

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ЧЕЛОВЕКА И  
ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
АДАПТАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕСТРУКЦИЙ**

**Дружилов С.А.**

ORCID: 0000-0002-6252-8551, кандидат психологических наук, доцент,  
ведущий научный сотрудник отдела Экологии человека,  
Научно-исследовательский институт комплексных проблем гигиены и  
профессиональных заболеваний, г. Новокузнецк, Россия

**Ссылка для цитирований:** Дружилов С.А. Профессиональное благополучие человека и психологические аспекты профессиональной адаптации и профессиональных деструкций // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 12 (68). С. 1236-1246.

***Аннотация***

*Благополучие в профессиональной сфере является необходимым условием удовлетворенности человеком жизнью в целом. Рассматривается описательная модель профессионального благополучия с позиций применения ее к анализу личности профессионала. Субъективное благополучие человека связано с его здоровьем – соматическим и психическим. Профессиональное здоровье человека рассматривается как фактор благополучия в профессиональной сфере. Профессиональное здоровье обеспечивает профессиональную пригодность и работоспособность человека, его положительное самовосприятие. Личностное и нравственное здоровье специалиста обеспечивает ценность и смысл его профессионального труда и конструктивную систему отношений в профессиональной среде. Прослеживается связь благополучия с профессиональной адаптацией. Субъективным индикатором профессионального благополучия служит удовлетворенность специалиста трудом, а объективными необходимыми*

*условием является эффективность его деятельности. Рассматриваются профессиональные деструкции в форме моббинга, профессиональной маргинализации и псевдо-профессионализма.*

**Ключевые слова:** субъективное благополучие, профессиональное здоровье, адаптация, профессиональные деструкции, депрофессионализация

## **OCCUPATIONAL WELL-BEING AND PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PROFESSIONAL ADAPTATION AND OF PROFESSIONAL DESTRUCTION**

**Druzhilov S.A.**

ORCID: 0000-0002-6252-8551, PhD in Psychology, Associate professor, Leading Researcher at the Department of Human Ecology, Research Institute for Complex Problems of Hygiene and Occupational Diseases, Novokuznetsk, Russia

### ***Abstract***

*Well-being in the professional sphere is a prerequisite for a person's own satisfaction with life in general. The article discusses the descriptive model of professional well-being from the standpoint of its application to the analysis of the formation the person of a professional. Subjective well-being of the man is connected with his health - physical and mental. Professional human health is considered as factor well-being in the professional sphere. Occupational Health provides aptitude ability to work and a positive self-perception of man. Personal and ethical health of the professional provides the value and meaning of his professional work and constructive system of relations in a professional environment. There is a connection the professional well-being and professional adaptation. Subjective an indicator well-being is satisfaction a specialist of the work, and the objective indicator - efficiency of labor. Consider professional destruction in the form of mobbing, of professional marginalization and pseudo-*

*professionalism.*

**Keywords:** subjective well-being, occupational health, adaptation, professional destruction, deprofessionalization

При изложении материала статьи автор исходит из понимания того, что проблема изучения профессионального благополучия находится на стыке двух направлений: психологии труда и организационной психологии, с одной стороны, и психологии профессионального здоровья – с другой.

В общем случае благополучие человека понимается как характеристика проявления высокого качества его жизни. Современные толковые словари русского языка значение слова *благополучие* раскрывают как спокойное – без неудач и потрясений – течение дел, жизни; как материальная обеспеченность, достаток; как счастье в жизни. Приводятся следующие его синонимы: благоденствие, преуспевание, успешность, спокойная жизнь, удача, счастье.

Однако понимание *благополучия* как достижение *благ*, как *счастье* человека, достижение успеха – весьма неоднозначно. Еще Аристотель (384–322 до н.э) в своей «Этике» писал, что все согласны с обозначением слова «благополучие», но все различно понимают его содержание этого слова. Сам же древнегреческий философ различал блага трёх родов: телесные (здоровье, сила и т.п.), внешние (богатство, слава и т.п.) и душевные (острота ума, нравственная добродетель и т.п.). Применительно к путям достижения счастья (благополучия) мыслитель утверждал, что лишь *эвдемоническая* жизнь (основными чертами которой является реализация человеком своего личностного потенциала, полнота функционирования и осмысленность) признается не только по настоящему счастливой (благополучной), но и этичной, «совершенной» [1].

Однако существуют и иные пути и способы достижения внешнего успеха, которые, в ряде случаев, могут привести человеку не к внутреннему благополучию, а к разрушительным, деструктивным результатам – как для

самого человека, так и для общества [6].

Благополучие человека связывается с его здоровьем. В Уставе всемирной организации здоровья (ВОЗ), принятом в 1946 г., говорится: «Здоровье является состоянием полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и физических дефектов». ВОЗ предложила здоровье человека рассматривать дифференцированно по трем компонентам: физическому (соматическому), психическому (ментальному) и социальному. Социальное благополучие отражает общественные связи, материальное положение, межличностные контакты. Таким образом, в самом общем случае благополучие человека включает в себя две составляющие: духовную и физическую.

Физическое и психическое здоровье человека зависит от его *адаптации* к окружающей среде, а регулятивную функцию адаптации выполняют *состояния* организма и психики человека.

Неоднозначность оценки разными людьми своего жизненного благополучия привело к предложению использования понятия *субъективного благополучия* как (само)понимания человеком уровня своего благополучия [29]. Субъективное благополучие включает *самооценку* человеком своего текущего здоровья, жизненной и профессиональной успешности, материального достатка и др.) и выражает степень удовлетворенности. Таким образом, благополучие предстает как оценочный компонент эмоционально окрашенного *отношения* человека к своей жизни во всех ее сферах и проявлениях, т.е. как *психологическое* благополучие [22].

Американский психолог Кэрл Рифф (Carol Ryff), основываясь на идеях Аристотеля, предложила *эвдемоническую модель* психологического благополучия. Согласно этой модели психологическое благополучие состоит из следующих шести компонентов: 1) автономия; 2) исполнительское мастерство; 3) позитивное отношение с другими; 4) личностный рост; 5) смысл; 6) самопринятие [27].

Содержание указанных компонентов раскрывается следующим образом: *автономия* – независимость, способность противостоять социальному давлению; исполнительское *мастерство* – способность к организации своей деятельности, эффективное использование возможностей; позитивные отношения с окружающими людьми, а с близкими – теплые и доверительные отношения, способность к эмоциональному сопереживанию; личностный рост – как ощущение постоянного саморазвития личности, открытость к восприятию нового, способность к реализации собственного индивидуального ресурса; смысл – наличие целей в жизни, осмысленность и положительное отношение к своему опыту.

Важнейшей сферой жизни человека является трудовая (профессиональная и не профессиональная) деятельность. Благополучие в профессиональной сфере является необходимым условием ощущения человеком общего благополучия собственной жизни в целом.

Однако нецелесообразно ограничиваться взглядом на благополучие лишь как на *удовлетворение*, получаемое человеком от работы. Профессиональное благополучие является и критерием профессиональной идентичности человека, и показателем его адаптации к деятельности и профессиональной группе, и характеристикой осознания и принятия профессиональных ценностей, а также может рассматриваться как интегральный личностный критерий здоровья профессионала.

Р.А. Березовская на основе проведенного анализа зарубежных и отечественных научных публикаций по тематике профессионального благополучия приходит к выводу, согласно которому различные подходы, в том числе к определению понятия «профессиональное благополучие» к указывают на многоплановость проблемы изучения этого психологического феномена применительно к сфере профессионального труда [2].

Профессор психологии труда из Шеффилдского университета (Великобритания) Питер Уорр (Peter Warr), по аналогии с *эвдемонической*

моделью благополучия К. Рифф, в 1990 г. предложил свою модель *профессионального* благополучия. В этой модели благополучие человека рассматривается в контексте профессиональной деятельности, как обусловленное ее условиями и содержанием этой деятельности. Структура профессионального благополучия формируют четыре *первичных* компонента – эмоциональное благополучие, стремление к росту и развитию, автономия и компетентность – которые затем обобщаются в один интегральный показатель «общее функционирование», характеризующий личность профессионала в целом [28].

Вызывает интерес три последних компонента, входящих в группу первичных: стремление к росту и развитию (судя по контексту, *профессиональному*), *автономия* (тоже, *профессиональная*) и *компетентность* (очевидно, *профессиональная*). Указанные компоненты (стремление к профессиональному росту, профессиональная компетентность, профессиональная автономия – свобода профессионала регулировать собственную деятельность) по отдельности являются (необходимыми) составляющими *профессионализма* человека как некоторого системного качества. А формируемое на их основе интегральный показатель, названный исследователем «общее функционирование» характеризует *профессиональную личность* [5].

Обратим внимание на мысль Р.М. Шамионова о том, что «субъективное благополучие человека зависит от того места, которое занимает его профессиональная деятельность в системе его смысловых отношений и ценностей» (приводится по [25]).

Исходя из сказанного выше считаем возможным в качестве рабочего определения использовать следующее определение профессионального благополучия *человека*.

*Профессиональное благополучие человека* – это интегральный показатель позитивного функционирования человека (как индивида,

личности, субъекта деятельности индивидуальности) в профессиональной сфере, который включает *эмоциональный, когнитивный, поведенческий* и *деятельный* компоненты, характеризующие отношения человека к себе как к профессионалу, к своей профессии, к конкретной профессиональной среде и организационному контексту в ней. *Эмоциональный компонент* включает удовлетворенность работой, а также эмоциональные составляющие самооценки и отношений к профессиональной среде; *когнитивный компонент* содержит ценностно-смысловые ориентации, осознанное отношение к своей профессии как средству самореализации, способность, с одной стороны, налаживать позитивные отношения в профессиональной группе, с другой – способность к автономии и сохранению эмоционального равновесия; *поведенческий компонент* отражает мотивационную направленность в поиске возможностей для реализации своего индивидуального ресурса, избирательного выбора форм адаптации в профессиональной среде (пассивной – приспособление, либо активной – изменение компонентов среды); *деятельный компонент* включает направленность на повышение профессиональной компетентности и эффективности и получение от этого удовлетворения.

### **Профессиональное благополучие и профессиональное здоровье**

Исследователи признают, что субъективное благополучие человека связано с его здоровьем – соматическим и психическим, отмечается также связь с духовным здоровьем. Согласно принципу подобия, речь может идти о существовании связи профессионального благополучия и профессионального здоровья.

Под профессиональным здоровьем психологи понимают свойство организма сохранять необходимые компенсаторные и защитные механизмы, обеспечивающие профессиональную надежность и работоспособность во всех условиях деятельности [21]. В качестве *критерия* профессионального здоровья исследователи рассматривают *работоспособность*, которая

определяется как «максимально возможная *эффективность* деятельности специалиста, обусловленная функциональным состоянием его организма, с учетом ее физиологической стоимости» [26, С. 71]. Таким образом, профессионального благополучие связано с профессиональным здоровьем через *эффективность* выполняемой человеком профессиональной деятельности.

Исходя из этого, считаем возможным рассматривать *профессиональное здоровье* как определенный уровень характеристик человека-профессионала, *специалиста* (включая социально-психологические характеристики его *личности*), отвечающий требованиям профессиональной *деятельности* и обеспечивающий ее высокую *эффективность*, и как следствие – *удовлетворенность* выполняемым делом.

Исследователи отмечают, что профессиональное здоровье (соматическое и психическое) тесно связано с адаптированностью человека [18].

### **Профессиональное благополучие и профессиональная адаптация**

Профессиональная адаптация традиционно рассматривается как процесс становления и поддержания динамического равновесия в системе «человек – профессиональная среда». В состав профессиональной среды включают объект и предмет труда, средства труда, цели и профессиональные задачи, условия труда, организационные факторы, а также «микросоциальное» профессиональное окружение (профессиональная группа – производственная бригада, коллектив отдела, кафедры и т.д.).

При анализе феномена профессиональной адаптации/дезадаптации следует учитывать, что профессионал – это человек в целом (индивид, личность, субъект деятельности и индивидуальность – по Б.Г. Ананьеву).

При таком подходе профессиональная психологическая адаптация, по М.А. Дмитриевой, представляет собой единство адаптации *индивида* к физическим условиям профессиональной среды (психофизиологический



аспект), адаптации *субъекта деятельности* к профессиональным задачам, орудиям труда, выполняемым операциям и т.д. (операциональный аспект), и адаптации *личности* к социальным компонентам профессиональной среды (социально-психологический аспект). В качестве общего показателя *адаптированности* рассматривают удовлетворенность человека содержанием и условиями труда [4].

Отметим, что *индивидуальность* обеспечивает «смещение акцентов» профессионала на те компоненты деятельности и профессиональные задачи, при выполнении которых человек наиболее успешен. Человек как *индивидуальность* адаптируется путем реализации собственного, *индивидуального стиля* (деятельности, общения и способа жизни) в целом, который представляет собой интегральное психическое образование в границах двух полюсов («субъективно удобных» и «неудобных» условий и параметров деятельности).

Индикаторами *нарушения адаптации* (признаками дезадаптации) является, с одной стороны, возникновение негативных *психических состояний* человека, с другой – снижение *эффективности* его деятельности. Указанные индикаторы связаны между собой.

Эффективность – это всегда *отношение* ценности *результатов* – к ценности *затрат*. Эффективность труда предполагает сопоставление полученного результата (эффекта) с теми затратами, которые необходимо произвести для получения заданного эффекта. При этом можно выделить экономическую, психологическую, социальную, социально-экологическую (или локально – клиенто-центрированную) составляющие общей эффективности деятельности специалиста.

Результаты могут быть *объективным* и *субъективными* (психологическими, личностными). К первым может быть отнесена производительность, трудоемкость, качество, надежность и др. Ко вторым – *заинтересованность* человека в труде; удовлетворенность трудом;

*социальный статус* (формальный и неформальный), достигнутый человеком в труде; уровень притязаний; самооценку.

К «затратным» показателям, определяющим *психологическую* (и психофизиологическую) *цену* труда, относятся следующие: величина психической нагрузки; степень напряженности психических функций и процессов, обеспечивающих получение нужного результата; уровень стресса; негативные психические *состояния*, возникающие в процессе труда и являющиеся его следствием (психическое утомление, напряжение, монотония, снижение мотивации, тревожность, фрустрация и т.д.). Такие состояния являются следствием *адаптивной реакции* организма и психики на предъявляемые к нему требования по выполнению трудовых (и профессиональных) задач.

При этом сохранение результативности деятельности, производительности труда происходит, по мнению А.Б. Леоновой, за счет истощения внутренних ресурсов и влечет за собой потенциальную и реальную опасность нанесения ущерба здоровью человека [14]. Чем выше «цена» деятельности и чем большей мобилизацией физиологических и психологических ресурсов она поддерживается, тем больше будет отсроченная во времени «расплата», выражающаяся в ухудшении показателей здоровья работающего человека. Поэтому негативные психические состояния человека (даже при сохранении его производительности и качества труда) следует рассматривать как *признаки дезадаптации*.

Исходя из традиций экологического подхода к изучению негативных состояний человека в труде профессиональное благополучие и здоровье и будем рассматривать как результат баланса между требованиями *профессиональной среды* и имеющимися у человека внутренними ресурсами.

### **Профессиональные деструкции как индикаторы неблагополучия**

С позиций рассмотрения профессиональных *деструкций* нам представляется полезным привлечение внимания к известным в психологии

явлениям «функциональной автономии мотивов» и «сдвига мотива на цель».

Американский психолог Гордон Олпорт, известный как разработчик теории черт личности, в 1937 г. выдвинул идею *функциональной автономии мотивов*, согласно которой *мотив*, появившись для удовлетворения некоторой *исходной* потребности, начинает жить своей «автономной жизнью», превращаясь в новую, самостоятельную потребность. Или, иначе говоря, мотив превращаются в *цель* деятельности.

В качестве примера функциональной автономии мотивов Г. Олпорт приводит *мастерство*. Исследователь пишет, что квалифицированный мастер будет делать свою работу «как следует», хотя его финансовая стабильность и внешнее признание *уже* обеспечено. Соблюдаемые им *высокие стандарты качества* могут даже приводить к тому, что он (этот мастер) в определенных ситуациях может даже оказаться в экономически невыгодном положении. Однако даже в этом случае он не сможет «халтурить». Исследователь указывает, что *власть* (над человеком) того, что называют «мастерством», оказывается в данном случае чрезвычайно сильной [19]. Здесь мы видим положительный эффект от «автономии мотивов».

Механизм «сдвига мотива на цель», подробно изначально описанный А.Н. Леонтьевым в 1972 г., традиционно ассоциируется с *позитивными сдвигами* в развитии мотивационной сферы личности, связанными с расширением круга мотивов человека, появлением новых предметов деятельности. Те *действия*, которые раньше служили для достижения исходных целей, подчиненных определенному мотиву, приобретают самостоятельное значение, перестают «побуждаться» от первоначальной мотивации. При этом «*вспомогательные цели*», на которые данные действия были направлены, приобретают статус «*самостоятельного полноценного мотива*» [15]. По сути, как отмечает Е.П. Ильин, в рассматриваемом контексте «побудителем деятельности выступает не предмет, а его значение

для субъекта» [11, С. 53]. Таким образом, по мнению Е.П. Ильина, А.Н. Леонтьев «приписывает мотиву смыслообразующую функцию», именно в таком плане следует понимать тезис о «сдвиге мотива на цель» [Там же].

При рассмотрении профессиональных деструкций представляет интерес не столько позитивное влияние указанных выше психологических механизмов, сколько – *негативные* его проявления. Таковые обнаруживаются в исследованиях *аномалий личности*. Б.С. Братусь показал, что при определенных психических *патологиях* механизм «сдвиг мотива на цель», вследствие особых условий функционирования, ведет к сужению деятельности, лишению ее гибкости, стереотипизации, сосредоточению исполнителя на отдельных деталях. Исследователь считает, что «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» [3, С. 182].

Нам представляется, что имеют место подобные же проявления «профессиональных патологий» личности (в рамках *психиатрической нормы*), ведущей не только к редуцированию (т.е. профессиональной деформации) деятельности, но и к профессиональным *деструкциям* (проявлениям «антипрофессионализма» и др.).

Деструктивное влияние в профессиональной деятельности «сдвига мотива на цель» связано с указанной выше *смыслообразующей* функцией *мотива*, замещающего «нормативную» *цель* выполняемой профессиональной деятельности иной, – личностно значимой и полезной (для данного исполнителя), но общественно вредной, – целью. Осознаваемый человеком *смысл* его профессиональной деятельности (как ответ *самому себе* на вопрос: *для чего?*) предстает как *личностная ценность*.

Б.С. Братусь писал, что «смысловые образования (в случае их осознания – личностные ценности), являющиеся [...] основными

конституирующими (образующими) единицами сознания личности, определяют главные и относительно постоянные отношения человека к основным сферам жизни – к миру, к другим людям, к самому себе» [3, С. 91].

Таким образом, смыслы и личностные ценности являются основными образующими компонентами как Я-концепции человека в целом, так и профессиональной Я-концепции. При этом мы исходим из того, что профессиональная Я-концепция (рассматривая как «психическая модель профессионала» – одна из трех составляющих психической модели профессии) отражает, в том числе, систему *отношений* к «профессиональному миру»: своей профессии, профессиональной деятельности, профессиональной среде, профессиональным традициям, ценностям. Рассмотрение этих отношений необходимо для понимания причин деформированного развития профессионала, возникновения профессиональных деструкций (таких, как «моббинг»), явлений «псевдопрофессионализма», профессиональной маргинализации и депрофессионализации.

### **Профессиональный маргинализм и псевдо-профессионализм**

В отечественной психологии понятие «профессиональный маргинализм» введено и разработано Е.П. Ермолаевой. Указанное понятие определяется автором как «личностная позиция непричастности и ментальная непринадлежность к общественно-приемлемой для данной профессии профессиональной морали» [8, С. 52]. Возникновение явления *профессионального маргинализма* рассматривается исследователем в качестве следствия потери (или *не-обретения*) идентификации с профессией – как в плане самосознания, так и в сфере реального поведения. Сущностным психологическим признаком профессионального маргинализма является ментально-личностная непричастность субъекта к профессиональной этике и ценностям данной сферы профессионального труда.

Профессиональный маргинализм в трактовке Е.П. Ермолаевой

предстает как «"социально-пограничное" состояние, поведенческий и концептуальный антагонист профессиональной идентичности и *особая стратегия* социальной реализации субъекта в условиях рассогласования компонентов в системе "человек – профессия – общество"» [9, С. 17].

Считаем возможным использовать инвариантные признаки *профессиональной идентичности* и *профессионального маргинализма*, выявленные в Е.П. Ермолаевой, – применительно к особенностям проявлений профессионализма *человека*, обладающего соответствующим набором признаков. Обладателя признаков профессиональной идентичности будем обозначать как «*адекватный профессионал*» (или просто – *профессионал*), а его антипода – как «*псевдо-профессионал*» (*маргинальный профессионал*).

Тогда между *профессионалом* и «*псевдопрофессионалом*» будут следующие *сущностные различиями*. На личностно-мотивационном уровне: у *профессионала* – исполнение профессионального долга («модус служения» – по А.Р. Фонареву) [23]; у «*псевдопрофессионала*» – «потребление профессии», имитация профессиональной деятельности; на ценностном уровне: у *профессионала* – профессиональная этика, нравственность, социальная ответственность; у «*псевдопрофессионала*» (*маргинального профессионала*) – псевдопрофессиональный менталитет, имитация, двойная мораль, «краевой эффект» (от лат. *marginalis* – край, граница) и подобные деструктивные проявления.

Профессия для *маргинала* («псевдопрофессионала») – лишь средство достижения *вне-профессиональных личных* или *узко-корпоративных* целей, идущих, зачастую, в противовес *нормативным целям* профессии, ее миссии и *социальной значимости* в обществе.

В массовом сознании общества каждой профессии предписывается (подразумевается) ее 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, отдельные профессионалы (как *индивидуальные субъекты* труда), и даже группы профессионалов, работающих в одной организации (как *групповые*, или, иначе, *коллективные субъекты* труда) не выполняют декларируемых (и ожидаемых обществом) должностных обязанностей. Напротив, получает распространение появление и реализация скрытых от общества и не свойственных данной профессии функций, разрушающих социальное назначение этой профессии.

Согласно концепции Е.П. Ермолаевой, профессиональный маргинализм связан с «теневыми» функциями *должностной* роли, с негативными отклонениями от *нормативных целей* деятельности, обусловленными глубинными нарушениями в *ценностно-смысловой* сфере личности, а также с «теневыми» функциями *должностной* роли. Возникновение «тневых» функций рассматривается исследователем как *деградация социального назначения профессии* [10].

М.С. Лютова и Г.И. Корчагина при рассмотрении сущности «тневой функции» профессионала основываются на родовом понятии «девиантное трудовое поведение». Указанные авторы определяют тневую функцию как «особый вид девиантного трудового поведения [субъекта – *С.Д.*], сущностью которого является подмена социального назначения профессии скрытым личным или корпоративным интересом» [16, С. 130]. В результате эмпирических исследований было выявлено, что ведущим фактором реализации профессионалом «тневых функций» является *целевой*. Целью субъекта, в данном случае, является «достижение профессиональной востребованности или реализация тневых функций как компенсация состояния профессиональной невостребованности» [там же, С. 133].

Таким образом, то, что для *адекватного профессионала* является одним из значимых *мотивов* деятельности (профессиональное *признание* в социуме), для *маргинального* (или находящегося в *процессе* маргинализации)

профессионала («псевдопрофессионала») становится *целью* его деятельности. При этом считаем необходимым обратить внимание на вытекающий из исследования фактор снижения *признания* обществом и государством *профессионализма*, недооценки его и недостаточной востребованности.

В исследованиях С.Л. Ленькова понимание профессионального маргинализма получило дополнение и развитие, рассматриваемое нами далее.

Во-первых, исследователь дифференцирует «негативный» и «позитивный» профессиональный маргинализм: «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» [13, С. 154].

Во-вторых, *индивидуальный* профессиональный маргинализм дополнен *групповым*, который проявляется *групповым* (или, иначе, *коллективным*) *субъектом*, в качестве которого может выступать *группа специалистов* данного предприятия или организации в целом, либо его подразделений (отдела, бригады, звена, лаборатории, кафедры и т.д.). В результате появляется возможность трансформации статуса профессионализма/маргинализма группового субъекта и инверсии «знака» *индивидуального* маргинализма.

И, наконец, в-третьих, 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» [13, С. 155].

По нашему мнению, выделение С.Л. Леньковым «позитивного» профессионального *маргинализма* предполагает, преимущественно, понимание *последнего* как «краевого эффекта». Такому пониманию соответствует объяснение исследователем обозначенного этим термином



явления – как выход *индивидуального* субъекта за *границы* смысловых и мотивационно-целевых отношений к профессиональной деятельности, принятых *в данной* трудовой организации.

Действительно, если *индивидуальный субъект – адекватный профессионал* с нормальной 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 в этой* организации (подразделении, отделе и т.д. – *групповом субъекте*), отторгаемым «псевдопрофессиональной» группой.

Нам представляется, что содержание рассматриваемой ситуации (поведение индивидуального субъекта в группе) описывает концепция надситуативной активности («неадаптивности») человека, развиваемая с начала 70-х годов XX века В.А. Петровским. Формой проявления феномена *неадаптивности* человека является, по мнению исследователя, «бытие на границе», «трансценденция границ», «трансфинитность» [2010, С. 4.], т.е. переход, преодоление существующих границ.

*Адекватный профессионал* не может «приспособиться» (адаптироваться) 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 равенство на *нормы, задаваемые сообществом*, к которому он принадлежит» (цитируется по [20, С. 30], курсив наш – С.Д.).

Таким образом, адекватный профессионал, оказавшись в

«псевдопрофессиональной» (маргинальной) группе, испытывает *проявления дезадаптации*, сопровождающиеся *негативными состояниями*, которые отражают психофизиологическую «цену» его *нададаптивной активности*. При этом он ориентируется на ценности, смыслы и нормы *профессионального сообщества* (профессии), его профессиональные *цели* адекватны, 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 трудовых коллективов, объединенных в виде 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 взаимоотношений внутри группы и отношений к внешнему окружению. И сложившаяся система *групповых* (или корпоративных) *ценностей* может совершенно отличаться от таковых, 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. Не принятие групповых правил отдельными членами организации, адекватное выполнение ими служебного долга (либо даже подозрение их в этом) вызывает *отторжение* в коллективе и запускает механизм психотеррора (моббинга) [7].

Таким образом, несоответствие профессиональных ценностей и установок группового субъекта труда и индивидуального субъекта,

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».

Мы рассматриваем моббинг как форму проявления *профессиональных деструкций*. *Сущностную* причину возникновения моббинга мы видим в утрате *групповым* субъектом труда профессиональной идентичности. Социально-психологические факторы здесь имеют вторичный характер. Подобная ментально-личностная непричастность к профессиональной этике и ценностям, по Е.П. Ермолаевой, характеризует профессиональный маргинализм. Поскольку такой («маргинализированный») *групповой субъект* деятельности работает в рамках *профессионального* поля – и статусно, и по декларируемым целям, то считаем полезным называть его *псевдо-профессиональным*. Зачастую групповой (коллективный) субъект профессиональной деятельности становится *псевдо-профессиональным* не сразу, а в течение некоторого, достаточно длительного процесса. Происходила постепенная трансформация системы отношений (к профессии, к выполняемому труду и др.) у отдельных членов коллектива; со временем на смену выбывающим адекватным профессионалам приходили специалисты с несформированной профессиональной идентичностью или альтернативными профессиональными ценностями. Ее неизбежное следствие – изменение критериев труда, снижение показателей качества и надежности деятельности. Происходящее явление будем называть *депрофессионализацией* данного группового субъекта труда.

Отечественные социологи (А.А. Московская, Л.В. Черемошкина и др.) отмечают снижение профессионализма российского общества, выделяют отдельные «волны» *депрофессионализации* в России, характеризующиеся «распылением» профессионалов, маргинализацией социально значимых видов труда и управленческой сферы. Признается, что произошло снижение как количественных, так и качественных показателей трудовых ресурсов;

реальностью стала угроза возможностей их воспроизводства. Отмечается рост количества специалистов, утративших свою профессиональную идентичность, что выражается в равнодушии к профессиональным обязанностям, нормам и правилам, замещении профессиональных ценностей и морали ценностями и целями другой непрофессиональной среды. При этом речь идет, как правило, о депрофессионализации и утрате профессиональной идентичности *индивидуальными субъектами* деятельности, а как следствие этого – депрофессионализации населения страны [17], [24].

Термином «депрофессионализация» традиционно обозначают уход человека из профессии, окончательная или временная утрата навыков работы в рамках официально полученной профессии, специальности вследствие долгого перерыва в работе. Так обозначается, в частности, и отказ (добровольный – либо вынужденный) молодых специалистов от работы по специальности.

Социологи отмечают, что работа человека *не по специальности* «становится явлением привычным, которое постепенно, в силу "эффекта привыкания" становится нормой. 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» [12, С. 169.], который А.Н. Кочетов обозначает как «люмпен-специалисты».

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. С другой стороны, новые организации (производственные, сервисные, обучающие и др.) или отдельные подразделения, набранные из специалистов, не отождествляющих себя с нормами, целями и ценностями профессии (по сути – профессиональными

маргиналами), являются изначально «псевдопрофессиональными».

Если подобные деструктивные процессы получают широкое распространение, и реально действующей профессиональной нормой становится *антинорма* (т.е. то, что с точки зрения самой *профессии* как социального *призвания*, назначения – неадекватно, аморально и разрушительно), можно говорить о *социальной опасности*.

Противодействовать деструктивным процессам депрофессионализации субъектов труда (прежде всего – групповых) может *профессия* как *социальный институт* путем реализации экспертных функций профессиональных ассоциаций.

Завершая статью, считаем необходимым привести следующее утверждение: важнейшим условием обеспечения общественного благополучия страны (а как следствие – каждого отдельного человека), – является высокий уровень профессионализма населения.

### **Список литературы**

1. Аристотель. Евдемова этика / Аристотель. – М.: ИФ РАН, 2005. – 448 с.
2. Березовская Р. А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований / Р. А. Березовская // Психологические исследования. – 2016. – Т. 9. – № 45. – С. 2. – URL: <http://psystudy.ru>
3. Братусь Б. С. Аномалии личности / Б. С. Братусь. – М.: Мысль, 1988. – 301 с.
4. Дмитриева М. А. Психологические факторы профессиональной адаптации / М. А. Дмитриева // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. – СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1991. – С. 43–61.

5. Дружилов С. А. Системный подход к изучению психологического феномена профессионализма / С. А. Дружилов // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2005. – № 1. – С. 56-62.
6. Дружилов С. А. Нравственные аспекты успеха человека в обществе / С. А. Дружилов // Ценности и смыслы. – 2009. – № 1. – С. 90-102.
7. Дружилов С. А. Психологический террор (моббинг) на кафедре вуза как форма профессиональных деструкций / С. А. Дружилов // Психологические исследования. – 2011. – Т. 3. – № 17. – С. 12. – URL: <http://psystudy.ru>
8. Ермолаева Е. П. Профессиональная идентичность и маргинализм: концепция и реальность / Е. П. Ермолаева // Психол. журн. – 2001. – № 4. – С. 51-59.
9. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала / Е. П. Ермолаева. – М.: Изд-во ИП РАН, 2008. – 347 с.
10. Ермолаева Е. П. Оценка реализации профессионала в системе «человек – профессия – общество» / Е. П. Ермолаева. – М.: Изд-во ИП РАН, 2011. – 176 с.
11. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
12. Кочетов А. Н. Основные признаки деформаций в системе занятости населения / А. Н. Кочетов // Вестник Саратовского государственного социально-экономического ун-та. – 2012. – № 2. – С. 167-171.
13. Леньков С. Л. Профессионализм и профессиональный маргинализм педагогов инновационного образования / С. Л. Леньков // Новое в психолого-педагогических исследованиях. – 2014. – № 1 (33). – С. 152-175.
14. Леонова А. Б. Регулярно-динамическая модель оценки индивидуальной стресс-резистентности / А. Б. Леонова // Актуальные проблемы психологии труда, инженерной психологии и эргономики. Вып. 1. –

М.: Изд-во ИП РАН, 2009. – С. 259-278.

15. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.

16. Лютова М. С. Психологические факторы реализации профессионалом трудовой функции / М. С. Лютова, Г. И. Корчагина // Вестник Вятского гос. гуманитарн. ун-та. – 2014. – № 3. – С. 129-135.

17. Московская А. А. Профессионализм, доверие и проблемы России / А. А. Московская // Свободная мысль. – 2009. – № 11. – С. 113-126.

18. Никифоров Г. С. Психология профессионального здоровья / Г. С. Никифоров, А. Г. Маклаков, И. В. Шостак. – СПб.: Речь, 2006. – 480 с.

19. Олпорт Г. Становление личности / Г. Олпорт. – М.: Смысл, 2002. – 462 с.

20. Петровский В. А. Человек над ситуацией / В. А. Петровский. – М.: Смысл, 2010. – 559 с.

21. Разумов А. Н. Здоровье здорового человека (Основы восстановительной медицины) / А. Н. Разумов, В. А. Пономаренко, В. А. Пискунов В.А. – М.: Медицина. 1996. – 413 с.

22. Творогова Н. Д. Психологическое благополучие личности // Психология здоровья: психологическое благополучие личности / Н. В. Творогова. – М.: УРАО, 2005. – С. 207–217.

23. Фонарев А. Р. Психологические особенности личностного становления профессионала / А. Р. Фонарев. – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2005. – 560 с.

24. Черемошкина Л. В. Третья «волна» депрофессионализации / Л. В. Черемошкина // Человек и труд. – 2010. – № 11. – С. 58-61.

25. Шамионов Р. М. Субъективное благополучие личности в профессиональной сфере / Р. М. Шамионов // Проблемы социальной психологии личности / Сборник. Саратов: Изд-во СГУ, 2008. – 296 с. – URL: [http://psyjournals.ru/sgu\\_socialpsy/issue/30341\\_full.shtml](http://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30341_full.shtml)

26. Шостак В. И. Профессиональное здоровье / В. И. Шостак // Психология профессионального здоровья. – СПб.: Речь, 2006. – С. 67-90.
27. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being / C. D. Ryff // Journal of Personality and Social Psychology. – 1989. – V. 57. – № 6. – P. 1069-1081.
28. Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health / P. Warr // Journal of Occupational Psychology. – 1990. – V. 63. – № 3. P. 193-210.
29. Warr P. How to Think About and Measure Psychological Well-being / P. Warr // M. Wang, R. R. Sinclair, L. E. Tetrick (Eds.): Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis. – New York: Psychology Press/Routledge, 2013. – P. 76-90.

### **References in English**

1. Aristotel'. Evdemova jetika [Evdemova ethics] / Aristotel'. – M.: IF RAN, 2005. – 448 p. [in Russian]
2. Berezovskaja R. A. Professional'noe blagopoluchie: problemy i perspektivy psihologicheskikh issledovanij [Occupational well-being: problems and prospects of psychological studies] / R. A. Berezovskaja // Psikhologicheskie Issledovaniya [Psychological Studies]. – 2016. – V. 9. – № 45. – P. 2. – URL: <http://psystudy.ru> [in Russian]
3. Bratus' B. S. Anomalii lichnosti [Anomalies personality] / B. S. Bratus'. – M.: Mysl', 1988. – 301 p. [in Russian]
4. Dmitrieva M. A. Psihologicheskie faktory professional'noj adaptacii [Psychological factors of professional adaptation] / M. A. Dmitrieva // Psihologicheskoe obespechenie professional'noj dejatel'nosti [Psychological support of professional activity]. — SPb.: Izd-vo S.-Peterb. un-ta, 1991. – P. 43–61. [in Russian]



5. Druzhilov S. A. Sistemnyj podhod k izucheniju psihologicheskogo fenomena professionalizma [A systematic approach to the study of the psychological phenomenon of professionalism] / S. A. Druzhilov // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. – 2005. – № 1. – P. 56-62. [in Russian]
6. Druzhilov S. A. Nravstvennye aspekty uspeha cheloveka v obshhestve [Ethical aspects of human success in society] / S. A. Druzhilov // Cennosti i smysly. – 2009. – № 1. – P. 90-102. [in Russian]
7. Druzhilov S.A. Psihologicheskij terror (mobbing) na kafedre vuza kak forma professional'nyh destrukcij [The psychological terror (mobbing) at the Department of the university as a form of professional destruction] / S. A. Druzhilov // Psikhologicheskie Issledovaniya [Psychological Studies]. – 2011. – V. 3. – № 17. – P. 12. – URL: <http://psystudy.ru> [in Russian]
8. Ermolaeva E. P. Professional'naja identichnost' i marginalizm: koncepcija i real'nost' [Professional identity and marginalism: Concept and Reality] / E. P. Ermolaeva // Psihol. zhurn. – 2001. – № 4. – P. 51-59. [in Russian]
9. Ermolaeva E. P. Psihologija social'noj realizacii professionala [Social Psychology of the implementation of a professional] / E. P. Ermolaeva. – M.: Izd-vo IP RAN, 2008. – 347 p. [in Russian]
10. Ermolaeva E. P. Ocenka realizacii professionala v sisteme «chelovek – professija – obshhestvo» [Evaluation of the implementation of a professional in the system "man - profession - society"] / E. P. Ermolaeva. – M.: Izd-vo IP RAN, 2011. – 176 p. [in Russian]
11. Il'in E. P. Motivacija i motivy [Motivation and motives] / E. P. Il'in. – SPb.: Piter, 2000. – 512 p. [in Russian]
12. Kochetov A. N. Osnovnye priznaki deformacij v sisteme zanjatosti naselenija [The main symptoms of strain in the system of employment] / A. N. Kochetov // Vestnik Saratovskogo gosudarstvennogo social'no-ekonomicheskogo un-ta. – 2012. – № 2. – P. 167-171. [in Russian]

13. Len'kov S. L. Professionalizm i professional'nyj marginalizm pedagogov innovacionnogo obrazovanija [Professionalism and professional teachers marginalism innovative education] / S. L. Len'kov // Novoe v psihologo-pedagogicheskikh issledovanijah. – 2014. – V. 33. – № 1. – P. 152-175. [in Russian]
14. Leonova A. B. Reguljarno-dinamicheskaja model' ocenki individual'noj stress-rezistentnosti [Regularly-dynamic model of assessment of individual stress resistance] / A. B. Leonova // Aktual'nye problemy psihologii truda, inzhenernoj psihologii i jergonomiki [Actual problems of psychology of labor, engineering psychology and ergonomics]. Vol. 1. – M.: Izd-vo IP RAN, 2009. – P. 259-278. [in Russian]
15. Leont'ev A. N. Dejatel'nost'. Soznanie. Lichnost' [Activities. Consciousness. Personality] / A. N. Leont'ev. – M.: Politizdat, 1975. – 304 p. [in Russian]
16. Ljutova M. S. Psihologicheskie faktory realizacii professionalom trudovoj funkcii [Psychological factors of the implementation of professional work function] / M. S. Ljutova, G. I. Korchagina // Vestnik Vjatskogo gos. gumanitarn. un-ta. – 2014. – № 3. – P. 129-135. [in Russian]
17. Moskovskaja A. A. Professionalizm, doverie i problemy Rossii [Professionalism, confidence and Russian problems] / A. A. Moskovskaja // Svobodnaja mysl'. – 2009. – № 11. – P. 113-126. [in Russian]
18. Nikiforov G. S. Psihologija professional'nogo zdorov'ja [Psychology of the Occupational Health] / G. S. Nikiforov, A. G. Maklakov, V. I. Shostak. – SPb.: Rech', 2006. – 480 p. [in Russian]
19. Olport G. Stanovlenie lichnosti [Becoming the person] / G. Olport. – M.: Smysl, 2002. – 462 p. [in Russian]
20. Petrovskij V. A. Chelovek nad situaciej [Man over situation] / V. A. Petrovskij. – M.: Smysl, 2010. – 559 p. [in Russian]
21. Razumov A. N. Zdorov'e zdorovogo cheloveka (Osnovy vosstanovitel'noj mediciny) [Healthy Human Health (Fundamentals of regenerative

medicine)] / A. N. Razumov, V. A. Ponomarenko, V. A. Piskunov. – M.: Medicina. 1996. – 413 p. [in Russian]

22. Tvorogova N. D. Psihologicheskoe blagopoluchie lichnosti [Psychological well-being of the individual] / N. D. Tvorogova // Psihologija zdorov'ja: psihologicheskoe blagopoluchie lichnosti [Health Psychology: psychological well-being of the individual]. – M.: URAO, 2005. – P. 207–217. [in Russian]

23. Fonarev A. R. Psihologicheskie osobennosti lichnostnogo stanovlenija professionala [Psychological features of personal professional formation] / A. R. Fonarev. – M.: MPSI; Voronezh: MODJeK, 2005. – 560 p. [in Russian]

24. Cheremoshkina L. V. Tret'ja «volna» deprofessionalizacii [The third "wave" deprofessionalization] / L. V. Cheremoshkina // Chelovek i trud. – 2010. № 11. – P. 58-61. [in Russian]

25. Shamionov R. M. Sub#ektivnoe blagopoluchie lichnosti v professional'noj sfere [Subjective well-being of the individual in the professional sphere] / R. M. Shamionov // Problemy social'noj psihologii lichnosti / Sbornik [Problems of social psychology of personality / Collection]. – Saratov: Izd-vo SGU, 2008. – 296 p. – URL: [http://psyjournals.ru/sgu\\_socialpsy/issue/30341\\_full.shtml](http://psyjournals.ru/sgu_socialpsy/issue/30341_full.shtml) [in Russian]

26. Shostak V. I. Professional'noe zdorov'e [Occupational Health] // Psihologija professional'nogo zdorov'ja [Occupational Health Psychology] / V. I. Shostak. – SPb.: Rech', 2006. – P. 67-90. [in Russian]

27. Ryff C. D. Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being / C. D. Ryff // Journal of Personality and Social Psychology. – 1989. – V. 57. – № 6. – P. 1069-1081.

28. Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health // Journal of Occupational Psychology / P. Warr. – 1990. – V. 63. – № 3. – P. 193-210.

29. Warr P. How to Think About and Measure Psychological Well-being /

P. Warr. // M. Wang, R. R. Sinclair, L.E. Tetrick (Eds.): Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis. – New York: Psychology Press/Routledge, 2013. – P. 76-90.