

УДК 159.923, 331.54
doi: 10.11621/vsp.2017.02.45

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ДЕСТРУКТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КАК ПРОЯВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МАРГИНАЛИЗАЦИИ И ДЕПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ

С. А. Дружилов

Предмет исследования — деструктивные проявления в профессиональной деятельности и в трудовом поведении, а также процессы депрофессионализации индивидуальных и групповых субъектов труда. Выполнен анализ понятий «профессиональные деформации» и «профессиональные деструкции». Показано различие сущности этих понятий, отражающих действие разных психологических механизмов. При профдеформациях происходят искажения структуры деятельности или свойств личности. А при профессиональных деструкциях имеет место разрушение (либо деструктивное построение) структуры деятельности (изменение ее направленности на иные цели и результаты) или личности (ориентация на противоположные трудовые и жизненные ценности). Трудовое поведение сотрудника характеризуется как деструктивное, если оно противоречит нормативно установленным формам достижения целей организации и становится причиной их недостижения. При анализе профессионально-деструктивной деятельности используется психологическая макроструктура деятельности: «цель — мотив — способ — результат». Профессионально-деструктивная деятельность рассматривается как деятельность, направленная на получение вредного для общества результата. Цель, ориентирующая на достижение такого результата, предопределяется деструктивными ценностями человека. Деструктивное влияние «сдвига мотива на цель» в профессиональной деятельности связано со смыслообразующей функцией мотива, замещающего нормативную цель выполняемой профессиональной деятельности иной целью — личностно значимой и полезной для данного исполнителя, но общественно вредной.

Дружилов Сергей Александрович — кандидат психологических наук, доцент, ведущий научный сотрудник отдела экологии человека НИИ комплексных проблем гигиены и профессиональных заболеваний (г. Новокузнецк). *E-mail*: druzhilov@mail.ru

Анализируется феномен «псевдопрофессионализма» индивидуального и группового субъекта труда. Депрофессионализация субъекта связывается с потерей им профессиональной идентичности, разрушением или непринятием профессиональных ценностей. Рассматриваются проблемы адаптации истинного профессионала в группе псевдопрофессионалов (профессиональных маргиналов). Делается вывод, что профессия как социальный институт может противодействовать деструктивным процессам депрофессионализации субъектов труда (прежде всего, групповых) путем реализации экспертных функций профессиональных ассоциаций.

Ключевые слова: профессиональные деформации, деструктивные проявления, трудовое поведение, профессиональная деятельность, депрофессионализация, псевдопрофессионализм, профессиональная идентичность.

Исследователи отмечают, что в российском обществе увеличивается количество специалистов, утративших профессиональную идентичность (Черемошкина, 2010). Социологи фиксируют, что деструктивные проявления в труде получили широкое распространение в России (Лысак, 2004). Психологи предупреждают о том, что профессиональный маргинализм становится значимой социально-психологической проблемой в России (Леньков, 2009); что уровень отклоняющегося от социальной приемлемости поведения специалистов управленческого профиля повышается (Дикая, Ермолаева, 2010), а «неадекватные действия профессионала становятся социально опасными при условии, если они негативно изменяют ролевую функцию профессии» (Ермолаева, 2016, с. 313).

Проблемы профессиональных деструкций ввиду их социальной значимости и недостаточной научной проработанности актуальны как в теоретическом, так и в прикладном плане. Объектом рассмотрения в статье являются профессиональные деструкции; предметом — деструктивные проявления в профессиональной деятельности и трудовом поведении, а также процессы депрофессионализации индивидуальных и групповых субъектов труда.

Состояние вопроса

В концепциях профессионального становления личности В.А. Бодрова, Е.А. Климова, А.К. Марковой, Ю.В. Поваренкова, В.А. Толочка признается разнонаправленность изменений человека в процессе длительного выполнения им профессиональной деятельности. Отмечается, что профессиональное развитие личности сопровождается личностными приобретениями и потерями. Происходит то, что называют *деформациями* (искажениями) и

деструкциями (разрушениями) как социально одобряемой *структуры деятельности*, так и самой *личности* профессионала. Под профессиональной деформацией (профдеформацией) понимается «приобретение человеком в результате работы в данной профессии некоторых особенностей взгляда на мир и поведение (стереотипы, привычки), которые могут проявляться не только в профессиональной деятельности, но и вне ее» (Ильин, 2011, с. 57—58). В наибольшей степени проявления профдеформации выражены в системе «человек — человек».

Разделение Н.В. Кузьминой (1989) профессионализма человека на профессионализм личности и профессионализм деятельности способствовало выделению помимо профессиональных деформаций личности также деформаций деятельности и трудового поведения. Подобную дифференциацию можно отнести и к деструкциям. Для оценки профдеформаций С.П. Безносков (2004) предлагает использовать понятие «норма» и выделяет (а) нормы, характеризующие цели и способы деятельности и (б) нормы профессиональной этики. Эти нормы могут быть сформулированы весьма точно и конкретно. По отношению к названным нормам исследователь считает возможным оценивать профессиональные деформации *деятельности и личности*.

В научной психологической литературе профессиональным деформациям уделено значительное внимание, однако трактовки авторами профессиональных деформаций и деструкций не всегда однозначны. С одной стороны, профдеформации рассматриваются как следствие профессиональных деструкций, с другой — профессиональные деструкции трактуются как крайнее проявление профдеформаций. Нередко эти понятия используются как синонимы.

Связывая профдеформации с выработкой человеком профессиональных стереотипов, Р.М. Грановская (2010) выделяет в рассматриваемом явлении два аспекта. Первый состоит в том, что эти стереотипы, будучи «инерционным звеном», негативно влияют на качество деятельности, а также приводят к снижению уровня и деградации специалиста. Отметим, что здесь имеют место и деформации деятельности, и деструктивные изменения личности специалиста. Второй аспект деформации, отмечаемый исследователем, проявляется в перенесении профессиональных привычек, полезных в работе, на общение вне профессии.

А.К. Маркова (1996) не использует понятия «профессиональные деструкции», а профдеформации рассматривает в качестве компонентов нарушения профессионального развития человека, считая деформациями разноплановые явления: нарушение уже

усвоенных способов деятельности; разрушение сформированных профессиональных качеств; появление стереотипов профессионального поведения и психологических барьеров при освоении новых профессиональных технологий. Исследователь подчеркивает, что нарушения профессионального развития «могут затрагивать разные грани трудового процесса — профессиональную деятельность, личность профессионала, профессиональное общение» (Там же, с. 120). Таким образом, к указанным нарушениям отнесены и профессиональные деформации (искажения), и профессиональные деструкции (разрушения).

Э.Ф. Зеер определяет профессиональные деструкции как «изменения сложившейся структуры деятельности и личности, негативно сказывающиеся на продуктивности труда и взаимодействии с другими участниками этого процесса» (Зеер, 2003, с. 230). Автор называет такие деструкции «профессиональными деформациями» (Там же, с. 233).

При изучении негативного влияния профессиональной деятельности на личность исследователи нередко используют понятие «профессиональные деструкции» в широком смысле, включая в него и профессионально обусловленные акцентуации — выученную беспомощность, профессиональную отчужденность и др. Например, Э. Ф. Зеер и Э. Э. Сыманюк (2005) выделяют у педагогов такие разновидности профессиональных деструкций, как авторитарность, демонстративность, педагогический догматизм, доминантность, дидактичность и др.

Мы считаем необходимым различать обсуждаемые понятия, поскольку в основе обозначаемых ими явлений лежат разные психологические механизмы. При профдеформациях происходят *искажения* структуры деятельности или свойств личности. А при профессиональных деструкциях имеет место *разрушение* (либо деструктивное построение) структуры деятельности (изменение ее направленности на иные цели и результаты) или личности (ориентация на противоположные трудовые и жизненные ценности).

Деструктивные проявления в трудовом поведении и деятельности

Поведение в психологии трактуется как внешняя, видимая форма проявления деятельности. С.Л. Рубинштейн отмечал, что «поведение человека включает в себе в качестве определяющего момента отношение к моральным нормам» (Рубинштейн, 1989, с. 9). Деструктивное поведение — частный случай девиантного

поведения, представляющего собой область междисциплинарных исследований. В социологии рассматривается девиантное поведение деструктивной направленности, под которым понимается совершение отдельным человеком или группой людей действий и поступков, отклоняющихся от доминирующих в данной социальной группе социокультурных ожиданий и норм, а также от правил выполнения социальных ролей. Ц.П. Короленко и Т.А. Донских (1990) делят девиантное поведение на нестандартное и деструктивное. Типология деструктивного поведения строится ими в соответствии с целями (направленностью) субъекта. В случае внешне-деструктивных целей, ориентирующих человека на нарушение социальных норм (правовых, морально-этических, культурных), поведение обозначено как внешне-деструктивное; в случае внутри-деструктивных целей, направленных на дезинтеграцию и регресс личности, поведение обозначено как внутри-деструктивное.

Психологи выделяют три группы девиантного поведения: *анти-социальное* (противоправное), *асоциальное* (аморальное) и *аутодеструктивное* (саморазрушительное); к последней группе отнесено поведение, отклоняющееся от медицинских и психологических норм, угрожающее целостности самой личности (Змановская, Рыбников, 2010). А.В. Хомич (2006) предлагает рассматривать три случая деструктивного поведения в зависимости от его направленности: а) разрушение социальных норм, правил и стереотипов, б) разрушение в аспекте возможного исхода межличностных взаимоотношений, в) разрушение в аспекте деградациии личности (поведение, которое может привести к такому итогу).

Таким образом, в результате деструктивного поведения происходит разрушение субъектом окружающей действительности (семьи, профессии, организации и др.), социальных связей и/или себя (здоровья, личности). Этим понятием описывается широкий круг феноменов, рассматриваемых как самостоятельные поведенческие реакции: различные формы противоправных асоциальных действий (корыстные, насильственные), а также алкоголизм, наркомания, аддикции, суицидальная активность и др.

Трудовое поведение — одна из модификаций социального поведения. Ключевая характеристика социального поведения человека состоит в его обусловленности социальной средой и свойствами личности. Исследователи подчеркивают значимость в формировании общественного поведения человека социально-экономических факторов, а также морально-нравственных норм, поддерживаемых в данном сообществе (Адамчук и др., 1999). Трудовая (в том числе профессиональная) деятельность организована и целенаправлена,

ее результаты регламентированы, а способы их достижения, как правило, отражены в технологиях, методиках, инструкциях и регламентах. Однако поведение работника не ограничивается рамками трудового процесса, поэтому, по мнению В. И. Верховина (2006), понятие «трудовое поведение» шире понятия «трудовая деятельность». Среди различных форм трудового поведения выделяют и деструктивную форму, под которой понимают «несоответствие трудового поведения социальным нормам, принятым в данном обществе, культуре, что вызывает напряженность во взаимоотношениях на производстве, производственную патологию» (Шаталова, 2006, с. 47), или «выход работника за пределы допустимого с позиций предписаний, норм, дисциплинарных рамок трудового процесса» (Верховин, 2006, с. 417—418). В.И. Верховин выделяет несколько разновидностей деструктивной формы трудового поведения: поведение, имеющее крайне эгоистический характер и наносящее ущерб интересам организации; поведение, сдерживающее инициативу, творчество, новаторство; псевдоактивность, скрывающая истинные интересы и цели работника. Д.А. Нарожная (2015) рассматривает деструктивное трудовое поведение как действия и поступки субъекта, препятствующие достижению целей организации и влекущие за собой негативные последствия для нее. Деструктивные формы трудового поведения исследователь соотносит с реализацией сотрудниками организации их трудовых функций, а не с взаимоотношениями внутри организации. Таким образом, трудовое поведение сотрудника можно охарактеризовать как деструктивное, если оно противоречит нормативно установленным формам достижения целей организации и становится причиной их недостижения.

Деструктивные формы может принимать не только трудовое поведение, но и трудовая (а также профессиональная) деятельность. Согласно С.Л. Рубинштейну, деятельность — это «не только внешнее *делание*, а *позиция* — по отношению к людям, к обществу» (Рубинштейн, 1989, с. 9). Под профессиональной деятельностью в данной статье нами понимается сложная социально значимая деятельность, которая предстает как конституированный способ выполнения чего-либо, имеющий нормативно установленный характер. Для успешного выполнения такой деятельности человек должен быть профессионалом, обладать профессионализмом.

Стало уже традиционным понимать профессионализм не только как условие достижения человеком высоких результатов, но и как особенности его профессиональной мотивации, систему его устремлений, смысл труда для самого человека и др., что в совокупности составляет *профессиональное самосознание*. Последнее вклю-

чает представления человека о себе как о члене профессионального сообщества, носителе профессиональных ценностей, норм, правил, традиций, присущих данной профессии, а также систему отношений профессионала к этим морально-нравственным категориям.

Профессионализм — это особое свойство людей систематически, эффективно и надежно выполнять профессиональную деятельность с заданными показателями качества. Профессиональная деятельность предстает, с одной стороны, как форма активности человека, с другой — как система его отношений с миром. Для профессионала его профессия и деятельность, осуществляемая в рамках этой профессии, являются значимой частью мира. «В понятии “профессионализм” отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям» (Дружилов, 2005, с. 51).

Изменение личностного смысла профессиональной деятельности как результат «сдвига мотива на цель»

Г. Олпорт в 1937 г. выдвинул идею функциональной автономии мотивов, согласно которой, мотив, появившись для удовлетворения некоторой исходной потребности, начинает жить «автономной жизнью», превращаясь в самостоятельную потребность. Иначе говоря, мотив превращается в цель деятельности. Рассматривая мастерство в качестве примера проявлений функциональной автономии мотивов, Г. Олпорт пишет, что квалифицированный мастер будет делать свою работу «как следует», хотя его финансовая стабильность и внешнее признание уже обеспечено. Соблюдение им высоких стандартов качества может привести к тому, что этот мастер в определенных ситуациях даже окажется в экономически невыгодном положении. Однако и в этом случае он не сможет «халтурить». Исследователь указывает, что власть (над человеком) того, что называют «мастерством», чрезвычайно сильна (Олпорт, 2002).

Механизм «сдвига мотива на цель», в дальнейшем описанный А.Н. Леонтьевым (1959), обычно ассоциируется с позитивными сдвигами в развитии мотивационной сферы личности, связанными с расширением круга мотивов человека. Те действия, которые раньше служили для достижения исходных целей, подчиненных определенному мотиву, приобретают самостоятельное значение, перестают побуждаться первоначальной мотивацией. При этом цели, на которые данные действия были направлены, приобретают статус самостоятельного полноценного мотива. Как отмечает

Е.П. Ильин, в рассматриваемом контексте «побудителем деятельности выступает не предмет, а его значение для субъекта» (Ильин, 2000, с. 53).

При анализе профессиональных деструкций интересны не столько позитивное влияние механизма «сдвига мотива на цель», сколько негативные его проявления. Таковые обнаруживаются в исследованиях аномалий личности. Б.С. Братусь показал, что при определенных психических патологиях этот механизм ведет к сужению деятельности, сосредоточению исполнителя на деталях. Исследователь пишет: «Если учесть, что выполнение такой “редуцированной” деятельности несет для больных определенный личностный смысл (феномен “сокращения смысловых единиц деятельности”), то становятся психологически понятными многие неадекватные поступки [*этих или таких.* — С. Д.] больных» (Братусь, 1988, с. 182). Нам представляется, что подобные же проявления «профессиональных патологий» личности (в рамках психиатрической нормы) могут приводить не только к редуцированию (т.е. профессиональной деформации) деятельности, но и к профессиональным деструкциям. Деструктивное влияние «сдвига мотива на цель» в профессиональной деятельности связано со смыслообразующей функцией мотива, замещающего нормативную цель выполняемой профессиональной деятельности иной целью — лично значимой и полезной для данного исполнителя, но общественно вредной. Осознаваемый человеком смысл его профессиональной деятельности предстает как личностная ценность.

Анализ деформаций и деструкций на основе психологической макроструктуры деятельности

При рассмотрении профессионально-деструктивной деятельности будем опираться на предложенную К.К. Платоновым (1972) психологическую макроструктуру деятельности: «цель — мотив — способ — результат». Г.В. Суходольский (2008) использует понятия полезного и вредного результата деятельности. Полезным он называет результат, удовлетворяющий общественную или личную потребность; вредным (или антирезультатом) — результат, препятствующий удовлетворению потребности либо гипертрофирующий ее удовлетворение. Согласно Г.В. Суходольскому, в деятельности всегда имеет место процедура соотнесения цели с ценностями — идентификация того, что наиболее значимо для человека. Цель — ситуативна; ценность — надситуативна. Цель указывает на то, чего еще нет («образ-цель»); ценность — на то, что уже есть. Цель задает то, что будет делаться здесь и теперь;

ценность предопределяет то, что никогда *не должно* делаться, т.е. то, что может ее (эту ценность) разрушить. Выбор целей человек осуществляет в рамках ценностно-рациональной мотивации. Если цель, ориентирующая на получение общественно полезного результата, предопределяется конструктивными ценностями человека, то цель, ориентирующая на антирезультат, может быть обозначена как деструктивная ценность. В качестве конструктивных ценностей могут выступать предписанные, социально одобряемые нормы, а также социально одобряемые цели деятельности, ориентирующие на общественно полезные результаты. В качестве деструктивных ценностей выступают социально неприемлемые или отвергаемые способы и формы деятельности, а также социально неприемлемые цели, ориентирующие на получение вредного, с точки зрения общества, результата (Там же).

Исходя из вышесказанного, профессионально-деструктивную деятельность можно рассматривать как деятельность, направленную на получение антирезультата. Здесь мы сталкиваемся не с профессиональной некомпетентностью и не с непрофессионализмом человека, а с проявлением антипрофессионализма. Это тот случай, когда человек обладает необходимыми профессиональными знаниями, умениями, навыками и опытом, но ориентируется на *деструктивные* ценности. Им движет деструктивная направленность, соответственно он ставит деструктивные цели и использует деструктивные средства.

Ценности человека во многом определяются его доминирующей ориентацией. Э. Фромм (2008) выделил «плодотворные» и «неплодотворные» ориентации человека. К числу «неплодотворных» ориентаций он относит, в частности, «*рыночную* ориентацию», которая, следует признать, приобрела в нашей стране опасные для общества масштабы. У личности с «рыночной ориентацией» этика профессионала (как нравственная норма) подменяется этикой прагматизма. Это значит, что если в условиях нравственно-психологического конфликта (конкурирования) между ценностями профессиональной морали и ценностями выгоды предпочтение отдается последним, то побеждают деструктивные ценности.

Профессиональный маргинализм и псевдопрофессионализм

В отечественной психологии понятие «профессиональный маргинализм» введено и разработано Е.П. Ермолаевой. Оно раскрывается автором как «личностная позиция непричастности и ментальная непринадлежность к общественно-приемлемой для

данной профессии профессиональной морали» (Ермолаева, 2001, с. 52). Возникновение явления профессионального маргинализма рассматривается исследователем в качестве следствия потери (или необретения) идентификации с профессией — как в плане самосознания, так и в сфере реального поведения. Профессиональный маргинализм — это «социально-пограничное» состояние, поведенческий и концептуальный антагонист профессиональной идентичности и *особая стратегия* социальной реализации субъекта в условиях рассогласования компонентов в системе «человек—профессия—общество» (Ермолаева, 2008, с. 17).

Мы считаем возможным использовать инвариантные признаки профессиональной идентичности и профессионального маргинализма, выявленные Е.П. Ермолаевой, для анализа проявлений проффессионализма людей, обладающих соответствующими наборами признаков. Обладателя признаков профессиональной идентичности будем называть «истинным профессионалом» (или просто профессионалом), а его антипода — «псевдопрофессионалом» (маргинальным профессионалом, профмаргиналом).

Таким образом, между профессионалом и профмаргиналом можно обнаружить следующие сущностные различия. На личностно-мотивационном уровне: у профессионала — исполнение профессионального долга, «модус служения» (Фонарев, 2005); у профмаргинала — «потребление профессии», имитация профессиональной деятельности; на ценностном уровне: у профессионала — профессиональная этика, нравственность, социальная ответственность; у профмаргинала — псевдопрофессиональный менталитет, имитация, двойная мораль, «краевой эффект» (Ермолаева, 2001, с. 57) и подобные деструктивные проявления. Для профмаргинала профессия — это лишь средство достижения внепрофессиональных (личных или узкокорпоративных) целей, зачастую противоречащих нормативным целям профессии, ее миссии и социальной значимости.

В массовом сознании общества каждой профессии предписывается (подразумевается) определенная миссия, а носителям профессии — определенные социальные роли. Все социально значимые профессии декларируют служение — народу (политики), человеку (врачи), закону (юристы), Родине (военные), науке и человечеству (ученые) и т.д. Однако в реальности в силу различных обстоятельств и индивидуальные, и групповые (коллективные) субъекты труда не выполняют декларируемых (и ожидаемых обществом) должностных обязанностей, а напротив — создают и реализуют скрытые от общества и не свойственные данной профессии функ-

ции, разрушающие ее социальное назначение. Согласно концепции Е.П. Ермолаевой (2011), профессиональный маргинализм связан с «теневыми» функциями должностной роли и с негативными отклонениями от нормативных целей деятельности, обусловленными глубинными нарушениями в ценностно-смысловой сфере личности. Возникновение «тневых» функций рассматривается исследователем как деградация социального назначения профессии. Таким образом, то, что для профессионала является одним из значимых мотивов деятельности (профессиональное признание в социуме), для профмаргинала (или человека, находящегося в процессе маргинализации) становится целью его деятельности.

В исследованиях С.Л. Ленькова понимание профессионального маргинализма получило дополнение и развитие: 1) профессиональный маргинализм был дифференцирован на «негативный» и «позитивный»; «негативный» соответствует позиции Е.П. Ермолаевой; а «позитивный» — случаю, когда «субъект труда превосходит экзистенциально-смысловые требования данного вида деятельности, поддерживаемые в профессиональном сообществе или в трудовой организации» (Леньков, 2014, с. 154); 2) индивидуальный профессиональный маргинализм дополнен групповым; последний проявляется коллективным (групповым) субъектом, в качестве которого может выступать группа специалистов предприятия или организации в целом либо его подразделений (отдела, бригады, звена, лаборатории, кафедры и т.д.); 3) профессиональный маргинализм разделен на «вынужденный (например, вызванный недоступностью интересующих человека трудовых вакансий) и плановый, связанный с добровольным выбором человеком вида труда, в котором он даже и не стремится к статусу адекватного профессионала» (Там же, с. 155).

Сущностную причину профессиональной маргинализации мы видим в утрате *групповым* субъектом труда профессиональной идентичности. Поскольку такой («маргинализированный») *групповой субъект* деятельности работает в рамках *профессионального* поля (и статусно, и по декларируемым целям), то считаем целесообразным называть его *псевдопрофессиональным*. Выделение С.Л. Леньковым «позитивного» профессионального маргинализма предполагает, по нашему мнению, преимущественно понимание последнего как «краевого эффекта». Такому пониманию соответствует объяснение исследователем обозначенного этим термином явления как выхода индивидуального субъекта за границы смыслового и мотивационно-целевого отношения к профессиональной деятельности, принятого в данной организации. Действительно,

если индивидуальный субъект — адекватный (истинный, подлинный, настоящий) профессионал с нормальной (конструктивной) системой профессиональных ценностей — не принимает корпоративные (или групповые) ценности, связанные с псевдо-профессиональным менталитетом, имитацией профессиональной деятельности и морали и т.п., то он становится «чужаком», изгоем, отверженным в этом групповом субъекте (организации, подразделении, отделе и т.д.).

Нам представляется, что содержание рассматриваемой ситуации (поведение индивидуального субъекта в группе) достаточно хорошо описывает концепция надситуативной активности («неадаптивности») человека, развиваемая В.А. Петровским. Формой проявления феномена неадаптивности человека является, по мнению исследователя, «бытие на границе», «трансценденция границ», «трансфинитность» (Петровский, 2010, с. 4), т.е. переход, преодоление границ. Истинный профессионал не может приспособиться к условиям, нормам и требованиям псевдопрофессиональной группы в силу полярного отношения (его и группы) к профессиональной этике, ценностям и целям деятельности. Является ли подобное поведение профессионала в данной группе дезадаптивным? В.А. Петровский считает, что если ориентироваться на задачу «поддержания биологической нормы функционирования (выживания), человек, творя, действует “неадаптивно”, однако часто это вполне адаптивная активность, если иметь в виду равнение на нормы, задаваемые сообществом, к которому он принадлежит» (Там же, с. 30).

Таким образом, истинный профессионал, оказавшись в проф-маргинальной группе, испытывает проявления дезадаптации, сопровождающиеся негативными состояниями, которые отражают психофизиологическую «цену» его неадаптивной (надситуативной) активности. При этом он ориентируется на ценности, смыслы и нормы профессии, его профессиональные цели адекватны целям истинного профессионализма, но использование средств и достижение положительного результата в профессиональной деятельности чрезвычайно затруднено.

Мы исходим из понимания того, что группы людей, объединенных в организационные структуры, имеют *свои* традиции, потребности и ценности. У людей, образующих коллективы внутри предприятий, учреждений или их подразделений (отделов, цехов, бригад, служб, кафедр, лабораторий и т.д.), в силу различных обстоятельств складываются внутренние (корпоративные) представления о профессиональных ценностях и целях, профессиональной культуре, профессиональной этике, а также свой стиль взаимоот-

ношений внутри группы и отношения к внешнему окружению. Сложившаяся система *групповых* (или корпоративных) *ценностей* может совершенно отличаться от ценностей, свойственных профессиональному сообществу (профессии). Происходит замещение нормативных целей профессиональной деятельности иными — деструктивными, вытекающими из личных либо корпоративных мотивов. Нормой становится имитация профессиональной деятельности, «потребление профессии». Такая подмена профессиональных ценностей и смыслов, принятая большей частью членов коллектива, становится значимым элементом групповой (корпоративной) культуры. Непринятие групповых правил отдельными членами организации, адекватное (профессии) выполнение ими служебного долга (либо даже подозрение их в этом) вызывает *отторжение* в коллективе и запускает механизм моббинга. Подобные процессы отмечает и Е.П. Ермолаева, указывая, что служебное продвижение в корпорации не обязательно связано с личностным развитием специалиста. В коллективе с доминирующим псевдопрофессиональным менталитетом самоутверждение человека происходит отдельно от его профессиональной самореализации. Того же, кто «стремится остаться личностью, корпоративная среда может подвергать моббингу, третированию вплоть до изгнания» (Ермолаева, 2016, с. 314).

Таким образом, несоответствие профессиональных ценностей и установок группового субъекта труда и индивида, работающего в данной группе, порождает профессиональные деструкции в форме моббинга, межличностные конфликты. В свою очередь вхождение в эти конфликты усиливает тенденцию негативного «сдвига мотива на цель».

Групповой субъект профессиональной деятельности становится *псевдопрофессиональным* в результате достаточно длительного процесса. Происходит постепенная трансформация системы отношений (к профессии, к выполняемому труду и др.) у отдельных членов группы; со временем на смену выбывающим истинным профессионалам приходят специалисты с несформированной профессиональной идентичностью или альтернативными профессиональными ценностями. Неизбежное следствие такого процесса — изменение критериев труда, снижение показателей качества и надежности деятельности. Происходящее явление будем называть *депрофессионализацией* данного группового субъекта труда.

Термином «депрофессионализация» традиционно обозначают уход человека из профессии, окончательную или временную утрату навыков работы в рамках официально полученной профессии или

специальности вследствие долгого перерыва в работе. Так обозначается, в частности, и отказ (добровольный либо вынужденный) выпускников вузов от работы по специальности. А.Н. Кочетов отмечает, что работа человека не по специальности «становится явлением привычным, которое постепенно, в силу «эффекта привыкания» становится нормой» (Кочетов, 2012, с. 169). За этим скрывается не просто формальное несоответствие между записью квалификации в дипломе и реальным характером и содержанием труда работника. Идет более глубокий процесс становления социального слоя, который исследователь обозначает как слой «люмпен-специалистов». Утрате профессиональной идентичности, пренебрежению профессиональными целями, нормами, замещению профессиональных ценностей иными могут быть подвержены не только индивидуумы, но и групповые субъекты труда. В этом случае имеет место *депрофессионализация* трудового коллектива. Новые организации (производственные, сервисные, обучающие и др.) или отдельные подразделения, набранные из профмаргиналов (т.е. людей, не отождествляющих себя с ценностями, нормами и целями данной профессии), изначально являются псевдопрофессиональными.

* * *

Если рассмотренные (и подобные) деструктивные процессы получают широкое распространение и реально действующей профессиональной нормой станет *антинорма* (т.е. то, что с позиций *профессии* как социального *призвания*, назначения — неадекватно, аморально и разрушительно), то можно будет говорить о *социальной опасности*.

Профессия как социальный институт может противодействовать деструктивным процессам депрофессионализации субъектов труда (прежде всего групповых) путем реализации экспертных функций профессиональных ассоциаций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Адамчук В.В., Ромашов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 1999.

Безносков С.П. Профессиональная деформация личности. СПб.: Речь, 2004.

Братусь Б.С. Аномалии личности. М.: Мысль, 1988.

Верховин В.И. Производственное и трудовое поведение // Экономическая социология / Под ред. В.И. Верховина. М.: Академический проект, 2006. С. 391—430.

- Грановская Р.М.* Элементы практической психологии. СПб.: Речь, 2010.
- Дикая Л.Г., Ермолаева Е.П.* Нравственные проблемы профессиональной деятельности // Психология нравственности / Отв. ред. А.Л. Журавлев, А.В. Юревич. М.: ИП РАН, 2010. С. 361—380.
- Дружилов С.А.* Системный подход к изучению психологического феномена профессионализма человека // Вестник Томского гос. пед. ун-та. 2005. № 1. С. 51—55.
- Ермолаева Е.П.* Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность // Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 4. С. 51—59.
- Ермолаева Е.П.* Психология социальной реализации профессионала. М.: ИП РАН, 2008.
- Ермолаева Е.П.* Оценка реализации профессионала в системе «человек – профессия — общество». М.: ИП РАН, 2011.
- Ермолаева Е.П.* Динамика личности в условиях маргинализации профессионального бытия // Психологические исследования личности: история, современное состояние, перспективы / Отв. ред. М.И. Воловикова, А.Л. Журавлев, Н.Е. Харламенкова. М.: ИП РАН, 2016. С. 311—326.
- Зеер Э.Ф.* Психология профессий. М.: Академический проект, 2003.
- Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э.* Психология профессиональных деструкций. М.: Академический проект, 2005.
- Змановская Е.В., Рыбников В.Ю.* Девиантное поведение личности и группы. СПб.: Питер, 2010.
- Ильин Е.П.* Мотивация и мотивы. СПб.: Питер, 2000.
- Ильин Е.П.* Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. СПб.: Питер, 2011.
- Короленко Ц.П., Донских Т.А.* Семь путей к катастрофе. Деструктивное поведение в современном мире. Новосибирск: Наука, 1990.
- Кочетов А.Н.* Основные признаки деформаций в системе занятости населения // Вестник Саратовского гос. соц.-эконом. ун-та. 2012. № 2. С. 167—171.
- Кузьмина Н.В.* Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища. М.: Высшая школа, 1989.
- Леньков С.Л.* Профессиональный маргинализм как ключевая социально-психологическая проблема современной России // Человеческий фактор: Проблемы психологии и эргономики. 2009. № 3. С. 112—117.
- Леньков С.Л.* Профессионализм и профессиональный маргинализм педагогов инновационного образования // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2014. № 1 (33). С. 152—175.
- Леонтьев А.Н.* Проблемы развития психики. М.: Изд-во АПН РСФСР, 1959.
- Лысак И.В.* Философско-антропологический анализ деструктивной деятельности современного человека. Ростов-на-Дону: СКНЦ ВШ, 2004.
- Маркова А.К.* Психология профессионализма. М.: Знание, 1996.
- Нарожная Д.А.* Формы деструктивного трудового поведения работников // Вестник РУДН. 2015. № 1. С. 129—139.

- Олпорт Г. Становление личности. М.: Смысл, 2002.
- Петровский В.А. Человек над ситуацией. М.: Смысл, 2010.
- Платонов К.К. О системе психологии. М.: Мысль, 1972.
- Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии: В 2 т. Т. II. М.: Педагогика, 1989.
- Суходольский Г.В. Основы психологической теории деятельности. М.: ЛКИ, 2008.
- Фонарев А.Р. Психологические особенности личностного становления профессионала. М.: МПСИ, 2005.
- Фромм Э. Человек для самого себя. М.: АСТ, 2008.
- Хомич А.В. Психология девиантного поведения. Ростов-на-Дону: ЮРГИ, 2006.
- Черемошкина Л.В. Третья «волна» депрофессионализации // Человек и труд. 2010. № 11. С. 58—61.
- Штаталова Н.И. Деструктивные формы трудового поведения // Социология труда: теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. С. 47—48.

Поступила в редакцию 09.06.17

Принята к публикации 23.06.17

PROFESSIONAL-DESTRUCTIVE ACTIVITY AS A MANIFESTATION OF PROFESSIONAL MARGINALIZATION AND DEPROFESSIONALIZATION

Sergey A. Druzhilov

*Research Institute for Complex Problems of Hygiene and Occupational Diseases,
Novokuznetsk, Russia*

Abstract: The object of research — destructive manifestations in professional activity and labor behavior, as well as the processes of deprofessionalization of individual and group subjects of labor. The definitions of “professional deformations” and “professional destructions” are analyzed. The difference in the essence of these concepts, reflecting the effect of different psychological mechanisms, is shown. “Professional deformation” leads to distortions in the structure of work activity or personality traits. “Professional destruction” leads to destruction (or destructive construction) of the structure of activity (changing its focus on other goals and results) or personality (orientation to the opposite labor and life values). The destructive effect is connected with the meaning-forming function of the motive that replaces the normative goal of the performed professional activity with another goal — personally significant and useful for the given performer, but socially harmful. “Pseudo-professionalism” (“false” professionalism) of the individual and group subject of labor is analyzed.

Deprofessionalization of the subject is associated with the loss of professional identity, the destruction or non-acceptance of professional values. The problems of adaptation of a true professional in the group of pseudo-professionals (professional marginals) are considered. Conclusion: A profession as a social institution can counteract destructive processes of deprofessionalization of subjects of labor (primarily group ones) through the implementation of expert functions of professional associations..

Key words: professional deformation, destructive manifestations, labor behavior, professional activity, deprofessionalization, false professionalism, professional identity.

References:

Adamchuk, V.V., Romashov, O.V., Sorokina, M.E. (1999) *Ekonomika i sotsiologiya truda* [Economics and sociology of labor]. Moscow: YuNITI.

Beznosov, S.P. (2004) *Professional'naya deformatsiya lichnosti* [Professional deformation of personality]. St.-Petersburg: Rech'.

Bratus', B.S. (1988) *Anomalii lichnosti* [Anomalies of personality]. Moscow: Mysl'.

Cheremoshkina, L.V. (2010) Tret'ya «volna» deprofessionalizatsii // *Chelovek i trud* [Man and Work], 11, 58—61.

Dikaya, L.G., Ermolaeva, E.P. (2010) Nравственные проблемы professional'noy deyatel'nosti. In A.L. Zhuravlev, A.V. Yurevich (eds.) *Psikhologiya нравstvennosti* [Psychology of morality] (pp. 361—380). Moscow: IP RAN.

Druzhilov, S.A. (2005) Sistemny podkhod k izucheniyu psikhologicheskogo fenomena professionalizma cheloveka. *Vestnik Tomskogo gos. ped. un-ta* [Bulletin of the Tomsk State Pedagogical University], 1, 51—55.

Ermolaeva, E.P. (2001) Professional'naya identichnost' i marginalizm: kontseptsiya i real'nost'. *Psikhologicheskij zhurnal* [Psychological Journal], 22, 4, 51—59.

Ermolaeva, E.P. (2008) *Psikhologiya sotsial'noy realizatsii professionala* [Psychology of social realization of a professional]. Moscow: IP RAN.

Ermolaeva, E.P. (2011) *Otsenka realizatsii professionala v sisteme «chelovek – professiya – obshchestvo»* [Evaluation of the implementation of a professional in the system “man – profession – society”]. Moscow: IP RAN.

Ermolaeva, E.P. (2016) Dinamika lichnosti v usloviyakh marginalizatsii professional'nogo bytiya. In M.I. Volovikova, A.L. Zhuravlev, N.E. Kharlamenkova (eds.) *Psikhologicheskie issledovaniya lichnosti: istoriya, sovremennoe sostoyanie, perspektivy* [Psychological researches of the person: history, a modern condition, prospects] (pp. 311—326). Moscow: IP RAN.

Fonarev, A.R. (2005) *Psikhologicheskie osobennosti lichnostnogo stanovleniya professionala* [Psychological features of the personal formation of a professional]. Moscow: MPSI.

Fromm, E. (2008) *Chelovek dlya samogo sebya* [Man for himself]. Moscow: ACT, 2008.

Granovskaya, R.M. (2010) *Elementy prakticheskoy psikhologii* [Elements of practical psychology]. St.-Petersburg: Rech'.

Il'in, E.P. (2000) *Motivatsiya i motivy* [Motivation and motives]. St.-Petersburg: Piter.

Il'in, E.P. (2011) *Rabota i lichnost'. Trudogolizm, perfektsionizm, len'* [Work and personality. Workaholism, perfectionism, laziness']. St.-Petersburg: Piter.

Khomich, A.V. (2006) *Psikhologiya deviantnogo povedeniya* [Psychology of deviant behavior]. Rostov-na-Donu: YuRGI.

Kochetov, A.N. (2012) Osnovnye priznaki deformatsiy v sisteme zanyatosti naseleniya. *Vestnik Saratovskogo gos. sots.-ekonom. un-ta* [Bulletin of the Saratov State Social and Economic University], 2, 167—171.

Korolenko, Ts.P., Donskikh, T.A. (1990) *Sem' putey k katastrofe. Destruktivnoe povedenie v sovremennom mire* [Seven ways to disaster. Destructive behavior in the modern world]. Novosibirsk: Nauka.

Kuz'mina, N.V. (1989) *Professionalizm deyatel'nosti prepodavatelya i mastera proizvodstvennogo obucheniya proftekhuchilishcha* [Professionalism of the activity of the teacher and the master of vocational training of vocational schools]. Moscow: Vysshaya shkola.

Len'kov, S.L. (2009) Professional'nyy marginalizm kak klyuchevaya sotsial'no-psikhologicheskaya problema sovremennoy Rossii. *Chelovecheskiy faktor: Problemy psikhologii i ergonomiki* [The Human Factor: Problems of Psychology and Ergonomics], 3, 112—117.

Len'kov, S.L. (2014) Professionalizm i professional'nyy marginalizm pedagogov innovatsionnogo obrazovaniya. *Novoe v psikhologo-pedagogicheskikh issledovaniyakh* [New in Psychological and Pedagogical Research], 1(33), 152—175.

Leontiev, A.N. (1959) *Problemy razvitiya psikhiki* [Problems of development of the psyche]. Moscow: APN RSFSR.

Lysak, I.V. (2004) *Filosofsko-antropologicheskii analiz destruktivnoy deyatel'nosti sovremennogo cheloveka* [Philosophical-anthropological analysis of the destructive activity of modern man]. Rostov-na-Donu: SKNTs VSh.

Markova, A.K. (1996) *Psikhologiya professionalizma* [Psychology of professionalism]. Moscow: Znanie.

Narozhnaya, D.A. (2015) Formy destruktivnogo trudovogo povedeniya rabotnikov. *Vestnik RUDN* [Bulletin of PFUR], 1, 129—139.

Olport, G. (2002) *Stanovlenie lichnosti* [Becoming a person]. Moscow: Smysl.
Petrovskiy, V.A. (2010) *Chelovek nad situatsiyey* [Man over the situation]. Moscow: Smysl.

Platonov, K.K. (1972) *O sisteme psikhologii* [On the Psychology System]. Moscow: Mysl'.

Rubinshteyn, S.L. (1989) *Osnovy obshchey psikhologii: V 2 t. T. II* [Fundamentals of General Psychology: In 2 vols. Vol. 2]. Moscow: Pedagogika.

Shatalova, N.I. (2006) Destruktivnye formy trudovogo povedeniya. In V.A. Yadov (ed.) *Sotsiologiya truda: teoretiko-prikladnoy tolkovyy slovar'* [Sociology of labor: a theoretical-applied dictionary] (pp. 47—48). St.-Petersburg: Nauka.

Sukhodol'skiy, G.V. (2008) *Osnovy psikhologicheskoy teorii deyatelnosti* [Fundamentals of the psychological theory of activity]. Moscow: LKI.

Verkhovin, V.I. (2006) Proizvodstvennoe i trudovoe povedenie. In V.I. Verkhovin (ed.) *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic sociology] (pp. 391—430). Moscow: Akademicheskii projekt.

Zeer, E.F. (2003) *Psikhologiya professiy* [Psychology of professions]. Moscow: Akademicheskii projekt.

Zeer, E.F., Symanyuk, E.E. (2005) *Psikhologiya professional'nykh destruktivnykh deyatelnostey* [Psychology of professional destruction]. Moscow: Akademicheskii projekt.

Zmanovskaya, E.V., Rybnikov, V.Yu. (2010) *Deviantnoe povedenie lichnosti i gruppy* [Deviant behavior of the individual and group]. St.-Petersburg: Piter.

Original manuscript received June, 09, 2017

Revised manuscript accepted June, 09, 2017