

УДК 316.344.7

О. В. БУТИЛІНА

ПРОФЕСІЙНА МАРГІНАЛЬНІСТЬ: ВИЗНАЧЕННЯ ТА СОЦІАЛЬНІ ПРОЯВИ

Шляхом застосування методу моделювання у статті здійснено спробу побудови моделі соціально-професійної площини, основним капіталом якої виступає професіоналізм. Виходячи із запропонованої моделі, визначено окремі спільноти, які є найбільш маргіналізовані.

На підставі наукових розробок і теоретичних моделей запропоновано визначення явища професійної маргінальності. Доведено, що в його основі лежать як суб'єктивні переживання відчуття відчуження, так і об'єктивні фактори – послаблення або, навіть, розрив зв'язків між індивідом та професійною групою.

***Ключові слова:** професійна маргінальність, професійний капітал, професійна площина, професіоналізм.*

Новим напрямом досліджень у соціології сьогодні є визначення та вивчення явища професійної маргінальності. Професійна маргінальність має ознаки плинності, динамічності, відображає тенденції масштабних трансформацій, які відбуваються в соціально-професійній структурі суспільства.

На сьогодні в соціологічній науці поки що не розроблено цілісного теоретико-методологічного підходу вивчення професійної маргінальності. Окремі дослідження можна знайти у роботах російських та українських учених. Зокрема соціально-психологічна інтерпретація цього феномену подана в розробках російської дослідниці О. Єрмолаєвої [3; 4; 5]. Вона пропонує використовувати поняття “професійний маргінал” у межах дослідницького напрямку “психологія професіонала”.

О. Єрмолаєва презентує чотири “ядерних” властивості маргіналізму:

1) неадекватність ментальної бази професії, що виступає у двох формах, а саме: а) ригідність як прихильність до професійних установок, що вже віджили; б) підміна ментальності – заміна професійної ментальності обивательською, політичною, елітарною тощо;

2) “споживання професії”, тобто ставлення до неї як до засобу задоволення особистих потреб, а не як до “конструктивної цілі”;

3) імітація професійної діяльності (демонстрація зовнішньої атрибутики професії) та професійної свідомості (змістовна трансформація та подвійна мораль);

4) “межове” перебування людини в професії – “ефект краю” (байдужість – фанатизм, деідеологізація – надідеологізація, пасивність – агресивність тощо) [3].

На нашу думку, одним з недоліків психологічних методик є те, що вони розглядають досліджуване явище на рівні окремого індивіда й не да-

ють змоги оцінити його прояви на груповому рівні. Крім того, вони не дають можливості оцінити вплив зовнішніх, об'єктивних факторів, що визначають рівень і форми прояву професійної маргінальності, адже вона як різновид маргінальності є передусім соціальним феноменом.

Українська дослідниця В. Лапшина зауважує, що “професійний маргіналізм – це не просто непрофесіоналізм як недостатність або неадекватність професійних знань чи навичок; це, перш за все, особистісна позиція непричетності та ментальна неприналежність до суспільно визнаної для даної професії професійної моралі або, навпаки, внутрішнє віднесення себе до моралі іншого середовища, професійного чи непрофесійного” [6, с. 266]. Дослідниця доводить, що основу цього непростого явища становить криза ідентичності індивідів, їх неспроможність чи скоріше небажання співвідносити свої власні пріоритети, орієнтири з професійною етикою. Проте, слід зазначити, що це складне явище не має зводитися виключно до проблем прийняття професійної етики й моралі. На нашу думку, виникнення феномена професійної маргінальності, насамперед, зумовлено макросоціальними трансформаціями і процесом економічного реформування.

Дещо інша точка зору на природу професійної маргінальності належить російській ученій О. Волковій. Вона зводить сутність цього явища до “невідповідності професіоналізму, статусу та економічного положення особистості” [2]. У цілому, дослідниця пропонує розглядати професійну маргінальність у контексті соціальних змін, що відбуваються у суспільстві та розробляє певні заходи соціальної роботи з приводу формування професійної ідентичності.

Явище професійної маргінальності має чітко виражену соціальну природу, оскільки виступає продуктом взаємодії між людьми в соціально-професійній сфері. Тому використання лише психологічних методик у вивченні цього феномену недостатньо. Нагальною постає потреба розробки соціологічної методики дослідження професійної маргінальності.

Мета статті – дати визначення та охарактеризувати прояви професійної маргінальності; розробити модель соціально-професійної площини та описати потенційно маргінальні групи.

Перетинання різних ліній, в основі яких лежать форми соціальної взаємодії суб'єктів, створює єдину мережу. Соціальний простір, таким чином, є результатом постійної взаємодії індивідів і соціальних груп. Особливим ракурсом цього перетинання є соціально-професійна сфера, де формується особливий тип відносин – професійні. Специфікою професійної сфери є те, що вона виступає свого роду проекцією соціальної структури на процес праці.

Структура професійної сфери може бути змальована по-різному. Частіше за все, в науковій літературі вона з'являється у вигляді ієрархічної системи, що утворена прорангованими соціальними позиціями працівни-

ків, між якими формуються певні системи соціальних зв'язків. І. П. Рущенко зазначає, що “професійно-посадова структура є похідною від поділу праці у суспільстві” [9, с. 257] і пропонує розглядати професійне поле як багатовимірну систему. У межах нашого дослідження ми спробуємо зобразити її у вигляді площини, що має “ядро”, яке містить концентроване виявлення дефіцитного капіталу та “периферію” як сферу, що максимально віддалена від “ядра” й характеризується практичною відсутністю відповідних ресурсів. Основні групи за ключовими лініями горизонтальної диференціації будуть розташовуватись у цьому полі більш-менш віддалено від його центра, тобто “ядра”.

Професія як основа особливих відносин у цій площині соціальної структури суспільства впливає на процес набуття соціального статусу, визначає спосіб життя, формує цінності й моральні установки особистості. По суті професія визначає одночасно характеристику працівника, його робочого місця і процесу праці.

Головною особливістю капіталу, що впливає на характер відносин у межах певного поля, є влада. Тому дуже важливо для нас визначити той ресурс у професійній сфері, володіння яким буде надавати можливість індивіду впливати на інших, тобто капітал, котрий уособлює в собі владу. На нашу думку, основним капіталом, що буде визначати місце різних груп у цій площині, виступає професійний капітал, основу якого становить професіоналізм. Професіоналізм можна визначити як уміння особистості, що засновані на знаннях і практичному досвіді, знаходити швидкі та ефективні шляхи для досягнення максимально вигідного результату в певному виді діяльності. Основу професіоналізму становить професійна компетентність, яка уявляє собою “систему знань, що постійно розширюється і дає змогу виконувати працівникам професійні завдання із високою продуктивністю” [7, с. 68].

Природу влади, що становить основу професійного капіталу, точно визначила В. Подшивалкіна, яка зауважила, що “професіоналізм існує як організоване заняття, що передбачає владу визначати рівень кваліфікації та критерії якості виконання роботи” [8, с. 231–231]. Таким чином, показники професійного капіталу – професіоналізм, компетенція, знання, досвід, професійна ідентичність, професійна мораль, ставлять основу професійного поля. На відміну від інших видів капіталу (економічного, управлінського, соціокультурного) професійний не може бути успадкованим. Професіоналізм набувають індивіди в процесі активної творчої діяльності. На рис. 1 зображено структуру професійного поля, де розмістились окремі соціальні групи у певній віддаленості від “ядра” площини. Таке розташування не характеризує реальне становище означених груп, а скоріше ілюструє їх шанси на отримання частки капіталу.

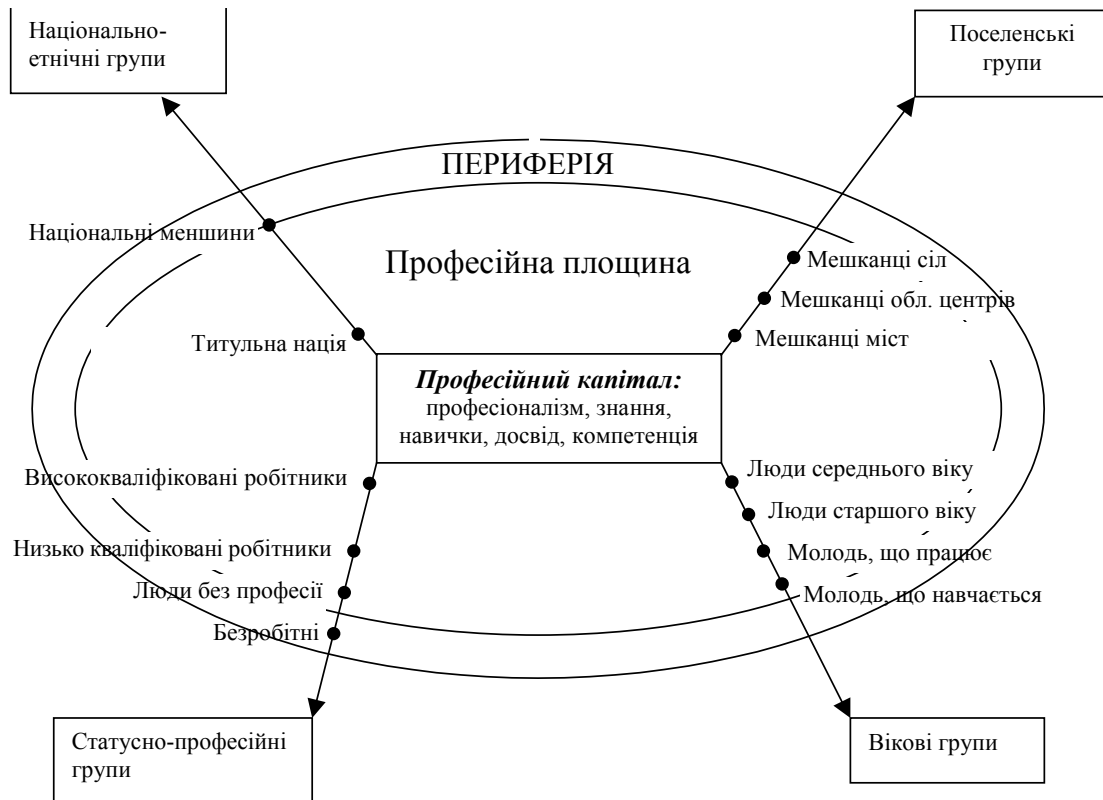


Рис. 1. Модель професійної площини

З поданої ілюстрації видно, що найменші шанси наблизитись до “ядра” площини й отримати можливість використовувати професійний капітал, що відкриє шлях до високостатусних позицій у суспільстві, мають, по-перше, безробітні й люди без освіти та професійної підготовки, по-друге, певною мірою представники національних меншин, яких не бажають бачити на керівних посадах та в людиноорієнтованих професіях (лікарі, соціальні працівники, педагоги тощо), по-третє, мешканці невеликих населених містечок, що віддалені від великих міст і тому мають обмежені можливості отримати професійну освіту чи підвищити кваліфікацію, по-четверте, молодь, що навчається, бо вона об’єктивно знаходиться тільки на початку шляху отримання професії. Значна частина представників цих груп розташована на межі професійного поля чи на його “периферії”. Це дає змогу нам стверджувати, що саме вони можуть бути названі маргінальними.

Проаналізуємо більш детально соціально-професійну площину за кожною із ліній диференціації. Соціально-демографічний вектор, що дає можливість виділити ряд груп, які відрізняються, в першу чергу, віковими показниками, характеризує розташування певних демографічних груп у соціально-професійній площині. На межі поля знаходиться така група, як молодь у віці від 14 до 25 років. Це переважно молодь, що навчається. На нашу думку, ця група є маргіальною, оскільки її представники ще не є професіоналами, а тільки-но оволодівають певними професійними знаннями¹. Намагання моло-

¹ Статус студентської молоді як субпрофесійної групи розглянуто нами у деяких попередніх публікаціях, зокрема [1].

дої людини, що не має базових знань і навичок, приєднатись до “ядра” професійної групи та отримати визнання й повагу, може завершитись невдачею. Люди, що становлять основу професійної групи, не допускають цих “новачків” до спеціальних знань, виказують недовірливе ставлення, сумніви, негативні висловлювання. “Нові” елементи, таким чином, витісняються з процесу взаємодії у межах професійної групи. Особистісні переживання, що відчуває молода людина з приводу цієї ситуації, здебільшого стають поштовхом до накопичення нових знань та отримання додаткових навичок.

Згідно з професійним вектором, що умовно ділить простір на статусно-професійні групи, на периферії професійної площини опинились дві спільноти: безробітні й люди без освіти та кваліфікації. Безробітні, які в основній своїй масі презентують найнижчий прошарок суспільства, найбільш маргіналізована група. Втрата роботи й безуспішні спроби її знайти призводять не тільки до депрофесіоналізації, зникнення навичок, а й до зміни життєвих пріоритетів та в цілому образу життя цих людей. Особа поступово відчужується від професії, колег, звичного середовища спілкування. Може сформуватись така поведінка маргінала як пасивна девіація, що виникає в результаті витіснення особи на периферію соціального життя та характеризується розривом майже всіх зв'язків, що поєднували її з соціальним оточенням.

Характерною ознакою іншої групи – людей без освіти та кваліфікації – є практична відсутність у них будь-яких ознак професійного капіталу. Вони не здатні конкурувати з представниками інших груп, тому часто виключаються з процесу виробництва, маргіналізуються.

У сучасному світі національність чи раса вже не є реальною перепорою на шляху професійної інтеграції індивіда, проте так було не завжди. Представників національних меншин або людей з іншим кольором шкіри не хотіли бачити серед своїх колег представники багатьох професій, особливо високо-статусних. Їх не допускали до отримання професійної освіти, не приймали на деякі роботи. В суспільстві склались певні традиції, моральні установки, затвердилась відповідна громадська думка стосовно цих “чужаків”, що претендували на значимі позиції. Фактично їх виключали з різних областей суспільного життя. Сьогодні ці стереотипи вже практично зламані у громадській думці, проте іноді пережитки суспільної свідомості нагадують про себе у вигляді упередженого ставлення до людей, що на нас не схожі.

Серед поселенських груп найбільші шанси бути виключеними із соціально-професійної сфери мають мешканці невеликих містечок і сіл, що значно віддалені від великих мегаполісів. Це зумовлено обмеженими ресурсами в отриманні освіти й підвищенні рівня кваліфікації.

Таким чином, професійна маргінальність може проявлятися у відчуженні чи виключенні індивіда із соціально-професійної сфери через обмеження або недопущення його до розпорядження професійним капіталом.

Міркуючи про явище професійної маргінальності, необхідно враховувати той факт, що зміни, які відбулись за останні десятиліття в соціально-професійній структурі нашого суспільства знайшли своє відображення в ро-

зміни сутності й цінності праці. Так, зміни форм власності та кон'юнктури ринку праці перемістили в ранг непрестижних, низькооплачуваних цілу мережу професій так званого соціального напрямку (лікарі, вчителі, соціальні працівники та ін.), таким чином знецінивши саму сутність суспільно важливої праці. Посилення цих тенденцій стало серйозним чинником зміни уявлення різних груп (особливо молоді!) про цінність професії й шанси приєднання до тієї чи іншої професійної спільноти.

Професійна маргінальність у соціально-психологічному аспекті ґрунтується на індивідуальному відчутті й внутрішньому переживанні некомфортності, непричетності до певної професійної діяльності, усвідомленості власної відчуженості від професії.

Виходячи з цих міркувань, можна дати таке визначення досліджуваного феномену: професійна маргінальність – це особливий стан особистості чи групи, який характеризується виключенням із соціально-професійної сфери суспільства, неможливістю (небажанням) реалізовувати професійні знання та навички, втратою ціннісного компонента праці, нездатністю ідентифікувати себе за професійною ознакою, орієнтацією на оплату праці, а не на її сутність.

Висновки. На нашу думку, професійна маргінальність виникає у певній частині економічно активного населення внаслідок відчуження від обраної професії, “професійного ядра” і знаходить різноманітні соціально-психологічні та зовнішні поведінкові вираження: незадоволеність роботою і професією, порушення норм і правил професійної етики, низькоякісне виконання професійних обов'язків, нездатність ідентифікувати себе за професійною ознакою і, врешті-решт, неминучі конфлікти зі “справжніми” професіоналами. Цікавим і перспективним напрямом дослідження явища професійної маргінальності є визначення його наслідків, адже реакцією на витіснення із соціально-професійного середовища можуть бути такі поведінкові прояви, як професійні девіації та професійні деформації.

Список використаної літератури

1. Бутиліна О. В. Студентство як субпрофесійна група / О. В. Бутиліна // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління : зб. наук. праць ДонДУУ. Серія “Соціологія”. – Донецьк : ДонДУУ, 2011. – Т. XII. – Вип. 211. – С. 114–120.
2. Волкова О. А. Профессиональная маргинальность в контексте проблем современного российского общества [Электронный ресурс] / О. А. Волкова. – Режим доступа: <http://socprob.ru/2008/professionalnaya-marginalnost-v-kontekste-problem-sovremennogo-rossiyskogo-obschestva.html>.
3. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность (статья первая) / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 4. – С. 51–59.
4. Ермолаева Е. П. Психология профессионального маргинала в социально значимых видах труда (статья вторая) / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2001. – Т. 22. – № 5. – С. 69–78.
5. Ермолаева Е. П. Теневые функции должностной роли в структуре профессионального маргинализма / Е. П. Ермолаева // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 3. – С. 56–65.
6. Лапшина В. Л. Профессиональная идентичность и маргинализм сквозь призму концепции зоны ближайшего развития / В. Л. Лапшина // Методологія, теорія та

практика соціологічного аналізу сучасного суспільства : зб. наук. праць. – Харків, 2002. – С. 264–267.

7. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму : монографія / В. Л. Погрібна. – Київ : Алерта : КНТ : ЦУЛ, 2008. – 336 с.

8. Подшивалкина В. И. Современные тенденции развития профессиональной структуры украинского общества / В. И. Подшивалкина // Проблемы розвитку соціологічної теорії. Теоретичні проблеми змін соціальної структури українського суспільства / Соціологічна асоціація України ; Інститут соціології НАН України ; М. О. Шульга та ін. – Київ, 2002. – С. 231–234.

9. Рущенко І. П. Загальна соціологія : підручник / І. П. Рущенко ; передм. проф. О. Н. Ярмиша. – Харків : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 524 с.

Стаття надійшла до редакції 21.08.2014.

Бутылина Е. В. Профессиональная маргинальность: определение и социальные проявления

Путем использования метода моделирования в статье предпринимается попытка построения модели социально-профессиональной плоскости, основным капиталом которой является профессионализм. Исходя из предложенной модели, определяются наиболее маргинализованные общности.

На основе научных разработок и теоретических моделей предлагается определение явления профессиональной маргинальности. Утверждается, что в его основе лежат как субъективные переживания отчуждения, так и объективные факторы – ослабление или разрыв связей индивида с профессиональной группой.

Ключевые слова: профессиональная маргинальность, профессиональный капитал, профессиональная плоскость, профессионализм.

Butylina O. Professional Marginality: a Definition and Social Manifestations

The article focuses upon a need to develop a new research direction – professional marginality. The phenomenon of professional marginality has a distinctly expressed social nature, as it acts as a product of interaction between people in the social and professional sphere.

The objective of the article is to identify and characterize manifestations of professional marginality and develop the model of the social and professional plane in order to describe potentially marginalized groups in it.

By applying the method of modelling, the author of the article attempts to create the models of the social and professional plane, which main capital serves professionalism. Based on the proposed model, the author identifies separate communities that are the most marginalized: unemployed and people without education and professional training; residents of small inhabited settlements that are away from big cities and, therefore, their inhabitants have limited opportunities to receive vocational training or to improve their skills; studying young people, as they are objectively only at the beginning of their professional career.

Based on scientific research and theoretical models, the article offers the definition of the phenomenon in question. Professional marginality is the state of a particular expulsion of an individual or a group from the social and professional sphere of the society, associated with the inability (unwillingness) to implement professional knowledge and skills and incapacity to identify oneself professionally.

The author concludes that the basis of professional marginality is both subjective experiences of a sense of alienation and objective factors, such as the weakening or even breaking of the links between an individual and a relevant professional group and associated with it dissatisfaction of work and occupation, violation of rules and norms of professional ethics, low-quality exercise of profession, inability to identify oneself professionally, etc.

Key words: professional marginality, professional capital, professional plane, professionalism.