

УДК 159.923.2: 316.6

КАМІНСЬКА Світлана Валеріївна

психолог Херсонської обласної психіатричної лікарні

ПРОФЕСІЙНА МАРГІНАЛЬНІСТЬ У КОНТЕКСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИФІКАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

У статті аналізується наукова проблема професійної маргіальності фахівця в контексті його професійної ідентифікації. Представлено різні погляди вітчизняних та зарубіжних науковців на проблему професійної маргіальності, її прояви, чинники та умови виникнення, взаємозв'язки між категоріями «професійна ідентичність» та «професійна маргіальність». Визначено критерії та інваріанти професійної ідентичності / маргіальності, які можливо застосувати в розробці психодіагностичного інструменту вимірювання. З'ясовано напрямки соціальної роботи та психологічної допомоги професійним маргіналам.

Ключові слова: *професійна ідентичність, професійна маргіальність, інваріанти професійної ідентичності / маргіальності.*

Постановка проблеми. Розвиток сучасних суспільних відносин відбувається досить суперечливо, що викликає необхідність пошуку категорій, здатних пояснити певні соціальні явища. До таких відносно нових категорій соціології та соціальної психології належить, на думку науковців [1; 3; 6; 10], професійна маргіальність. Л.М. Путілової зазначає, що маргіналізація певною мірою характеризує всі верстви сучасного суспільства [7], але в професійному просторі набуває характерних особливостей.

Особливістю професійної маргіальності є те, що вона діє не тільки на периферії професійної сфери, а й усередині її. Особливий інтерес для соціальної психології мають випадки, коли «маргіальність (стосовно необхідної суті та нормативів професії) стає соціально терпимим явищем або навіть соціально-прийнятною нормою» [2]. О.П. Єрмолаєва відзначає, що у

професійному просторі зрушення рівноваги між професіоналами та маргіналами убік маргінальності знижує поріг соціальної прийнятності якості професійної праці, що в сфері соціально значимих професій може означати певну небезпеку фахівців для суспільства [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відомий фахівець у галузі соціології М. Павалко пов'язує термін «професійна маргінальність» з багатьма значеннями. Наприклад, у даний момент не існує чіткого формулювання, яким би можна було позначити ситуацію невивплати (або несвоєчасної виплати) зарплат на підприємствах. Як відомо, «зайнятість» нерозривна з поняттям «оплачувана», а «безробіття» – з відсутністю яких-небудь контрактних відносин з роботодавцем. Так формується ще одна маргінальна ідентичність – «працівників без зарплати» [15]. У даному контексті професійну маргінальність можна розглядати як феномен соціокультурного поля (К. Левін, П. Бурдьє) [2; 7; 13]. При конструюванні професійного поля формується його внутрішня ієрархія, де найнижчий сектор займають професійні маргінали, тобто люди, що перебувають на окраїні, на межі професійного поля, найчастіше вони не мають фахової освіти, тобто не є професіоналами. В цю групу також входять, на жаль, фахівці, які витиснуті із інших професійних сфер.

Саме тому серед чинників, що впливають на виникнення та поширення професійної маргінальності (демографічний чинник, здоров'я, зовнішня і внутрішня міграція, «неформальна зайнятість», якість життя і т.ін.), особливий інтерес для цілей соціально-психологічного аналізу проблеми має професійна ідентичність.

Мета статті: проаналізувати взаємозв'язок та взаємообумовленість понять професійної ідентичності та професійної маргінальності.

Виклад основного матеріалу дослідження. Слід зазначити, що існують різні точки зору на проблему професійної ідентичності. Дослідження професійної ідентичності деякими вченими рухаються в напрямку професійного самовизначення та професійного розвитку. Інші вчені розглядають професійну

ідентичність у контексті проблематики професійної самосвідомості. Психологічну концепцію професійної ідентичності обґрунтувала Л.Б. Шнейдер. Вона виходить з того, що становлення профіидентичності відбувається в межах професії. Поняття «професія» задає змістові характеристики профіидентичності. Але професійна ідентичність не зводиться до професіоналізму, це результат професійного самовизначення, персоналізації та самоорганізації. Виходячи з цього, Л.Б. Шнейдер визначає професійну ідентичність як психологічну категорію, яка відноситься до усвідомлення своєї приналежності до певної професії, певної професійної спільноти [14].

Е.Ф. Зеєр визначає професійну ідентичність через поняття професійного «образу Я». Е.Ф. Зеєр вважає, що професійне становлення особистості супроводжується деструктивними змінами (кризи, стагнація та деформації особистості), що обумовлюють перервність, нерівномірність і гетерохроність професійного розвитку [5].

Н.Л. Іванова розглядає професійну ідентичність як вид соціальної. Вона вважає, що професійна ідентичність «формується в процесі виявлення суттєвих зв'язків всередині та ззовні професії та відмінності їх як таких, вона пов'язана з загальною інформаційною основою діяльності, а також із цілісними еталонами типових професійних подій та індивідуалізованих концептуальних схем професійної поведінки» [6].

О.П. Єрмолаєва трактує професійну ідентичність як компонент особистісної ідентичності, що забезпечує успішну професійну адаптацію, і як домінуючий чинник професійної кар'єри, що базується на компетентності, профпридатності, інтересі до роботи та їх балансі з оточенням. Але при цьому, вона розширює це поняття до масштабів ідентифікаційних зв'язків людини і з соціальним середовищем. Професійна ідентичність виступає, перш за все, як характеристика внутрішньої відповідності суб'єкта діяльності і соціально-професійного середовища [3].

Є.О. Клімов розглядає професійну ідентичність у контексті професійної самосвідомості, виокремлюючи такі елементи в структурі професійної самосвідомості: усвідомлення своєї приналежності до певної професійної спільноти; знання про степінь своєї відповідності професійним еталонам, про своє місце у системі професійних ролей; знання людини про ступінь визнання в професійній групі; знання про сильні та слабкі сторони, шляхи самовдосконалення, вірогідні зони успіху та поразки, знання своїх індивідуальних способів успішної дії; уява про себе та свою роботу в майбутньому [8].

Згідно з поглядами Ю.П. Поваренкова, професійна ідентичність розглядається як явище системне, динамічне і рівневе, тісно пов'язане з іншими елементами професійного розвитку, зокрема, професійним самовизначенням, професійною самооцінкою, професійною деформацією тощо [12].

Коли мова йде про професійну маргінальність, то, перш за все, передбачається, що з одного боку, люди не мають професійної ідентичності, оскільки вона не була сформована спочатку, з другого боку, певна кількість осіб мали сформовану професійну ідентичність, але згодом (тут впливають як суб'єктивні, так і об'єктивні причини) вони її втратили. Важливе значення при вивченні проблеми професійної маргінальності має самоідентифікація, коли людина належить до однієї професії (реально працює або навчається, здобуваючи певну професію), але ідентифікує себе з референтною для неї групою (зовсім іншою) і орієнтується на неї.

У такому разі, які підкреслює Г.В. Ложкін, маргінальність людини в професії може проявлятися: 1) у плані самосвідомості – неототожнення себе із професійним полем (відсутність ідентичності) – як предмет дослідження в соціальній психології та соціології особистості; 2) у сфері поведінки – дії під впливом мотивів, що виходять за рамки професійних функцій і етики – як предмет вивчення біхевіоризму, а також психології та соціології професій і професійних груп. Це підтверджує високу цінність професійної ідентичності в умовах маргіналізації. У цьому випадку професійна ідентичність – соціально-регулюючий

механізм, що виконує дві основні функції: інтегруючу – на груповому рівні та адаптивну – на особистісному [10].

За мотиваційно-реалізаційним критерієм, на думку Н.Ю. Волянюк, Г.В. Ложкіна, розрізняються маргінали: 1) поведінкові; 2) ментальні. Серед поведінкових маргіналів за стилем професійної поведінки можна виділити дві категорії: а) імітатори професійної діяльності – люди, що прийняли професійні цінності чисто формально; б) саботажники – індивіди, що прийняли цінності професії не повністю. Обидві групи, з погляду соціальної прийнятності, характеризуються професійно-функціональною непридатністю. За ціннісно-мотиваційною орієнтацією серед ментальних маргіналів можна виділити дві категорії: а) ментально-інтеріоризовані, цінності яких хоча й лежать усередині професії, але це – вузькі фахівці, що не виходять у виконанні посадових функцій за рамки особистих інтересів; вони бачать не роботу, а себе в ній (крайній прояв – «фанатизм»); б) ментально-екстеріоризовані, що не прийняли професійної моралі, не інтеріоризували професію, не зробили її індивідуально-значимою цінністю для себе; вони готові змінити вид професійної діяльності, якщо зустрінуть більш зручну або вигідну роботу. Виділені форми ментальної професійної маргінальності, які, на жаль, можна спостерігати в нашому суспільстві, є соціально неприйнятними [10].

У наш час особливий інтерес у плані вивчення цінностей професійної ідентичності представляють дві групи маргіналізованих фахівців: «екс-професіонали» – група, основну масу якої становлять безробітні; «працюючий контингент» – працівники, включені в трудовий процес. Приналежність до однієї із цих груп є потенційно деструктивною: якщо це «екс-професіонали», вони вже майже не здатні знайти роботу, яка їх влаштовує, самостійно; якщо «працюючий контингент», то вони виконують свої функції винятково формально, імітаційно [9; 12].

Як серед «екс-професіоналів», так і серед «працюючого контингенту» можуть бути умовно виділені: маргінали – «що активно заперечують інновації» – люди, які на основі

збереження колишньої професійної ідентичності завзято відстоюють віджилі професійні цінності; маргінали – «що пасивно заперечують сучасність» – працівники, повністю дезорієнтовані втратою професійної ідентичності, яка раніше була провідною в їхній системі цінностей.

Дуже ґрунтовною, на наш погляд, є запропонована О.П. Єрмолаєвою класифікація типів професійної ідентичності / маргіальності, що дозволило авторів перейти до критеріїв, емпіричних показників, тобто дало змогу впритул підійти до створення психодіагностичного інструменту для оцінки професійної придатності.

Психологічні інваріанти ідентичності і маргіальності слугують розпізнавальними ознаками, за якими можливо оцінювати професіонала як безпосередньо, так і на основі внутрішнього більш глибокого мотиваційно-ціннісного смислу професійних вчинків.

За тестові ознаки ідентичності були взяті наступні [4, с. 27]:

- налаштованість на самореалізацію особистості в професії і через професію,
- віра у вибраність своєї справи і свого місця в ній,
- спрямованість на суспільно корисний результат (служіння Вітчизні, людям, ідеї, науці),
- мотивація на заслужену адекватну відповідь від суспільства за свою працю (справедлива винагорода, забезпечена старість); віра у зацікавленість суспільства, держави або відповідної галузевої структури у твоїй роботі,
- доцільність існуючої професійної ієрархії, компетентність та професійна адекватність її чиновників та керівництва,
- свобода творчої праці: прагнення зайняти в професійній ієрархії автономну позицію, яка дозволяє найбільшою мірою реалізувати свій потенціал (це не обов'язково має бути керівна посада),
- готовність відстоювати свою правоту, боротися за свої рішення, пропозиції, у правильності яких впевнений;

– прагнення до самовдосконалення у власній справі, до отримання нових знань, до обміну інформацією з іншими фахівцями;

– прагнення передавати свій досвід та моральні орієнтири молодому поколінню.

Представимо у таблиці 1 інваріантні ознаки професійної ідентичності / маргінальності (за О.П. Єрмолаєвою [4]).

Таблиця 1

Інваріантні ознаки професійної ідентичності і маргінальності

Критерії ідентифікації	Інваріанти ідентичності	Інваріанти маргінальності
Індивідуально-позиційний	Професія «для інших» Професія «для себе» як «духовного Я»	Професія «в себе» Професія «для себе» як «матеріального Я»
Адаптаційний	Прийняття себе як професіонала Творче руйнування стереотипів	Заперечення себе як професіонала Ригідність, Опір змінам
Динамічний	Доцільна активність Поліваріантність	Пасивність Агресивність Шаблонність
Потрібнісний	Самореалізація у праці Виконання обов'язку	«Споживання професії»
Ціннісний	Моральність Соціальна відповідальність	Імітація діяльності Подвійна мораль
Ментальний	Загальна користь	Особиста користь
Диспозиційний	Самоотожнення з професією	«Ефект краю»

При розробці ідентифікаційної типології професіоналів, О.П. Єрмолаєва з'ясувала, що традиційне трактування ідентичності як самоідентифікації або «Я-концепції» не дозволяє оцінити реалізаційний аспект професійної придатності, оскільки не відповідає на питання, «яким чином «Я» буде поводитись далі, в соціальному світі» [4]. Тому в концепцію ідентичності був введений її другий аспект – аспект соціальної відповідності, що пов'язаний з парадигмою відповідності суб'єкта та його діяльності у соціумі, та складає методологічну

базу для розробки методів оцінки придатності. Реальна професійна ідентичність лежить на перетині (у просторі координат) індивідуально прийнятного типу професіонала (Я-концепції); соціально прийнятного типу професіонала; засвоєного професійного інструментарію. Ідентичний професіонал – це самоактуалізована особистість, що поєднує індивідуальну професійну ідентичність із інструментальною та соціальною ідентичністю, що автоматично виводить ціннісні механізми ідентифікації за межі конкретної особистості, в соціум і в специфіку професії. Таким чином, в основу розробки методів оцінки придатності було покладено класифікацію професіоналів у просторі двох (незалежних) вимірів ідентичності: як відповідності і як самоідентифікації (О.П. Ермолаєва [3, с. 81–82]).

За ступенем зовнішньої відповідності суб'єкта його професійній діяльності виділяються професіонали: а) тотожний; б) повністю профпридатний; в) частково профпридатний; г) ментально профнепридатний (на робочому місці); д) соціально профнепридатний (на робочому місці); е) інструментально профнепридатний (на робочому місці); ж) повністю профнепридатний (той, хто пішов із професії).

За рівнем самоідентифікації особистості з професією виділяють: 1) ідентичний професіонал – це особистісно-ментальне ототожнення себе з професією як сферою реалізації своєї життєвої місії на основі розуміння соціальної функції професії як власної долі; 2) конформіст – ідентифікація з даною професійною структурою, функціями, що виконуються, та професійною роллю; трудоголік – ідентифікація зі змістовною та ідейною спрямованістю своєї праці як сфери самоствердження або психологічної компенсації інших, нереалізованих сфер самореалізації особистості; 4) прагматик – ідентифікація з професією як доцільною формою прикладання своїх здібностей та зусиль для виконання професійних функцій із метою забезпечити кар'єрне зростання та матеріальний добробут; 5) ортодокс – професіонал із обмеженим запасом варіативності, який зупинився на стадії засвоєння професії в межах чітко

визначених посадових обов'язків і у межах жорсткої структури керівництва / підпорядкування; 6) діючий маргінал – ідентифікація, що ґрунтується на специфічних функціях професії, що дозволяє застосовувати свої професійні знання та посаду для власних цілей на шкоду або в протилежність прямому соціальному призначенню професії; 7) маргінал – той, хто не сформував або втратив професійну ідентичність та залишив професію [4, с.29].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. В практичній соціальній та психологічній роботі з професійними маргіналами слід виходити з того, що в умовах глобалізації принципово неможлива стабільна ідентичність – і тоді її порушення можна розглядати як нормальний стан особистості, що спонукається об'єктивними умовами динамічних соціальних процесів постійно відслідковувати зміни у своєму соціально-професійному самовизначенні.

На думку ряду дослідників, соціальний маргінальний статус не є однозначно негативною характеристикою, а може стимулювати творчу активність особистості та соціальний прогрес [11]. Творчо обдарована людина з формальним маргінальним статусом реалізує свій потенціал, скоріше, не завдяки своєму положенню «на межі», а всупереч ньому. Вона здатна використовувати переваги свого маргінального існування, але лише при наявності відповідного внутрішнього потенціалу «творчого руйнування стереотипів» [9]. У цілому, більш стійка ідентифікація з тією або іншою професійною групою може допомагати вирішенню конфліктів, властивих маргінальності, однак подвійна ідентифікація теж може мати результатом професійне і творче збагачення.

Процес соціальної роботи над професійною ідентичністю можна представити як ряд етапів, що послідовно обумовлюють один одного: 1) маргіналізація; 2) професіоналізація; 3) формування та розширення середнього класу суспільства. Механізм проходження даних етапів: додаткова освіта; можливості працевлаштування; взаємодія різних інститутів

(система освіти, ринок праці, конкретні суб'єкти) і т.д. «Відповідь на запитання, чи можемо ми сьогодні вважати вузи інститутами, що професіоналізують суб'єкта, в специфічних умовах маргіналізації всього суспільства буде, швидше за все, негативним, оскільки багато випускників працюють не за отриманими спеціальностями, а там, де можна – будь-яким доступним способом – працевлаштуватися. Професійна зайнятість, що не ґрунтується на вільному самовизначенні, перешкоджає ідентифікації суб'єкта праці з його діяльністю» [1]. Саме тому, перспективою подальшого дослідження вважаємо емпіричне вивчення чинників професійної маргінальності випускників вищої школи.

Список використаних джерел

1. Бутиліна О.В. Професійна маргінальність студентів / О.В. Бутиліна // Вісник Львівського університету. Серія соціологічна. – 2012. – Вип. 6. – С.81–87.
2. Волкова О.А. Основы профессиональной ориентации молодежи: Учебно-методическое пособие / Под ред. Т.П. Дурасановой. – Балашов : Николаев, 2002. – 68 с.
3. Ермолаева Е.П. Психология социальной реализации профессионала / Е.П. Ермолаева. – М. : Институт психологии РАН, 2008. – С. 23–85.
4. Ермолаева Е.П. Оценка реализации профессионала в системе «человек – профессия – общество» / Е.П. Ермолаева. – М. : Изд-во «Институт психологии РАН», 2011. – 176 с.
5. Зеер Е.Ф. Психология профессий / Е.Ф. Зеер. – М. : Фонд «Мир», 2005. – С. 228–311.
6. Иванова Н.Л. Профессиональная идентичность и профессиональное пространство / Н.Л. Иванова, Е.В. Конева // Мир психологии. – 2004. – № 2. – С. 148–156.
7. Исследование социально-экономических и политических процессов : Учебное пособие / В.Н. Лавриненко, Л.М. Путилова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Вузовский учебник, 2012. – 205 с.
8. Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М. : ИПП, 1996. – С. 266–275.
9. Кузьміна І.П. Професійна ідентичність майбутніх фахівців / І.П. Кузьміна // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. – Випуск 1'2012. – С. 102–106.

10. Ложкін Г. Професійна ідентичність в контексті маргінальної поведінки суб'єкта / Г. Ложкін, Н. Волянчук // Соціальна психологія. – 2008. – № 3 (29) травень. – С. 123–130.

11. Пілецька Л.С. Професійна мобільність особистості: психологічний аспект аналізу / Л.С. Пілецька // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – № 3 (32). – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – С. 197–202.

12. Поваренков Ю.П. Введение в психологию труда: учеб. пособие для студентов вузов / Ю.П. Поваренков. – Киров, 2006. – С. 133–134.

13. Симонова Т.М. Социальные проблемы в социологии и социальной работе: определение, анализ, решение / Т.М. Симонова. – СПб., 2005. – 230 с.

14. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: монография / Л.Б. Шнейдер. – М. : МОРУ, 2001. – С. 210–217.

15. Pavalko P.M. Professional marginality: problems of status and Identity / P.M. Pavalko // Sociological perspectives on occupations edited by Ponal. P. M. Pavalko. – Florida State University, 1972. – P. 39–40.

С.В. Каминская

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МАРГИНАЛЬНОСТЬ В КОНТЕКСТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ЛИЧНОСТИ

В статье анализируется научная проблема профессиональной маргинальности специалиста в контексте его профессиональной идентификации. Представлены разные взгляды отечественных и зарубежных ученых на проблему профессиональной маргинальности, ее проявления, факторы и условия возникновения, взаимосвязи между категориями «профессиональная идентичность» и «профессиональная маргинальность». Определены критерии и инварианты профессиональной идентичности / маргинальности, которые можно использовать для разработки психодиагностического инструмента измерения. Выявлены направления социальной работы и психологической помощи профессиональным маргиналам.

Ключевые слова: *профессиональная идентичность, профессиональная маргинальность, инварианты профессиональной идентичности / маргинальности.*

S. Kaminska

**PROFESSIONAL MARGINALITY IN THE CONTEXT
OF THE PROFESSIONAL IDENTITY OF THE PERSON**

The article is devoted to the actual problem of professional marginality, which is seen in the socio-psychological aspect. It is shown that marginality is primarily a characteristic of a person of a transitional society, forced to adapt to new conditions, to acquire new values and social roles. Basic scientific approaches to the study of marginality are considered as : socio-philosophical, sociological, cultural, and basic concepts of marginality – ethno-cultural, structural, status and role. Particular attention is paid to the phenomenon of occupational marginality, conditions and factors of occurrence, functions and types, socio-psychological characteristics of the marginal person. The characteristic features of the marginal personality were identified: disorganization, confusion, mental instability, the lack of a coherent system of values. The degree of manifestation of these states depends on the personality characteristics of the person, as well as the specific form of the marginal status – migrants, unemployed, people changing profession, position, place of work. It is shown that professional marginality – a position of innocence, lack of psychological acceptance socially significant for the profession morality, professional standards or internal adoption of professional standards other professional community.

Keywords: *marginal, marginal status, professional marginality, professional identity.*

Надійшла до редакції 5.06.2015 р.