

УДК 316.013:316.343.6

С. О. Кравцов, канд. соціол. наук
ДУ НДІ соціально-трудо­вих відносин
Мінсоцполітики України

ПРОФЕСІЙНІ ГРУПИ ЯК СОЦІАЛЬНА СИСТЕМА: ПРОБЛЕМИ ІНТЕРАКЦІЇ

У статті розглядаються теоретико-практичні підходи до розуміння професії як соціальної системи. Обрано інтеракційний підхід до її розуміння. Сформульовано погляди на типи професійної назви робіт у межах її системності. Використано певні класичні напрацювання соціологів щодо розуміння сутності професії. Схарактеризовано особисті погляди на професію як статистичну та соціальну одиницю трудової діяльності людини.

Ключові слова: професійні групи, інтеракція, соціальна система, соціально-трудо­ві відносини, взаємодія.

Будь-яка дія має початок і кінець. Між ними є те, що можна назвати теперішнім, а в контексті дії – функціонуванням. Під "функціонуванням" на цих сторінках ми розуміємо роль, що виконується певним елементом соціальної системи в її організації як цілого, у здійсненні цілей та інтересів соціальних груп і класів. У розуміння ж поняття "система" вкладається погляд Ф. Капра, а саме – це система, інтегроване ціле, суттєві особливості якого формуються через взаємозв'язок його частин [1, с. 35]. З цього приводу контекст назви теми, що винесено в заголовок статті, можна вбачати сумнівним, оскільки інтеракція – це динамічна взаємодія та співвідношення між двома або більше змінними, коли величина однієї змінної впливає на величину інших змінних [2, с. 108], а професійна група – це сукупність осіб однієї професії, об'єднаних схожими знаннями і навичками, почуттям ідентичності з професією та іншими її представниками, які усвідомлюють спільність інтересів [2, с. 60]. Отже, здавалося б, що це можна розглядати як структуру, як економічну форму поведінки суб'єктів, як конфліктний принцип тощо, але ж не як систему. У свою чергу, певна відсутність взаємного виключення існування однієї групи осіб від іншої могла б означати існування будь-якої дії без існування протидії. Тобто йдеться про існування певної соціальної субстанції, в якій інтеракція професійних груп створює системність, наприклад, функціонування фірми, ринку праці чи соціально-трудо-

вих відносин. Звичайно, в таких системах знаходяться не тільки професійні групи, а також вони не є домінуючими стосовно інших ключових складників систем, але з погляду розуміння сутності їх соціальності вони становлять для нас особливий інтерес.

Вітчизняні напрацювання в соціальних і гуманітарних дисциплінах не дають остаточної відповіді на це. У рамках таких наук, як соціологія (праці, професій і професійних груп, економіки), соціальна психологія тощо, безперечно мають місце відповідні напрями досліджень, особливо слід виділити соціологію професій і професійних груп, але пояснення інтеракційного погляду на професійні групи як соціальну систему, тим паче такі дослідження, практично відсутні.

Таким чином, саме наголошення на відсутності досліджень професійних груп як соціальної системи з інтеракційного погляду зумовлюють **актуальність** означеного питання.

Концептуалізуючи актуальність обраної теми, зазначимо, що окремі її характеристики мають місце в певних дослідженнях. Так, наприклад, Т. Сила розглядає питання професійної мотивації фахівців системи соціального захисту населення як чинник, який впливає на ефективність взаємодії у соціальній роботі тощо [3].

Окреме місце посідає ряд досліджень проблем інтеракції в освіті та педагогіці. Наприклад, Н. Гапотченко у своїх дослідженнях наголошує на тому, що інтеракція в діалогічній і полілогічній масовій комунікації не обмежується вербальним чи невербальним рівнем. Під час спілкування комунікант діє як представник соціуму, що вказує на соціальну природу інтерактивної діяльності. Інтеракція дозволяє розрізнити дійсничну позицію комунікантів мовленнєвими засобами, розвиток інтеракції відбувається згідно з основними правилами комунікації та вибудови контексту. Перспективним вбачається дослідження інтерактивних особливостей текстів ЗМІ залежно від жанру та комунікативно-прагматичного навантаження окремих структурних елементів [4].

Ряд науковців завдяки міжкультурній інтеракції досліджують проблеми мультикультуралізму. Так, наприклад, П. Шмигальова та ряд інших науковців зазначають, що сучасна міжкультурна інтеракція (стабілізація соціокультурної ситуації) може інтерпретуватися за допомогою функціоналістського підходу [5, с. 121]. Як доповнення до цього З. Сабітова пише, що міжкультурна інтеракція являє собою спілкування мовних особистостей, що належать різним лінгво-культурним спільнотам [6, с. 51]. Вона здійснюється між партнерами по взаємодії, які не тільки належать до різних культур, але при цьому усвідомлюють той чинник, що кожен з них є "іншим" і кожний сприймає поперемінно "чужерідність" партнера [7].

Звичайно ж значне коло робіт з проблем інтеракції належить класикам соціології та соціальних дисциплін, зокрема, можна виділити таких науков-

ців, як Г. Зіммель, Г. Блумер, Дж. Г. Мід, Ю. Габермас, В. Дільтей, П. Бергер, Н. Лукман, А. Щюц, Е. Кассіерер, Ф. Шлейермахер та ін. Так, одним з головних напрямів дослідження цих науковців є символічний інтеракціонізм. Основне розуміння символічного інтеракціонізму – це взаємодія, тобто інтеракція, яка являє собою обмін символами. Символічний інтеракціонізм Дж. Г. Міда, Г. Блумера, Ю. Габермаса постав на основі поглядів Г. Зіммеля. Вони розвинули його ідею про суспільство як побудоване на обміні жестами та символами, зазначивши, що інтеракції здійснюються за допомогою мови, через обмін жестами, символами. Щоб взаємодіяти, люди повинні інтерпретувати значення та наміри інших. Це здійснюється за допомогою процесу, який Дж. Г. Мід визначив як "прийняття ролі". Процес прийняття ролі передбачає, що індивід шляхом уяви ставить себе на місце людини, з якою здійснюється спілкування. Через прийняття ролі індивіди розвивають "самість" – здатність людей представляти себе об'єктами своєї власної думки, що забезпечує перетворення зовнішнього соціального контролю в самоконтроль [8].

Утім проблематика взаємодії професійних груп з погляду її цілісності як соціальної системи вкрай мало знаходить відображення на сторінках вітчизняних наукових видань. Тому не можна обійти роздуми класика соціології П. Сорокіна щодо розуміння про вплив професій на поведінку людей і рефлексологію професійних груп [9]. Науковець зазначав, що вплив професії на поведінку людей і рефлексологія професійних груп стосувалися виявлення різних впливів професії на людину. Соціолог говорить про те, що він не намагається визначити соціальну роль професії [9, с. 348], тому не можна не побачити логічність його думок щодо перекладання впливу професії окремо взятої людини на відповідну професійну групу, що, у свою чергу, створює значення соціальності більше, аніж рефлексологічності, як про те пише науковець. Утім, на мій погляд, П. Сорокін чомусь не розглядає дієвість різних, іноді протилежних, професійних груп як цілісну систему. Скоріше, він говорить про свого роду структурність існування різних професійних груп, які не стільки співпрацюють між собою, скільки є антагоністичними стосовно одна одної. "Якщо професійна діяльність перетворює людину за своїм образом і подобою, – пише науковець, – то, очевидно, що члени однієї і тієї ж професії будуть неминуче подібними між собою у багатьох відношеннях: і за фізичною структурою, і за зовнішністю, і особливо – за психічним складом. У них неминуче будуть багато в чому подібними: ідеологія, переконання, смаки, симпатії й антипатії, спосіб і рівень життя, інтереси та прагнення, словом – уся поведінка. І навпаки, члени цілковито різних професій будуть різко відрізнятися між собою у всіх цих відношеннях... У силу схожості поведінки, прагнень та інтересів однопрофесійних осіб, останні будуть "притягатися" і солідаризуватися одна з одною на ґрунті цього товариства подібності та спільних інтересів; і навпаки, члени більш відмінних одна від одної професій

будуть взаємно чужими і навіть будуть антагонізувати одна з одною в силу різкої їх гетерогенності, а часто і протилежності їхніх прагнень та інтересів. Вони ніколи адекватно не зможуть зрозуміти один одного, вони будуть мешканцями різних планет, що говорять на різних мовах. Звідси і подальші наслідки: неминучість професійного розшарування населення і неминучість боротьби різко різних між собою професійних груп. Оскільки члени однієї і тієї ж професії взаємно притягуються, а члени різних професій взаємно відштовхуються, то в силу такого тяжіння і відштовхування, з часу появи різних форм професійної діяльності "людські молекули" повинні неминуче концентруватися в професійні групи, а між різними групами повинні з'явитися глибокі тріщини розшарування... З принципу професійного розшарування і професійної деформації, у свою чергу, випливає висновок: у супутньому людській історії чиннику розпаду населення на касти, стани, класи, "вищих і нижчих", "привілейованих і обділених", "володарів і підвладних", "аристократів і рабів" відіграла і продовжує грати свою роль професійна деформація, професійне розшарування та професійний розподіл праці. Професійний розподіл праці, з'явившись на ґрунті біологічної гетерогенності індивіда, у подальшому був джерелом соціальної нерівності та залишається ним дотепер. Щоб знищити цю нерівність, окрім інших причин, треба знищити деформуючу роль професії. А це радикально здійснимо тільки шляхом знищення професійного поділу праці (що є утопією) чи – але тільки частково – шляхом прискорення перегонки індивідів з професії в професію, чому знову-таки суперечить необхідність спеціалізації" [9, с. 348–350].

На нашу думку, науковець говорить більше про структурність професійних груп з огляду як на концепцію розподілу суспільної праці, так і завдяки певній професійній спеціалізації в соціально-трудових відносинах. Він підводить нас до припущення, що логічними мали б бути не розвиток підприємства, ринку праці, економіки тощо, а тривала тенденція щодо збільшення конфліктологічних взаємозв'язків як між окремо взятими різними професіоналами, так і різними професійними групами. Водночас, все ж таки бачиться те, що в однорідній професійній масі мають виникати (і виникають) постійні суперечності, конфлікти, які є передвісником конкуренції між однаковими професіями за більш високий статус і владу. І тільки характеристика такої конкуренції (здорова чи нездорова) дає певний погляд на конструкт соціально-трудових відносин. Більш того, здається, що різні не схожі одна на одну професійні групи краще та частіше взаємодіють між собою, бо як правило їм нічого ділити. Звісно, можна говорити про те, що між, наприклад, групою юристів і групою лікарів не можуть вестися дискусії на професійну тематику, оскільки вони взагалі не збігаються одна з одною, але вони якраз доповнюють одна одну у сфері соціально-трудових відносин, оскільки не можуть (не мають права) існувати одна без одної. Так само, на мою думку, відбувається й з іншими професійними групами.

Таким чином, розглядаючи вплив однієї професійної групи на іншу при їх взаємодії можна стверджувати про їх поєднання або цілісність. Така інтеракція не може і не має бути поза системою, і саме така система утворює комунікативні зв'язки, професійні, культурні надбання тощо, через що, у свою чергу, ми розуміємо її як соціальну.

У загальному розумінні соціальна система – це складноорганізоване впорядковане ціле, що включає окремих індивідів, а також соціальні спільноти, об'єднані різноманітними зв'язками та взаємовідносинами [2, с. 322]. Не можна не погодитися з тим, що будь-яка соціальна система визначається через неідентичність суспільства та інтеракції. Те, що суспільні системи не є системами інтеракції і не можуть бути просто сумою наявних систем інтеракції, – один бік тези; те, що системи інтеракції завжди припускають суспільство, без якого вони не в змозі ні початися, ні закінчитися, але самі проте не є суспільними системами, – це інший бік. Таким чином, соціальну систему за своєю суттю можна вважати надфункцією інтеракції, тобто таким результатом інтеракції, який завжди є в активній динаміці історичного процесу. Існування соціальної системи як "завмерлої течії" або ж пасивної циклічності не може братися до уваги, оскільки будь-які зміни не знищують соціальну систему, а лише перетворюють її на інше розуміння, в інший вигляд, іноді дихотомічний від попереднього, але все одно такий самий за своєю суттю. Це зумовлює твердження про існування інтеракції в системі та водночас системи в інтеракції (дві сторони однієї медалі).

Резюмуючи питання актуальності та розробленості проблеми, зазначимо, що *метою* дослідження є знаходження теоретичного обґрунтування розуміння інтеракції професійних груп як соціальної системи, а також виявлення чинників агрегації або дезагрегації соціальної системи під час взаємодії професійних груп.

З поставленої мети дослідження суттєвими виступають ключові питання, а саме: Чому взаємодія або контрвзаємодія певних професійних груп може давати суттєві чи незначні здобутки в економіці окремо взятого підприємства? Чи не є інтеракція професійних груп механізмом організації, що створює цілісність (соціальну систему), тобто є сутністю її утворення? Нарешті, що є "двигуном" існування професійних груп західного зразка в умовах посттоталітарного суспільства (мається на увазі розмежування недопрофесій, професій, занять і надпрофесій)?

Починаючи аналіз і висвітлення основної проблематики статті, не можна не відзначити вітчизняні здобутки на тлі досліджень професійних груп, професій і професіоналізації. Так, за словами О. Симончук, соціологи застосовують професію як важливу змінну у вивченні відмінностей у соціальних позиціях, життєвих стилях і поведінці, в аналізі соціальної та економічної структури суспільства та її динаміки [10, с. 26]. З огляду на це, розглянемо певні рушії в напрямі методичних підходів до проблем систематизації (кла-

сифікації) професій на основі професійно-орієнтаційних критеріїв. Саме таке завдання виникає, коли ми намагаємося окреслити професійну групу з точки зору її перманентності або ж фікції¹, а також короткочасовості існування. Особливий погляд на розуміння професії та професійної групи, а також їх систематизація були цікавими за радянського періоду України.

Валідність прикладного дослідження за допомогою прямого перероблення або запозичення розроблених (існуючих) класифікаційних критеріїв потребує проведення аналізу останніх щодо зіставлення їх з практичною проблематикою.

Соціально-економічна, соціологічна та педагогіко-психологічна практики в частині професійного самовизначення до сьогодні спираються на класифікаційні критерії, що знаходять своє відображення в галузевих випусках Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (далі – ДКХП) та Національному класифікаторі України ДК 003:2010 "Класифікатор професій" (далі – КП) [11]. Особливим критерієм належної зорієнтованості в професіях є процес тотожності окремих професійних ознак і професій на практиці. Співвідношення системи професійних компетенцій (цілісність знань, умінь, навичок тощо) на практиці з чинними теоретичними ознаками професійних здобутків при навчанні мають бути врівноважені, а кінцевим результатом має бути професійна агрегація, тобто теоретичні здобутки мають бути використані на практиці та не мати протиріч. Якщо ж виникатимуть протиріччя, то їх наявність потребує проведення теоретичних досліджень щодо виявлення інших необхідних критеріїв класифікації професій.

Натомість зазначимо, що чинний на сьогодні КП не тільки відображає розподіл праці, який склався, а й як офіційний документ фіксує існуючу державну соціальну політику у сфері професійної класифікації. Він не стільки декларує певну низку професій, скільки "розповідає" про них, дає ознаки, загальну сутність їх економічної природи. Звичайно, теперішній КП не є першим джерелом систематизації професій, він є правонаступником радянського класифікатора професій – "Загальносоюзного класифікатора. Професії робітників, посади службовців і тарифні розряди" (як бачимо, вже із самої назви ЗКППТР відчувається професійний розподіл на дві основні групи: група пролетаріату та група службовців) [12].

Дослідження критеріїв класифікації професій та їх систематизації в професійні групи крізь норми певних нормативних документів, на мою думку, допомагає зрозуміти сутність їх поєднання. Для соціології професій це є перманентною метою, оскільки якщо не можна зрозуміти критерії

¹ Фікція тут розуміється як припущення, неймовірність або неспроможність усвідомлення, але воно, тим не менш, може мати велике значення для людського розуму як тимчасове допоміжне поняття, що потім знову виключається з теоретичного міркування (наприклад, порожній простір).

такого поєднання, то про їх системність (або несистемність) не слід говорити взагалі.

Систематизація професій у професійні групи – доволі молода концепція з огляду на її історичний шлях. Вона з'явилася на теренах нашої історії за радянських часів. Так, до 1987 р. Українська РСР (як і інші союзні республіки) мала розпорошену систему розподілу суспільної праці. Підходи до управління робітниками та службовцями² регламентувалися чітким розподіленням обов'язків, а також підвищенням їх відповідальності за довірену працю. Загальний опис трудових дій, знань за кожним окремим посадовцем було згруповано у відповідну тарифно-кваліфікаційну характеристику. Кожна кваліфікаційна характеристика мала групуватися за ознаками підпорядкування та освітою в групі, а також певні об'єднання за сферою управління. Для службовців таких об'єднань було три: керівники, фахівці та технічні виконавці. Їх основний критерій об'єднання – сфера управління, субординація. Групами ж визначалися типи підпорядкування та субординації, їх налічувалося десять: 9) керівники виробничих об'єднань (комбінатів) підприємств; 8) керівники служб і підрозділів виробничих об'єднань (комбінатів) підприємств; 7) фахівці, зайняті інженерно-технічними та економічними роботами; 6) фахівці, зайняті сільськогосподарськими, зоотехнічними, рибоводними, лісовідновлювальними роботами; 5) фахівці, зайняті медичним обслуговуванням, народною освітою, а також працівники науки, мистецтва та культури; 3) фахівці юридичної служби; 2) технічні виконавці, зайняті обліком і контролем; 1) технічні виконавці, зайняті підготовленням і оформленням документації; 0) технічні виконавці, зайняті господарським обслуговуванням. Ці дев'ять груп мали вільний інформаційний доступ, тоді як інформація стосовно останньої (четвертої) групи була закритою. Припускаю, що до неї належали фахівці оборонної промисловості та силових структур.

Отже, кожна з цих груп мала узагальнений характер, і з точки зору розуміння впливів певних професій на відповідних працівників важко було щось прояснити. Оскільки відповідні тарифно-кваліфікаційні характеристики, що містилися в межах окремої групи, різнилися між собою, а отже назвати їх "професійними групами" не можна. Соціологічні дослідження того часу, як правило, не велися в рамках вивчення цих груп, майже всю увагу науковців було звернено саме на дослідження соціальних проблем робітничого класу (у певних дозволених межах) [13].

Інша справа – тарифно-кваліфікаційні характеристики професій робітників. Їх було систематизовано в випуски Єдиного тарифно-кваліфікацій-

² Робітники та службовці – класовий розподіл праці за принципом "кваліфіковані робітничі кадри" (робітники народного господарства, що мають, як правило, професійно-технічну освіту) та "службовці" (державний апарат обслуговування та управління в народному господарстві, які, як правило, мають вищу освіту).

ного довідника робіт і професій робітників і згруповано за виробництвами та видами робіт. У такому разі можливе було окреслення певних професій як професійних груп у межах певної галузі: наприклад, за станом на 1973 р. розділ "Ливарні роботи" ЄТКД містив 173 позиції тарифно-кваліфікаційних характеристик відповідних професій і категорій³ [14]. З огляду на це можна було б говорити про таку професійну групу, як "ливарник", водночас аналіз тарифно-кваліфікаційних характеристик засвідчив наявність у цій групі різних кваліфікацій. Так, до "модельника з дерев'яних моделей" 2-го розряду та "модельника з металевих моделей" 2-го розряду висувуються різні знання з огляду на той матеріал моделі, який вони використовують [14, с. 42, 47], тобто хоча кінцевим результатом має бути виготовлення моделей для ливарного виробництва, однак процес виготовлення таких моделей, як і сам матеріал, є різним. Отже, їхні професійні інтереси не збігатимуться в разі дискусії з професійної тематики стосовно відповідних категорій робітників. Важко таких робітників визнавати представниками однієї професійної групи. Іншою проблемною складовою з робітничих професій є те, що в західній соціології професій і професійних груп кваліфіковані робітники не вивчалися на достатньому рівні та як професійні групи, оскільки їх кваліфікації не визнаються як професії, бо не мають достатньої автономії. Ключовими професійними групами вважаються лікарі, юристи, політики та інші представники професій. За радянських часів цій тематиці також не приділялося достатньої уваги, бо соціологи вимушені були розглядати представників професій як класи, і на питання, як живеться представнику пролетаріату в робітничому колективі, у більшості випадків відповідь мала бути позитивною (рідше нейтральною).

Починаючи з 1987 р. починає діяти ЗКППТР, який фіксує не тільки розподіл праці, що вже склався, але як офіційний документ відображає існуючу на той час державну економічну політику при регулюванні розподілу праці. Він є не стільки переліком професійних назв робіт, а нормативом характеристик кожної з посад службовців і кваліфікованих робітників. ЗКППТР побудовано за абетковим розміщенням професійних назв робіт, кожній з яких притаманне кодування. Саме кодування несе в собі інформацію про професійну назву роботи. Наприклад, робітнича професія "токарь" – код 1914960251212, де 1 – професія; 9149 – токарь; 6 – контрольне число; 02 – другий випуск ЄТКД; 5 – п'ятий розряд; 12 – відрядно-преміальна система оплати праці; 1 – нормальні умови праці; 2 – робітник, який виконує роботи за допомогою машин і механізмів. Критеріями об'єднання в професійні групи робітничих професій з огляду на метод кодифікації були: види виробництв і робіт відповідно до випусків ЄТКД; тарифікація розрядів; кла-

³ Категоріювання професій – розподіл певних завдань, обов'язків, відповідальності, знань тощо на окремі підвиди робіт у межах однієї професії.

си (категорії) кваліфікації; форми і системи оплати праці; умови праці; ступінь механізації праці; похідні професії [12, с. 5].

Таким чином, можна було б припустити, що аналіз за прикладом тлумачення кодифікації професійних назв робіт за ЗКППТР міг би виявляти однакові або близькі ознаки певних професій, що, у свою чергу, спрощувало б процес систематизації таких професій у відповідні професійні групи. На жаль, таке припущення на той час не розглядалося як першочерговий захід для визначення професійних груп з боку соціологів (фактично цього і не потребувалося).

ЗКППТР розділено на два класифікатори: класифікатор професій робітників і класифікатор посад службовців. Таке розподілення є наочним прикладом критерію "становища на виробництві".

Професії робітників класифікатором розподілено на професії, що не потребують середньої спеціальної освіти, та, навпаки, професії, які потребують такої освіти. Цей процес можна охарактеризувати критерієм – "відповідна освіта". У свою чергу, посади службовців розподілені за прикладом ЄТКД, а саме: посади керівників, фахівців та інших службовців [12, с. 186]. На мою думку, було використано такий критерій, як "становище на виробництві та відповідна освіта з її показниками".

Робітничі професії розподіляються за приналежністю до видів виробництва і робіт, які являють собою конкретизовані підрозділи галузей промисловості та народного господарства, та зведені у випуски ЄТКД, кожен з яких має своє числове позначення [12, с. 133–138]. Це застосування відповідного критерію. Посади службовців не мають подібної розбивки за належністю до видів виробництва або галузей [12, с. 186].

Для професій робітників додатково вказується діапазон тарифних розрядів [12, с. 4, 7]. Посади ж службовців безпосередньо подібних означень кваліфікації роботи в ЗКППТР не мають, але припускають застосування на місці на підприємствах категорій кваліфікації [12, с. 187]. Це являє собою застосування критерію "кваліфікація робіт".

Задіяні класифікаційні ознаки нерідко формальні, логічно непослідовні, що й виявляється причиною недосконаlosti ЗКППТР, виділення вузьких професій (спеціалізацій) як самостійних одиниць у розподілі праці.

Так, поділ на професії робітників і посади службовців не має певного логічного обґрунтування, тому він є формальним і суперечливим. Наприклад, продавець непродовольчих товарів, приймальник товарів, касир квитковий, контролер-касир і цілий ряд інших подібних професій віднесено в ЗКППТР до робітничих професій [12, с. 41, 44, 99], тоді як агент з доставки замовлених квитків, касир багажний, касир товарний, контролер пасажирського транспорту [12, с. 141, 163-164] віднесено до посад службовців.

Розподіл робітничих професій тільки на ті, яким потрібна та не потрібна середня спеціальна освіта, не в повній мірі послідовний. Якщо до кінця

провести систематизацію за ознакою необхідності професійної підготовки, то можна було виділити групи робітничих професій: 1) ті, що не потребують професійної підготовки (прибиральник приміщень, вивантажувач, землекоп тощо), 2) допускають підготовку на робочому місці або в навчальному підрозділі підприємства (каюр, муляр, заточувальник, стропальник, водороздавач, варильник, засолювач овочів), 3) вимагають професійної підготовки в професійних навчальних закладах (токарь, тесляр, слюсар-інструментальник, водій, пекар, кондитер), 4) вимагають середньої спеціальної освіти (лаборант хімічного аналізу, машиніст енергоблоку, дозиметрист, вітражист, контролер).

Таблиця 1

Класифікаційні критерії ЗКППТР

| Критерії | Виконання трудових функцій | | | | |
|---|--|--|----------------------------------|-------------------|---------------------|
| Положення на виробництві та відповідна освіта | Робітники без середньої спеціальної освіти | Робітники із середньою спеціальною освітою | Службовці без спеціальної освіти | Службовці-фахівці | Службовці-керівники |
| Приналежність до виробництв і видів робіт | Випуски ЄТКД і Кваліфікаційний довідник посад службовців | | | | |
| Кваліфікація робіт | Тарифні розряди робочих | | Класи (категорії) робіт робочих | | |

Розподіл посад службовців на посади керівників, фахівців та інших службовців також багато в чому неістотний. В одну категорію при цьому потрапляють, наприклад, майстер дільниці, начальник цеху, директор, міністр, в іншу – механік, інженер, головний інженер, професор кафедри, режисер-постановник, хоча вони психологічно близькі один до одного в іншому поєднанні. Наприклад, в одні професійні групи могли б бути об'єднані за істотною ознакою складності праці: 1) майстер і механік, 2) інженер і начальник цеху, 3) директор і головний інженер тощо.

Таким чином, позитивним в ЗКППТР є наявність ознак розподілу професій і посад за: а) становищем на виробництві та необхідної освіти; б) приналежністю до виробництв і видів робіт; в) рівнем кваліфікації робіт. Негативним – формальність, неповна логічна визначеність, неповнота та непослідовність проведення критеріїв систематизації. Це, можливо, говорить про відсутність у ЗКППТР профорієнтаційних критеріїв класифікації, готових для безпосереднього практичного використання.

За радянських часів професійними групами здебільшого були класи та трудові колективи, незалежно від фаху та освітнього рівня, кваліфікації та автономії тощо. А професійні групи в тому вигляді, як їх розуміє соціологія професій і професійних груп, на той час це була буржуазна антинародна концепція. Водночас, таке розуміння професійних груп не було поширеним, скоріше воно було формальним, а соціологи розуміли зовсім інакшу інтерпретацію цього.

Поворотним у системі класифікації професій і професійних груп України було прийняття Державного класифікатора професій у 1995 р., який має суттєві відмінності від попереднього аналога.

Сьогоднішня вітчизняна система класифікації професій відштовхується від міжнародної. Так, еталоном сучасного Класифікатора професій став аналогічний міжнародний стандарт – International Standard Classification of Occupations (ISCO) 1988. Його дуже вдало та змістовно розглядає О. Симончук у статті "Класифікатор професій ISCO-88: історія розроблення, концептуальні основи, модель операціоналізації, використання в соціологічних дослідженнях". Науковець розглядає різні сфери використання класифікації професій, особливу увагу приділяє використанню занять у соціології або як головної змінної в емпіричному аналізі, або як фону зміни, використовуваної для побудови типологій соціальних класів і соціально-економічних статусів. Учена, поряд з іншим, розглядає історію розвитку та здійснення професійної класифікації, а також особливості європейської версії ISCO-88 (COM), який використовується для кодування занять у міжнародних і внутрішніх проектах. Крім того, увага приділяється професійній класифікації, використовуваній в радянський період і в сучасній національній професійній класифікації України тощо [10]. Водночас, більшу увагу соціолог приділяє саме міжнародним класифікаторам професій і акцентує увагу на тому, що саме вони спроможні надавати вичерпну інформацію щодо професійних рухів на ринку праці. Зважаючи на те, що вітчизняна система професійної класифікації побудована саме на ISCO-88, перша концептуально відповідає останній. Хоча слід погодитися, що специфіка національних соціально-трудових відносин у вітчизняному класифікаторі професій має значну вагу. І це не має виглядати дивно, оскільки ISCO-88 носить рекомендаційний характер і використовується Міжнародним бюро праці для узагальнення всіх національних даних зі статистики праці, приводячи їх до єдиної форми. Кожен окремо взятий класифікатор професій інших країн також має свої особливості та специфікацію.

На моє власне переконання, не слід користуватися підходами ISCO-88 (його наступною редакцією ISCO-08) у межах соціологічних досліджень в Україні, оскільки ISCO-88 не є обов'язковим стандартом, а отже не відповідає вітчизняному ринку професій, описова частина яких може спотворюватися. Натомість, Національний класифікатор України ДК 003:2010 "Класифіка-

тор професій" як єдиний державний стандарт у сфері професійної класифікації є саме тим інструментом, який необхідно розглядати крізь призму практичної соціології.

Застосування класифікатора професій у соціологічних дослідженнях говорить про необхідність ознайомлення українських соціологів з його концептуальними засадами, підходами до визначення трудової діяльності в рамках професійних назв робіт, особливостями кодифікації і більш ефективними способами використання цього систематизованого інструменту в соціології. Поліфункціональне використання професії в соціологічній практиці говорить на користь необхідності включення останньої в усі вітчизняні дослідження. Необхідна впевненість в тому, що професійні категорії кодуються в українських масивах максимально адекватно, наскільки це доступно на основі наявної інформації. А це, у свою чергу, залежить від інструментарію, яким користуються соціологи. Таким якраз повинен виступати класифікатор професій, а не ISCO (за різних редакцій), як пише О. Симончук. Відповідну інформацію про професії зможе забезпечити саме національна система класифікації професій, а не ISCO, який може викривити сутність класифікації професій в Україні.

Таким чином можемо констатувати:

Професія як система виходить далеко за межі трудової діяльності, включаючи до свого складу якісно нові компоненти. Її характеристику можна представити в декількох основних аспектах соціальних відносин, або основних компонентах.

1. Сфера застосування продуктивних сил людини як суб'єкта праці, обмеженого за видами трудової діяльності внаслідок історичного розподілу праці.
2. Спільнота людей, яка виконує певні трудові функції, що мають суспільно-корисний характер.
3. Компетентність (знання, вміння, навички, кваліфікація тощо) людини, завдяки якій вона здатна виконувати відповідні трудові функції.
4. Діяльність професіонала як процес реалізації трудових функцій.
5. Діяльність, виконувана за певну моральну та матеріальну винагороду, що дає людині можливість задовольняти свої потреби, виступаючи необхідною умовою її всебічного розвитку.
6. Діяльність, що дає людині певний соціальний і суспільний статус, що багато в чому формує "Я-концепцію" типами професійної назви роботи: професія, посада, заняття, кваліфікація, спеціалізація, інтегрована та укрупнена професія, професійна назва роботи.

Професія як соціально фіксована сфера можливого виконання трудових функцій існує у формі розподілених у суспільстві трудових дій, кожному

з яких представлено конкретними робочими місцями з їх специфічними особливостями.

Професія як спільність людей, відносно незалежна від існуючої системи трудової діяльності – люди не перестають бути членами даної спільноти у вільний від роботи час, при зміні місця роботи тощо. Як представники конкретної професії люди характеризуються певним соціально- та професійно-типовим складом свідомості, особистості. Професіонали, фахівці, технічні службовці – це завжди контактні соціальні групи. Отже, тут ми маємо і всі відповідні соціально-психологічні феномени (цінності, санкції, лідерство, групові норми, референтні групи тощо).

Те, що в науці називають системою, завжди є інтеграцією та балансом "живого" і "мертвого", прогресивного та регресивного, гнучкого й інертного (засоби праці, технології, традиції, культурні еталони, стереотипи сприйняття, канони, принципи, алгоритми діяльності, знання, цінності тощо). У цьому відношенні професія як соціальна система – не виняток із правил. Саме баланс і активна взаємодія компонентів "минулого" й "теперішнього" визначають історичну стабільність і соціальну життєздатність професії.

Професія як соціальна система більш високого порядку діалектично "знімає" ряд процесів, закономірностей, "правил" підлеглих їй підсистем – трудової діяльності, робочого місця (наприклад, приписів конкретних посадових, робочих інструкцій, вимог колективних договорів, правил і алгоритмів роботи та ін.).

Професія як соціальна система значно більш тісно пов'язана з особистістю, з індивідуальністю людини, сенсом її життя, місією, ніж інші її підсистеми та їх складові: конкретні професійні обов'язки, вимоги оптимальності діяльності, соціальної адаптації до конкретних умов праці та життєдіяльності.

Серйозні відмінності вищевказаних інтерактивних поглядів на професію як соціальну систему очевидні в багатьох аспектах. Так, наприклад, зовсім різні соціальний статус, самооцінку, самоставлення, самосприйняття мають люди, котрі працюють за здобутим фахом, який не відповідає їхнім бажанням, покликанням, а також люди, в силу тих чи інших причин позбавлені самої можливості працювати.

-
1. Капра Ф. Паутина жизни. Новое научное понимание живых систем / Ф.Капра ; пер. с англ. под ред. В.Г.Трилиса. – К. : "София"; М. : ИД "София", 2003. – 336 с.
 2. Социологический энциклопедический словарь. На русском, английском, немецком, французском и чешском языках / редактор-координатор – акад. РАН Г.В. Осипов. – М. : НОРМА (Издат. группа НОРМА–ИНФРА • М), 2000. – 488 с.

3. *Сила Т.* Мотиваційна спрямованість фахівців як чинник професійної інтеракція / Т. Сила // Соціальна психологія. – 2006. – № 1 (15). – С.111–128.
4. *Гапотченко Н.* Інтеракція у текстових повідомленнях масового призначення (на матеріалі французької мови) [Електронний ресурс] / Н. Гапотченко – Режим доступу : <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/novitfilolog/19/12.pdf>.
5. *Шмыгалева П.В.* Детерминанты современного мультикультурализма: дескрипция и анализ / П.В. Шмыгалева // Вестник Ставропольского гос. ун-та. – 2009. – Вып. 61. – С. 120–125.
6. *Гудков Д.Б.* Теория и практика межкультурной коммуникации / Д.Б. Гудков. – М. : ИТДГК "Гнозис", 2003. – 288 с.; Уфимцева Н.В. Психолінгвістика и межкультурная коммуникация / Н.В. Уфимцева // Мир русского слова и русское слово в мире. – Sofia : Heron press, 2007. – С. 609–615.
7. *Сабитова З.К.* Межкультурная коммуникация и обмен культурными ценностями [Електронний ресурс] / З.К.Сабитова // Казахский нац. ун-т им. аль-Фараби. – Режим доступу : <http://world.russianforall.ru/upload/iblock/3cb/sabitova.doc>.
8. *Mead G.* Internalized Others and the Self / G. Mead // Mind, Self and Society. – Chicago : University of Chicago Press, 1934. – P. 144–145, 149–152.
9. *Сорокін П.* Общедоступный учебник социологии : статьи разных лет / П.Сорокин / Ин-т социологии. – М. : Наука, 1994. – 560 с.
10. *Симончук О.* Класифікатор професій ISCO-88: історія розроблення, концептуальні основи, модель операціоналізації, використання в соціологічних дослідженнях / О. Симончук // Соціологія: теорія, методи, маркетинг. – № 3. – 2008. – С. 24–41.
11. Національний класифікатор України ДК 003:2010 "Класифікатор професій" / кол. авт. – К. : Соцінформ, 2010. – 746 с.
12. Общесоюзный классификатор. Профессии рабочих, должности служащих и тарифные разряды 1 86 016. – М. : Экономика, 1991. – 192 с.
13. Квалификационный справочник должностей служащих. – М. : НИИ труда, 1977. – 460 с.
14. Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. – 2-е испр. и доп. изд. / Гос. ком. Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы). – М. : Машиностроение, 1973. – Вып. 2. – 656 с.

Транслітерований список джерел

1. Kapra F. Pautina zhizni. Novoe nauchnoe ponimanie zhivyh sistem / F. Kapra ; per. s angl. pod red. V. G. Trilisa. – K. : "Sofija"; M. : ID "Sofija", 2003. – 336 s. [in Russian]
2. Sociologicheskij jenciklopedicheskij slovar'. Na russkom, anglijskom, nemeckom, francuzskom i cheshskom jazykah / redaktor-koordinator – akad. RAN G. V. Osipov. – M. : NORMA (Izdat. gruppy NORMA–INFRA • M), 2000. – 488 s. [in Russian]
3. Syl'a T. Motyvaci'jna sprjamovanist' fahivciv jak chynnyk profesijnoi' interakcija / T. Syl'a // Social'na psyhologija. – 2006. – № 1 (15). – С. 111–128. [in Ukrainian]

4. Gapotchenko N. Interakcija u tekstovyh povidomlennjah masovogo pryznachennja (na materialy francuz'koi' movy) [Elektronnyj resurs] / N. Gapotchenko – Rezhym dostupu : <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/novitfilolog/19/12.pdf>. [in Ukrainian]
5. Shmygaleva P.V. Determinanty sovremennoho mul'tikul'turalizma: deskripcija i analiz / P.V. Shmygaleva // Vestnik Stavropol'skogo gos. un-ta. – 2009. – Vyp. 61. – S. 120–125. [in Russian]
6. Gudkov D.B. Teorija i praktika mezhkul'turnoj kommunikacii / D.B. Gudkov. – M. : ITDGK "Gnozis", 2003. – 288 s.; Ufimceva N.V. Psiholingvistika i mezhkul'turnaja kommunikacija / N.V. Ufimceva // Mir russkogo slova i russkoe slovo v mire. – Sofia : Heron press, 2007. – S. 609–615. [in Russian]
7. Sabitova Z.K. Mezhkul'turnaja kommunikacija i obmen kul'turnymi cinnostjami [Elektronnij resurs] / Z.K. Sabitova // Kazahskij nac. un-t im. al'-Farabi. – Rezhim dostupu : <http://world.russianforall.ru/upload/iblock/3cb/sabitova.doc>. [in Russian]
8. Mead G. Internalized Others and the Self / G. Mead // Mind, Self and Society. – Chicago : University of Chicago Press, 1934. – P. 144–145, 149–152. [in English]
9. Sorokin P. Obshhedostupnyj uchebnyk sociologii : stat'i raznyh let / P.Sorokin / In-t sociologii. – M. : Nauka, 1994. – 560 s. [in Russian]
10. Symonchuk O. Klasyfikator profesij ISCO-88: istorija rozroblennja, konceptual'ni osnovy, model' operacionalizacii', vykorystannja v sociologichnyh doslidzhennjah / O.Symonchuk // Sociologija: teorija, metody, marketyng. – № 3. – 2008. – S. 24–41. [in Ukrainian]
11. Nacional'nyj klasyfikator Ukrai'ny DK 003:2010 "Klasyfikator profesij" / kol. avt. – K. : Socinform, 2010. – 746 s. [in Ukrainian]
12. Obshhesojuznyj klassifikator. Professii rabochih, dolzhnosti sluzhashhhih i tarifnye razrjady 1 86 016. – M. : Jekonomika, 1991. – 192 s. [in Russian]
13. Kvalifikacionnyj spravocnik dolzhnostej sluzhashhhih. – M. : NII truda, 1977. – 460 s. [in Russian]
14. Edinyj tarifno-kvalifikacionnyj spravocnik rabot i profesij robochih. –2-e ispr. i dop. izd. / Gos. kom. Soveta Ministrov SSSR po voprosam truda i zarabotnoj platy). – M. : Mashinostroenie, 1973. – Vyp. 2. – 656 s. [in Russian]

Отримано 12.11.12

С.А. Кравцов, канд. социол. наук

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ГРУППЫ КАК СОЦИАЛЬНАЯ СИСТЕМА:
ПРОБЛЕМЫ ИНТЕРАКЦИИ

В статье рассмотрены теоретико-практические подходы к пониманию профессии как социальной системы. Избран интеракционный подход к ее пониманию. Сформулированы взгляды на типы профессионального названия работ в пределах его системности. Использовать определенные классические наработки социологов к пониманию сущности профессии. Характеризованы личные взгляды на профессию как статистическую и социальную единицу трудовой деятельности человека.

Ключевые слова: профессиональные группы, интеракция, социальная система, социально-трудовые отношения, взаимодействие.

S. Kravtsov, Candidate of Sociological Sciences

PROFESSIONAL GROUPS AS A SOCIAL SYSTEM:
PROBLEMS OF INTERACTION

The article describes the theoretical and practical approaches to the understanding of the profession as a social system. Elected Interactional approach to its understanding. Articulated views on the types of professional titles of works within its system. Used certain classic sociological developments to the understanding of the profession. Characterized by the personal views of the profession as a statistical and social unit, employment rights.

Keywords: professional groups, interaction, social system, social and labor relations, coop.