

Соотношение понятий профессия, специальность, рабочее место с позиций профориентологии и эргономики

Рассмотрены понятия профессия, специальность, рабочее место, их объём и содержание по отношению к сферам труда и профессионального образования. Осуществлен обзор работ отечественных и зарубежных эргономистов и профессионалов с позиций анализа элементов системы взаимодействия сфер труда и образования. Выявлено соотношение понятий профессия, специальность, рабочее место, субпрофессиональная сфера.

Ключевые слова: эргономика, профориентология, профессия, специальность, трудовой пост, рабочее место, разделение труда, иерархия понятий.

Т.Н. Krotenko

The ratio of the concepts of profession, specialty, workplace from the standpoint of vocational guidance and ergonomics

The concepts of profession, specialty, workplace, their volume and content in relation to the spheres of labor and vocational education are considered. The works' review of domestic and foreign ergonomists and professional scientists from the standpoint of the elements' analysis of the interaction system between the spheres of labor and education is provided. The correlation of the concepts profession, specialty, workplace, sub-professional sphere is revealed.

Keywords: ergonomics, vocational guidance, profession, specialty, labor post, workplace, division of labor, hierarchy of concepts.

Логика развития всей системы научного знания, как показано в целом ряде исследований отечественных и зарубежных ученых [1, 4, 9, 11, 25 и др.] прежде всего связана со становлением категориальной системы научных дисциплин с учетом их междисциплинарных связей: профориентология и эргономика в этом смысле не являются исключениями.

Содержательная трактовка некоторых базисных психологических категорий при этом является неоднозначной, к числу таких категорий, понятий (терминов) относится понятие «профессия», которое интересует представителей самых разных научных школ и направлений. С позиций теоретической психологии (А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский, 2003) [10] категория «профессия» связана с целым рядом социоцентрических категорий (направленность-идеал), метапсихологических категорий (активность-деятельность), базисных психологических категорий (когнитивность-образ), протопсихологических категорий (действительность-предметность), биоцентрических категорий (субъективность-избирательность).

Проблема выбора профессии интересует не только исследователей в сфере профориенто-

логии и эргономики, но и всех тех, кто желает самоопределиваться в жизни, спланировать и успешно реализовать карьеру.

Как справедливо отмечает Н.С. Пряжников [12] особенно остро понятийная неопределенность проявляется в сфере труда. Следует отметить, что именно проблематика труда включает в себя не только вопросы психологии, экономики современных технологий, но и такие экономико-психологические аспекты жизни многих людей, как удовлетворенность жизнью, справедливость и даже проблемы нравственности и развития многих социально-экономических и политических систем, конкурентоспособность которых определяется отношением людей и работодателей к трудовой деятельности [13, 15].

Изучение различных аспектов труда требует комплексного знания о профессии, необходимого для решения научных и практических задач. В связи с этим, рассматривая профессию как проявление социально-экономического процесса, необходимо прежде всего понимать сущность самого этого понятия, объект, лежащий в его основе. (Н.Н. Нечаев, 2016 [9], В.В. Спасенников, 2003 [13]).

Понятие профессия, и данный термин трак-

туются и употребляются по-разному, имеют их различные смысловые значения в науке, в быту, в нормативных правовых документах и т.д. [2].

В современном Справочнике востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования к профессиям отнесены: бухгалтер, аудитор, инженер-экономист, специалист в оценочной деятельности, специалист по микрофинансовым операциям, космонавт-испытатель, контролер по техническому контролю, инженер-радиотехник, слесарь, автомеханик, сварщик,

фрезеровщик-универсал, оптик, оптик-механик, техник-конструктор, специалист по аддитивным технологиям и т.д. - всего более 1600 наименований в различных областях профессиональной деятельности. Таким же образом в Атлас новых профессий включены различные и профессиональные, и должностные наименования работников [16].

В работе [3] приведен перечень гражданских профессий (должностей), родственных должностям солдат, сержантов и старшин, проходящих военную службу. Фрагмент таблицы соответствия приведен ниже.

Таблица 1. Соответствие гражданских профессий и воинских должностей

Наименования гражданских профессий	Наименование воинских должностей
Артист оркестра	Радиотелефонист
Газосварщик	Пулеметчик
Геодезист	Планшетист
Оператор связи	Дешифровщик
Токарь	Стрелок
Ювелир монтировщик	Старший стрелок зенитчик

Как видно из фрагмента приведенной таблицы 1 между рабочими специальностями (профессиями) и военными должностями имеется определенное соответствие, однако существует проблема профессионального психологического отбора лиц, проходящих военную службу по контракту. Еще более сложной является проблема соответствия гражданских специальностей офицерским должностям (военно-учетным специальностям), что привело к сокращению военных кафедр в гражданских образовательных учреждениях.

Неоднозначность в понимании терминов затрудняет создание эффективной системы отбора, подготовки и аттестации кадров, так например даже в Концепции национальной системы профессиональной сертификации финансистов к профессиям в сфере банковской деятельности отнесены: кассир, инженер, эксперт, начальник отдела, риск-менеджер, инспектор, начальник управления, председатель правления и т.д. [2].

Из приведённых выше примеров, следует, что сам объект понятия профессии четко не выделен, не обозначены подходы к выявлению его объема и содержания, к сопоставлению с другими близкими понятиями, что приводит к субъективизму в трактовке нормативных правовых документов [14, 15].

О трудностях в изучении профессий и о профессионализме пишет Н.Н. Нечаев, обо-

значая следующий парадокс: чем точнее мы стремимся изучить профессию, тем быстрее наше знание устаревает, т.к. реально профессии меняются и конкретизируются в специальностях, трудовых постах, должностях и функциях, которые на практике еще менее стабильны. Работник, по мере своего развития, с одной стороны, специализируется, а с другой стороны, вынужден осваивать и смежные участки работы, т.е. становится универсалом, постоянно расширяя свой кругозор [8].

Представляют интерес исследования В.А. Толочка о соотношении «профессии», «трудо-вого поста» и «рабочего места» [18]. В историческом масштабе эти понятия многократно видоизменялись, что связано с перераспределением функций между человеком и машиной, с изменением условий рабочей среды, с развитием коммуникаций, с совершенствованием систем управления. «Профессия», «трудо-вой пост» и «рабочее место» рассматриваются как системная триада, отражающая как обобщенные, «не имеющие четких границ», абстрактные характеристики данного труда («профессия»), так и специфические («трудо-вой пост»), и даже единичные («рабочее место») характеристики труда, определяемые конкретными особенностями системы «человек-машина-среда».

Е.А. Климов выделяет следующие основные признаки профессии [6]: 1) это один из

видов трудовой деятельности, возникающий исторически еще в периоды усложнения и разделения труда, а при дальнейшем развитии производства сами профессии еще больше дифференцируются и конкретизируются в специальностях и специализациях; 2) это общественно-полезный труд (например, досуговая и даже учебная деятельность не всегда имеют такую выраженную полезность для общества, например, неизвестно, как распорядится потом своими знаниями выпускник колледжа или вуза); 3) это труд, выполняемый за определенное вознаграждение (но как уже отмечалось, в современном мире именно материальное, денежное вознаграждение пока еще заметно доминирует над моральным); 4) это труд, предполагающий определенную подготовку и обязательную сертификацию (и это требование к профессии только усиливается, т.е. без диплома или сертификата на определенные работы могут просто не взять, хотя реально человек готов эти работы выполнить); 5) профессия дает человеку определенный статус в обществе, профессия - это главная «визитная карточка» любого взрослого человека».

Как показано Н.С. Пряжниковым в работе [12] выделенные признаки профессии имеют целый ряд недостатков с позиций описания профессиональной деятельности.

Значительный интерес с позиций профессиологии и эргономики представляет изучение составляющих и отношений между такими понятиями как «профессия», «специальность», «рабочее место» (С.А. Дружилов, 2018) [4], (С.Л. Леньков, Н.Е. Рубцова, 2015) [7], (Н.Н. Нечаев, 2016) [9], (Н.С. Пряжников, 2018) [12], (В.А. Толочек, 2018) [18] и др.

В профориентологии и эргономике многие феномены, в том числе, «профессия», первоначально предпочтительнее рассматривать как идеальные теоретические объекты (ИТО) (В.С. Стёпин, 2000) [17], сущность которых только и возможно отразить посредством выделения их атрибутивных признаков, которые только их своей совокупности отражают эти объекты. Такие идеальные объекты являются научными абстракциями, характеристики и свойства которых выделены на основании теоретического и эмпирического изучения большого числа прототипов. После такой теоретической работы классы определенных объектов могут описываться посредством ранее выделенных признаков как «идеальные эмпирические объекты» (ИЭО). Последующее эмпирическое изучение каждого конкретного

объекта позволяет выделить его основные свойства как «реального эмпирического объекта» (РЭО) [17].

На первой ступени познания строится представление о фрагменте реальности как идеальном теоретическом объекте, на второй ступени - описания классов объектов конкретизируются. На второй ступени учитываются как общие, атрибутивные свойства (присущие всем объектам), так и свойства определенных классов объектов, классифицируемых как «идеальных эмпирических объектов» (ИЭО). На третьей ступени, в процессе решения конкретных научных и практических задач, нужно переходить к учету множества конкретных условий, оперируя конкретными фрагментами реальности; этот уровень и есть изучение или проектирование «реальных эмпирических объектов» (РЭО). Соответственно, научное и практическое решение конкретных задач (например, определение пригодности конкретного человека, его трудовой мотивации, уровня развития его профессиональных компетенций и пр.), должно проводиться не к данной профессии «вообще», в целом, а ориентированно к конкретному рабочему месту как к «реальному эмпирическому объекту» (РЭО).

Рассматривая выделенные Е.А. Климовым составляющие, или «основные значения» «профессии» и «трудового поста», можно констатировать, что каждый из этих объектов описывается как признаками ИЭО, т.е. обобщенными характеристиками, так и признаками РЭО, т.е., конкретными признаками, приведенными в таблице 2 [6].

В последние два - три десятилетия происходят заметные изменения в мировой экономике, в системах трудовых отношений работодателей и наемных работников, в отношении последних к своей работе, к профессиональным обязанностям, к карьере, к коллегам, к родственникам, к друзьям. Такие изменения обобщенно определяются как глобализация, товаризация всех отношений, в том числе - в сфере образования всех уровней, текущая современность, становление конвергентного общества и т.п. [1, 2, 7, 15, 23 и др.]. Подобные радикальные сдвиги также должны становиться отдельными предметами исследований.

Профессиоведы и эргономисты предлагают учитывать и другие атрибутивные свойства, формирующие «профессию». Эти свойства чаще описываются в разных формулировках, с разным содержанием. Так, в целом следуя Е.А. Климову, Н.С. Пряжников в работе [12] предлагают выделять и такие «основные ха-

рактеристики» профессии, как: 1. Ограниченный вид трудовой деятельности (вследствие исторического разделения труда). 2. Общественно-полезная деятельность. 3. Деятельность, предполагающая специальную подготовку. 4. Деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение, «моральное и материальное,

дающее человеку возможность удовлетворять свои насущные потребности, выступающее необходимым условием его всестороннего развития». 5. Деятельность, дающая человеку определенный социальный статус. 6. Отношение к своей профессии, как «главной психологической характеристике».

Таблица 2. Составляющие («основные значения») «профессии» и «трудового поста» по Е.А. Климову

Профессия	Трудовой пост
«1. Область приложения сил человека... 2. Общность людей, занятых определенного рода трудовыми функциями... 3. Подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация)... 4. Деятельность, работа профессионала процесс реализации трудовых... профессионально выполняемых функций» (Климов, 1988, с. 107-108)	«...1) социально заданные цели и представления о результате труда; 2) заданный предмет (исходные материалы объекты, процессы -предметные, информационные, социальные, биологические); 3) система средств труда; 4) система профессиональных служебных обязанностей (заданных трудовых функций); 5) система прав работника; 6) производственная среда (предметные и социальные условия труда)» (Климов, 1988, с. 41).
«1. Область приложения сил человека как субъекта труда. 2. Общность людей. 3. Деятельность и область проявления личности. 4. Исторически развивающаяся система. 5. Реальность, творчески формируемая субъектом» (Климов, 2004, с. 90-124).	«... цели труда... ..предмет, исходный материал... система средств, орудий труда. ...система заданных и внутренне принятых работником его обязанностей (трудовых функций) ...система прав работника... ..производственная среда (предметные, информационные, организационные, пространственно-временные условия, «режимы»; «...множество мыслимых возможностей и ограничений субъекта деятельности.» (Климов, 2004, с. 64-65).

Э.Ф. Зеер (2003) в работе «психология профессий» [5] выделяет дополнительные «отличительные признаки» профессии: профессиональная компетентность, профессиональная автономия, групповые нормы и ценности, самоконтроль. К приведенным выше характеристикам В.А. Толочек добавляет такие, как: структурирования человеком времени своей жизнедеятельности - организацию и периодизацию социальной и биологической активности человека в микро- и мезофазах (суток, недель, месяцев) посредством внешних условий; структурирования жизненного пути - организацию и периодизацию социальной и биологической активности человека в макрофазах (периоды жизни, профессиональная карьера, жизнь в целом) посредством внешних условий; самосозидания человека как личности (привлечение им внешних условий для

процессов зарождения, становления и смены личностных образований). (В.А. Толочек, 2018, 2019) [18, 19].

Отдельный интерес представляет феномен «трудовой пост» (трактуемый как «рабочее место»). Е.А.Климов (2004) [6] описывал посредством таких характеристик:

социально заданные цели и представления о результатах труда, заданный предмет, средства труда, служебные обязанности, права, производственная среда; позже к ним (несколько в иной формулировке) были добавлены «...множество мыслимых возможностей и ограничений субъекта деятельности» (Е.А. Климов, 2004) [6, С. 66].

Как показал В.А. Толочек (2019) [19] отечественными учеными не проводился структурный иерархически дифференцированный анализ составляющих профессии; соответст-

венно, нет и определенности в выделении атрибутивных свойств феномена и структуры его составляющих. В эргономических исследованиях никем не ставились задачи детальной проработки темы исторически поэтапной эволюции феномена от его самых общих характеристик до его проявления в конкретном физическом и социальном пространстве.

В эргономических исследованиях наиболее оптимальным считается путь познания сущности феномена посредством выявления его атрибутов, т.е. наиболее существенных признаков, при отсутствии которых он утрачивает свою качественную определенность, свои существенные свойства, целостность, системные свойства, следующие из целостности. Целость феномена определяется «областью перекрытия» его атрибутов. На первом этапе познания фрагментов действительности должны строиться именно идеальные теоретические, затем идеальные эмпирические объекты науки (по В.С. Стёпину, 2000) [17] т.е., первоначально следует проводить поиск тех отличительных признаков, которые в большей или меньшей степени будут присущи рассматриваемым на третьем этапе реальным объектам действительности, понимаемым как реальные эмпирические объекты.

Возможен и другой путь - описание конкретных профессий, специализаций, рабочих мест, ориентируясь на непосредственно наблюдаемые признаки или рефлекслируемые исследователем. Однако такой способ изучения реальности порождает множество мнений, особых позиций, ведет к накоплению множества разных понятий, определений, интерпретаций [18, 19]. Более продуктивным путем познания является путь «от абстрактного к конкретному», которому в эргономике часто предшествует этап «от конкретного к абстрактному». При ограничениях разных научных подходов, наиболее надежной видится опора на теоретические конструкты. При этом не обязательно, чтобы каждый конкретный социальный объект - конкретная профессия, специализация, рабочее место, - непременно четко, строго и однозначно выделялся среди других аналогов, посредством теоретически выделенных атрибутов (С.А. Дружилов, 2018) [4].

В.А. Толочек предложил дифференцированное описание трех «единиц»: «профессия» - «специальность» - «рабочее место», полагая, что они есть отражение реальных частей реального целого. В известных описаниях фактически пропущен важный «срез» эволюции профессии - ее специфичные проявления с их

характеристиками, которые можно выделить как «специальность». В разработанном В.А. Толочком подходе феномен «профессия» как целое, как ИТО, определяется посредством двенадцати составляющих, каждое из которых выступает как ИЭО (область приложения сил человека; общественно-полезная деятельность; общность людей; деятельность, определяющая социальный статус человека; система социального вознаграждения; реальность, формируемая субъектом; система профессиональной подготовки; профессиональная картина мира; профессиональная этика; система структурирования жизнедеятельности; система структурирования жизненного пути; система самосозидания); «специальность» как ИЭО описывается посредством восьми составляющих, также выступающих как ИЭО (заданный предмет; заданные цели; представления о результате; типовые средства деятельности; режимы труда и отдыха; биомеханические и физиологические особенности; система аттестации; система профессиональной реабилитации); РЭО «рабочее место» - шести РЭО (производственная среда; задачи; конкретные средства деятельности; подготовленность; деятельность как процесс решения актуальных задач; продукты) (В.А. Толочек, 2018) таблица 3.

Выделенные на первом уровне анализа характеристики феномена «профессия» на втором уровне специфицируются, на третьем - используются для понимания сущностных свойств иерархически наименьшей «единицы» - «рабочего места», того «реального эмпирического объекта» (РЭО), того реального места трудовой деятельности реального субъекта (в совокупности его конкретных трудовых функции и отношений с другими субъектами), которые интересуют профессионалов и эргономистов и которые нужно выявлять, анализировать, детализировать. Такие отношения в системе «субъект - деятельность» исторически изменчивы, функционально динамичны, могут преобразовываться в разных рабочих группах и организациях (В.А. Толочек, 2018) [18].

В работах по психологии труда, инженерной психологии, эргономике показано, что «рабочее место» (РЭО) - это не только лишь часть рабочего физического пространства как рабочая зона (Э.Ф. Зеер, 2003) [5], (Е.А. Климов, 2004) [6], (Н.Н. Нечаев, 2006) [8], (Н.С. Пряжников, 2016) [11].

Рабочее место - это та часть пространства в системе «человек-машина-производственная

среда», в которой реализуются – интегрируются и дифференцируются - реальные трудовые действия и процессы совместной деятельности людей как их непосредственные взаимодействия, их актуальные перераспределения трудовых функций, акты их помощи и поддержки. Так, например, можно четко выделять предмет и средства труда, заданные цели и представления о результатах труда водителя, оператора связи, токаря, можно четко выделять взаимодействия отдельных работников в границах рабочих групп, но в отношении труда ученого, творческого работника (композитора, дирижера, режиссера и др.) как

выявление предмета, средств, целей, представлений о результатах труда, так и действительных отношений между коллегами требует серьезного анализа -анализа с учетом условий широкого исторического и социально-психологического контекста, с учетом профессиональных статусов, индивидуальных особенностей и предпочтений людей, их приверженности той или иной традиции и групповым нормам (Н.Н. Нечаев, 2006) [8], (N.N. Nechaev, 2015) [24], (Д.В. Якименко, В.В. Спасенников, 2011) [21], (D.S. Ones, R.B. Kaiser, T. Chamorro-Premuzic, C. Svensson, 2017) [25] и др.

Таблица 3. Составляющие «профессии», «специальности» и «рабочего места»

Профессия	Специальность	Рабочее место
<ol style="list-style-type: none"> 1. Область приложения сил человека. 2. Общественно-полезная деятельность. 3. Общность людей. 4. Деятельность, определяющая социальный статус человека. 5. Система социального вознаграждения за результаты деятельности человека. 6. Реальность, формируемая субъектом (сфера социальной активности человека). 7. Система профессиональной подготовки (обучения, расширения профессионального опыта, развития компетентности). 8. Профессиональная картина мира. 9. Профессиональная этика. 10. Система структурирования жизнедеятельности человека. 11. Система структурирования жизненного пути человека (карьеры). 12. Система самосозидания (физического, психического, духовного развития). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Заданный предмет. 2. Заданные цели деятельности. 3. Представления о результате деятельности. 4. Типовые средства деятельности. 5. Режимы труда и отдыха (в процессе деятельности). 6. Биомеханические и физиологические особенности (выполнения профессиональных действий и деятельности в целом). 7. Система аттестации. 8. Система профессиональной реабилитации. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Производственная среда (совокупность физических, социальных, социально-психологических, психологических условий, влияющих на выполнение деятельности). 2. Задачи деятельности. 3. Конкретные средства деятельности (технологии, инструменты, способы действий). 4. Подготовленность (знания, умения, навыки, квалификация) 5. Деятельности профессионала как процесс решения актуальных задач. 6. Продукты деятельности.

В военной эргономике сделано достаточно полное описание трудовых функций военных: дешифровщиков, планшетистов в рамках «должности» и «специальности», однако невозможно спрогнозировать все возможные варианты перераспределения функций и ролей

в конкретных экстремально-деятельностных условиях и реальной боевой обстановке[3]. Маловероятно предсказать все возможные варианты изменений и перераспределения трудовых функций, социальных ролей в деятельности представителей творческих профессий,

членов проектных групп, креативных и управленческих команд, лиц, задействованных на виртуальных рабочих местах и т.п. Невозможно также спрогнозировать технические открытия и изобретения выдающихся профессионалов, формирующих свои профессии, преобразующих исторически сложившиеся, создающих новые. Следует согласиться с Н.Н. Нечаевым, что проблема нетождества профессии и специальности проявляется уже в системе профессионального высшего образования, в процессе формирования «профессионального сознания» [8], или «профессиональной картины мира» (В.С. Стёпин, 2000) [17].

В феномене «профессия» необходимо различать как взаимосвязи, так и проявления разных составляющих и их свойств (таблица 3), различаем эволюцию трех иерархически разных «единиц»: «профессия» – «специализация» - «рабочее место». Профессия как целое, раскрывается посредством обобщенных характеристик (выступающих в статусе ИЭО); специальность (ИЭО) также описывается посредством обобщенных характеристик (ИЭО); рабочее место (РЭО) - посредством конкретных характеристик (РЭО). Применительно к «профессии» В.А. Толочек выделяет три уровня отношений этих объектов как: всеобщее – особенное – единичное. В данном подходе специальности рассматриваются как необходимые части функционально целого – профессии, как специфические формы ее актуального существования.

Второй важный вопрос, который следует рассмотреть отношения «социальные объекты - среда». Эргономический анализ эволюции феномена «профессия» с учетом возможностей современной методологии психологии труда, инженерной психологии и эргономики, позволяет рекомендовать следующую концепцию. Феномен «профессия», наряду с феноменами «субъекты» и «субпрофессиональная сфера», В.А. Толочек предлагает рассматривать как системы, включенные в систему более высокого уровня - мета-систему «социальная среда» (или условия социальной макросреды). В границах и в масштабе «профессии» как системы следует различать образование более частного уровня - подсистемы «специальности», в масштабе которых можно выделять их компоненты с исторически актуальными свойствами - конкретные «рабочие места», характеризующиеся частными, конкретными свойствами, составляющими их отношениями, структурой.

Важную роль в эволюции феномена «про-

фессия» играют и «субъекты» - люди, так или иначе исполняющие соответствующие трудовые функции, их согласующие с изменчивыми целями и результатами труда, его предметом и средствами динамичной организацией среды и пр. (В.А. Толочек, 2019) [19].

В составе системы «субъекты» различают три исторические группы: а) «субъекты», которые ранее участвовали в становлении, функционировании и развитии «профессии»; в) «субъекты», которые актуально в настоящее время участвуют в функционировании и развитии «профессии»; с) «субъекты», которые в ближайшее и будущее время будут включены в функционировании и развитии «профессии». Социальный статус профессии в разное историческое время не одинаков, изменяются социальный состав, уровень общего и профессионального образования, баланс спроса и предложения и др. [13]

Люди как «субъекты» реально социально функционируют, изменяются как индивиды, личности и индивидуальности, не только в среде «профессия», не только лишь ее условиями и средствами, не только в процессе выполнения своих трудовых функций. Реально человек проявляет себя, проявляется свою жизненную активность как индивид, личность, индивидуальность в разных сферах жизнедеятельности, в процессах реализации своих потребностей. Можно выдвинуть гипотезу, что каждая «профессия», с одной стороны, не может не влиять на некоторые непрофессиональные жизненные проявления людей (их ценности, образ жизни, нормы поведения), с другой стороны – не может не испытывать на себе их постоянное влияние в течение многих лет [19].

Для понимая сути феномена «профессия» необходимо принять как исходные положения следующие: динамичность и изменчивость в становлении, развитии и функционировании составляющих, и структур, свойств и отношений «профессии», ее причинно-следственные отношения с социальными феноменами разных уровней и природы, среди которых наиболее значима роль людей как субъектов, особенности их жизни в свободное от работы время. Эти сложные отношения условно можно представить как отношения трех систем – профессия, субъекты, субпрофессиональная среда – в границах мета-системы – социальная среда (В.А. Толочек, 2019) [19].

На основании предложенного В.А. Толочком структурного иерархического дифференциального анализа можно считать, что к фе-

номену «профессия» следует относить такие объекты, которым в стадии зрелого развития профессия также характеризуется и выраженной внутренней дифференциацией как показано в работах [18, 19]. Можно полагать, что о социальном объекте как о «профессии» можно говорить при следующих условиях: выделения 2 - 3 специализаций; систематических актов деловых и межличностных взаимодействий между профессионалами (субъектами совместной деятельности), занимающих 2 - 3 разных иерархических позиций; истории развития, в которой участвуют 2 - 3 поколения профессионалов (субъектов); сохраняются имена и память о профессионалах, жизнь, карьера, результаты труда которых представляются как образцы для подражания; системы профессионального роста и продвижения, включающей не менее 2 - 3 ступеней; дифференцированной системе обучения, включающей не менее 2 - 3 ступеней; системе обучения, в которой участвуют представители не менее 2 - 3 разных профессий (включая базовую); не менее 2 - 3 исторически сложившихся уровней (вариантов) вознаграждения за труд; не менее 2 - 3 характеристик, выступающих основаниями для профессиональной идентификации.

Можно говорить о наличии в профессии отдельных специальностей, если между ними имеют место различия в: предмете, целях, типовых средствах представления о результатах деятельности; в режимах труда и отдыха; в биомеханических и физиологических особенностях выполнения профессиональных действий и деятельности (типичных поз, движений, ритма работы и пр.); в дифференцированной системе аттестации, включающей не менее 2 - 3 уровней профессионализма; в системе профессиональной реабилитации. Рабочие места, соответственно, могут описываться посредством характеристик особенностей производственной среды; конкретных задач; конкретных средств деятельности, ее продуктов деятельности; процессуальных особенностей решения задач; дифференцированной системы оценки актуальных результатов деятельности субъекта, включающей не менее 2 - 3 уровней.

Анализируемая триада профессия – специальность – рабочее место в нашей стране в большинстве нормативных правовых документов сфер труда и профессионального образования лучше всего раскрывается и применяется к такой категории работников как рабочие (И.А. Волошина, П.Н. Нечаев, 2015) [2]. В работе

этих авторов показано, что нет единого подхода к понятию профессии и в международных материалах. Так, Международная организация труда (МОТ) употребляет его в различных аспектах. Вразного рода конвенциях этой организации речь идет о категориях профессий, о роде профессий; это понятие используется как по отношению к рабочим, так и к специалистам, другим категориям работников. В частности, применительно к сельскому хозяйству термин «профессия» употребляется применительно к различным категориям работников (неквалифицированным, полуквалифицированным и квалифицированным рабочим, руководителям, земледельцам и домашним хозяйкам). В то же время согласно Международной стандартной классификации профессий (МСКП), профессию составляет комплекс работ, главные задачи и обязанности которых характеризуются высокой степенью схожести (О.М.Брок, М.Сакс, 2016) [22].

В 2015 г. вышел в свет справочник востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий [16]. Этот документ должен позволить органам государственной власти, объединениям работодателей, и другим заинтересованным организациям совершенствовать стратегии кадрового прогнозирования, обеспечивать непрерывность и сбалансированность процесса подготовки кадров для различных секторов экономики, областей и видов профессиональной деятельности. Справочник способствует определению приоритетов в разработке и актуализации профессиональных стандартов, федеральных государственных образовательных стандартов и образовательных программ, а также решению задач сопровождения профессионального самоопределения, планирования профессионального личностного развития, построения карьерных траекторий обучающихся, молодежи, граждан ищущих или меняющих профессию [2].

В проекте Концепции формирования базы (справочника) востребованных и перспективных профессий, разработанной Национальным агентством развития квалификаций (НАРК), являющейся дальнейшим развитием этого документа, приведены следующие критерии отбора профессий: (официальный сайт НАРК.URL: <http://nark-rspp.ru>).

Такое деление в определенной мере носит условный характер, и новые, перспективные и востребованные профессии могут различаться в рамках структурного иерархического дифференцированного анализа феномена.

Таблица 4. Критерии востребованности и перспективности профессий

Критерии отнесения к востребованным профессиям	Критерии отнесения к перспективным профессиям
Массовый характер профессии	Принадлежность к новому для России сектору экономики
Ключевое значение профессии для сектора экономики;	Принадлежность к сектору экономики, активно развивающемуся в мире;
Прогнозируемый рост потребности в кадрах в среднесрочной перспективе (не менее 5 лет)	Планируемое внедрение адаптированных, реализуемых или планируемых к внедрению в краткосрочной перспективе (менее пяти лет) новых технологий (бизнес-процессов).

Заключение

Анализ публикаций ведущих отечественных и зарубежных психологов, профессиеведов и эргономистов, представленных в данном обзоре позволяет сделать следующие выводы:

1. Профессии – это исторически возникшие формы деятельности, для выполнения которых человек должен обладать определёнными знаниями и навыками, иметь специальные способности, развитые профессионально важные качества и необходимые компетенции.

2. Разделение труда в широком понимании является существенным признаком, определяющим содержание понятия профессии, в узком смысле – экономическим обоснованием деления понятия для раскрытия его объема.

В нормативных правовых актах Российской Федерации понятие профессии относится, как правило, к категории рабочих. С позиции эргономики допускается, исходя из поставленной цели, использование одного и того же по-

нятия относительно различных объектов – в данном случае понятия профессии для различных уровней профессионального образования, профессионального обучения и обозначения сопряженных терминов в сфере труда.

4. В рамках структурного иерархического дифференцированного анализа феномена «профессия» следует различать три уровня существования и обозначения современных терминов в сфере труда: профессия – специальность – рабочее место. Следуя метасистемогенетическому подходу, в феномене «профессия» можно различать три системы: профессия – субъекты – субпрофессиональная сфера. Эргономический анализ феномена «профессия» позволяет выраженную эволюцию научных представлений о содержании, свойствах и соотношениях объектов, проявляющихся как в формулировании профессиеведами и эргономистами проблем, целей и задач исследований, так и в понимании ими детерминант эволюции изучаемых объектов.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Азарнова Т.В. Разработка информационной аналитической системы формирования матрицы SWOT-анализа и получения интегральной, ориентированной на рынок труда оценки качества образовательных услуг с позиции основных групп потребителей // Экономика и менеджмент систем управления. – 2018. - №4.1. – С.175-181.

2. Волошина И.А., Новиков П.Н. Квалификация и её уровни – важные элементы сопряжения сферы труда и профессионального образования // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2015. - №48. – С.53-64.

3. Гражданам России о подготовке к военной службе в ВВС и ПВО / Под общей редакцией Л.Н. Гришиной, В.А. Данченко, А.Н. Сударика. – Тверь: ЧуДо, 2001. – 192 с.

4. Дружилов С.А. Профессия, профессиональная деятельность, субъект в системе «человек – профессия – общество» // Институт психологии Российской академии наук. Орга-

REFERENCES

1. Azarnova T. V. Development of information analytical system of SWOT-analysis matrix formation and obtaining an integrated, labor market-oriented assessment of the quality of educational services from the position of the main groups of consumers // Economics and management of management systems. – 2018. - №4.1. – P. 175-181.

2. Voloshina I. A., Novikov P. N. Qualifications and their levels are important elements of the interface between the sphere of labor and vocational education // National interests: priorities and security. – 2015. - №48. – P. 53-64.

3. The citizens of Russia about the preparation for military service in the air force and air defense / Under the General editorship of L. N. Grishina, V. A. Danchenko, A. N. Sudarick. – Tver: Miracle, 2001. – 192 p.

4. Druzhilov S. A. Profession, professional activity, subject in the system "man – profession – society" // Institute of psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational

низационная психология и психология труда. – 2018. – Т.3. - №3. – С.39-66.

5. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

6. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: изд-во Московского университета, 2004. – 350 с.

7. Кротенко Т.Н. Стратегическое планирование деятельности коммерческого вуза // Вісник Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна. – 2004. - №634. – С. 56-64.

8. Леньков С.Л., Рубцова Н.Е. Профессиональное развитие: на перепутьях эпох, культур и парадигм // Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлёв, А.Н. Занковский. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2015. – С. 64-73.

9. Нечаев Н.Н. Профессия и профессионализм: к задачам психологии профессионального творчества // Вестник Московского университета. Серия 14: Психология. – 2016. - №4. – С.3-15.

10. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Теоретическая психология. Учебное пособие. – М.: Издательский центр «Академия». – 2003. – 496 с.

11. Пряжников Н.С. Профориентология. Учебник и практикум для академического бакалавриата. – М.: Юрайт, 2019. – 405 с.

12. Пряжников Н.С. Проблема переосмысления понятия «профессия» в меняющихся социокультурных реалиях // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т.3. - №1. – С. 4-22.

13. Спасенников В.В. Экономическая психология. Учебное пособие. – М.: Perse, 2003. – 448 с.

14. Спасенников В.В. Региональная образовательная система и местные рынки труда: поиск баланса спроса и предложения квалифицированных кадров // Социология образования. – 2008. - №10. – С. 29-46.

15. Спасенников В.В. Концептуальный подход к процессу обоснования структуры института экономической психологии и эргономики в техническом вузе // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. – 2013. - №3(66). – С. 167-171.

16. Справочник востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования: утверждён приказом Минтруда России от 02.11.2015 г. №832 (в редакции от 10.02. 2016 г. №46).

17. Стёпин В.С. Теоретическое знание: структура, историческая эволюция. – М.: Прогресс-Традиция, 2000.

18. Толочек В.А. Феномен «профессия»: составляющие и структуры // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. – 2018. – Т.3. - №2. – С.54-79.

19. Толочек В.А. Феномен «профессия»: опыт рефлексии и перспективы исследования (по публикациям в журнале «Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда» в 2018) // Институт психологии Российской академии наук. Организационная

psychology and psychology of work. – 2018. – Vol.3. - №3. – P. 39-66.

5. Zeer E. F. Psychology of professions. – Ekaterinburg: Business book, 2003. – 336 p.

6. Klimov E. A. Introduction to the psychology of work. – Moscow: publishing house of Moscow University, 2004. – 350 p.

7. Krotenko T. N. Strategic planning of commercial activities of the University // Bulletin of Khar'kov national University named by V. N. Karana. – 2004. - №634. – P. 56-64.

8. Lenkov S. L., Rubtsova N. E. Professional development: at the crossroads of epochs, cultures and paradigms // Modern trends in the development of psychology of work and organizational psychology / Resp. ed. L. G. Dikaya, A. L. Zhuravlev, A. N. Zankowski. – Moscow: Publishing House "Institute of psychology RAS", 2015. – P. 64-73.

9. Nechaev N. N. Profession and professionalism: to the problems of psychology of professional creativity. Bulletin of Moscow University. Series 14: Psychology. – 2016. - №4. – P. 3-15.

10. Petrovsky A. V., Yaroshevsky M. G. Theoretical psychology. Textbook. – M.: Publishing center "Academy". – 2003. – 496 p.

11. Pryazhnikov N. S. Vocational guidance. The tutorial and workshop for academic bachelor degree. – Moscow: Yurait, 2019. – 405 p.

12. Pryazhnikov N. S. The problem of rethinking the concept of "profession" in the changing socio-cultural realities // Institute of psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work. – 2018. – Vol.3. - №1. – P. 4-22.

13. Spasennikov V. V. Economic psychology. Textbook. – Moscow: PerSe, 2003. – 448 p.

14. Spasennikov V. V. Regional education system and local labour markets: the search for a balance of supply and demand of qualified staff // Sociology of education. – 2008. - №10. – P. 29-46.

15. Spasennikov V. V. Conceptual approach to the process of the structure's substantiation of the Institute of economic psychology and ergonomics at the technical University // Human factors: problems of psychology and ergonomics. – 2013. - №3(66). – P. 167-171.

16. Directory of new and promising professions in demand in the labor market, including those requiring secondary vocational education: approved by order of the Ministry of labor of Russia from 02.11.2015, №832 (as amended from 10.02. 2016 №46).

17. Stepin V. S. Theoretical knowledge: structure, historical evolution. – M.: Progress-Tradition, 2000.

18. Tolochek V. A. Phenomenon "profession": components and structures // Institute of psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work. – 2018. – Vol.3. - №2. – P. 54-79.

19. Tolochek V. A. Phenomenon "profession": experience of reflection and prospects of research (according to publications in the journal "Institute of psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work" in 2018) // Institute of psychology of the Rus-

психология и психология труда. – 2019. – Т.4. - №1. – С.4-27.

20. Энциклопедия содействия трудоустройству. От абитуриента до специалиста. Построение успешной карьеры (справочник). Часть 3. Карьера. Гл. ред. Е.П. Ильясов. – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2014. – 735 с.

21. Якименко Д.В., Спасенников В.В. Маркетинговая модель конкурентоспособности образовательных услуг // Психология и педагогика на современном этапе. – 2011. - №5. – С.239-243.

22. Brock D.M., Saks M. Professions and Organizations: A European Perspective // European Management Journal. – 2016. – Vol.34. – Iss.1. – P. 1-6.

23. Franzel J.M. Are We There Yet? Protecting Investors by Securing a Strong Auditing Profession into the Future // Research in Accounting Regulation. – Vol.28. – Iss.1. – P.42-54.

24. Nechaev N.N. Psychological mechanism for the development of activity: The cross-cultural context // Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2015. – Vol. 200. – P.33-39.

25. Ones D.S., Kaiser R.B., Chamorro-Premuzic T., Svensson C. Has Industrial – Organizational Psychology Lost Its Way // The Industrial-Organizational Psychologist. – 2017. – V.54 (4). – P.67-74.

26. Stewart R.M. Perspectives on the Profession // The American Journal of Surgery. – Vol.210. – Iss.6. – P.965-971.

sian Academy of Sciences. Organizational psychology and psychology of work. – 2019. – Vol. 4. - №1. – P. 4-27.

20. Encyclopedia of employment promotion. From entrant to specialist. Building a successful career (Handbook). Part 3. Career. GL. edited by E. P. Ilyasov. – M.: Mgttek. N. Eh. Bauman, 2014. – 735 p.

21. Yakimenko D. V., Spasennikov V. V. Competitiveness' marketing model of educational services // Psychology and pedagogy at the present stage. – 2011. - №5. – P. 239-243.

22. Brock D.M., Saks M. Professions and Organizations: A European Perspective // European Management Journal. – 2016. – Vol.34. – Iss.1. – P. 1-6.

23. Franzel J.M. Are We There Yet? Protecting Investors by Securing a Strong Auditing Profession into the Future // Research in Accounting Regulation. – Vol.28. – Iss.1. – P.42-54.

24. Nechaev N.N. Psychological mechanism for the development of activity: The cross-cultural context // Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2015. – Vol. 200. – P.33-39.

25. Ones D.S., Kaiser R.B., Chamorro-Premuzic T., Svensson C. Has Industrial – Organizational Psychology Lost Its Way // The Industrial-Organizational Psychologist. – 2017. – V.54 (4). – P.67-74.

26. Stewart R.M. Perspectives on the Profession // The American Journal of Surgery. – Vol.210. – Iss.6. – P.965-971.

Ссылка для цитирования:

Кротенко Т.Н. Соотношение понятий профессия, специальность, рабочее место с позиций профориентологии и эргономики / Т.Н. Кротенко / Эргодизайн. – №4. – С. 162–172.

DOI:10.30987/2619-1512-2019-2019-4-162-172.

Сведения об авторах:

Кротенко Татьяна Николаевна
ГБПОУ Республики Крым
«Феодосийский политехнический техникум»,
преподаватель
E-mail: krotenko_tn@mail.ru
ORCID

Abstracts:

T.N. Krotenko
COLLEDGE of the Republic of Crimea
"Feodosia Polytechnic College",
lecturer
E-mail: krotenko_tn@mail.ru
ORCID

Статья поступила в редколлегию 02.09.2019 г.

Рецензент:

д.т.н., профессор
Брянского государственного
технического университета
Авенченков В.И.

Принята к публикации 16.09.2019 г.