

Алексей Ангеловский

Профессиональное развитие личности как фактор социальной мобильности

Edukacja Humanistyczna nr 1 (24), 47-60

2011

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

Алексей Ангеловский
Южно-Уральский государственный университет

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ

Введение

Анализ хода российских реформ выявляет множество проблем, затрагивающих основные сферы жизнедеятельности человека: образование, труд, свободное время. Большинство из них связано с поиском новых механизмов, повышающих эффективность регулирования социальных процессов. Формируются качественно иные принципы организации жизни и деятельности людей, на первый план выходят вопросы социальной активности, конкурентоспособности, профессиональной компетенции, инициативности, гибкости, способности адаптироваться к быстро меняющимся условиям социальной среды. Структурные и функциональные общественные изменения предполагают реальное расширение индивидуальных свобод личности, повышение персональной ответственности человека в определении собственной судьбы.

В то же время российскому обществу пока не удалось в полной мере преодолеть последствия системного кризиса, которым страна оказалась охваченной в последние десятилетия. Следствием этого явилась деформация ценностных ориентаций в сфере труда: коммерциализация трудовых и профессиональных отношений, их прагматизация, переосмысление нравственной парадигмы трудовой деятельности, меркантильно-потребительская трактовка труда.

В последние годы, на фоне экономической и политической стабилизации российского общества, прослеживается определенная динамика в развитии трудовых и профессиональных отношений, постепенно восполняются пробелы в системе ценностных ориентации личности. В современной России в трудовой мотивации личности устойчивую тенденцию получает стремление к профессиональному развитию, профессиональному совершенствованию и профессиональному росту. Одной из важнейших движущих сил социальной динамики становится профессионализм как сложное, многоаспектное явление, предполагающее усиление социальной активности личности и повышение степени ее ответственности как за собственную судьбу, так и за эффективность экономических процессов в обществе.

Вместе с тем актуальность исследования проблемы профессионального развития человека в любой сфере деятельности сегодня обусловлена не только ростом значимости субъективного фактора профессионализма – профессионального

совершенства личности, ее инициативности, деловитости, творческого мышления, но и объективными особенностями развития профессиональных явлений в трансформирующемся обществе: изменениями в сфере экономики, совершенствованием профессиональной структуры общества, сменой профессиональных приоритетов и предпочтений.

Приоритетными факторами созидательного и прогрессирующего развития любого общественного организма и современной цивилизации в целом являются профессионализм и нравственность. Необходимые условия такого развития – профессиональное развитие личности, основанное на достижениях современной науки, образования и социальной практики, и духовно-нравственная высота человека, его этические ценности, воплощенные в социальной деятельности и определяющие смыслжизненное целеполагание. В качестве основных принципов трудовой деятельности выдвигаются необходимость постоянного обновления знаний и освоение новых профессий. В числе наиболее востребованных качеств работника выделяются широкий профессиональный профиль, динамизм, творчество, способность к грамотной оценке, социальная ответственность.

Проблемы профессионального развития личности и профессионализма как социального явления недостаточно изучены в современной психолого-педагогической и социально-философской литературе. В немногочисленных работах рассматриваются лишь некоторые аспекты становления и развития профессионализма в конкретных видах трудовой деятельности.

Теоретико-методологическая база

Многоаспектность исследуемого явления предопределяет системный характер его анализа. Сегодня проблема профессионального развития личности, профессионализма человека в различных видах трудовой деятельности стала предметом достаточно пристального внимания исследователей в различных областях научного знания – философии, психологии, педагогики, социологии, культурологии, экономике, этике.

Профессиональная деятельность как один из важнейших видов человеческой деятельности нашла отражение в трудах ведущих представителей социальной философии и социологии. Различные подходы к выявлению оснований и сущности профессиональной деятельности, обусловленной общественным разделением труда, развиваются в традициях, заложенных К. Марксом, Э. Дюркгеймом и Максом Вебером. Исторически сложившиеся формы общественного разделения труда обуславливают социальную потребность в специалистах, способных выполнять определенные, отличные от других виды профессиональной деятельности. Логическим следствием раскрываемой в трудах Б.Г. Ананьева, Л.П. Бугеи, В.С. Грехнева, П.К. Гречко, М.В. Демина, Д.И. Дубровского, Э.В. Ильенкова, А.Н. Леонтьева, диалектики сознания и деятельности является понимание профессиональной деятельности как одной из важнейших форм практически-преобразовательного отношения человека к действительности.

В ряде публикаций последних лет, в статьях и книгах В.Е. Арутюнова, Т.Г. Калачевой, А.С. Капто предпринимается попытка философского, социально-экономического и социологического анализа профессионализма, подчеркивается необходимость исследования социальной, экономической и нравственной обусловленности

профессионализма, факторов его формирования, его роли в социокультурной динамике современного общества.

Существенный исследовательский опыт в области изучения проблем профессионального развития личности накоплен в психологической науке – в рамках психологии профессий и активно развивающейся в последние годы акмеологии. Среди психологических и акмеологических исследований проблем профессионального развития личности особое место занимают труды А.А. Деркача, В.Г. Зазыкина, А.В. Кириченко, Е.А. Климова, А.К. Марковой, Т.Л. Мироновой, А.П. Чернышева. В их работах, посвященных анализу психологических аспектов профессионального развития личности, всесторонне и тщательно проанализированы особенности системной организации сознания человека в процессе его профессионального развития, представлена имеющая важное методологическое значение для исследования профессиональных явлений классификация профессий, раскрыты черты образа мира в сознании представителей различных профессий. Несмотря на важность разработки личностной модели профессионализма, необходимо отметить, что вне этого подхода остается социальная сущность этого явления, специфика профессионала как работника, принадлежащего к определенной социальной группе и включенного в систему социальных связей.

Макроуровень изучения проблем профессионализма, анализ социальной обусловленности профессиональной деятельности работника как социального субъекта, его социально-профессионального статуса отражен в социологических исследованиях, среди которых особое место принадлежит трудам П. Сорокина о социальной мобильности, социодинамике культуры, профессиональной стратификации в обществе.

Значительное место в изучении профессионального развития личности отводится профессионально-этическим исследованиям в определенных сферах трудовой и профессиональной деятельности. В трудах Р.Г. Апресяна, В.И. Бакштановского, А.А. Гусейнова, Е.Л. Дубко, А.С. Капто, Ю.В. Согомонова, Н.В. Стрелковой раскрываются понятия о прикладной и профессиональной этике, их специфике и функциях, анализируются основные профессионально-этические категории.

Отдельные проблемы профессионального развития личности, профессионализма и профессиональной деятельности, главным образом, социально-психологический, социологический и этический аспекты профессии анализировались в трудах зарубежных исследователей: Д. Белла, Э. Гринвуда, К. Зиферта, А. Маслоу, Р. Мертона, Т. Парсонса, Э. Роу, Д. Сьюпера, Э. Тода, Э. Шилза.

Отдавая должное вышеуказанным разработкам, опираясь на современный высокий уровень развития педагогических, психологических и философских наук, а также принимая во внимание социальный заказ общества, можно уверенно констатировать, что в настоящее время созрели все необходимые условия для разработки общей интегративной теории профессионального развития личности. Современное состояние этого явления требует использования при его анализе широкого, комплексного подхода, основанного на выделении и исследовании разнообразных аспектов профессионализма. Таким образом, неразработанность проблемы на теоретическом уровне, с одной стороны, и острая потребность практики, с другой стороны, обусловили наш интерес к проблеме профессионального развития личности в целом и профессиональной мобильности как фактору социальной динамики в частности.

Теория и практика профессиональной мобильности

Теория социальной стратификации, выдвигающая те или иные критерии деления общества на социальные слои, служит методологической основой для формирования теории социальной мобильности, или социального передвижения. Социальная мобильность является одним из важнейших принципов существования социального пространства. Согласно взглядам П. Сорокина, социальная мобильность – это «любой переход индивида или социального объекта (ценности), то есть всего того, что создано или модифицировано человеческой деятельностью, из одной социальной позиции в другую».¹

Наличие в обществе профессиональной стратификации обуславливает существование профессиональной мобильности как одного из видов социальной мобильности, связанного с любым изменением профессионального положения и профессионального статуса индивида или группы. Перемещение индивидов или социальных групп по «профессиональной лестнице», профессиональный рост или «профессиональное падение», переход из одной профессиональной организации в другую, смена профессии, – все это феномены профессиональной мобильности, ставшие обычным явлением в современном обществе.

Понятие «профессиональная мобильность» (occupational mobility) активно используется в западной исследовательской литературе. С точки зрения американских социологов, профессиональная мобильность – это продвижение индивидуумов через различные уровни в иерархии положений занятости, т.е. перемещение из одного социально-профессионального слоя, отраженного в шкале занятости, в другой. Положение, которое способны занять индивиды, обычно является признаком открытого или закрытого характера классовой системы определенного общества. Степень продвижения индивидов по шкале профессиональной занятости измеряется либо между, либо внутри поколений и используется как мера социальной мобильности в целом.²

П. Сорокин различал два типа социальной мобильности – горизонтальную и вертикальную. Горизонтальная социальная мобильность – это переход индивида или другого социального объекта от одной социальной позиции к другой, лежащей на том же социальном уровне. Соответственно, горизонтальная профессиональная мобильность есть перемещение индивида из одной профессиональной группы в другую без изменения социально-профессионального статуса, например, смена места работы с переходом в другую профессиональную организацию на ту же или близкую по социальному статусу должность. Горизонтальная профессиональная мобильность может быть связана с другими видами социальной мобильности. Так, следствием переезда человека с одного места жительства на другое часто бывает смена места работы, которая осуществляется, как правило, без изменения профессионального статуса.

Горизонтальная профессиональная мобильность не меняет принадлежности индивида к определенному социальному слою, она не связана с повышением уровня образования, профессионального мастерства и ростом профессионализма. В то же время, одной из причин горизонтальной профессиональной мобильности может

¹ П.А. Сорокин. Социальная стратификация и мобильность // Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. – М., 1992. – С. 373.

² Большой толковый социологический словарь / Дэвид Джери, Джулия Джери. – Т.2. – М., 1999. – С. 104.

являться неудовлетворенность человеком существующими в данной организации возможностями профессионального совершенствования, нравственно-психологическим климатом в коллективе. Смена места работы в связи с данными причинами (даже без изменения социально-профессионального статуса) может положительным образом сказаться на развитии профессионального самосознания личности и, таким образом, косвенно повлиять на рост ее профессионализма.

Наиболее важным социальным процессом является вертикальная социальная мобильность, представляющая собой совокупность взаимодействий, способствующих переходу индивида или социального объекта из одного социального слоя в другой. Общество может возвышать социально-профессиональный статус одних индивидов и понижать других, в зависимости от этого различают восходящую вертикальную профессиональную мобильность (профессиональный подъем) и нисходящую (профессиональный спуск, или падение). Примерами вертикальной профессиональной мобильности являются служебное повышение или понижение, рост или падение престижа отдельной профессии, повышение уровня профессиональной квалификации, позволяющее претендовать на изменение социально-профессионального статуса и т.п.

Как восходящие, так и нисходящие течения профессиональной мобильности существуют в двух основных формах: индивидуальной и групповой. Индивидуальный подъем по профессиональной лестнице, карьерный рост, так же как и «выталкивание» отдельных индивидов с высоких социально-профессиональных статусов на более низкие, представляют собой распространенные социальные явления. Изменения профессионального положения индивида в стратификационной системе могут также происходить вследствие реорганизации социальной структуры (возникновение новых отраслей в промышленности, сельском хозяйстве, сфере обслуживания, освоения новых профессий и т.д.) или введения новой системы стратификации, в связи с глубокими изменениями в экономической и политической сфере в целом.

С индивидуальной формой восходящей профессиональной мобильности коррелируется понятие «карьера». Слово «карьера» происходит от позднелатинского *carriāgia* (*via*), обозначавшего дорогу для езды на четырехколесных повозках. В современных этимологических словарях указано, что слово «карьера» появляется в русском языке в первой половине 19 века, происходит от французского *carriér* – самый быстрый ход лошади, также от итальянского – *carriera* – ипподром, от латинского *carro* – повозка. Езда на таких повозках, особенно по знаменитым римским дорогам, которые сами по себе служили символом порядка, процветания, прочной основы, стабильности, обладала высоким социальным престижем, поскольку таким видом транспорта пользовались состоятельные и знатные люди.³ Символ основанного на социальном порядке престижа, заложенного в этом слове, пережил и крах римской империи, и запустение римских дорог, и трансформацию самого слова *carriāgia* в романских языках. Но в Средневековье этот символ обрел новое дыхание и многозначность, основанную на важности и значительности в культуре данного понятия, которое и в Новое время продолжало развиваться как весьма актуальное. Активно употреблялось это слово в дореволюционной России. Но уже в «Словаре русского языка» Ожегова слово «карьера» в значении «положение в обществе, достигнутое деятельностью в какой-либо области» обозначено как устаревшее.⁴

³ См.: А.Я. Гуревич. Средневековый мир. – М., 1990. – С. 20–25.

⁴ См. С.И. Ожегов. Словарь русского языка. – М., 1963. – С. 263.

Однако понятие «карьера» сохраняет свою актуальность в современных социально-философских, социологических и экономических исследованиях. В толковом социологическом словаре карьера определяется как 1) результат профессионального или должностного положения в жизни индивидуума; 2) индивидуальный образ или прогресс в непрофессиональной жизни. «Должностные карьеры могут также состоять из последовательной прогрессии в статусе и доходе (типично для многих карьер среднего класса) или из отсутствия какой-либо ясной перспективы».⁵

В широком смысле карьера определяется как общая последовательность этапов развития человека в основных сферах жизни (семейной, трудовой, досуговой), включающая динамику социально-экономического положения, статусно-ролевые характеристики, формы социальной активности в трудовой и профессиональной деятельности.⁶ Карьера рассматривается и как профессиональный рост, переход от одних ступеней профессионализма к другим, сопровождающийся личностным развитием человека, внутренним движением индивида к вершинам социального и профессионального развития. Зарубежные исследователи, главным образом, американские, чаще всего расширительно толкуют карьеру как последовательность и комбинацию ролей, которые человек выполняет в течение всей жизни.

С нашей точки зрения, следует различать объективную и субъективную сторону карьеры. Объективным аспектом карьеры является поступательное продвижение работника по ступенькам служебной иерархии или последовательная смена занятий, расширение квалификационных возможностей и размеров вознаграждения. В то же время карьера – это и субъективно осознанные работником собственные суждения о своем трудовом будущем, восприятие человеком этапов продвижения по служебной лестнице.

Необходимо также различать профессиональную и внутриорганизационную карьеру. Профессиональная карьера характеризуется тем, что конкретный сотрудник в процессе своей профессиональной деятельности проходит различные стадии развития: обучение, поступление на работу, профессиональный рост, поддержку индивидуальных профессиональных способностей. Эти стадии конкретный работник может пройти последовательно в разных организациях. Внутриорганизационная карьера – это последовательная смена стадий развития работника в рамках одной организации.

В числе факторов успешной карьеры исследователи называют: благоприятный случай; рациональный подход к выбору направления; возможности, предоставляемые социально-экономическим статусом семьи (образование, связи); хорошее знание своих сильных и слабых сторон; четкое планирование.⁷ Важнейшим фактором как профессиональной, так и внутриорганизационной карьеры работника является его профессиональное совершенствование, рост профессионализма.

Нередки также случаи, когда субъектом профессиональной мобильности выступает социальная группа или целая профессиональная общность. Социально-экономические и социально-политические изменения в обществе иногда приводят к созданию новых профессиональных групп наряду с включением их в высший

⁵ Большой толковый социологический словарь / Дэвид Джери, Джулия Джери. – Т.1. – М., 1999. – С. 276–277.

⁶ См.: Социальное управление. Словарь / Под ред. В.И. Добренкова, И.М. Слепенкова. – М., 1994. – С. 67.

⁷ См.: Основы управления персоналом / Под ред. Р.Г. Яновского. – Ростов-на-Дону 2002. – С. 241.

социальный слой. П. Сорокин приводит в качестве примера социальную ситуацию в России после 1917 года, когда слой «профессиональных революционеров» в течение незначительного времени преодолел огромную социальную дистанцию и занял высокое положение в новом русском обществе, инспирировав создание нового профессионального слоя «партийно-государственного руководства».⁸

По мнению западных исследователей, коллективная профессиональная мобильность часто достигается посредством стратегии «закрытия профессий». Важными составляющими этой стратегии являются претензии на уникальную компетентность профессионалов (требование «авторитетного знания», т.е. профессионального суждения о работе), саморегулирование и контроль над притоком новых кадров. В рамках данного подхода профессиональные организации рассматриваются как средство защиты самих профессионалов, обеспечения им монопольного профессионального статуса. Преимущества профессионального статуса призваны гарантировать высокое материальное вознаграждение, исключить посторонние суждения о работе и обеспечить гарантированное пребывание в должности тем, кто допущен к профессии.⁹

Коллективная профессиональная мобильность может стать и следствием социальной динамики. Глубокие социальные изменения в обществе, как правило, связаны со структурной перестройкой экономики, с изменением организации, стимулов и направленности ее функционирования, с появлением новых социальных групп как носителей этих преобразований, следовательно, со сменой системы ценностей и норм, идеологических ориентиров. Все это приводит к изменению существовавшей в обществе системы профессиональной стратификации, к смене профессиональных приоритетов и предпочтений.

Примером групповой формы восходящей и нисходящей профессиональной мобильности может служить падение или рост социального статуса отдельных профессий. В 1970 г. под руководством профессора В.Н. Шубкина проводились исследования феномена престижа профессии. В составленной по результатам тех исследований «лестнице престижа» первые три позиции занимали физики, инженеры-радиотехники и летчики, а последние три места – бухгалтеры, работники коммунальных предприятий и делопроизводители.¹⁰ В середине 80-х гг. наблюдался рост социального статуса представителей т.н. «социально-гуманитарных» профессий.

В последние годы, в связи с изменением социально-экономической ситуации в России и переходом к рыночным отношениям, можно наблюдать падение социального статуса, численности и престижности многих «традиционных» социально-профессиональных групп (ученых, инженеров, офицерства, преподавателей вузов и т.д.) при одновременном росте престижности и численности новых социально-профессиональных групп (банковских служащих, госслужащих и др.).¹¹ В настоящее время быстрое восхождение по социальной лестнице совершили профессиональные группы экономистов, юристов и бухгалтеров, особым социальным слоем стали т.н. «профессионалы-управленцы» и т.д.

⁸ См.: П.А. Сорокин. Социальная стратификация и мобильность // Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. – М., 1992. – С. 374–375.

⁹ T. Jonson. The Structure of social Theory. Basingstoke 1984.

¹⁰ А.З Рубинов. Лестница престижа. – М., 1976. – С. 23.

¹¹ См.: Социальное расслоение и социальная мобильность / Под ред. З.Т. Голенковой. – М., 1999. – С. 36.

Для количественной оценки процессов мобильности обычно используют показатели скорости (интенсивности) и всеобщности социальной мобильности. Соответственно, можно говорить об интенсивности и всеобщности профессиональной мобильности. Интенсивность профессиональной мобильности – это вертикальная социальная дистанция или количество социально-профессиональных слоев, проходимых индивидом в его восходящем или нисходящем движении за определенный период времени.¹²

Например, некоему индивиду в течение трех лет после окончания института и начала работы преподавателем высшего учебного заведения удастся занять должность доцента кафедры, а его коллеге, окончившему институт вместе с ним, – должность старшего преподавателя. Очевидно, что скорость профессиональной мобильности у первого индивида выше, чем у второго, так как за указанный промежуток времени он преодолел больше статусно-профессиональных уровней. С другой стороны, если какой-нибудь индивид в результате сложившихся обстоятельств или личной слабости теряет свое высокое должностное положение, скатывается на дно общества, то можно констатировать, что у него высокая интенсивность профессиональной мобильности, но направленная вниз по статусной иерархии.

Под всеобщностью профессиональной мобильности подразумевается число индивидов, которые изменили свое социальное положение в вертикальном направлении за определенный период времени. «Абсолютное число таких индивидов дает абсолютную всеобщность вертикальной мобильности в структуре данного населения страны; пропорция таких индивидов ко всему населению дает относительную всеобщность вертикальной мобильности».¹³ Профессиональную мобильность в обществе можно рассмотреть также с точки зрения взаимосвязи ее скорости и всеобщности, используя для этого совокупный показатель мобильности.

В современном динамично развивающемся обществе профессиональная мобильность приобретает особое значение. Ее интенсивность обусловлена, во-первых, мотивом достижения, который в той или иной степени имеется у всякого индивида и связан с его потребностью добиваться успехов и избегать неудач в профессиональном аспекте; во-вторых, наличием и «прочностью» барьеров между социальными и профессиональными слоями. Актуализация «мотива к успеху» порождает в конечном счете силу, с которой индивид стремится к достижению высшей социальной или профессиональной позиции или к тому, чтобы удержать имеющийся статус. Реализация силы достижения высокого социально-профессионального статуса зависит от многих причин, в частности от социально-психологических характеристик самой личности, а также от ситуации, складывающейся в обществе. К. Левин в своей теории личности утверждает, что, измерив силу, с которой индивид стремится проникнуть в верхний слой и учесть сопутствующие факторы (социальная дистанция между статусами, барьеры между слоями, коэффициент конкуренции и т.д.), можно с определенной вероятностью предсказать его попадание туда.¹⁴

Определенную зависимость интенсивности вертикальной профессиональной мобильности человека от его личных качеств и способностей отмечал и П. Сорокин. С его точки зрения, общественная карьера тех, кто уже допущен в определенную

¹² См.: П.А. Сорокин. Социальная стратификация и мобильность // Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. – М., 1992. – С. 376.

¹³ Там же.

¹⁴ См.: Б.В. Зейгарник. Теория личности Курта Левина. – М., 1981.

профессию, не равна. Одни индивиды довольно быстро продвигаются вверх, другие – всю жизнь занимают одно и то же положение, некоторые даже спускаются вниз по социально-профессиональной лестнице. «После того, как индивид приступает к занятию той или иной профессией, каждый день и каждый час становятся для него постоянной проверкой его как общих, так и специфических качеств. Те, кто при существующих условиях оказываются абсолютно подходящими для успешного выполнения своих функций, быстро продвигаются. Люди противоположного типа либо застывают в своей профессиональной карьере, либо подвергаются увольнению».¹⁵ Таким путем осуществляется, по выражению Сорокина, «основная форма социального тестирования и селекции индивидов» профессиональными организациями.

Однако даже при наличии у личности профессиональных способностей, мотивации к профессиональному росту и профессиональной активности, любое профессиональное и социальное перемещение происходит не беспрепятственно, а путем преодоления более или менее существенных барьеров. Даже переход человека с одного места работы на другое (без изменения социально-профессионального статуса) предполагает определенный период адаптации к новым условиям. Один из самых главных барьеров возникает из-за того, что социальные слои обладают субкультурами, готовящими детей представителей каждого социального слоя для участия в той субкультуре, в которой они социализированы.¹⁶

Субкультура каждого социального слоя включает в себя и круг профессиональных предпочтений. Первичная профессионализация ребенка в семье предполагает усвоение определенных «статусных» социальных и профессиональных норм и ценностей. «Обычный ребенок из семьи представителей творческой интеллигенции с меньшей вероятностью будет усваивать привычки и нормы, помогающие ему впоследствии работать крестьянином или рабочим. То же можно сказать о нормах, помогающих ему в работе в качестве крупного руководителя. Тем не менее в конечном счете он может стать не только писателем (актером, художником), как его родители, но и рабочим или крупным руководителем. Просто для продвижения из одного слоя в другой имеет значение «различие в стартовых возможностях».

Скажем, у сыновей министра и крестьянина разные возможности для получения высоких должностных статусов».¹⁷

«Прочность» барьеров между социально-профессиональными группами зависит от особенностей структуры данного общества. В общем виде эту мысль выразил П. Сорокин в следующих двух утверждениях:

1. Вряд ли когда-либо существовали общества, социальные слои которых были бы абсолютно закрытыми или в которых отсутствовала бы вертикальная мобильность в ее трех основных формах – экономической, политической, профессиональной.
2. Никогда не существовало общества, в котором вертикальная социальная мобильность была бы абсолютно свободной, а переход из одного социального слоя в другой осуществлялся бы безо всякого сопротивления.¹⁸

¹⁵ См.: П.А. Сорокин. Социальная стратификация и мобильность // Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. – М., 1992. – С. 421.

¹⁶ См.: С.С. Фролов. Социология. – М., 1997. – С. 308.

¹⁷ Там же. С. 307–308.

¹⁸ См.: П.А. Сорокин. Социальная стратификация и мобильность // Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. – М., 1992. – С. 377–379.

Одни общества имеют сложившиеся социальные структуры, препятствующие различным видам социальной мобильности, другие более или менее свободно допускают как социальные подъемы, так и социальные падения. Совершенно «закрытых», равно как и абсолютно мобильных, «открытых» обществ в реальности не существует. Однако существуют социальные структуры, близко стоящие к идеальным открытым и закрытым классовым обществам. Примером социальной организации, ближе всего стоящей к «абсолютно неподвижному» обществу является кастовое общество Древней Индии.

В Древней Индии социальные барьеры между кастами были очень значительны, каждая каста, в том числе, имела специфические виды профессий, создавала собственные группы социально-профессиональных взаимосвязей. В то же время, «по крайней мере в период раннего буддизма мы встречаем много случаев, когда брахманы и князья выполняли физическую работу и занимались ремеслом. В средних классах родители, желающие лучшей профессии для своих сыновей, говорят в основном о кастовых профессиях, но при этом занятия отца даже и не упоминаются».¹⁹ Одним словом, социальная градация и профессиональные занятия совпадали друг с другом не полностью, а частично. Труд передавался по наследству, но его проводниками в отдельных случаях выступали мобильность и инициатива.

Несмотря на то, что, по справедливому утверждению П. Сорокина, абсолютно иммобильных обществ не существует, общество с закрытыми барьерами между социальными слоями препятствует проявлению человеческой индивидуальности и не дает талантливым людям возможности активно участвовать в общественной жизни. В закрытых социальных системах профессионализм личности, как правило, не является фактором вертикальной мобильности, поскольку в таких обществах социальный статус является предписанным, а не достигаемым.

Современные общества в целом не могут быть организованы по кастовому типу по ряду социальных и экономических причин. К этим причинам следует прежде всего отнести потребность общества в квалифицированных и компетентных исполнителях, в людях, способных решать задачи управления сложными социальными процессами, одним словом, потребность в профессионалах. Убеждение в том, что социальная мобильность полезна и необходима, служит неотъемлемой частью культуры в любом современном демократическом обществе. Кроме того, для технических и социально-экономических достижений в обществе необходимо иметь как можно больше высокоинтеллектуальных, высокообразованных профессионалов. Такое общество не может обойтись без постоянного притока в высшие социальные слои «мозгов» и талантов, поступающих из всех слоев общества. Таким образом, открытая социальная система есть необходимость для современного развитого общества.

Мобильность и «открытость» общества зависят от наличия и многообразия каналов социальной мобильности, или, по выражению П. Сорокина, «каналов вертикальной циркуляции». «В некоторых обществах амбиции молодых людей могут находить один или два возможных, открытых для них канала мобильности. В то же время в других обществах молодежь может воспользоваться сотней путей для достижения высшего статуса».²⁰ Одним из наиболее важных каналов социальной мобильности являются профессиональные организации.

¹⁹ Там же. С. 378.

²⁰ С.С. Фролов. Социология. – М., 1997. – С. 315.

П. Сорокин полагает, что «профессиональный лифт» особенно действенен в научных, литературных и других творческих институтах и организациях. Поскольку отбор в эти профессиональные организации, как правило, осуществляется на основе обнаружения соответствующих способностей вне зависимости от социального статуса, то продвижение внутри таких институтов сопровождалось общим продвижением по социальной лестнице. Многие ученые, юристы, литераторы, художники, врачи, актеры и певцы, по своему происхождению принадлежащие к социальным низам, социально поднялись благодаря именно этому каналу вертикальной мобильности. «Это можно, к примеру, проиллюстрировать судьбой многих киноактеров, певцов, актеров, композиторов, художников, которые, будучи рожденными в простой семье, благодаря профессиональному каналу достигли высокого экономического и социального положения, не говоря уже о богатстве, славе, званиях, степенях и т.п. Таковой была ситуация в прошлом, такой, по сути, она осталась и сейчас».²¹

В то же время доступность путей для социальной мобильности зависит не только от структуры общества, в котором он живет, но, главным образом, от самого индивида. Даже открытое и мобильное общество мало помогает индивиду, который не подготовлен к борьбе за продвижение к высшим статусам. В мобильном обществе одни люди могут иметь высокую скорость вертикальной мобильности и делать быструю и блестящую карьеру, другие – быть деморализованы и не способны к любому социальному продвижению.

Необходимо учитывать и то, что общество с открытыми границами между социальными группами дает человеку реальный шанс подняться по социальной лестнице, но оно же порождает в нем страх социального падения. Многочисленные психологические исследования говорят о стрессах и состояниях нервного напряжения, которыми сопровождается быстрый социально-профессиональный рост личности. Открытость каналов вертикальной регуляции делает возможным быстрое продвижение индивида «наверх», не обеспечивая при этом стабильности нового социально-профессионального статуса: «открытость» каналов мобильности означает их «проницаемость как в одну, так в другую сторону».

В современном обществе открытого типа одним из наиболее значимых факторов интенсификации процессов вертикальной социальной мобильности выступает профессионализм. Профессиональная активность, способность к творчеству, профессионализм в целом как совокупность социальных, профессиональных и нравственных характеристик личности является одной из важнейших движущих сил ее профессионального и социального роста. При этом профессионализм личности предполагает ее социальную и профессиональную активность, способность к постоянному совершенствованию, что является важным психологическим и социальным гарантом стабильности ее высокого социально-профессионального статуса. Профессиональное самоутверждение во многом определяет возможность целостной личностной реализации, что также является одним из факторов социальной стабильности в целом.

Интенсивность и всеобщность вертикальной профессиональной мобильности изменяются в пространстве (от общества к обществу) и колеблются в рамках одного и того же общества в разные периоды его истории. Примером подобных изменений может служить история развития советского общества. Как отмечают современные

²¹ См.: П.А. Сорокин. Социальная стратификация и мобильность // Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество. – М., 1992. – С. 400.

исследователи, в первые послереволюционные годы вплоть до 30-х гг. советское общество переживало период интенсивной социальной мобильности, позволяющей выходцам из социальных низов шагать через несколько ступенек социально-профессиональной лестницы. В результате сложилась ситуация, при которой около 60% всех управленческих должностей были заняты выходцами из российского крестьянства, еще около 15% – выходцами из мещанского сословия.²²

Высокие темпы социальной, в том числе профессиональной, мобильности советского общества в период 30–50 гг. были обусловлены целенаправленной государственной политикой вытеснения из высших профессиональных слоев представителей бывшего правящего класса и усиления восходящей мобильности выходцев из рабочих и крестьян. Различные запреты и ограничения на прием в высшие учебные заведения и на управленческие посты определенных категорий населения (кулаки и дети кулаков, торговцы и члены и их семей, служители религиозных культов и т.д.), создание широкой сети учебных профессиональных заведений для рабочих и крестьян, организация новых управленческих должностей на селе в ходе коллективизации – эти мероприятия стали мощным стимулом усиления вертикальной профессиональной мобильности.

Стабилизация социальной структуры советского общества к 80-м гг. радикально уменьшила потоки профессиональной мобильности. По данным современных исследований уже в 60-е гг. профессиональная группа промышленных рабочих стала на путь самовоспроизводства, т.е. в этот период 80% тех, кто становился рабочим, были выходцами из рабочей среды. Аналогичные тенденции развивались в социально-профессиональном слое «белых воротничков» – специалистов с высшим образованием. Исследования мобильности зафиксировали почти полное самовоспроизводство этой группы к середине 70-х гг.²³ К 80-м гг. в среде специалистов с высшим образованием заявила о себе тенденция к нисходящей мобильности: более пяти миллионов человек, имевших диплом о высшем образовании, предпочитали трудиться простыми рабочими. Однако по-прежнему оставалась открытой возможность социально-профессионального продвижения выходцев из рабочих и крестьянских семей.

Мощный социальный катаклизм начала 90-х гг. привел к масштабной депрофессионализации и репрофессионализации огромных слоев населения. По данным исследования, проведенного в декабре 1998 года, у 34% работающих образование и профессиональная подготовка полностью не соответствуют выполняемой работе, а у 19% – в основном не соответствуют.²⁴

Заключение

Переоценка профессиональных ценностей, «перетекание» масс людей из производственной и научной профессиональных сфер в торговлю, утрата мотивации к индустриальному, сельскохозяйственному или научному труду обусловили интенсификацию нисходящей профессиональной групповой и индивидуальной мобильности. Помимо большого числа людей, вынужденных менять профессию в силу невостребованности их профессиональных навыков, целые профессиональные группы, например работники оборонных предприятий или сотрудники научно-ис-

²² См.: Социальное расслоение и социальная мобильность / Под ред. З.Т. Голенковой. – М., 1999. – С. 71.

²³ Там же. С. 73.

²⁴ См.: Там же. С. 185.

следовательских институтов, оказались у основания социально-профессиональной пирамиды.

Разнообразные экономические и социальные последствия экономических и политических реформ в России за последнее десятилетие хорошо изучены и проанализированы в современной литературе. Несомненны и положительные стороны происходящих, особенно в последние годы, изменений в социально-профессиональной структуре российского общества. Оказавшись в системе международного разделения труда, Россия определила для себя возможные приоритеты социально-профессионального развития, сделала ставку на развитие сырьевой, добывающей промышленности и наукоемких отраслей, малого и среднего бизнеса. Весьма важны для развития открытого, мобильного общества и возрождающиеся нравственные и культурные ценности, государственная политика по развитию социальных сфер – образования, здравоохранения, совершенствование социально-профессиональных отношений, создание гармоничной профессиональной среды.

Важнейшее место в системе социальных и культурных ценностей новой России принадлежит профессионализму как высокому уровню психологического, социального и нравственного развития личности, способной к активному, созидательному и творческому профессиональному труду. В последние годы российская модель профессионализма – как актуализации профессионального потенциала личности в условиях достаточно однородной внешней социальной среды – дополняется некоторыми чертами западной модели. Профессионализм в западном понимании обусловлен в меньшей степени исходным уровнем профессионального потенциала личности, а в большей степени принадлежностью к той или иной стране общества, которая является следствием отношений собственности. «Дрейф» российской модели в сторону западной модели некоторые авторы истолковывают как попытку внедрить внеэкономические модели развития человеческого потенциала.²⁵ Результатом всестороннего исследования этого явления должно стать введение в научный оборот широкого социально-философского истолкования феномена профессионализма, выявление его психологического, социального и этического аспектов.

Профессиональное развитие личности, ее профессионализм является важнейшим фактором вертикальной мобильности, способствующим достаточно быстрому и психологически комфортному повышению социально-профессионального статуса индивида. Оказывая влияние на процессы интенсификации вертикальной мобильности, способствуя карьерному росту и повышению социально-профессионального статуса, профессионализм как характеристика личности, в свою очередь, зависит от открытости каналов вертикальной регуляции в данном обществе. Становление и развитие профессионализма личности осуществляется наиболее успешно в тех обществах, где интенсивно протекают процессы профессионализации социальных структур, совершенствуются социально-профессиональные отношения, возникают новые профессии, растет социальный статус профессионалов. Социально-экономические и социально-культурные перспективы России связаны, таким образом с развитием профессионализма не только как характеристики отдельных личностей, но и как социально-культурной ценности, способной стать нормой социальной реальности.

²⁵ См.: В.Е. Арутюнова. Профессионализация как принцип стратификации общества и формирование социального порядка // Тезисы Всероссийской конференции «Социальный порядок и толерантность». – Краснодар, 2002. – Ч.2. – С. 8–10.

Алексей Ангеловский

Profesjonalny rozwój jednostki jako cecha mobilności zawodowej

W artykule podjęto próbę analizy pojęcia rozwój zawodowy jednostki i społecznego zjawiska „profesjonalizmu”, które są ważnymi cechami mobilności zawodowej, przyczyniającymi się do stosunkowo szybkiej i psychicznie komfortowej poprawy społeczno-zawodowego statusu jednostki w społeczeństwie.

Tłumaczył Kazimierz Wenta