующей системы трудовых постов. Люди не перестают быть членами данной профессии в свободное от работы время, при перемене места работы, жительства. Профессионалы, специалисты, сотрудники — это всегда члены контактных социальных групп (в отличие от представителей некоторых ремёсел, народных промыслов, некоторых видов работы). Следовательно, здесь мы имеем и все сопутствующие социально-психологические феномены (групповые нормы, одобряемые ценности, лидерство, референтные группы, санкции, стереотипы восприятия, культурные эталоны). В связи с этим выбор профессии — это не только предпочтение и потенциальная способность человека выполнять соответствующие трудовые функции, но и принятие человеком соответствующего образа мыслей и образа жизни (Климов, 2004; Holland, 1963; 1997). Поэтому крайне сложно провести раздельную черту — это профессия или не профессия.

В обсуждаемой нами теме явно недостаточно внимания уделяется такой «единице», как рабочее место. В 1920–1970-х годах она, как и специальность, почти отсутствовала в системе научных понятий в отечественной психологии труда, в психотехнике (см.: Геллерштейн, 1926; Геллерштейн и др., 1929). Необходимость введения этой «единицы» в понятийный аппарат дисциплины на рубеже двух веков определяется исторически изменяющимся эргатическим потенциалом производственных систем, социальной ответственностью человека

как субъекта, ролью и значимостью его личностных особенностей, роль коллективного, группового субъекта (рабочей смены, экипажа, бригады), функциональными и межличностными отношениями работников, появлением новых феноменов (виртуальное рабочее место, неполная занятость, гибкий график работы).

Таким образом, обозначается необходимость более детального анализа деятельности каждого человека как субъекта в масштабе профессии в целом, в масштабе отдельной специальности, в рамках работы в конкретных условиях данной организации при заданных межличностных взаимодействиях в данный период времени. Другими словами, всё более значимыми, весомыми и динамичными становятся конкретные ситуации, задачи, условия в деятельности человека. Эти ситуации, задачи, условия и должны фиксироваться посредством особой единицы, дополняющей и конкретизирующей профессию.

Выделения рабочего места как относительно самостоятельной единицы, сравнительно с другими (профессией и специальностью) позволяет фиксировать исторические изменения в деятельности людей, прежде всего, возрастающую динамичность технологий производства конкретных товаров и услуг (вследствие которой могут радикально изменяться условия труда на данном участке); специфичность решаемых задач, трудовых действий и операций субъектов квалифицированного труда (получивших отражение в понятиях «компетенции» — см. обзор: Толочек, 2024; Толочек, Машкова, 2020; 2023); последовательное появление новых специальностей; значимость гигиенических факторов (по Г. Минцбергу) и организационных факторов; значимости индивидуальных особенностей субъекта; историческое расширение возможностей индивидуальных форм адаптации субъекта к средствам и условиям труда (формирования индивидуального стиля деятельности, перераспределения функций в рабочей группе; создание рабочих мест для лиц с ОВЗ, пенсионеров и др.).

В этом свете более адекватной для задач познания и описания феномена нам видится обращение к структурно-функциональной триаде: «профессия — трудовой пост (специализация) — рабочее место». Согласимся, что есть достаточно оснований выделять наиболее динамичную и вариативную часть системы «человек — профессия», обозначая её понятием «рабочее место», под которым будем понимать конкретное пространство-время выполнения трудовых функций человека, заданное и ограниченное технологическими и правовыми условиями, индивидуальными особенностями его как субъекта и как личности, индивидуальными особенностями членов контактных групп, исторически сложившимся распределением обязанностей в малых группах, спецификой текущих рабочих заданий. Рабочее место есть «реальный эмпирический объект», многое раскрывающий и проясняющий при анализе таких «идеальных теоретических объектов», как профессия и специальность.

Введение ещё одного научного понятия важно не только для отражения новых, не учитываемых ранее изменчивых составляющих труда. Это понятие следует из необходимости целостного научного отображения важного момента исторически становящейся реальности. Обращение к нему методически есть операция трихономии — введение третьей составляющей системной триады: профессия — трудовой пост — рабочее место.

Признаем, что понятия «профессия», «трудовой пост», «рабочее место» есть пересекающиеся множества, более или менее сливающихся или разделяющихся в разные исторические периоды, на разных стадиях эволюции феномена. Абсолютное большинство профессий в настоящее время выступают как множества различных специальностей. Например, профессия «врач» воплощена в таких трудовых постах, как хирург, педиатр, терапевт, офтальмолог; при этом существенно различается работа врача в районной поликлинике и стационаре (клинике); хирурги обычно специализируются (по сердечно-сосудистым заболеваниям, желудочно-кишечного тракта, болезням опорно-двигательного аппарата и другим),

что связано с особенностями функциональных органов человека и медицинских технологий. Заметим, что ещё 150–200 лет назад в медицине не было такой дифференциации по специальностям. Профессии стали интенсивно «расщепляться» во второй половине XX в.

Представим ещё один аспект нашей аргументации о целесообразности выделения трёх единиц анализа. Согласно структуре теоретического знания речь идёт о построении идеальных эмпирических объектов науки по В. С. Стёпину, то есть о поиске таких отличительных признаков, которые в большей или меньшей степени будут присущи всем или многим реальным объектам действительности (Стёпин, 2015). Разные фрагменты социальной действительности могут выделяться посредством их атрибутов, часть из которых является обобщённым понятием, часть — конкретными признаками. Поэтому продуктивный путь познания «от абстрактного к конкретному» должен дополняться этапами продвижения «от конкретного к абстрактному».

Согласно Е. А. Климову, трудовой пост есть «ограниченная вследствие разделения труда ... область приложения сил человека с целью создания социально ценного продукта» (Климов, 1988, с. 39). В нашем понимании, здесь речь идёт именно о рабочем месте (если не поддаваться очарованию эпитетов «трудовой», «пост», подчёркивающих выразительность и социальную значимость деятельности трудящегося, чаще включённого в ту или иную специализированную деятельность (например, учитель математики). Рабочее место выступает формой существования профессии, одной из её специализаций.

Говоря о профессии, мы имеем дело со сложными фрагментами социальной действительности, фиксируемыми посредством разных признаков, с одной стороны, с другой — с вполне реальной трудовой активностью человека в заданном пространстве-времени. Принимая триаду — профессия, специальность, рабочее место — как оптимальную концептуальную схему, рассмотрим её составляющие (фиксируемые в разных литературных источниках), структуру и возможные следствия такой организации.

В первом приближении профессия, в целом обозначенная нами как идеальный эмпирический объект (ИЭО), описывается посредством 17 составляющих, 13 из которых выступают в качестве ИЭО и четыре реальных эмпирических объекта (РЭО). Специальность определённая в целом как ИЭО описывается посредством десяти составляющих, из которых лишь два компонента (цели и представления о результате) могут выступать и как идеальные объекты, все остальные — как РЭО (заданный предмет; заданные цели; представления о результате; типовые средства деятельности; режимы труда и отдыха; биомеханические и физиологические особенности; подготовленность (знания, умения, навыки, профессионально важные качества); система аттестации; система профессиональной реабилитации, система профессиональной переподготовки). Рабочее место есть РЭО и описывается посредством восьми составляющих как РЭО (производственная среда; задачи; конкретные средства деятельности; подготовленность; индивидуальные особенности субъекта, актуальная подготовленность, деятельность как процесс решения актуальных задач; продукты) (таблица 1).

Обратим внимание, что специальность по её шести составляющим (1–6) близка к содержанию формы трудовой активности «ремесло»; рабочее место — по его четырём составляющим (1–4) близко форме «работа» (эти вопросы будут нами рассматриваться в следующих частях НИР). Наличие идеальных объектов (ИЭО) как составляющих специальности и профессии, сравнительно с рабочим местом, указывают на их социальную «родословную», на последовательное историческое «вращение» «профессии» в системы социальных институтов, с одной стороны, с другой — формирование этих институтов, вследствие развития профессии, её технологий и операционного состава, «ветвления» её специализаций, роста

её социальной востребованности. Другими словами, компонентный состав трёх иерархических «единиц» феномена профессия как бы воспроизводит историю его становления. (Как будет показано в следующей части НИР, структурный анализ феномена хорошо согласуется с результатами историко-эволюционного подходом).

Таблица 1. Составляющие «профессии», «специальности» и «рабочего места»

Профессия	Специальность	Рабочее место
1. Область приложения сил человека. 2. Общественно-полезная деятельность. 3. Общность людей. 4. Деятельность, определяющая социальный статус человека. 5. Система социального вознаграждения за результаты деятельности человека. 6. Реальность, формируемая субъектом (сфера социальной активности человека). 7. Институты сопровождения профессии: система профессиональной подготовки (обучение, развитие компетентности, расширение профессионального опыта). 8. Профессиональная картина мира. 9. Профессиональная этика. 10. Система структурирования жизнедеятельности человека. 11. Система структурирования жизненного пути человека (карьера). 12. Система самосозидания человека (его физического, психического, духовного развития). 13. Иерархическая организация взаимодействий субъектов. 14. Дифференциация деятельности (на разные специальности, виды работ). 15. Функционирование и эволюция как комплексов социальных объектов разных типов. 16. Научное обеспечение технологий. 17. Учебно-методическое сопровождение подготовки субъектов. $\Sigma$ : 1 – ИЭО; 2 – ИЭО; 3 – ИЭО; 4 – ИЭО; 5 – РЭО; 6 – РЭО; 7 – РЭО; 8 – ИЭО; 9 – ИЭО; 10 – ИЭО; 11 – ИЭО; 12 – ИЭО; 13 – РЭО; 14 – ИЭО; 15 – ИЭО; 16 – ИЭО; 17 – ИЭО. $\Sigma\Sigma$ = 13 ИЭО и 4 РЭО	1. Заданный предмет. 2. Заданные цели деятельности. 3. Представления о результате деятельности. 4. Типовые средства деятельности. 5. Режимы труда и отдыха (в процессе деятельности). 6. Биомеханические и физиологические особенности (выполнения разных профессиональных действий и деятельности в целом). 7. Подготовленность (знания, умения, навыки, профессионально важные качества). 8. Система аттестации. 9. Система профессиональной реабилитации. 10. Система профессиональной переподготовки $\Sigma$ : 1 – РЭО; 2 – ИЭО или РЭО; 3 – ИЭО или РЭО; 4 – РЭО; 5 – РЭО; 6 – РЭО; 7 – РЭО; 8 – РЭО; 9 – РЭО; 10 – ИЭО и РЭО. $\Sigma\Sigma$ = 3 ИЭО и 10 РЭО	1. Производственная среда (совокупность физических, социальных, социально-психологических, психологических условий, влияющих на выполнение деятельности). 2. Задачи деятельности. 3. Конкретные средства деятельности (технологии, инструменты, способы действий). 4. Индивидуальные особенности субъекта (влияющие на процесс и результаты деятельности). 5. Актуальная подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация). 6. Деятельность профессионала как процесс решения актуальных задач. 7. Продукты деятельности. 8. Вспомогательные действия. $\Sigma$ : 1 – РЭО; 2 – РЭО; 3 – РЭО; 4 – РЭО; 5 – РЭО; 6 – РЭО; 7 – РЭО; 7 – РЭО. $\Sigma\Sigma$ = 8 РЭО

**Примечание:**  $\Sigma\Sigma$  — знак обобщения составляющих феномена «профессия» и «трудовой пост» (рассматриваемых как тот или иной тип научных объектов); ИЭО — идеальный эмпирический объект (по В. С. Стёпину); РЭО — реальный эмпирический объект.

Обратим внимание, что в описании профессии явно преобладают её характеристики как идеальные эмпирические объекты, сравнительно с реальными эмпирическими объектами (13/4); в описании специальности уже преобладают реальные объекты (10/0 или 7/3), в перечне характеристик рабочего места все восемь определяются нами как реальные объекты (таблица 1). Другими словами, каждое рабочее место есть реальность, данная «здесь и теперь»; специальность — зависит от технологий деятельности, меры технической опосредованности субъекта от процессов производства продукта; профессия — социальный конструктор.

Показательно, что в нашем описании трёх единиц феномена не нашлось места для ИТО (идеальных теоретических объектов, по В. С. Стёпину). Профессии всегда реальны, «приземлены», всегда тесно связаны с конкретными условиями разной социальной природы. Идеальным теоретическим объектом (ИТО) в контексте нашего анализа может выступать, вероятно, только категория деятельности. Примечательно, что предлагаемые разными специалистами характеристики трёх «единиц» (собранные нами из литературных источников и классифицированные как ИЭО и РЭО) также отражают разные по природе составляющие, которые не выступают атрибутами всех трёх иерархических «единиц» одновременно.

Другими словами, три «единицы» различаются качественно, а не только количеством своих компонентов; они имеют разные системные качества, разную историю и происхождение, разные пути возможной эволюции.

Вопрос о качественной определённости трёх «единиц» перепроверим иначе — средствами формального анализа. Согласно требованиям формальной логики содержание феномена «профессия» должно отражаться общими, конкретными, нерегистрирующими, собирательными, положительными, безотносительными понятиями; содержание «специальности» — разделительными, конкретными, регистрирующими, собирательными, положительными, соотносительными понятиями; содержание «рабочего места» — единичными, конкретными, регистрирующими, собирательными, положительными, безотносительными понятиями. Следовательно, вопрос о сущности феномена не сводится лишь к большим или меньшим перечням составляющих его «единиц», их большей или меньшей «реальности»; три «единицы» феномена формируется качественно разными составляющими. В пространстве профессии разные специальности нередко весомо различаются как по средствам труда, так и по результатам труда (например, в медицине: педиатр, хирург, терапевт, стоматолог; в сфере образования: учитель математики, физики, иностранного языка); то же относится и к рабочему месту — части физического, социального и социально-психологического пространства, в зоне которого решаются конкретные задачи, поддерживаются процессы совместной деятельности конкретных людей.

Итак, в феномене «профессия» мы различаем разную эволюцию и составы трёх иерархических «единиц»: профессия — специализация — рабочее место; видим три уровня отношений этих объектов как фрагментов действительности: всеобщее (общее) — особенное — единичное. Профессия как целое, как ИЭО раскрывается посредством обобщённых характеристик, выступающих преимущественно в статусе ИЭО; специальность — ИЭО, описывается посредством обобщённых характеристик как РЭО; рабочее место — реальный объект и описывается исключительно характеристиками в статусе РЭО. Выделенные на первом уровне анализа характеристики феномена «профессия» на втором уровне дифференцируются и специфицируются, на третьем — конкретизируются, детализируются (что, в частности, находит своё отражение в понятии «компетенции» — как уникальные качества, позволяющие человеку сравнительно легко, быстро, психофизиологически экономично решать специфические задачи на данном рабочем месте).

### **«Профессия»: мета-системогенетический подход**

Ещё один важный вопрос обсуждаемой проблемы — отношения в системе «социальные объекты — среда (окружение)», в которой можно выделять профессии, субъекты и субпрофессиональную среду. Профессии — ключевая тема нашего анализа; понятие «субъекты» нами используется в традиционном содержании в отечественной психологии; под «субпрофессиональной средой» будем понимать то, что не является непосредственно профессиональной деятельностью, но выступает средой межличностных отношений и взаимодействий людей, определяющих их профессиональные ценности, смыслы, поведение, образ жизни. Каждый из трёх взаимодействующих феноменов можно рассматривать как систему, включённые в систему более высокого уровня — мета-систему «социальная среда» (или условия социальной мезосреды). Рассмотрим их составы. В масштабе профессии как системы различаются образования частного уровня — подсистемы специальности, в масштабе которых, в свою очередь, выделяются их компоненты — конкретные рабочие места, составляющими которых выступают конкретные условия, действия

— элементы рассматриваемых нами компонентов. При таком подходе для изучения и объяснения феномена профессия оправдано обращение к методологии мета-системогенетического подхода, согласно концепции А. В. Карпова (Карпов, 2023).

Очевидно, что эволюция и функционирование такого сложного социального объекта, как «профессия», не определяется лишь общими воздействиями со стороны социума, его макро-условий. Важную роль в эволюции феномена играют и «субъекты» — люди, овладевающие данной профессией, исполняющие соответствующие трудовые функции, их согласующие с также исторически изменчивыми целями и результатами труда, его предметом и средствами, динамичной организацией среды.

Продолжая анализ, выделим, что в составе системы «субъекты» различаются три исторические группы: а) «субъекты», которые ранее участвовали в становлении, функционировании и развитии «профессии»; в) «субъекты», которые актуально в настоящее время участвуют в её функционировании и развитии; с) «субъекты», которые в ближайшее и в отдалённое время будут включены в функционировании и развитии «профессии». В границах каждой исторической группы можно различать профессионалов высокого класса, среднего, низового. Разный социальный статус профессии в разное историческое время не одинаков, изменяются социальный состав, уровень общего и профессионального образования людей. Представители исторически разных когорт вносили, вносят и будут вносить свои особенные «вклады» в становление, функционирование и развитие «профессии». При таком подходе мы следуем принципам развития, детерминизма, единства субъекта и деятельности, системности.

Общую картину отношений систем «профессия» и «субъекты» мы дополняем «субпрофессиональной сферой», также имеющей статус системы. Люди как «субъекты» социально функционируют, изменяются как индивиды, личности и индивидуальности, не только в среде «профессия», не только лишь её условиями и средствами, не только в процессе выполнения своих трудовых функций. Реально человек проявляет себя, а, вернее, проживает свою жизнь, проявляет свою жизненную активность как индивид, субъект, личность, индивидуальность в разных сферах жизнедеятельности, в процессах исполнения своих разных социальных ролей, в процессах реализации своих разных биологических, социальных, духовных потребностей. Именно в этой сфере много больше возможностей для проявления «надситуативной активности» человека как субъекта и как личности (по В. А. Петровскому), чем в собственно профессиональной. Каждая «профессия», с одной стороны, не может не влиять на непрофессиональные жизненные проявления людей (их ценности, образ жизни, нормы поведения, типичные формы восстановления, досуга, выступающих как составляющие рассматриваемой системы), с другой стороны — не может не испытывать на себе их постоянное влияние в продолжение многих лет и десятилетий. К этим воздействиям отнесём высокую специфическую психическую напряжённость труда (соответственно, специфическое утомление), слияние времени и пространства работа или не-работа, смещённый суточный режим жизни, деформируемый досуг<sup>2</sup>.

Отношения трёх систем — профессия, субъекты, субпрофессиональная среда — мы рассматриваем в границах мета-системы «социальная среда». Важные вопросы — взаимодействия составляющих в рамках систем, подсистем и компонентов; их атрибутивные свойства; закономерностях их функционирования и развития, — видятся нам отдельными темами, как и вопросы определения базовых понятий. Признаем, что выделение единиц

2 Обсуждение этих вопросов не входит в предмет настоящего анализа. Мы лишь констатируем необходимость учёта той реальности, которую условно назвали «субпрофессиональной сферой». Его обстоятельный анализ — отдельная задача.



трёх-пяти иерархических уровней (мета-система — системы — подсистемы — компоненты — элементы), ещё недостаточно для полноценного научного анализа; это — известное упрощение экспликации системных отношений фрагментов социальной действительности, более отвечающее «классическому типу рациональности», а не «постнеклассическому» (см.: Луман, 2007; Степин, 2015).

Но наша задача на первом этапе НИР — найти структуры и компоненты феномена, верно представленные соответствующими научными понятиями, которые затем можно изучать и средствами других научных подходов, разработанными и представленными в современной психологии (мета-системогенетического, эко-психологического). Представление феномена в более сложных системных экспликациях — задача будущего. Здесь представлен лишь «абрис» — выделение основных уровней системной организации феномена, выделение его частей, которые могут описываться разработанными в дисциплине средствами<sup>3</sup>.

## Заключение

Выделение в объекте исследования особого предмета — ключевого условия дисциплинарно организованного знания — сопряжено с утратой целостности описания феномена. И если его исчерпывающе полные описания едва ли возможны, то поиск и нахождение рядов взаимно дополняющих описаний, обозначающих основные грани, аспекты изучаемого феномена, раскрывающие его сущностные свойства и отношения с другими феноменами, может рассматриваться как конструктивный путь познания.

Выделим и характерные особенности описания феномена отечественными учёными и специалистами. Как правило, работы Е. А. Климова выступают «каноном», «первым рубежом» объяснения труда и профессии, за пределы которого расширять их описания не приятно. В подавляющем большинстве авторами учебников и монографий привлекаются не более 2–3 литературных источников, преимущественно работ наших современников (за исключением К. Маркса). Сильно ограниченный узкими историческими рамками анализ проблемы не отделён и от доминирующих в обществе идеологием («Время — кожа, а не платье» А. Кушнер), как правило, подчинён доминирующей парадигме, проводится в границах той или иной научной традиции. Признавая важный вклад Е. А. Климова в разработку проблемы, отметим потенциальную недостаточность описаний сущности труда и профессии в границах методологии марксизма, предпринимаемых во второй половине XX в., недостаточность экстенсивного подхода как метода. Множества разных характеристик профессии и труда, представленных в отечественных и зарубежных источниках, отражают наше «фасеточное» знание (по Я. А. Пономареву) о них, которое едва ли способно презентовать все сущностные свойства этих феноменов.

С конца XX в. явное обозначилось «гуманистическое смещение» в описаниях профессии и труда, непереносимое выделение роли личностных особенностей субъекта труда и созидательных характер последнего. Согласимся, что прослеживается и такая историческая тенденция в их эволюции, но не очевидно, что в каждой профессии каждый работник непременно является творцом себя как субъекта и своей профессии как объекта воздействия. Хронологически последними из выраженных исторических тенденций в описаниях профессий и их субъекта стали когнитивизм, мета-когнитивизм, выделение как ведущих и определяющих информационных аспектов в учебной и профессиональной деятельности человека (Карпов, 2021; 2023; Карпов, Карпов, 2022), что можно рассматривать как качественно новый «виток диалекти-

3 Результаты обращения к историко-эволюционному подходу будут рассмотрены в Части второй данной статьи.

ческой спирали» эволюции профессий. Возрастающая представленность нового качества в деятельности людей связано не только с минимизацией физических размеров средств управления действиями, технологиями, производством в целом при кратном возрастании их мощности, но и значительным перемещением средств деятельности в ментальность субъекта, изменением его роли в организации самого производства.

Многое в профессии быстро изменяется, что не всегда отражается в научной рефлексии состояния феномена. Косвенно свидетельством своего рода застоя в разработке обсуждаемой проблематики является сохранение как ключевых понятий «профессиография» и «профессиограмма» как «достаточных и необходимых», введенные ещё в начале XX в. (см.: Геллерштейн, 1926; Геллерштейн и др., 1929), методологическая ограниченность которых все ещё не вызывает вопросов специалистов и в начале XXI в. Косвенным знаком неблагополучия в разработке обсуждаемой проблематики можно назвать часто не удовлетворительное решения вопросов профессиональной ориентации, в том числе — в разработке методик (см.: Рубцова, Ленков, 2023).

Почти в каждой профессии за минувшее столетие происходили и будут происходить существенные «расщепления» на новые и новые специализации, нередко достаточно далекие друг от друга (в медицине, в педагогике, в науке, в искусстве и других сферах). Очевидно, что должно проводить различие между общими и особенными условиями и требованиями к человеку в каждой отдельной специальности. Введение в начале 1970-х гг. понятия «компетенции» отражали именно эти исторические тенденции — на разных рабочих местах люди решают разные задачи, предполагающие наличие у них разных знаний, умений, навыков (ЗУН). В обзорах учёных о труде и профессии крайне сложно проводить линию, отделяющую профессию от других форм деятельности, линию, очерчивающую краткосрочные, долгосрочные и отставленные эффекты воздействия профессии на человека; линию между профессией и не-профессией; линию, очерчивающую «вклады» человека в развитие его деятельности и её обратные детерминации.

Объяснимо, что зарубежные специалисты используют несколько отличных спектр понятий, отражающий разные проявления обсуждаемых нами феноменов. Англоязычные авторы труд как трудовую деятельность представляют «активность» (*activity, working, practice*), выделяя малоквалифицированный труд (*a labour, a labor*) и квалифицированный (*a work*), а также уникальный, узко специфичный (*profession, craft, handicraft*), иногда содержательно соотносимый с русским «ремесло» — виды деятельности, требующие ручного мастерства, уровня искусства в изготовлении предметов.

Но это отдельная тема, требующая обстоятельного обзора, анализа контекстов использования разных понятий, устоявшейся практики использования и перевода. Выступая фрагментами социальной действительности, эти проявления феномена не могут не быть культурно специфицированными. Наш анализ ориентирован не на анализ устоявшихся представлений коллег, а на поиск того, что составляет существо феномена в его представленности как научной проблемы. Язык отечественных и зарубежных социологов, психологов, юристов, экономистов, менеджеров, государственных служащих — лишь вспомогательные средства в познании сущностных свойства феномена; он может и должен выступать ориентиром в научном поиске, но не должен завладевать логикой поиска.

Более актуальным в научной разработке проблемы представляется критический анализ базовых идеологем и методологем отечественной науки. Повторим, «простые моменты» в описании труда К. Марксом в XIX в., положенные в основу отечественной психологии, приложимы к большей части видов деятельности человека, ввиду её социальной обусловленности. Большая часть «психологических признаков» труда, по Е. А. Климову, приложима

и к другим видам — игре, учению, спорту. «Основные значения» профессии, по Е. А. Климову, также могут описывать разные виды деятельности человека, а не специфицируют собственно профессии, тем более — возможные траектории их эволюции в будущем.

Наряду с первоначально выделенными в середине XX в. игрой, учением и трудом, позже отечественные учёные — Б. Г. Аннаев, К. К. Платонов и другие — расширяли представление о видах деятельности, включая и другие (общение, бой, общественно-политическая, культурно-образовательная, физкультурно-оздоровительная, религиозно-духовная деятельность). Продолжая эту логику, можно считать, что особыми видами деятельности со временем становятся все те, которые начинают играть важную роль в жизнедеятельности человека. Следовательно, устоявшиеся в отечественной психологии характеристики труда и профессии не представляют «необходимо и достаточно» их качественную определённость, не специфицируют их, не отражают их особые формы организации и стадии эволюции. Эти вопросы требуют своей научной разработки. Виды деятельности человека, живущего в человеческом сообществе, эволюционируют, множатся.

Выделение трёх уровней и трёх единиц анализа «профессия — специальность — рабочее место», конструктивно в плане более точного и дифференцированного их анализа и описания; оно также позволяет интегрировать разные методологические ресурсы, привлекая для объяснения разные научные концепции (разработанные в русле мета-системогенетического подхода, эко-психологического, системных триад, эволюционного, структурного)<sup>4</sup>. Оперирование тремя единицами как идеальными эмпирическими и реальными объектами, их последовательная теоретическая разработка представляется необходимым этапом для последующего решения комплекса научных и практических проблем.

### Финансовая поддержка

Работа выполнена в соответствии с Государственным заданием Минобрнауки РФ № 0138-2024-0017 «Профессиональная деятельность и развитие личности человека в условиях организационных и техногенных изменений».

### Литература

- Бодров, В. А. (2001). *Психология профессиональной деятельности*. М.: ПЕР СЭ.
- Геллерштейн, С. Г. (1926). *Психотехника*. М.: Новая Москва.
- Геллерштейн, С. Г., Коган, В. М., Шпигель, Ю. И., Шпильрейн, И. Н. (1929). *Руководство по психотехническому профессиональному подбору*. М.
- Демин, А. Н. (2021). Психология precarious занятости: становление предметной области, основные проблемы и подходы к их изучению. *Организационная психология*, 11(2), 98–123.
- Дружилов, С. А. (2020). Влияние флексибельности занятости на сферу труда и профессиональной деятельности: феномен, концепции, «вызовы» и возможности. *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*, 5(1), 32–60.
- Зеер, Э. Ф. (2005). *Психология профессий*. Екатеринбург: Деловая книга.
- Карпов, А. А. (2018). *Структура метакогнитивной регуляции управленческой деятельности*. Ярославль: ЯрГУ.
- Карпов, А. А. (2021). *Технология и практика психологического анализа деятельности*. Ярославль: Филигрань.

<sup>4</sup> Результаты обращения к историко-эволюционному подходу будут рассмотрены в Части второй данной статьи.

- Карпов, А. В. (2023). *Метакогнитивная регуляция информационной деятельности*. Ярославль: Филигрань.
- Карпов, А. В. (ред.) (2003). *Психология труда*. М.: Изд-во Владос-Пресс.
- Карпов, А. В., Карпов, А. А. (2022). *Структура метакогнитивной регуляции информационной деятельности*. Ярославль: Филигрань.
- Кирхллер, Э., Майер-Пести, К., Хофман, Е. (2005). *Психологические теории организации. Психология труда и организационная психология*. Харьков: Гуманитарный центр.
- Климов, Е. А. (1988). *Введение в психологию труда*. М.: Изд-во Моск. ун-та.
- Климов, Е. А. (2004). *Введение в психологию труда*. М.: Академия.
- Леньков, С. Л., Рубцова, Н. Е. (2018). Это неуловимое понятие профессии. *Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда*, 3(3), 9–38.
- Луман, Н. (2007). *Социальные системы. Очерк общей теории*. СПб.: Наука.
- Манухина, С. Ю. (ред.) (2015). *Психология труда*. М.: Юрайт.
- Маркова, А. К. (1996). *Психология профессионализма*. М.: РАГС.
- Маркс, К., Энгельс, Ф. (1967). *Сочинения*. Том 23. М.: Политиздат.
- Митина, Л. М. (2004). *Психология труда и профессионального развития учителя*. М.: Академия.
- Нечаев, Н. Н. (2016). Профессия и профессионализм: к задачам психологии профессионального творчества. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология*, 4, 3–15.
- Носкова, О. Г. (2004). *Психология труда*. М.: Академия.
- Прохоров, А. М. (ред.) (2002). *Большой энциклопедический словарь*. М.: Большая Российская энциклопедия; СПб.: Норинт.
- Пряжников, Н. С. (2010). *Психологический смысл труда*. М.: Изд-во МПСИ.
- 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., Пряжникова, Е. Ю. (2001). *Психология труда и человеческого достоинства*. М.: Академия.
- Рубцова, Н. Е., Леньков, С. Л. (2023). *Психологическая структура профессиональной направленности*. Тверь: СФК-офис.
- Степин, В. С. (2015). *Философия и методология науки*. М.: Академический проект.
- Стрелков, Ю. К. (2023). *Избранные труды: Темпоральный подход в психологии профессионала*. М.: АО «Красная звезда».
- Толочек, В. А., Машкова, А. С. (2020). Компетенции: методы исследования, результаты, сущностные свойства психологических объектов: взаимосвязи и взаимоограничения. *Организационная психология*, 10(4), 252–270.
- Толочек, В. А. (2021). *Психология труда*. СПб.: Питер.
- Толочек, В. А. (2022). Профессиональный отбор: парадигмы XX и XXI столетий. Часть вторая. *Организационная психология*, 12(1), 228–247.
- Толочек, В. А. (2024). *Технологии профессионального отбора*. М.: Юрайт.
- Толочек, В. А., Машкова, А. С. (2023). Компетенции и профессиональные взаимодействия руководителей: открытые вопросы. *Организационная психология*, 13(1), 181–202.
- Фролов, И. Т. (ред.) (1980). *Философский словарь*. М.: Политиздат.
- Шваб, К. (2011). *Четвертая промышленная революция*. М.: Эксмо.
- Щепанская, Т. Б. (2010). *Сравнительная этнография профессий: повседневные практики и культурные коды (Россия, конец XX — начало XXI в.)*. СПб.: Наука.
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. N.Y.

Holland, J. L. (1963). Exploration of a theory of vocational choice part ii: Self-descriptions and vocational preferences. *Vocational Guidance Quarterly*, 12(1), 17–24. doi:10.1002/j.2164-585X.1963.tb00620.x

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3<sup>rd</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Neuberger, O. (1985). *Arbeit*. Stuttgart.

Поступила 12.02.2024



# ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY

## The phenomenon of “profession”: Possible dimensions. Part 1

**Vladimir A. TOLOCHEK**

ORCID: 0000-0003-1378-4425

*Federal State Institution of Science Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences, Moscow, Russia*

**Abstract.** Professions are one of the mass forms of labor (or rather, human labor activity) — they change historically. They are not historically the last and final, complete, harmonious form. Their descriptions in Russian psychology, transmitting the characteristics of labor given by K. Marx, do not allow us to single out their qualitative certainty as a fragment of social reality. **Purpose.** The purpose of the study: to study the features of a profession as one of the forms of human labor activity, as a historically evolving phenomenon. **Methodology.** Hypotheses: 1. Forms and types of human labor activity change historically, which “crystallize” in a few stable forms. 2. There are many different manifestations of forms and types of human labor activity, which are always culturally conditioned. 3. Complex, multifaceted social phenomena (labor, profession, career, etc.) can be adequately presented by means of coordinated systems of their description. **Object of the study:** the phenomena of “labor” and “profession”. **Subject of the study:** forms of human labor activity. **Methods:** subject-categorical analysis, historical-evolutionary analysis, empirical research. The article analyzes the features of the established practice of describing labor and professions in domestic psychology, which generally represent an extensive approach. **Findings.** It is proposed to distinguish three hierarchical components of the phenomenon — profession, specialty, workplace — as ideal empirical objects and real empirical objects. Their component composition and the possibility of describing the three hierarchical components in the methodology of the systems-genetic approach are presented. In conclusion, it is stated: the descriptions of labor and profession proposed by E. A. Klimov serve as the basis for subsequent descriptions that expand and clarify them. It is necessary to search for and find a series of mutually complementary descriptions that designate the main facets, aspects of the phenomenon being studied, revealing its essential properties and relationships with other phenomena. **Value of the results.** The allocation of three levels and three units of analysis — profession, specialty, workplace — is constructive in terms of their more accurate and differentiated analysis and description. This also allows integrating different methodological resources, attracting different scientific concepts for explanation.

**Keywords:** labor, profession, specialty, workplace, forms of labor activity.

### References

- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. N.Y.
- Bodrov, V. A. (2001). *Psikhologiya professional'noy deyatel'nosti* [Psychology of professional activity]. M.: PER SE. (in Russian)
- Demin, A. N. (2021). *Psikhologiya prekarnoy zanyatosti: stanovleniye predmetnoy oblasti, osnovnyye problemy i podkhody k ikh izucheniyu* [Psychology of precarious employment: formation of the

- subject area, main problems and approaches to their study]. *Organizational Psychology*, 11(2), 98–123. (in Russian)
- Druzhilov, S. A. (2020). Vliyaniye fleksibil'nosti zanyatosti na sferu truda i professional'noy deyatel'nosti: fenomen, kontseptsii, «vyzovy» i vozmozhnosti [The influence of employment flexibility on the sphere of work and professional activity: phenomenon, concepts, "challenges", and opportunities]. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 5(1), 32–60. (in Russian)
- Frolov, I. T. (red.) (1980). *Filosofskiy slovar'* [Philosophical Dictionary]. M.: Politizdat.
- Hellershtein, S. G. (1926). *Psikhotekhnika* [Psychotechnics]. M.: Novaya Moskva. (in Russian)
- Hellershteyn, S. G., Kogan, V. M., Spiegel, Yu. I., Shpielrein, I. N. (1929). *Rukovodstvo po psikhotekhnicheskomu professional'nomu podboru* [Guide to psycho-technical professional selection]. M. (in Russian)
- Holland, J. L. (1963). Exploration of a theory of vocational choice part ii: Self-descriptions and vocational preferences. *Vocational Guidance Quarterly*, 12(1), 17–24. doi:10.1002/j.2164-585X.1963.tb00620.x
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3<sup>rd</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Karpov, A. A. (2018). *Struktura metakognitivnoy regulyatsii upravlencheskoy deyatel'nosti* [The structure of metacognitive regulation of management activity]. Yaroslavl: YarGU. (in Russian)
- Karpov, A. A. (2021). *Tekhnologiya i praktika psikhologicheskogo analiza deyatel'nosti* [Technology and practice of psychological analysis of activity]. Yaroslavl: Filigran'. (in Russian)
- Karpov, A. V. (2023). *Metakognitivnaya regulyatsiya informatsionnoy deyatel'nosti* [Metacognitive regulation of information activity]. Yaroslavl: Filigran'. (in Russian)
- Karpov, A. V. (ed.) (2003). *Psikhologiya truda* [Psychology of labor]. M.: Vlados-Press.
- Karpov, A. V., Karpov, A. A. (2022). *Struktura metakognitivnoy regulyatsii informatsionnoy deyatel'nosti* [The structure of metacognitive regulation of information activity]. Yaroslavl': Filigran'. (in Russian)
- Kirchler, E., Mayer-Pesty, K., Hoffman, E. (2005). *Psikhologicheskiye teorii organizatsii. Psikhologiya truda i organizatsionnaya psikhologiya* [Psychological theories of organization. psychology of labor and organizational psychology]. Kharkov: Gumanitarnyy tsentr. (in Russian)
- Klimov, Ye. A. (1988). *Vvedeniye v psikhologiyu truda* [Introduction to labor psychology]. M.: Izd-vo Mosk. un-ta. (in Russian)
- Klimov, Ye. A. (2004). *Vvedeniye v psikhologiyu truda* [Introduction to labor psychology]. M.: Akademiya. (in Russian)
- Lenkov, S. L., Rubtsova, N. Ye. (2018). Eto neulovimoye ponyatiye professii [This elusive concept of a profession]. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 3(3), 9–38. (in Russian)
- Luhmann, N. (2007). *Sotsial'nyye sistemy. Ocherk obshchey teorii* [Social systems. Outline of a General Theory]. SPb.: Nauka. (in Russian)
- Manukhina, S. Yu. (red.) (2015). *Psikhologiya truda* [Psychology of Labor]. M.: Yurayt. (in Russian)
- Markova, A. K. (1996). *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. M.: RAGS. (in Russian)
- Marx, K., Engels, F. (1967). *Sochineniya. Tom 23* [Works. Volume 23]. M.: Politizdat. (in Russian)
- Mitina, L. M. (2004). *Psikhologiya truda i professional'nogo razvitiya uchitelya* [Psychology of work and professional development of teachers]. M.: Akademiya. (in Russian)
- Nechayev, N. N. (2016). Professiya i professionalizm: k zadacham psikhologii professional'nogo tvorchestva [Profession and professionalism: on the tasks of psychology of professional creativity]. *Vestnik Moskovskogo universiteta. Seriya 14. Psikhologiya*, 4, 3–15. (in Russian)

- Neuberger, O. (1985). *Arbeit*. Stuttgart.
- Noskova, O. G. (2004). *Psikhologiya truda* [Psychology of labor]. M.: Akademiya. (in Russian)
- Prokhorov, A. M. (red), (2002). *Bol'shoy entsiklopedicheskiy slovar'* [Great encyclopedic dictionary]. M.: Bol'shaya Rossiyskaya entsiklopediya; SPb.: Norint. (in Russian)
- Pryazhnikov, N. S. (2010). *Psikhologicheskiy smysl truda* [The psychological meaning of labor]. M.: Izd-vo MPSI. (in Russian)
- Pryazhnikov, N. S. (2018). Problema pereosmysleniya ponyatiya «professiya» v menyayushchikhsya sotsiokul'turnykh realiyakh [The problem of rethinking the concept of “profession” in changing socio-cultural realities]. *Institut psikhologii Rossiyskoy akademii nauk. Organizatsionnaya psikhologiya i psikhologiya truda*, 3(1), 4–22. (in Russian)
- Pryazhnikov, N. S., Pryazhnikova, Ye. YU. (2001). *Psikhologiya truda i chelovecheskogo dostoinstva* [Psychology of labor and human dignity]. M.: Akademiya. (in Russian)
- Rubtsova, N. Ye., Lenkov, S. L. (2023). *Psikhologicheskaya struktura professional'noy napravlenosti* [Psychological structure of professional orientation]. Tver': SFK-ofis. (in Russian)
- Schwab, K. (2011). *Chetvertaya promyshlennaya revolyutsiya* [The Fourth Industrial Revolution]. M.: Eksmo. (in Russian)
- Shchepanskaya, T. B. (2010). *Sravnitel'naya etnografiya professiy: povsednevnyye praktiki i kul'turnyye kody (Rossiya, konets XX — nachalo XXI v.)* [Comparative Ethnography of Professions: Everyday Practices and Cultural Codes (Russia, Late 20th — Early 21st Century)]. SPb.: Nauka. (in Russian)
- Stepin, V. S. (2015). *Filosofiya i metodologiya nauki* [Philosophy and methodology of science]. M.: Akademicheskiiy proyekt. (in Russian)
- Strelkov, Yu. K. (2023). *Izbrannyye trudy: Temporal'nyy podkhod v psikhologii professionala* [Selected works: Temporal approach in professional psychology]. M.: AO «Krasnaya zvezda». (in Russian)
- Tolochek, V. A. (2021). *Psikhologiya truda* [Psychology of labor]. SPb.: Piter. (in Russian)
- Tolochek, V. A. (2022). Professional'nyy otbor: paradigmy XX i XXI stoletiy. Chast' vtoraya [Professional selection: paradigms of the twentieth and twenty-first centuries. Part two]. *Organizational Psychology*, 12(1), 228–247. (in Russian)
- Tolochek, V. A. (2024). *Tekhnologii professional'nogo otbora* [Technologies of professional selection]. M.: Yurayt. (in Russian)
- Tolochek, V. A., Mashkova, A. S. (2020). Kompetentsii: metody issledovaniya, rezul'taty, sushchnostnyye svoystva psikhologicheskikh ob'yektov: vzaimosvyazi i vzaimoogranicheniya [Competencies: research methods, results, essential properties of psychological objects: interrelations and mutual limitations]. *Organizational Psychology*, 10(4), 252–270. (in Russian)
- Tolochek, V. A., Mashkova, A. S. (2023). Kompetentsii i professional'nyye vzaimodeystviya rukovoditeley: otkrytyye voprosy [Competencies and professional interactions of managers: Open questions]. *Organizational Psychology*, 13(1), 181–202. (in Russian)
- Zeer, E. F. (2005). *Psikhologiya professiy* [Psychology of Professions]. Yekaterinburg: Delovaya kniga. (in Russian)

Received 12.02.2024