

## ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ВІТЧИЗНЯНОЇ СИСТЕМИ ПРОФЕСІОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

**Abstract.** In the article some approaches to the description of problems of Professiologie researches nowadays are being examined. Some of their components such as profession, professional, labour, qualification, demand, suggestion, training of personnel, etc. are analyzed. The accent is made on the possibility of creation of some Professiologie approaches to the study of adaptation processes at the market of labour.

Поєднуючи в собі особу, процес і одиницю соціуму, людина – це творець себе та соціуму в цілому, але не як біологічна маса, а, передусім, як трудова, творча одиниця економіки. Виділяючи таку одиницю, звертаємо увагу на її трудові якості (компетенції), які, у свою чергу, об'єднуючись, становлять вид трудової діяльності, професіоналізм і творчі досягнення. Укראй складно ідентифікувати людину як професійну складову ринку праці та економіки, ще важче вивчати її як творця в певній сфері діяльності, але, на наш погляд, це можливо за допомогою професіологічних підходів.

На сьогоднішній день вітчизняній системі професіологічних досліджень як окремому науковому напрямку, на нашу думку, практично не приділяється увага. Її розвиток у наш час фактично залежить від окремо взятої науки, яка використовує у тій чи іншій мірі окремі складові методологічних підходів до її вивчення, саме тому для уникнення проблемних питань щодо визначення професіології як науки, її завдань, цілей, предмета та об'єкта слід розставити всі крапки над «і». «Така наука існувала в 30-і рр. радянського періоду розвитку нашої країни, коли розпочинала свій розвиток система професійно-технічної освіти і країні була потрібна значна кількість кваліфікованих робітників для розвитку галузей народного господарства. Вона отримала назву «професіологія» і претендувала на статус комплексної науки, яка розглядала проблеми людини і професії, суспільства та освіти... Об'єктом професіології виступає професійна людина, а предметом – професія (або кваліфікація) як соціальний феномен. Головним її завданням є побудова системи наукової підтримки професійної кар'єри людини в суспільстві. В основі професіології міститься гомоцентрична концепція, згідно з якою людина сама визначає та реалізує сенс і спосіб свого життя завдяки професійній діяльності» [1]. Отже професіологія, у загальному розумінні, – це наука, яка вивчає професії (кваліфікації) різними методами психології, соціології, економіки праці, фізіології, медицини, освіти, педагогіки, юриспруденції тощо, аналізує взаємодію професійної людини з трудовим колек-

тивом і навпаки з метою покращення професійної підготовки, оздоровлення умов і режимів праці, трудової діяльності тощо. Виходячи з цього, можна констатувати багатогранність її наукового пізнання, завдяки якому, серед іншого, можливим стане вирішення проблемних питань функціонування ринку праці та адаптаційних процесів людини як працівника на ньому, створення ефективних механізмів управління персоналом тощо.

Якщо ставити людину як працівника в центрі уваги професіології, виникають такі питання: якщо людина формується під впливом професійного становлення, то яке саме це професійне становлення, як воно функціонує, які його критерії? Ми не будемо в цій статті загострювати увагу читача на проблемах тільки освіти. Хоча про освіту в її теперішньому стані та особливо про її вплив на людину, яка здобуває певну професію, можна говорити дуже багато, але, на нашу думку, слід констатувати те, що освітні реформи, або, як Г. Парсонс називає їх, «революції у сфері освіти» [2, с. 131], сильно впливають на суспільну структуру зайнятості, особливо в напрямі загального підвищення адаптаційних спроможностей суспільства. А коли освіта як центральна гілка створення цілісної державної політики у сфері надання педагогічних і освітніх послуг неефективно проводить власні реформи (розробка та прийняття освітніх стандартів, освітньо-кваліфікаційних переліків, зокрема за рівнями молодшого спеціаліста, бакалавра, кваліфікованого робітника, в яких дуже багато технічних помилок та інших недоліків), то це справляє негативний вплив на ринок праці, звужує або гальмує адаптаційні процеси людини під час становлення її як працівника. Негативні чинники, що заважають розвитку «професійної людини», у майбутньому не сприятимуть фінансовій стабільності. Тому від правильного обрання майбутньої професії залежатиме, які плоди людина збиратиме на полі труда, як забезпечуватиме свій матеріальний достаток. Чому саме фінансова стабільність є продуктом правильного обрання людиною професії? Тому що обираючи правильно професію, людина створює себе як кваліфікованого працівника, і фінансова стабільність буде залежати саме від його здібностей.

Вивчаючи сферу праці, окремі професійні угруповання, класи, підкласи професій, змістовну частину окремо взятої професії, людські схильності та можливості до певних робіт крізь призму професіології, можна, на нашу думку, спрогнозувати майбутній розвиток «професійної людини», колективу та ринку праці в цілому.

Отже актуальність тематики цієї статті говорить сама за себе: професіологія має дбати про професійне становлення людини та розвиток цілісної програми оновлення та покращення інтелектуальної та робочої сили. На державному рівні механізмом професіології поряд із професійною орієнтацією, системою освіти має стати професійно-класифікаційна сфера економіки праці.

Висвітлення цієї проблематики науковцями у наш час доволі незначне. Окремо можна виділити таких науковців, як Р. Абрамова, М. Сакс, Дж. Олсон, Е. Балакірева, С. Мельник, О. Симончук тощо. Але безсумнівно, на нашу думку, першість у дослідженні проблем професіоналізму, професійних надбань людиною належить ученим-класикам Т. Парсонсу, М. Веберу, Е. Дюркгейму, Г. Форду, А. Маслоу тощо.

Так, наприклад, ще М. Вебер у своїх працях наголошував на тому, що професіонали мають зосереджувати в собі риси сучасної людини. На нашу думку, сучасна людина як професіонал це, перш за все, поєднання досвіду роботи, мобільності фаху та компетенцій. Тільки таке поєднання створює професійну людину. М. Вебер розглядав «професійну діяльність» як творчу та відкидав принципове розділення професій на «творчі» та «прикладні» (ті, що не мають творчого характеру) [3, с. 40–41]. Таким чином «професійна людина» є творчою особистістю, такий собі homo generabilis, чи то працівник керівного складу, науковець-дослідник, електромеханік, офіціант, чи перукар. І не слід, на наш погляд, вважати, що здобуття диплома кандидата наук є більш складною процедурою, ніж підвищення кваліфікації до шостого або восьмого розряду кваліфікованого робітника. Тому що роботу будь-якої складності ефективно може виконати тільки працівник, який має до цього «творче» тяжіння, талант, досвід і відповідну освіту, а чи зможе кандидат філософських наук провести «акустичні випробування всіх видів джерел шуму та вібрації, включаючи імпульсні...» [4, с. 237], як це робить «оператор акустичних випробувань», – питання риторичне. Не може, бо й не повинен робити цього. Кожен виконує свою власну роботу за своїм уподобанням, і з часом стає професіоналом своєї справи. «Ми впевнено знаємо, що велика кількість «вищих професій» не ставить до суб'єкта ніяких вищих вимог, аніж відповідні «нижчі професії»; що робітники в копальнях і на фабриках повинні володіти спритністю, здатністю терпіти нестачі, що підіймають суб'єктивну цінність власної праці вище за працю багатьох чиновників і навіть науковців; що праця акробата або жонглера вимагає стільки ж терпіння, спритності і таланту, як праця якогось віртуоза-піаніста, котрий виявляє свій талант без душевної прихильності» [5, с. 474].

Веберівська «професійна людина» – це все-таки капіталістична людина, людина, яка прагне до досягнення свого «Я», покладається тільки на себе, проявляє власну ініціативу, реалізує (планує) свої потреби тощо. Ці дії досягаються завдяки раціоналізації, тобто «професійна людина» повинна чітко визначитися, до чого вона прагне та за допомогою яких засобів. А «раціональність» сприймається нею як «правильний» спосіб дій [6]. Людина та її професія як ціле, відбиваються в особистості під час досягнення професійної майстерності, постійного удосконалення професійних знань, умінь, навичок, її адаптації до потреб, що постійно змінюються, універсальності, ідентифікації себе з професійними цілями та завданнями, інтеграції до професійної групи та формуванні професійної харизми, пишання своєю роботою та професійною гідністю [7, с. 279].

Щодо праць Т. Парсонса, то слід наголосити, що (у т. ч. й завдяки працям М. Вебера) його дослідження професіоналізму стали значним вкладом у соціологічні та економічні науки. Парсонсівська «професійна людина» – це, так би мовити, приватний лікар або юрист середньовічної гільдії. Вона отримала освіту у вищому закладі та увійшла до кола професійного суспільства.

Такі переконання часто ставали предметом критики. На нашу думку, вони породжують «кругову поруку» працівників не на користь клієнтам, підвищують та

зміцнюють елітарність, становлення крайнього кренденціалізму, утверджують ідеологічне кліше – «бути рабом суспільного блага». Тобто, спираючись на універсальний принцип, «професійна людина» вдало інтегрується в систему сучасного капіталізму.

З усього цього виникає питання: яке місце займає в сучасній професіології українська «професійна людина»?

Тому метою статті ми обрали процес визначення сучасного підходу до розвитку професіологічних досліджень в українському суспільстві та впливу на професіологію сфер праці та освіти.

Передусім визначимося, що ж таке професія в Україні? За радянських часів професія визначалася як вид трудової діяльності (заняття) людини, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, які вона здобула під час фахової підготовки, досвідом праці.

Сучасне уявлення про професію набагато ширше за визначення радянських часів. Професія – це соціальний інститут, одним із механізмів якого є професійна освіта.

За підходами Національного класифікатора України ДК 003:2005 «Класифікатор професій», – це здатність виконувати подібні роботи, які вимагають від особи певної кваліфікації [8, с. 6].

Тобто кожна професія складається із певної кількості подібних робіт, а, у свою чергу, складність окремо взятої роботи має визначатися кваліфікацією.

В Україні на цей час структурованість професійної сфери диктується сферою праці та класифікації, хоча з цим твердженням (на жаль!) можна й не погодитися: дуже сильне втручання у сферу праці відбувається з боку системи освіти. Це суттєво відбивається на класифікаційній і статистичній сферах країни і в більшості випадків – негативно. Це спотворює «професійний декор», яким виступають назви професій, порушує «професійну будівлю», якою є ринок праці, і головне – виставляє на посміховисько національні професійні стандарти.

Проблема розбіжності поглядів на функціонування сфери праці з боку системи освіти (в особі Міністерства освіти і науки України, навчальних закладів усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів, певних бізнес-структур, які тим чи іншим чином належать до системи освіти, тощо) назривала давно. Це відбулося у зв'язку із «переходом» навчальних закладів до ринкових відносин («ви нам гроші, ми вам дипломи»), і чим потужніша рекламна акція та PR-кампанія освітніх закладів з тих чи інших спеціальностей і напрямів підготовки, тим вищий попит на них серед вступників до навчальних закладів та їх батьків [9, с. 13].

За словами одного із екс-міністрів праці та соціальної політики України, держава готує юристів й економістів більше, ніж увесь Європейський Союз, хоча на ці професії дуже низький попит на ринку праці [10]. Так, за даними Державної служби зайнятості України, у грудні 2008 р. зафіксовано попит (кількість вакансій) на юристів – 101 посада, а на економістів (за спеціалізаціями) – 293 посади. У той же час до Державної служби зайнятості України звернулося 2308 осіб, що шукали

роботу юриста та 10 954 особи, яким потрібна посада економіста [11]. Подібну картину можна простежити і за іншими роками, де таке співвідношення між попитом і пропозицією майже не різниться.

Таким чином, співвідношення попиту та пропозиції є наочним прикладом зневаги з боку освітніх закладів до поліпшення стану системи укомплектування ринку праці потрібними професіями. «Краще готувати тих, кого ми можемо готувати». Чи так лише здається?

Невже фахівці системи освіти вважають, що країна може «запрацювати» сповна, якщо вигадати більше сумнівних спеціальностей та напрямів підготовки й наповнити їх такими ж сумнівними професіями? Чому досі знущуються з назв професій, даючи їм іншомовні назви (нібито українська чи російська мови не спроможні на термінотворення), наприклад «менеджер HoReCa», «HR-менеджер», «клінер», «web-дизайнер», «девелопер», «менеджер ІТ-технологій» тощо? Невже роботодавці, освітяни вважають ці назви професій «привабливими», «співучими», «сприйнятливими» для українців?

І врешті-решт, чому «Общесоюзный классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифные разряды» [12], що налічував майже 6000 професій, які забезпечували економіку всього СРСР, а Класифікатор професій, який на цей час містить 8511 професій та дозволяє роботодавцям від базових назв професій утворювати більш деталізовані, які відповідатимуть структурі їх підприємства, не задовольняє систему освіти в Україні?

Хотілося б додати й те, що якщо чинні професії є застарілими та не відповідають сучасним вимогам, тоді чому сучасна Міжнародна стандартна класифікація занять (ISCO-88) оновлюється раз на 20 років [13]? А у відповідності до неї оновлюють і свої національні класифікатори країни, що використовують ISCO-88, тим паче, що серед цих країн більшість демократично та економічно розвинутих. Усю аргументацію щодо внесення нових «модних» професій (та нібито потрібних) до Класифікатора професій з боку фахівців системи освіти можна, на нашу думку, звести до одного речення: «у зв'язку з потребою підготовки фахівців за новітніми технологіями, інноваційними процесами». А коли ставити питання стосовно конкретизації таких потреб або того, які такі новітні технології та інноваційні процеси вимагають цього на території України, – відповіді дуже туманні й позбавлені змісту.

Взагалі кажучи, «професійну людину», на нашу думку, визначають декілька чинників: перш за все, це розуміння професійних вимог, які застосовуються до кваліфікованого фахівця; по-друге, це відповідність професійної людини соціокультурним і етичним нормам, які прийнято у цивілізованому суспільстві; врешті-решт, це включення професійної людини до системи існуючих суспільних відносин. Ці чинники створюють людину як професіонала своєї роботи. Також вони обумовлюють його певну мобільність на ринку праці. У цьому контексті згадується доповідь М. Вебера «Наука як покликання та професія», а саме те, що окремий індивід може створити щось завершене тільки за умови строгої спеціалізації. Усякий раз, коли будь-які професійні здібності виходять за рамки своєї галузі, як це відбувається в

соціології, виникає покірлива думка, що власник цих здібностей (науковець, фахівець, робітник тощо) може хіба що запропонувати іншому вузькоспеціалізованому фахівцю корисні постановки питання, які не так легко спадуть йому на думку [14, с. 707–735].

Чи ж справді довершена та належна робота в наш час – вузькоспеціалізована робота?

Спираючись на те, що ці погляди М. Вебером було викладено ще в 1918 р. в Німеччині (в інші часи та за інших економічних умов), можна не погодитися з такими міркуваннями ученого в сучасних умовах. Бо вузька спеціалізація не сприяє в наші часи становленню «професійної людини», скоріш, людина стає «технічною», такою, яка «професійно вмирає» тоді, коли швидко зникають старі професії та зароджуються нові.

Дуже цікавим є висновок М. Вебера про ототожнення понять «професія» та «покликання». Він виходив з того, що німецьке слово «Beruf» може бути перекладено і як «професія», і як «покликання». Аналізуючи протестантизм, М. Вебер прийшов до висновку, що ця двозначність терміна не випадкова: вона виростає з розуміння професійної діяльності як божественного покликання і приводить до значних для європейських суспільства та культури наслідків [14, с. 715].

У такому сенсі покликання людини – в її творчому ставленні до того, що вона вміє та робить, але, на наше переконання, творчість людини не може розвиватися суто вузькоспеціалізовано, як це робить веберівська «професійна людина».

При розгляді «професійної людини» як об'єкта професіології виникає певне розуміння того, що не людина творить професію, а професія (трудова діяльність) творить людину, а вже людські характер і темперамент визначають людину, яка здобула певну професію, як «професійну». Це виникає тоді, коли на виконану «професійною людиною» працю адекватно реагує ринок праці та/або роботодавець. Тобто іншими словами на «професійну людину» є попит.

Результатом дій «професійної людини» є, на нашу думку, праця. Але праця не в розумінні як сам вид діяльності, а як кінцева робота, яка приносить фінансову стабільність людині.

У нашому розумінні праця виступає кінцевим результатом «професійної людини». Працю не слід ототожнювати з матеріальним продуктом, який створила «професійна людина». Це є процес, коли матеріальний продукт стає популярним, необхідним, має свою ціну та попит, і головне – має перспективу вдосконалення, тобто він «живе», діє. «У праці об'єднуються психіка та фізіологія людини, її інтелект і воля, позбавлені для нас будь-якої єдності, поки ми розглядаємо їх у простому співіснуванні; праця – це об'єднуюча течія, в якій зливаються в нероздільне ціле окремі сторони нашої натури, вона унеможлиблює відмінності в їх суті в байдужості виготовлених продуктів» [5, с. 467].

«Професійна людина» – це двигун економіки, особливо тоді, коли її здібності, навички та уміння можна застосовувати в різних галузях та видах економічної діяльності. Коли ми говоримо про різні види економічної діяльності, спадає на

думку те, що за трудовими принципами «професійна людина» не є ординарною. Вона може виступати як у ролі кваліфікованого робітника або фахівця, так і в ролі науковця або керівника. Виходячи з цього, можна поділити «професійних людей» на класи та/або страти – нижчий, середній та вищий рівні. Чи має якісь відмінності або критерії кожен із них як суб'єкт професіології?

На нашу думку, так, безперечно, тому що відмінності в цих рівнях обумовлюються як соціокультурними та етичними підходами до розуміння «професійної людини», що належить до певного класу чи страти, так і соціально-економічними. Для розуміння цих класів або страт спробуємо визначити їх за допомогою теорій соціальної стратифікації та класової структури. Але тут ми стикаємося з іншою проблемою – проблемою розмежування цих теорій між собою.

Проблему розмежування теорій соціальної стратифікації і класової структури цікаво, на нашу думку, інтерпретовано І. Краусом. «Стратифікація та класове розділення – різні структури відносин. Стратифікація – поняття описове, таке, що має на увазі якусь упорядкованість членів суспільства на основі якого-небудь відповідного критерію, на зразок доходу, освіти, способу життя, етнічного походження... Класи... є конфліктними групами, які, об'єднуючись, оспорюють існуючі розподіли влади, переваг і інших можливостей... класи формуються, коли сукупність індивідів визначає свої інтереси як схожі з інтересами інших з тієї самої сукупності та як такі, що відрізняються та вступають у протиріччя з інтересами іншої сукупності індивідів...» [13, с. 38].

Отже, у такому разі за теорією соціальної стратифікації «професійну людину» можна визначити, наприклад, як робітника, працівника та керівника. У такому разі головним чинником є займана посада або робоче місце, які регулюють межі цих страт. «Професійна людина-робітник» у цьому випадку знаходиться на нижньому рівні та за своєю суттю характеризується як людина робітничої професії. Хоча і цей рівень можна поділити на декілька підрівнів, виходячи із складності та видів робіт, а також освітньо-кваліфікаційних рівнів, але на цьому етапі дослідження, на нашу думку, досить і загального визначення рівня.

Із загальної кількості критеріїв представників «професійної людини-робітника» як суб'єктів професіології головними є:

- раціональна та ефективна організація праці на робочому місці;
- додержання норм технологічного процесу;
- забезпечення працездатного стану виробничої або функціональної системи за параметрами якості продукції (послуг), продуктивності, матеріальних і вартісних витрат на виготовлення продукції (надання послуг);
- застосування способів і прийомів запобігання відмовам технологічних систем і виникненню браку;
- додержання норм, методів і прийомів безпечного ведення робіт;
- виконання заходів щодо поліпшення умов праці, передбачених трудовим та колективним договорами та правилами внутрішнього трудового розпорядку тощо [16, с. 8].

Таких критеріїв вимагають від «професійної людини-робітника» «професійна людина-працівник» і «професійна людина-керівник».

У свою чергу, із загальної кількості критеріїв представників «професійної людини-працівника» слід виділити такі:

- вміння реалізовувати плани в межах своєї діяльності;
- систематизація, аналіз та оброблення інформації;
- вжиття заходів щодо усунення виявлених недоліків тощо [17, с. 10].

Такі критерії, на нашу думку, обумовлюються перш за все тим, що представники «професійної людини-працівника» мають вміти керувати підлеглими працівниками та водночас формувати свою роботу у відповідності до розпоряджень представників «професійної людини-керівника», критеріями яких є:

- володіння знаннями з права, економіки, адміністрування, фінансів, кадрового менеджменту та екології;

- аналіз та узагальнення інформації, продукування нових ідей, управлінських рішень, соціальних технологій;

- розроблення планових і керівних матеріалів, створення можливостей для майбутнього розвитку, формування інноваційної моделі розвитку;

- сприяння встановленню ефективних виробничих (службових) взаємовідносин і зв'язків між працівниками;

- забезпечення додержання вимог посадових інструкцій;

- аналіз стану виконання планів, організації робіт, виконавської майстерності працівників, задоволення вимог замовників та технологічних, ринкових, фінансових досягнень або прорахунків;

- впровадження заходів щодо професійного розвитку персоналу з метою досягнення високих економічних результатів;

- застосування світового досвіду та передової вітчизняної практики організації виробництва (робіт) тощо [17, с. 12].

Ці критерії, на нашу думку, формують стійкість «професійної людини-керівника» до будь-яких змін і впроваджень у виробництві та економіці в цілому.

Таким чином, загальними критеріями, якими можна охарактеризувати всі рівні «професійної людини», в теорії соціальної стратифікації передусім є: професіоналізм, конкурентоспроможність, досвід роботи та відданість справі.

Щодо теорії класової структури, то, на нашу думку, найбільш змістовно про класову структуру, або «соціальний клас», сказано у працях Ф. Гізо, О. Тьєрі, А. Сміта, Т. Рікардо, К. Маркса, В. Леніна тощо. Так, наприклад, В. Ленін писав: «Класами називаються великі групи людей, які розрізняються за їх місцем в історично визначеній системі суспільного виробництва, за їх відношенням (здебільшого закріпленим та оформленим у законах) до засобів виробництва, за їх роллю в суспільній організації праці, а значить, за способами одержання і розмірами тієї частки суспільного багатства, яка є в їх розпорядженні. Класи – це такі групи людей, з яких одна може собі привласнювати собі працю другої внаслідок відмінності їх місця у певному устрої суспільного господарства» [18, с. 15]. Хоча в наш час ці класи можна поділити

і таким чином: наймані працівники; працівники, що працюють не за наймом (у власному селянському – фермерському – господарстві, на власному підприємстві, на індивідуальній основі, на сімейному підприємстві, в селянському – фермерському – господарстві без оплати, в особистому підсобному господарстві); ті, які отримують державне забезпечення (стипендії; пенсії; допомога, окрім допомоги з безробіття; допомога з безробіття тощо); ті, які мають дохід від власності (рієлтори, рантьє тощо); ті, що знаходяться на утриманні; ті, що мають інші джерела [19, с. 32–33].

Але для кращого сприйняття класової структури суспільства, на нашу думку, «професійну людину» умовно можна поділити на найманих працівників і роботодавців. Їх критерії будуть цілком відрізнятися від зазначених вище. Це залежить передусім від класового протистояння.

До критеріїв «професійної людини – найманого працівника» належать такі, як:

- гідна своєчасна оплата праці;
- належні умови та охорона праці;
- можливість кар'єрного зростання;
- виконання інших законодавчо встановлених мінімумів (стандартів) для соціального захисту працівників тощо.

Ці категорії, на нашу думку, стосуються працівників усіх зазначених вище страт, особливо це стосується кваліфікованих робітників та працівників-фахівців.

Що ж до критеріїв «професійної людини-роботодавця», то їх визначення залежатиме, на нашу думку, від форми підприємницької власності. Якщо це державна форма власності, то головними критеріями будуть: повне виконання законодавства про працю та соціальний захист; укомплектованість підприємства відповідною кількістю фахових найманих працівників; власний професіоналізм і постійне удосконалення своїх знань і вмінь тощо.

Ці категорії, на нашу думку, характеризуються перш за все тим, що роботодавець, підприємство якого належить до державної форми власності, так би мовити, сам є найманим працівником. Він залежить, у більшості випадків, від умов контракту між ним і органом державної влади, якому підпорядковано відповідне підприємство.

«Професійну людину-роботодавця», яка належить до приватної сфери діяльності, можна охарактеризувати такими критеріями:

- постійне прагнення до збільшення матеріального здобутку;
- мінімізація витрат;
- тяжіння до зменшення впливу нормативно-правової бази на функціонування власного бізнесу;
- окреслення себе як «годувальника суспільства»;
- залучення та використання кваліфікованої праці за мінімальну оплату тощо.

Ми не можемо стовідсотково стверджувати, що саме ці критерії є вичерпними, але вони обумовлюють «професійну людину-роботодавця» приватної форми власності. Виходячи із постулатів економічної теорії про те, що будь-яке підприємництво – це інтелектуальна діяльність, пов'язана із незадоволенням будь-якими досягненнями,

можна стверджувати першочерговість цих категорій. Але ці незадоволення є конструктивними з погляду на те, що вони зумовлюють активну діяльність [19, с. 227].

Саме незадоволення досягненнями породжують бажання «професійної людини-роботодавця» приватної форми власності створювати будь-який «продукт» за допомогою всіх існуючих важелів і критеріїв у підприємницькій діяльності.

Критеріями, крім зазначених вище, для «професійної людини-роботодавця» усіх форм власності, на нашу думку, є корисливість, владолюбство та, у більшості випадків, авторитаризм по відношенню до найманого працівника тощо. Слід звернути увагу на те, що ми не окреслюємо «професійну людину-роботодавця» цими загальними критеріями з негативної точки зору, а констатуємо дійсність за суттю.

Крім того, таку категорію, як корисливість, можна віднести і до «професійної людини – найманого працівника» і «професійної людини-роботодавця» як природний інстинкт до належного існування.

Підсумовуючи викладене вище, зазначимо, що уніфікованими критеріями «професійної людини», на нашу думку, мають бути:

1. Матеріальна корисливість.
2. Освіченість і достатній досвід роботи.
3. Професійна мобільність.
4. Конкурентоспроможність.
5. Індивідуалізм.
6. Професійний елітизм.

Ці загальні критерії не є вичерпними, але саме вони, на нашу думку, мають бути першочерговими в розвитку професіології як науки.

Отже для чого потрібна професіологія? На нашу думку, вона повинна поєднати в собі методологію щодо визначення професійних та соціально-психологічних компетенцій майбутніх працівників (випускників закладів вищої та професійно-технічної освіти), зміцнити підходи до визначення професійної приналежності учнів загальноосвітніх шкіл, скомпонувати єдині підходи до визначення поняття окремо взятої професії, вивчати процеси утворення нових видів робіт, які у свою чергу мають поєднуватися в нову професію, розробляти прогностичні варіанти розвитку професійно-класифікаційної та кваліфікаційної сфери на ринку праці, формувати методичні підходи для належного функціонування принципу «навчання упродовж всього життя», підтримувати процеси кар'єрного зростання людини як кваліфікованого працівника. Ці напрями не є вичерпними, вони є такими, що узагальнюють основні принципи функціонування професіології як науки.

Головне, на наш погляд, це те, що професіологія повинна функціонувати в комплексі із системою освіти, наповнювати зміст освіти відповідними професійними значеннями та змістовністю. Бо творення нових трудових кадрів не є завданням виключно системи освіти. Система освіти не може і не повинна створювати нові кваліфікації тільки тому, що це потрібно навчальним закладам в умовах конкуренції між собою щодо залучення до навчання якомога більшої кількості студентів, слухачів і учнів. Освіта це тільки проміжна ланка між «бажанням» та «дійсністю», між

«створенням» та «використанням», між «людиною» та «професією». Це значний важіль у соціальній адаптації майбутнього працівника до ринку праці. Але без цієї ланки людина – лише «технічний засіб», «інструмент» без душі. Повертаючись до роздумів М. Вебера про «творчу людину» [3, с. 40–41], зазначимо, що без освіти її становлення не відбудеться належним чином, на рівні, який відповідав би сучасним умовам і потребам суспільногорозвитку.

1. Балакирева Э.В. Профессиологические основы инновационного проектирования профессиональной подготовки педагогов [Электронный ресурс] / Э.В. Балакирева. – Режим доступа : <http://www.itportal.ru/zip-doc/52001159519576053000000449962418-Z.zip>.
2. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс ; пер. с англ. Л.А.Седова и А.Д. Ковалева ; под ред. М.С. Ковалевой. – М., 1998. – 270 с.
3. Филиппов А.Ф. Современность и повседневная рациональность / А.Ф. Филиппов // Стратегия. – № 1. – 1998. – С. 40–41.
4. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – Вип. 1, розд. 2. – Краматорськ, 2005. – 292 с.
5. Зиммель Г. Избранное. – Т. 2. Созерцание жизни / Г. Зиммель. – М. : Юрист, 1996. – 607 с.
6. Загадка украинской души или особенности менталитета украинцев [Электронный ресурс]. – Режим доступа : // [http://www.management.com.ua/notes/mental\\_2.html](http://www.management.com.ua/notes/mental_2.html).
7. Шамотина О.П. Феномен профессии как актуальная социологическая проблема современного общества / О.П. Шамотина // Труды молодых ученых и специалистов. – Вып. 1. Региональная экономика : взгляд молодых. – Уфа, 2007. – 358 с.
8. Національний класифікатор України ДК 003:2005 «Класифікатор професій». – К., 2005 (із змінами 1, 2 та 3). – 616 с.
9. Кравцов С.О. «Продавці освітніх послуг»: переорієнтація на ринкові відносини / С.О. Кравцов // Вісник АПСВ. – № 5 (47). – 2008. – С. 13–18.
10. Украина готовит юристов и экономистов больше, чем вся Европа [Электронный ресурс]. – Режим доступа : // <http://www.proua.com/news/2007/02/15/160932.html>.
11. Адміністративні дані Державної служби зайнятості України (за станом на січень – грудень 2008 р.)
12. Общесоюзный классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифные разряды. – М., 1987. – 168 с.
13. International Standart Classification of Occupations/ ILO, Geneva, 1988.
14. Вебер М. Избранные произведения : пер. с нем. / М. Вебер ; сост., общ. ред. и послесл. Ю. Н. Давыдова ; предисл. П. П. Гайденко. – М. : Прогресс, 1990. – 808 с.
15. Радаев В.В. Социальная стратификация / В.В. Радаев, О.И. Шкаратан. – М. : Наука, 1995. – 238 с.
16. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – Вип. 1. «Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності», розд. 2. «Професії робітників». – Краматорськ, 2005. – 332 с.
17. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. – Вип. 1. «Професії працівників, які є загальними для всіх видів економічної діяльності», розд. 1. «Професії керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців». – Краматорськ, 2005. – 354 с.
18. Ленин В.И. Великий почин / В.И. Ленин // Полн. собр. соч. – Т. 39. – С. 15.
19. Социальная статистика : учеб. для студентов высш. учеб. завед. / под ред. И.И. Елисейевой. – М. : Финансы и статистика, 1997. – 414 с.