## Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

# ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**ПОГРІБНА ВІКТОРІЯ ЛЕОНІДІВНА**

УДК 316.614:351.74 (477)

**СОЦІОЛОГІЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ЯК ГАЛУЗЬ СОЦІОЛОГІЇ: ОНТОЛОГІЧНІ, ЕПІСТЕМОЛОГІЧНІ, ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ (на прикладі діяльності органів внутрішніх справ України)**

Спеціальність 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня

доктора соціологічних наук

Харків – 2009

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Харківському національному університеті внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України

**Офіційні опоненти:** доктор соціологічних наук, професор

 **Подольська Єлизавета Ананіївна,**

Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія», завідувач кафедри філософії та гуманітарних дисциплін

доктор соціологічних наук, професор

**Пилипенко Валерій Євгенович,**

Інститут соціології НАН України, головний науковий співробітник

доктор соціологічних наук, професор

**Подшивалкіна Валентина Іванівна**

Одеський національний університет імені І.І.Мечникова, завідувач кафедри загальної та соціальної психології

Захист відбудеться «19» вересня 2009 року о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.700.06 у Харківському національному університеті внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, проспект 50-річчя СРСР, 27.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, проспект 50-річчя СРСР, 27.

Автореферат розісланий «11» серпня 2009 року

Т.в.о. вченого секретаря

спеціалізованої вченої ради В.О.Тюріна

**ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ**

**Актуальність теми.** Високий професіоналізм і творча майстерність спеціалістів – один із найважливіших власне людських ресурсів, який стає чинником оптимального вирішення насущних проблем суспільства. Епоха модернізму, і особливо постмодернізму, привнесла в соціум нове явище – явище масового професіоналізму.

Сьогодні не викликає сумніву, що виявлення сутності професіоналізму, бачення і розуміння шляхів, що ведуть до нього, має не тільки сугубо теоретичне, але і велике практичне значення. В Україні існує велика кількість людей, що працюють в економіці, політиці, сфері управління, науці, правоохоронних інститутах, у багатьох інших галузях діяльності і не являються при цьому професіоналами у повному значенні цього слова. Особливо суспільно небезпечним є таке закріплення непрофесіоналів у соціально значущих структурах, коли це відбувається на реформаційних або кризових етапах розвитку соціуму, тобто таких, що проходить зараз Україна.

Аналіз специфіки розвитку українського суспільства дозволяє зафіксувати одну дуже небезпечну тенденцію: в періоди стабілізації на передній план висувається вимога професіоналізму в діяльності основних соціальних інститутів, а в кризисні моменти розвитку місце професіоналізму впевнено займає те, що називається «політичною доцільністю». В результаті створюється «панування непрофесіоналізму», що призводить до величезних втрат у становленні громадянського суспільства, провокує напруженість у функціонуванні всіх сфер суспільства. Непрофесіонали прирікають себе і мільйони залежних від них співгромадян на моральне падіння, зниження добробуту, погіршення здоров'я і підрив основ нормального існування суспільства взагалі, тобто усе досягнуте дестабілізується і держава підштовхується до регресу, якщо справою починають правити непрофесіонали.

Об’єктивно всі розуміють значення професіоналізму для суспільства, але на сьогодні не існує чітких механізмів формування його соціальної затребуваності, які зроблять професіоналізм усталеним показником прогресивного розвитку суспільства. У вирішення цієї задачі можуть і мають внести свій внесок усі галузі суспільство- і людинознавства і, безумовно, нова його гілка – соціологія професіоналізму.

Розвиток соціологічної науки відбувається сьогодні в процесі її діалогу із суміжними соціально-гуманітарними дисциплінами. В межах такого діалогу обговорюється як загальний концептуальний вигляд сучасного й майбутнього суспільства, так і стани й тенденції розвитку окремих його сфер, провідне місце серед яких займає професійна. Внаслідок цього здійснюється взаємне збагачення категоріального апарату наук поняттями, які раніш вважалися специфічними. Саме до таких категорій відноситься феномен професіоналізму, який відповідає всім критеріям соціального факту за Дюркгеймом, оскільки він об’єктивно існує, має масовий характер і стабільність проявів, а також характеризує усталену систему взаємодій, що знаходить своє відображення в діяльності різноманітних офіційних та неофіційних інститутів, тобто може виступати в якості об’єкта (і предмета) аналізу і для соціологів.

В той же час, незважаючи на активний процес взаємопроникнення соціальних і гуманітарних наук, виникнення і теоретичне оформлення нових галузевих напрямків соціології відбувається на підґрунті базових фундаментальних соціологічних парадигм, хоча і проходить досить складно. Сучасні соціологи, дотримуючись певної парадигми можуть, з одного боку, спеціалізуватися на різноманітних напрямках соціологічних досліджень, а, з іншого, в рамках того ж самого напрямку використовувати підходи й положення, що відносяться до різних соціологічних парадигм. Іншими словами, відкривається можливість для появи нових галузевих соціологічних теорій, які розроблюються при більш високому рівні співробітництва і взаємодії різних шкіл соціологів як між собою, так і з представниками інших наукових дисциплін.

Таким чином, доцільність і можливість формування нового галузевого напрямку соціологічної науки – соціології професіоналізму – є очевидною, бо остання відповідає основним критеріям, що висуваються до галузевої соціології. Вона має, з одного боку, конституюватися в межах загальної соціологічної теорії, а з іншого, досягати певної автономії, конструювати власний об’єкт та предмет дослідження, створювати понятійний апарат, ставити специфічні завдання, мати особливі функції та проблемне поле1. Отже, знов підтверджується відома аксіома, що суттєві зміни у будь-якій теорії відбуваються не лише внаслідок появи і виявлення нових даних, але й завдяки новому погляду на ті дані і факти, які є в розпорядженні дослідника.

**Ступінь наукової розробленості проблеми.** Феномен професіоналізму і споріднені з ним явища досить активно розглядалися багатьма науковцями, які представляють різні галузі науки. Так, аналіз поняття «професія» ми знаходимо в роботах як класичних соціологів: К.Маркса, Г.Спенсера, Е.Дюркгейма, Г. Зіммеля, В.Зомбарта, П.Сорокіна, М.Вебера, Т. Парсонса, так і сучасних – С.Г.Струміліна, В.Г.Подмаркова, О.І.Шкаратана, Г.Н.Соколової, Т.Л.Александрової, В.В.Адамчука, О.В.Ромашова, М.Є.Сорокіної, В.М.Шубкіна, В.І.Паніотто, Г.А.Чередніченка, А.Мендра, Д.Л.Томпсона, Д.Пристлі та інших. Серед психологів суттєвий внесок в розробку цього поняття внесли Є.О.Клімов, А.В.Петровський, Г.С.Никифоров, Е.Ф.Зеєр, О.М.Іванова, Я.М.Рощина, А.К.Маркова, І.В.Кузнєцова та ін.

Ще більш широко представлені в науковій літературі дослідження, пов’язані з аналізом проблеми професійної діяльності. Значну увагу приділяли їй психологи – О.М.Леонтьєв, С.Л.Рубінштейн, Б.Ф.Ломов, В.Д.Шадриков, К.А.Абульханова-Славська, О.М.Іванова, Л.М.Корнєєва, С.В.Фирсова, Г.С.Никіфоров та ін. Проте особливе значення для нашого[[1]](#footnote-1) дослідження мають роботи соціологів, а саме: учення про професійний комплекс Т.Парсонса, про професійну етику і професійний дух Е.Дюркгейма, теорія життєвого шансу П.Бурдьє, а також доробки в галузі даної проблематики сучасних науковців І.І.Чанглі, М.І.Дряхлова, А.І.Кравченка, В.О.Томілова, Ж.Т.Тощенко, А.С.Афоніна, В.І.Верховіна, Ю.П.Авєріна та інших.

Безпосереднє відношення до аналізу професійної діяльності в аспекті її спрямованості на процес професіоналізації має дослідження феномену ефективності, представлене у науковій спадщині Р.Ентоні, Д.Янга, Дж. Кемпбела, Е.Яхтмена, С.Сішора, Р.Стірза, Р.Квіна, К.Камерон, С.Робінса.

Категорії «професіонал» і «професіоналізм» найбільше своє наукове обґрунтування отримали в роботах класиків акмеології О.О.Деркача, О.О.Бодальова, Н.В.Кузьміної, Л.О.Рудкевича, В.Г.Зазикіна, А.К.Маркової, Є.І.Степанової, Г.С.Михайлова, І.М.Семенова. Саме в них представлені закономірності розвитку людини як суб’єкта професійної діяльності і досягнення в цьому розвитку найвищого рівня, тобто перетворення спеціаліста в професіонала.

Окремої уваги заслуговує дослідження соціологами поняття «престиж», насамперед, у визнанні такої умови престижності, як функціональна значимість соціально-професійної групи. Саме в такий спосіб підходять до вивчення даного феномену Т.Парсонс, П.А.Сорокін, Л.Корнер, Ф.Паркін, Р.Дарендорф, Т.Веблен, П.Бурдьє, Г.Е.Ленскі, О.О.Кардамонов.

Великий сектор наукового знання пов’язаний з аналізом теоретичних та практичних аспектів формування та розвитку особистості професіонала. К.К.Платонов, Б.Г.Ананьєв, Л.С.Виготський, С.Г.Геллерштейн, М.О.Рибаков О.Г.Асмолов, І.С.Кон, Л.Хьєлл, Д.Зінглep, Л.М.Мітіна, Н.Ф.Наумова, О.М.Борисова та багато інших дослідників вивчали особистість на різних етапах її соціалізації. В останні десятиліття дослідження особистості професіонала ведуться в двох напрямках. Так, велика кількість робіт В.Д.Шадрикова, Ю.Л.Трофимова, В.П.Зінченка, В.М.Муніпова, О.Г.Носкової, присвячена вивченню окремих індивідуальних особливостей особистості в праці, тобто спирається на концепцію професійно важливих якостей особистості. Л.Тайлер, Д.С’юпер, В.О.Ядов, І.С.Кон, Е.З.Брончієва є прихильниками синтетичного підходу, який розглядає структуру особистості в професійній діяльності, тобто виходить на аналіз професійних типів особистості.

Серед сучасних досліджень питань, що входять до проблемного поля соціології професіоналізму, окремим блоком стоять розробки проблем професійних деформацій (С.П.Безносов, В.С.Медведєв, Є.Ф.Зеєр), професійної етики (В.І.Бакштановський, Ю.В.Согомонов), професійного маргіналізму (О.П.Єрмолаєва), формування типів професійної еліти (В.Є.Пилипенко, А.Романовський), розвинення сучасної системи професійної освіти (Є.А.Подольська, В.І.Астахова, Н.М.Лисиця), соціотехнічних аспектів моделювання професійної кар’єри (В.І.Подшивалкіна).

Таким чином, на сьогодні вже накопичено вагому теоретико-методологічну базу для вивчення професіоналізму як соціального феномену, механізмів його формування та розвитку. Проте ця база має дещо «розмитий» характер, оскільки спирається на дослідження, які проводилися фахівцями в різних галузях науки – соціології (професій, праці, освіти, економічної), психології (соціальної, вікової, праці, професій), соціальної філософії, акмеології, що не дозволяє здійснити системний, комплексний аналіз проблеми. Такий аналіз може забезпечити проведення його в рамках окремої галузі соціології – соціології професіоналізму.

**Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами**. Дисертація виконана у відповідності до наукових завдань, що стоять перед дослідницькими і навчальними закладами системи МВС України, зокрема, п. 1.2. Пріоритетних напрямків наукових та дисертаційних досліджень, які потребують першочергового розроблення і впровадження в практичну діяльність ОВС на 2004-2009 рр. та п. 3.3. Пріоритетних напрямків наукових досліджень Харківського національного університету внутрішніх справ на 2006-2010 рр.

**Мета і завдання роботи**. Метою дослідження є концептуалізація феномена професіоналізму і виявлення онтологічних, епістемологічних та практичних механізмів його формування і розвитку в рамках нового соціологічного напрямку – соціології професіоналізму.

Відповідно до поставленої мети у дисертаційному дослідженні розв’язуються такі ***завдання***:

1. На основі аналізу сучасного стану розвитку соціології визначити соціологічні парадигми, що виступають теоретичною базою соціології професіоналізму.
2. Окреслити проблемне поле та сформулювати об’єкт, предмет і функції соціології професіоналізму.
3. Охарактеризувати онтологічну сутність та виявити епістемологічний зв’язок понять «професія», «професіонал», «професійна діяльність» та «професіоналізм» як ключових категорій соціології професіоналізму.
4. Розкрити методологічні засади процесу професіоналізації.
5. Проаналізувати інституціональний та неінституціональний рівні організації діяльності професіонала.
6. Дослідити структуру особистості професіонала та основні напрямки її розвитку.
7. Визначити характер та розкрити сутність об’єктивних та суб’єктивних результатів і наслідків процесу професіоналізації особистості.

***Об’єктом дослідження*** виступає соціологія професіоналізму як галузевий напрямок соціології.

***Предметом дослідження*** є онтологічні, епістемологічні та практичні аспекти соціології професіоналізму як міждисциплінарної наукової галузі.

***Методи дослідження***. Для вирішення поставлених у дисертаційному дослідженні завдань були використані загальнонаукові методи (аналізу і синтезу, логічного узагальнення, індукції і дедукції, теоретичного моделювання, систематизації), а також конкретно-соціологічні: анкетування (для оцінки ефективності професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України; гендерних проблем, що виникають в процесі професіоналізації правоохоронців), глибинних інтерв’ю (для аналізу специфіки професійної самоідентифікації професіоналів-правоохоронців), фокус-груп (для визначення особливостей формування і розвитку особистості працівника ОВС як суб’єкта службової діяльності).

**Теоретико-методологічна база дослідження**. Для досягнення поставленої в роботі мети використовувалася методологія поєднання макро- і мікросоціологічних підходів, зокрема структурно-функціональної, етнометодолічної парадигм, теорій символічного інтеракціонізму й раціонального вибору.

Теоретико-методологічну базу дослідження проблеми професій складали роботи К.Маркса (визначення об’єктивного критерію розмежування професії та спеціальності), Г.Спенсера (дослідження інституту професій), Е.Дюркгейма (обґрунтування висновку про уподібнення професії професійній групі), П.Сорокіна (вплив професії на розвиток особи), М.Вебера (співвіднесення поняття професії з поведінкою індивіда, його життєвим світом та системою цінностей). При аналізі феномена професіоналізму ми спиралися на учення про професійний комплекс Т.Парсонса, про професійну етику і професійний дух Е.Дюркгейма, теорію збагачення праці Ф.Херцберга та М.У.Майнера, теорію життєвого шансу П.Бурдьє. У дослідженні інституціонального та неінституціонального рівнів організації діяльності професіонала ми посилалися на теорії класичного інституціоналізму (Т.Веблен) та неоінституціоналізму (Д.Норд, Д.Пуфферт, П.Девід, Б.Артур та ін.). Вивчення та аналіз особистості професіонала та закономірностей її розвитку ми проводили, спираючись на розробки Л.Тайлера, Д.С’юпера, В.О.Ядова, І.С.Кона, К.К.Платонова, Б.Г.Ананьєва, Л.С.Виготського, Л.Хьєлла, Д.Зінглepа, В.Д.Шадрикова та ін.

**Емпірична база дослідження**. Емпіричну базу складають дослідження, проведені науково-дослідною лабораторією соціальної та психологічної роботи в ОВС та кафедрою соціології і соціальної роботи Харківського національного університету внутрішніх справ під керівництвом та за участю автора «Ефективність виконання Комплексної програми кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ України на 2001-2005 рр.» (2004 р., анкетні опитування n=2400, фокусовані експертні інтерв’ю n=400); «Ефективність та якість підготовки молодого слідчого» (1997 р., n=350); «Жінка в чоловічому колективі (на прикладі ОВС України)» (1998 р., n=120); «Гендерні стереотипи в професійній сфері (на прикладі правоохоронної діяльності)» (2005 р., n=620); «Професійні деформації працівника міліції» (2008 р., n=360); експертне опитування керівників вищої ланки МВС України методом глибинного інтерв’ю «Успішний професіоналізм в ОВС» (2006 р., n=9), а також вторинний аналіз даних дослідження «Протизаконне насильство в ОВС: соціологічний та історико-правовий аналіз» (2005 р., n=2000), проведеного НДЛ СПР в ОВС Харківського національного університету внутрішніх справ.

**Наукова новизна отриманих результатів** полягає у вирішенні комплексної проблеми – науковому обґрунтуванні онтологічних, епістемологічних та практичних аспектів соціології професіоналізму як галузевого напрямку соціологічних досліджень. Наукова новизна конкретизується у наступних положеннях:

*Вперше:*

* сформульовано об’єкт, предмет та функції соціології професіоналізму; доведено, що її об’єктом є професіоналізм як соціальний феномен, предметом – соціальні механізми, що обумовлюють процес професіоналізації особистості, соціальні явища, зв’язки і відносини, які виступають його наслідком, а основними функціями – онтологічна, епістемологічна, методологічна, інструментальна, транслююча (або просвітницька);
* визначено проблемне поле соціології професіоналізму, до якого входять такі дослідницькі напрямки, як «професіоналізм і його основні характеристики»; «механізми формування особистості професіонала», «соціальні умови і чинники досягнення вершин професійного і соціального розвитку», «соціальні причини та наслідки професійного маргіналізму», «шляхи запобігання професійній деформації особистості» тощо;
* проведено аналіз феномену професіоналізму з системних позицій, а саме з точки зору підсистем професіоналізму діяльності, професіоналізму особистості, нормативності діяльності й поведінки професіонала та продуктивної Я-концепції;
* виділено інтегральні (ефективність професійної діяльності, її процесуальні характеристики, розвиненість професійного спілкування та зрілість особистості професіонала) і конкретні (висока стабільна продуктивність діяльності; високий рівень кваліфікації і професійної компетентності працівника; оптимальна інтенсивність і напруженість праці; висока організованість діяльності; низька опосередкованість, креативність; можливість розвитку працівника як особистості; спрямованість на досягнення позитивних соціально-значимих цілей соціально схвалюваними методами) показники професіоналізму, спираючись на які останній може бути виміряний;
* сформульовано комплексні критерії ефективності професійної діяльності, до основних з яких віднесено ступінь узгодженості основних напрямків професійної діяльності з іншими елементами соціального життя; внутрішня несуперечливість цієї діяльності; позитивність наслідків реалізації основних організаційних функцій для всіх соціальних груп населення; якісний рівень надання відповідних послуг. Це дало змогу запропонувати авторське визначення ефективності професійної діяльності як ступеню досягнення короткотривалих (результати) та довготривалих (засоби) її цілей, вибір яких відображає узгодженість інтересів основних впливових сил суспільства та суб’єктів професійної діяльності;
* проведена систематизація педагогічних, акмеологічних, соціально-економічних та соціологічних визначень поняття «професіоналізація», на основі чого запропоновано авторське визначення цього поняття, під яким розуміється процес, в результаті якого у працівника формується об’єктивна (наявність знань, умінь, навичок та професійно важливих якостей) і суб’єктивна (усталена адекватна мотивація) готовність до професійної діяльності. Доведено, що при цьому професіоналізм є результатом даного процесу, показником його успішності, а також якісною характеристикою фахівця, тобто виступає як певна соціальна перспектива, більшою або меншою мірою доступна кожному працівникові.

*Набули подальшого розвитку:*

* соціологічна концепція професій, в рамках якої обґрунтовано висновок, що в сучасних умовах професія стала універсальним соціальним інститутом, а приналежність до професійної групи – головним засобом соціальної ідентифікації;
* концепція професійної ідентичності і професійного маргіналізму, переломлення якої крізь призму концепції «зони найближчого розвитку» Л.С.Виготського дозволило сформувати цілісне розуміння зони найближчого розвитку як детермінанти професійної ідентифікації й самореалізації, подолання професіоналом кризи маргіналізму;
* теорія професійного розвитку, яка доповнена концептуальними положеннями про простір професійного розвитку особистості, який є відкритою системою, що характеризується розмаїтістю, нелінійними співвідношеннями вікового розвитку, освіченості (включаючи професійну кваліфікацію) та багатоплановістю видів провідної діяльності.

*Удосконалено:*

* методологію дослідження феномену професійних деформацій, що дозволило виділити діяльнісні ознаки професійної деформації, які можна вважати властивими абсолютній більшості професій типу «людина-людина»;
* розуміння сутності професійної моралі, завдяки чому доведено, що розвиток змісту і форми професійної моралі детермінується зовнішніми і внутрішніми цілями професійної групи.

**Теоретичне і практичне значення отриманих результатів**. Результати проведеного автором дослідження забезпечують прирощення наукового знання, оскільки започатковують категоріально-методологічне оформлення нової галузі соціологічної науки – соціології професіоналізму. Позиціювання її як міждисциплінарної інтегративної науки дає можливість більш високого рівня співробітництва і взаємодії соціологів із представниками інших наукових дисциплін, в межах якого обговорюється як загальний концептуальний вигляд сучасного й майбутнього суспільства, так і стани й тенденції розвитку окремих його сфер. Це призводить до взаємного збагачення категоріального і методологічного апарату наук. Прикладом такого збагачення є феномен професіоналізму, який був комплексно досліджений в дисертаційній роботі.

Розроблені в дисертації теоретичні положення, понятійний апарат, основні ідеї та висновки можуть скласти основу для подальших досліджень питань, що входять до проблемного поля соціології професіоналізму, а отримані результати використовуватися для проведення занять в рамках навчальних курсів «Соціологія праці», «Соціологія професій», «Соціологія освіти», «Соціологія культури», «Соціологія особистості», «Соціологія організацій», «Основи акмеології», а також для викладання окремого курсу «Соціологія професіоналізму».

**Апробація результатів дисертаційного дослідження**. Основні результати дисертаційної роботи пройшли апробацію та знайшли відображення у виступах і повідомленнях на міжнародних, всеукраїнських, регіональних та відомчих конференціях і семінарах, серед яких «Харківські соціологічні читання» (1998, 2002, 2003, 2004, 2006 рр.), «Виховне, соціальне та психологічне забезпечення кадрової роботи в органах внутрішніх справ: методи та технології» (Харків, 1999, 2000), «Сучасний стан вищої освіти в Україні: стан та перспективи» (Київ, 2000), «Сучасні проблеми управління» (Київ, 2001), «Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень» (Київ, 2002), «Виховна, соціальна та психологічна робота в органах внутрішніх справ України» (Харків, 2003), «Професіоналізм в діяльності ОВС: проблеми становлення та розвитку» (Харків, 2004), «Теорія та практика виховної роботи в органах внутрішніх справ України» (Харків, 2004), «Соціалізація особистості в умовах системних змін: теоретичні та прикладні проблеми» (Київ, 2006), «Институциональные изменения и поиск новой идентичности» (Одеса, 2007), «Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління» (Донецьк, 2008), «Актуальні проблеми соціальної, психологічної та виховної роботи в ОВС» (Харків, 2008), «Багатовимірні простори сучасних соціальних змін» (Львів, 2008), «Девіантна поведінка: соціологічний, психологічний, юридичний аспекти» (Харків, 2009) та ін.

**Публікації**. Основні результати дисертаційного дослідження викладено у 64 публікаціях, серед яких 1 монографія, 1 підручник, 2 розділи у колективних навчальних посібниках, 2 брошури, 38 статей (28 з них опубліковані у спеціалізованих виданнях із соціології, що входять до переліку, затвердженого ВАК України), 8 науково-методичних розробок, 10 тез.

**Структура та обсяг дисертації**. Дисертація складається зі вступу, чотирьох розділів, дванадцяти підрозділів, висновків і списку використаної літератури. Загальний обсяг дисертації – 421 сторінка, з яких 376 основного тексту. Список використаних джерел становить 549 найменувань (в тому числі 76 іноземною мовою) і представлений на 45 сторінках.

**ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

**У вступі** обґрунтовано актуальність досліджуваної проблеми, визначено об’єкт, предмет, мету та основні завдання дисертаційного дослідження, його теоретико-методологічні і емпіричні засади, показано наукову новизну, теоретичне та практичне значення роботи, форми й характер її апробації.

У першому розділі **«Соціологія професіоналізму як новий галузевий напрямок соціології»** на основі аналізу сучасного стану розвитку соціології визначаються базові теоретичні передумови формування її нової галузі – соціології професіоналізму, окреслюються завдання, об’єкт, предмет, функції та проблемне поле цього наукового напрямку.

У першому підрозділі першого розділу дисертації – *«Сучасний стан і проблеми розвитку соціології як передумова створення її галузевих напрямків»* – здійснюється аналіз процесів, які відбуваються сьогодні у соціологічній науці. Зокрема зазначається, що її сучасний розвиток характеризується одночасним рухом «вглиб» і «вшир». В останнє десятиліття двадцятого сторіччя з'явилася й набула активного розповсюдження концепція так званої «публічної соціології» (public sociology), прихильники якої (на відміну від послідовників «чистої соціології» (pure sociology) виступають за розширення меж соціології як академічної дисципліни, включення в розробку нових соціологічних теорій і практик.

В роботі доводиться, що потреба в адекватних соціологічних теоріях, в отриманні найбільш об'єктивних соціологічних знань в теперішній час збільшується. Значною мірою це визначається й тим, що в умовах соціально мобільного суспільства для все більшого числа людей зростає необхідність часто діяти на свій страх і ризик, тобто відповідально й раціонально, а не просто підкоряючись усталеним або жорстко сформульованим суспільним нормам поведінки. Така необхідність є багато в чому закономірним явищем, оскільки тільки в цьому випадку потенційні можливості й здатності індивіда можуть бути реалізовані максимально повно. В свою чергу, подальше розкриття цих здатностей і можливостей здійснює позитивний вплив і становить, фактично, суть соціально-економічного розвитку суспільства в цілому. Ці обставини, а також загальні проблеми соціології й інших гуманітарних наук, що досить рельєфно виявилися на рубежі двох останніх століть у сфері пізнання людини і суспільства, обумовлюють важливість спроб реалізувати комплексний теоретичний підхід до побудови соціології нового типу, яка має враховувати своєрідність стохастичних законів і амбівалентність соціально-гуманітарного пізнання. При цьому нами підкреслюється потреба уточнення й теоретичного переосмислення взаємодії структури соціальної статики й механізмів соціальної динаміки, що викликає необхідність переосмислення існуючих, а також подальший пошук і розробку нових соціологічних парадигм і галузевих соціологічних теорій.

Проведений в підрозділі аналіз також свідчить, що сучасні соціологічні теорії відрізняються дещо іншою дослідницькою перспективою, ніж концепції минулого, новими оцінками соціальної дійсності. Вони містять у собі результати наукових дискусій і дебатів щодо питань, які раніше залишалися поза увагою представників класичної й академічної соціології. Яскравим прикладом цього є звернення науковців до проблеми професіоналізму як соціального феномену, що сприяє розвитку архітектоніки соціології (за П. Сорокіним), а саме основних розділів теоретичної соціології – соціальної аналітики, соціальної механіки та соціальної генетики. Отже, сьогодні можна констатувати, що закінчується стадія розвитку соціології як «корпоративної науки» і відкривається можливість для появи нових соціологічних (в тому числі і галузевих) теорій, які розроблюються при більш високому рівні співробітництва і взаємодії соціологів із представниками інших наукових дисциплін. Однією з таких галузевих теорій є соціологія професіоналізму.

У другому підрозділі першого розділу дисертації – *«Система соціологічних парадигм як теоретична база соціології професіоналізму»* – проведений аналіз теоретичної бази соціології професіоналізму, доведено, що незважаючи на активний процес взаємопроникнення соціальних і гуманітарних наук, виникнення і теоретичне оформлення нових галузевих напрямків соціології відбувається на підґрунті базових фундаментальних соціологічних парадигм. Для становлення соціології професіоналізму таку базу складають кілька парадигм.

По-перше, це парадигма структурного функціоналізму, або соціальних систем. Так, привертаючи увагу до проблеми ефективності процесу соціалізації і адаптивного потенціалу індивіда, її прибічники розмірковували про можливості досягнення відповідності індивіда і соціальної групи на різних (стабільних і кризових) етапах розвитку соціуму, що цілком природно виводить на проблематику, пов’язану з феноменом професіоналізму і особистістю професіонала як носія креативного мислення.

Другою парадигмою, що може бути покладена у фундамент соціології професіоналізму, є етнометодологія. Саме вона вчить не сприймати повсякденність як таку, що сама собою розуміється, а пропонує виявляти приховані механізми, за допомогою яких конструюється буття. Цей напрямок розвитку соціологічної думки дозволяє досліднику проаналізувати епістемологічні аспекти соціології професіоналізму, визначивши, чи не будує він свої наукові теорії на підґрунті повсякденних уявлень пересічних громадян про феномен професіоналізму.

Третьою є парадигма символічного інтеракціонізму, котра передбачає конкретні дослідження процесів соціальної взаємодії індивідів, у рамках яких формуються й модулюються приватні й загальні думки, моделі, шаблони й звички соціальної поведінки, ієрархічна структура суспільства, а також те, що інтеракціоністи називають «своїм Я» (self), тобто здатністю сприймати себе як діючу особу. Така здатність відіграє значну роль у формуванні «Я-концепції» як однієї з підсистем професіоналізму, що, безумовно, також дозволяє розглядати цю парадигму однією з базових теоретичних засад соціології професіоналізму.

І, нарешті, це парадигма раціонального вибору, що позиціонує соціальну поведінку індивідів як таку, що заснована на об'єктивних інтересах останніх і їхній усвідомленій взаємодії з метою досягнення максимальної корисності. Ця парадигма закладає фундамент методологічного обґрунтування процесу формування та розвитку особистості професіонала.

Обґрунтовуючи доцільність виокремлення на базі зазначених соціологічних парадигм нового галузевого напрямку – соціології професіоналізму, автор доводить, що все зростаюче число таких напрямків не є примхою дослідників, а відбиває тісний зв'язок соціології з інтересами суспільства, залежність від змін, що відбуваються в ньому. Тому зіткнення теоретичних підходів і напрямків, які не стільки суперничають між собою, скільки доповнюють один одне, є проявом життєздатності соціології і зайвий раз підтверджують, що нового поповнення потребує як сучасна система соціологічних парадигм, так і родина галузевих соціологій.

Отже, спираючись на базові соціологічні парадигми і виходячи з того, що соціальна історія людства – це не якась безлика модель, а сукупність соціальних дій особистостей, здійснених за різними мотивами і на різних етапах їх розвитку, в роботі показано, що соціальні дії особистостей вносять конкретні зміни (в залежності від таланту або займаної посади чи соціального статусу цих особистостей) у систему суспільних відносин, побудову різних державних структур, ідеологію й тим самим конструюють соціальну реальність, яка потім стає фактором впливу на свідомість і соціальну поведінку людей. Досліджувати взаємовідносини між соціальною діяльністю людей, які включені у різні спільноти й ухвалюють соціально значимі рішення, і тією соціальною реальністю, яка є результатом цієї діяльності, з одного боку, і зворотним впливом даної соціальної реальності на людину і її соціальні стосунки, з іншого боку – одне з найважливіших завдань соціологічної науки в цілому і окремих її галузей. З цих позицій ми і виходимо при аналізі онтологічних, епістемологічних та практичних аспектів соціології професіоналізму.

У третьому підрозділі першого розділу дисертації – *«Об’єкт, предмет, функції і проблемне поле соціології професіоналізму»* – запропоновано авторське бачення основних характеристик соціології професіоналізму, які визначають її науковий статус.

В дисертації доводиться, що соціологія професіоналізму як наука, що зараз формується на стику суспільних і гуманітарних дисциплін, має вивчати закономірності і механізми соціального розвитку людини на ступеню її професійної зрілості й, особливо, при досягненні нею найбільш високого рівня в цьому розвитку. Саме від дій таких людей, що працюють в різних сферах соціального буття, залежать стан і перспективи розвитку всього спектру соціальних процесів у суспільстві.

Звертається увага на те, що як новий галузевий напрямок соціологія професіоналізму вирішує низку дослідницьких завдань, основними серед яких визначені наступні. Перше – соціологія професіоналізму не може зосереджуватися лише на аналізі індивідуально-особистісних характеристик людини та її «зони найближчого розвитку» (за Л.С.Виготським), вона має вивчати всю систему причинно-наслідкових зв’язків, що супроводжують процес становлення та соціального розвитку особистості професіонала. Другим важливим завданням соціології професіоналізму є дослідження дій професіоналів в різних галузях діяльності, пошук спільних моментів, що їх об'єднують, розкриття змісту категорії професіоналізму з методологічною та операціональною розробкою відповідних понять. Третє завдання – це аналіз залежностей між особливостями професіоналізму працівника й іншими проявами останнього поза сфери професійної діяльності, тобто в процесі соціалізації. Четверте завдання соціології професіоналізму визначається тим, що спостереження за професіоналами нерідко фіксують на певних етапах діяльності припинення професійного розвитку, а іноді, навіть, деформацію особистості самого професіонала. Тому опис подібних феноменів, їхня класифікація, відстеження причин, що їх викликають, та можливих особистісних і соціальних наслідків, визначення способів попередження, діагностики та корекції теж є задачею соціології професіоналізму. Ще одним завданням соціології професіоналізму є розробка оптимальної «стратегії і тактики» організації і практичного здійснення процесу просування спеціаліста-початківця на все більш високі рівні професіоналізму. Вирішення цієї дуже трудомісткої задачі зажадає інтеграції в цілісну систему результатів конкретно-соціологічних, економічних, педагогічних, соціально-психологічних та інших видів досліджень, що дасть змогу шляхом аналізу та узагальнення даних, що отримуються, зводити їхні конструктивні елементи у цілісні системи і моделі. При цьому, з огляду на зазначені завдання, в роботі визначено проблемне поле соціології професіоналізму, до якого входять такі дослідницькі напрямки, як «професіоналізм і його основні характеристики»; «соціальні причини та наслідки професійного маргіналізму», «механізми формування особистості професіонала», «соціальні умови і чинники досягнення вершин професійного і соціального розвитку»; «шляхи запобігання професійній деформації особистості» тощо.

Під об'єктом соціології професіоналізму у дисертації розуміється професіоналізм як соціальний феномен, а предметом – соціальні механізми, що обумовлюють процес професіоналізації особистості, соціальні явища, зв’язки і відносини, які виступають його наслідком.

Для позначення функціональної спрямованості даної галузі соціологічної науки виділено та охарактеризовано п’ять її функцій: онтологічну, епістемологічну, методологічну, інструментальну та транслюючу (або просвітницьку). Онтологічна функція покладає на соціологію професіоналізму задачу визначення того, що являє собою професіоналізм у сучасному суспільстві, як еволюціонує цей феномен з точки зору його сутності в процесі трансформації соціуму. Епістемологічна функція передбачає те, що соціологія професіоналізму мусить специфічними соціологічними засобами виявляти та аналізувати закони та закономірності формування і розвитку всіх складових професіоналізму. Методологічна функція спрямована на виявлення місця соціальних відносин, які детермінують формування професіоналізму особистості і діяльності, в загальній системі соціальних відносин на особистісному (мікро-), соціальному (мезо-) і соцієтальному (макро-) рівнях. Інструментальна функція забезпечує реалізацію одного з найважливіших завдань соціології – розробляти і удосконалювати конкретні методи збору, обробки та аналізу інформації щодо феномену професіоналізму та процесу професіоналізації особистості. Транслююча (просвітницька) функція соціології професіоналізму відповідає за розповсюдження у суспільстві об’єктивних знань про професіоналізм як соціальне явище.

Другий розділ роботи – **«Теоретико-методологічні основи структуралізації професійної діяльності»** – присвячений теоретичній операціоналізації ключових понять соціології професіоналізму, а саме: розкриттю онтологічної сутності понять «професія» і «професіонал», визначенню епістемологічного зв’язку між категоріями «професійна діяльність» і «професіоналізм», а також аналізу методологічних засад процесу професіоналізації.

У першому підрозділі другого розділу – *«Онтологічна сутність понять "професія" і "професіонал"»* – резюмується еволюція поглядів соціологів різних часів і теоретичних спрямувань (від К.Маркса, Г.Спенсера і Е.Дюркгейма до В.Подмаркова, В.Шубкіна і В.Паніотто) на проблему професії і зазначається, що професія – це соціальний механізм диференціації та спеціалізації трудової діяльності на видовому та внутрішньовидовому рівні, який функціонує як засіб розвитку змісту праці. Звідси робиться висновок, що на роль професії претендують найбільш давні та шановані заняття, в яких велике значення має професійна компетенція, етичний кодекс, механізм внутрішньопрофесійного контролю, особливої професійної культури тощо. В зв’язку з цим картина професійного простору постає як набір різноманітних видів діяльності, одні з яких тяжіють до так званих «повноцінних» професій, інші – до «простих» професій (мало- або некваліфікованої праці, де не потрібна спеціальна освіта, немає привілеїв, професійних асоціацій і т.і.). В роботі дається відповідь на питання, що їх поєднує.

Феномен професії існує тисячі років і немає підстав розглядати попередні форми лише як підготовку до професій сучасного типу. Особливість нинішньої ситуації полягає в тому, що процес професіоналізації охопив практично всі сфери трудової діяльності, в результаті чого професія стала універсальним соціальним інститутом, а приналежність до професійної групи – головним засобом соціальної ідентифікації (на відміну від родової, племінної, етнічної, релігійної, класової тощо). Що стосується глибоко укоріненого розподілу праці на «власне професії» та «заняття», професії «вищі» та «нижчі», «складні» та «прості» або, більш узагальнено, на «повні» (володіють усіма ознаками професії) та «редуційовані» (характеризуються низьким рівнем професіоналізації діяльності), то він має ґрунтовні основи в самій структурі професії. Для конституювання професії необхідні, принаймні, дві умови: певне відокремлення діяльності (як мінімум, на видовому рівні) й чітка міра диференціації діяльності, з одного боку, та закріплення цієї діяльності за окремою соціальною групою, яка використовує її як джерело засобів до існування, з іншого. Отже, традиційно в соціології професія розглядається як трудова діяльність, що неможлива без відповідної теоретичної (знання) і практичної (уміння) підготовки і є для людини джерелом існування. Але в цьому випадку не береться до уваги процесуальний аспект трудової діяльності, тобто її здатність відбуватися з тією або іншою швидкістю й у силу цієї особливості бути більшою або меншою мірою продуктивною. Крім того, актуалізація аспектів професійної діяльності, якими є теоретична і практична підготовка працівника, не вирішує протиріч його спільної з іншими працівниками діяльності, що пов'язані з такими поняттями, як «компетентність» (характеристика індивіда) і «ефективність» (характеристика процесу його взаємодії з іншими індивідами). Іншими словами, не вивчаються фактори, котрі мають відношення до процесу сумісності/несумісності в спільній діяльності окремих працівників і сукупних працівників (організація) як суб'єктів соціального життя. Наслідком цього є те, що не виникає цілком слушного питання про те, які риси людини як працівника мають набувати загального характеру, знаходячи інституціональну форму свого прояву в сучасному суспільстві. Відповідь на це питання лежить у площині дослідження в рамках соціології професіоналізму, оскільки мова йде про поняття «професіонал».

В роботі підкреслюється, що ключовою категорією соціології професіоналізму є поняття «професіонал», проте у жодному класичному енциклопедичному соціологічному словникувоно не представлене. В той же час соціологічна спільнота (як західна, так і пострадянська) не обходить увагою цей феномен і вважає професіоналами людей, які мають професію, відносячи них до тих учасників суспільного виробництва, з числа яких формуються вертикальні (лінійні) ієрархічні структури суспільства. В дисертації доповнюється представлене в науковій літературі уявлення про професіонала, що робиться у спосіб виходу за рамки проблеми праці й особливостей її поділу в суспільстві. Доводиться, що до чинників, які визнаються структуроутворюючими, необхідно відносити і витрати людиною в процесі роботи енергії організму, котрі виражаються у швидкості виконання працівниками своїх дій і в темпі їхньої спільної професійної діяльності. Для відтворення колективу важливо, щоб його члени у реальній взаємодії демонстрували одноякісність − цілісність, яка виявляється в повсякденній господарській діяльності людей. Будь-яка спільна діяльність людей має не тільки учасників, але і структуру − спосіб їхнього зв'язку один з одним, а її функція − відтворення цілісності системи, що досягається в ході мимовільного (спонтанного) регулювання темпу виробничо-трудової діяльності групи професійних працівників. Мається на увазі зсув акценту на вивчення структури роботи професіонала, до складу якої входять здібності людини володіти сумою знань, умінь і навичок, а також затрачати енергію свого організму. Саме такий ракурс аналізу дозволяє дійти принципового висновку: професія як трудова діяльність, з однієї сторони, жадає від працівника теоретичної і практичної підготовки, а з іншої, як процес діяльності вона може аналізуватися в контексті результатів, що досягаються працівниками, тобто бути високо- і малопродуктивною. У свою чергу, поняття «професіонал» припускає оцінку, відповідно до якої результати його діяльності перевершують підсумки діяльності непрофесіонала. В той же час, в роботі підкреслюється, що якщо розрізняється «середня» продуктивність праці професіонала і непрофесіонала, а також групи працівників, які складаються з професіоналів і непрофесіоналів, то для того, щоб отримати загальне уявлення про «середню» продуктивність праці в сучасному виробництві як фактор стійкого розвитку суспільства, варто звернутися до вивчення професійної діяльності працівника і її структур, тобто виявлення епістемологічного зв’язку понять «професійна діяльність» і «професіоналізм».

Проведений у другому підрозділі другого розділу – *«Епістемологічний зв’язок професійної діяльності і професіоналізму»* – аналіз професійної діяльності як системи взаємозалежних дій працівників, виконання яких дозволяє отримувати свідомі результати, показав, що оцінка рівня погодженості означених дій, як і визначення засобів росту ефективності професійної діяльності людини в суспільстві, передбачає розгляд формальних і неформальних (інституціональних і неінституціональних) способів узгодження професійних дій працівників у складі професійної групи і суспільному виробництві в цілому, що може розглядатися як передумова професіоналізму.

В роботі доводиться, що соціологічне дослідження феномену професіоналізму доцільно проводити з системних позицій, а саме з точки зору підсистем професіоналізму діяльності, професіоналізму особистості, нормативності діяльності й поведінки професіонала та продуктивної Я-концепції. Підсистема професіоналізму діяльності характеризується гармонійним сполученням високої професійної компетентності і професійних умінь і навичок на рівні майстерності, а також соціальних інваріантів професіоналізму, які характеризують спеціальні базисні уміння. Про професіоналізм діяльності можна говорити тільки тоді, коли система знань, умінь і навичок постійно поповнюється і збагачується, коли розширюється діапазон розв’язуваних професійних задач, коли постійно зростає ефективність діяльності, а сама вона набуває все більш творчого характеру. Професіоналізм особистості і діяльності знаходяться в діалектичній єдності і мають тісні функціональні зв’язки. B широкому розумінні підсистема професіоналізму особистості містить вимоги до рівня розвитку різноманітних характеристик і властивостей працівника (здібностей людини як суб’єкта праці, креативності і творчого потенціалу, адекватних мотивів професійних досягнень і професійної самореалізації), які багато в чому визначають високу ефективність професійної діяльності. Розвиток підсистеми нормативності діяльності і поведінки є важливою складовою становлення професіоналізму. Справжній професіонал, у якого високі еталони якості професійної діяльності і стосунків, має досить жорстку систему нормативної регуляції, що спонукає його постійно дотримуватися цих еталонів і стандартів. Тобто дані норми виступають ще і як моральний регулятор поведінки і стосунків. І, нарешті, остання підсистема професіоналізму – продуктивна Я-концепція – являє собою стійку усвідомлену неповторну систему уявлень працівника про самого себе, свої можливості і перспективи, на основі чого він будує свої професійні стосунки і взаємодії. Адекватні уявлення дозволяють сформувати реалістичні індивідуально-професійні стандарти, програми розвитку і саморозвитку.

Системний підхід до аналізу феномену професіоналізму дозволив наочно продемонструвати зв’язок між поняттями «професійна діяльність» і «професіоналізм», а саме виділити інтегральні і конкретні показники професіоналізму, спираючись на які останній може бути виміряний. До інтегральних показників професіоналізму віднесено ефективність професійної діяльності, її процесуальні характеристики, розвиненість професійного спілкування та зрілість особистості професіонала. Конкретні показники професіоналізму включають критерії, по яких можна здійснювати його оцінювання, а саме: високу стабільну продуктивність діяльності; високий рівень кваліфікації і професійної компетентності працівника; оптимальну інтенсивність і напруженість праці; високу організованість діяльності; низьку опосередкованість (залежність від зовнішніх чинників); креативність; можливість розвитку працівника як особистості; спрямованість на досягнення позитивних соціально-значимих цілей соціально схвалюваними методами.

Здійснена у третьому підрозділі другого розділу – *«Методологічні засади процесу професіоналізації»* – систематизація педагогічних, акмеологічних, соціально-економічних та соціологічних визначень поняття «професіоналізація» дозволила представити його авторське розуміння, згідно якого професіоналізація являє собою процес, в результаті якого у працівника формується об’єктивна (наявність знань, умінь, навичок та професійно важливих якостей) і суб’єктивна (усталена адекватна мотивація) готовність до професійної діяльності. При цьому професіоналізм виступає результатом даного процесу, показником успішності його здійснення, якісною характеристикою фахівця.

В роботі показано, що професіоналізація особистості в широкому плані припускає два взаємозалежних компоненти – психологічний та соціальний. Психологічний аспект професіоналізації, відбитий у понятті «професійний розвиток», характеризує становлення професійної самосвідомості, розвиток внутрішніх особистісних структур працівника, які забезпечують ефективне виконання ним своїх професійних функцій. Соціальний аспект, відбитий у понятті «професійна соціалізація», пов’язаний з формуванням професійних знань, умінь, навичок, засвоєнням соціально-професійних норм, становленням особистості як суб’єкта професійної діяльності. При цьому доведено, що незважаючи на безумовну важливість психологічної складової становлення професіонала, професіоналізація особистості по своїй суті є соціальним процесом, невід’ємним компонентом загальної соціалізації особистості. Соціальний характер професіоналізації обумовлений, перш за все, соціальним змістом професійної діяльності, який виникає і посилюється в ході суспільного розподілу праці, має інституціональний характер і набуває все більшого значення в міру ускладнення соціальних зв’язків і механізмів у суспільстві. Саме тому у вузькому значенні професіоналізація – це професійна соціалізація особистості, яка передбачає засвоєння та активне успішне втілення в свою діяльність професійних норм, цінностей, знань, умінь і навичок, становлення та розвиток професійної культури та етики. Отже, професійна соціалізація – це процес, за допомогою якого людина залучається до певних професійних цінностей, включає їх у свій внутрішній світ, формує професійну свідомість, об’єктивну і суб’єктивну готовність до професійної діяльності.

В роботі також підкреслюється, що категорія «професіоналізація» може бути застосовна не лише до особистості, а і до суспільства в цілому*.* Високий рівень розвитку сучасного суспільства, інтенсивність світових економічних, політичних і соціальних процесів, усе більше залучення до них України сприяють динамічному розвитку суспільного розподілу праці і, як наслідок цього, змінам у професійній структурі сучасного українського суспільства. Збільшення кількості соціально-професійних груп, розвиток і зміцнення структурних зв’язків між ними, ускладнення змісту професійної праці, зростання вимог до якості професійної діяльності – всі ці процеси свідчать про професіоналізацію суспільства, інтенсивність якої залежить від конкретних історичних умов.

Механізм процесу професіоналізації розглядається в роботі також крізь призму феномену професійного маргіналізму, який є поведінковим і концептуальним антагоністом професійної ідентичності. Зокрема зазначається, що у логіці концепції професіогенезу маргіналізація настає при втраті або розмиві ідентифікаційних основ в індивідуальній і суспільній професійній свідомості. При цьому професійний маргіналізм – це не просто банальний непрофесіоналізм як недостатність або неадекватність професійних знань і умінь; це насамперед особистісна позиція непричетності і ментальна неприналежність до суспільно-прийнятної для даної професії професійної моралі або, навпаки, внутрішнє віднесення себе до моралі іншого середовища, професійної або позапрофесійної. Соціальні антиподи – професійні маргінали й ідентичні професіонали – займають полярні позиції як в особливостях професійної самосвідомості (самозаперечення, конформізм, відокремлення, самоототожнення), так і в способах виходу з професійної кризи (деструктивний, адаптаційний, «езопів», перетворюючий). У нормі число професійних маргіналів в суспільстві є відносно невеликим, але прилегла зона – потенційного маргіналізму – являється резервом для його масових проявів. Тому в роботі підкреслюється, що з метою попередження розширення зони професійного маргіналізму важливим завданням соціології професіоналізму є аналіз процесу інституціалізації професійної діяльності.

У третьому розділі дисертації **«Інституціалізація професійної діяльності як основа формування професіоналізму»** на основі дослідження інституціонального та неінституціонального рівнів організації професійної діяльності визначено загальні принципи та критерії оцінки її ефективності як одного із системоутворюючих елементів підсистеми професіоналізму діяльності.

У першому підрозділі третього розділу – *«Зв’язок понять «інституція» і «інститут» з точки зору соціології професіоналізму»* – на основі того, що поняття «інституція» співвідноситься з активністю людей у формі праці, а «інститут» поширюється на галузь діяльності спеціалізованої або професійної, проведена операціоналізація цих понять. Показано, якщо розглядати інституцію як «установлення, звичай, порядок, прийнятий у суспільстві», а інститут як «закріплення звичаю і порядку у вигляді закону або установи»2, то інституція, на відміну від інституту, має відношення до практики − моральної, релігійної, політичної − або її сторони, яка не регулюється законом, не піддалася інституціоналізації. Звідси участь людини в моральній, релігійній, політичній та іншій практиці, що існує в традиційному суспільстві, припускає, що в рівні \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2Волков Ю.Г. Социология: Курс лекций: Учебное пособие / Ю.Г. Волков, В.Н.Нечипуренко, А.В.Попов, С.И.Самыгин. – Ростов н/д, Феникс, 2000. – С. 477.

індивідуальної активності кожного відбивається досвід його повсякденної поведінки.

У суспільстві повсякденна поведінка і діяльність людей, як правило, здійснюються у формі трудової діяльності. Пізнання її сутності привернуло увагу і стало предметом аналізу для філософів раніш за науковців інших напрямків. Проведене узагальнення результатів вивчення трудової діяльності представниками різних філософських шкіл показало: праця являє собою синтез матеріальних і духовних дій людей, у яких здійснюється соціально-детермінована діяльність. Якщо за допомогою поняття «діяльність» пояснюється вся активність людини, що охоплює біологічні, психічні і соціальні елементи, то поняття «праця» поширюється на соціальну складову її життя. У праці створюється дійсність, що оточує людину, але також створюється й удосконалюється сама людина. При цьому індивідуально-особистісні особливості працівників, які обумовлюють ефективність їхньої діяльності, є лише необхідними. Потребується виділення особливої групи ознак, котрі будуть достатніми для прогнозування успішності майбутньої професійної діяльності; саме їх і варто називати професійно-важливими якостями.

У підрозділі доведено, що слід змінити стратегію виявлення професійно-важливих якостей як необхідних і достатніх критеріїв для прогнозування успішності діяльності (вирішення задачі професійного відбору). Традиційні стратегії (побудова професіограми й опитування експертів) забезпечують виділення необхідних для ефективної діяльності якостей, придатних для опису типових особливостей професіоналів, але не дають можливості прогнозувати її успішність. Має бути поставлена спеціальна задача оцінки обраних індивідуально-особистісних особливостей як достатніх для прогнозування успішності професійної діяльності. На сьогодні немає іншого шляху визначення професійно-важливих якостей, крім порівняння індивідуально-особистісних особливостей успішних і неуспішних професіоналів.

Сьогодні є артефактом те, що сучасне суспільство висуває цінність професійного успіху в число найбільш значущих соціокультурних установок особистості. При цьому професійний успіх виступає не тільки універсальним критерієм оцінки будь-якої особистості, але й базисом повноцінної соціальної, в т.ч. і професійної, самоідентифікації. Тому «реабілітація» цінностей успішного професіоналізму може вважатися однією з актуальних як теоретичних, так і практичних задач сучасної науки, в першу чергу, соціології професіоналізму.

На відміну від досить розповсюдженої в соціологічній літературі позиції, згідно з якою фактично ототожнюються поняття «успіх в професійній діяльності» і «успішний професіоналізм», пропонується авторський погляд на ці поняття. В підрозділі показано, що феномен успіху в професійній діяльності має відношення лише до професіоналізму діяльності, а феномен успішного професіоналізму є комплексною характеристикою, тобто стосується всіх підсистем професіоналізму, передумовою яких виступає інституціалізація професійної діяльності.

Як довів проведений нами аналіз, в якості теоретичної бази дослідження процесу інституціалізації професійної діяльності доцільно використовувати так званий «новий» інституціоналізм, або неоінституціоналізм, який виник всередині неокласичної течії в 50−60-і рр. XX століття. Він виходить з того, що теоретичні абстракції, запропоновані Т.Вебленом, мають бути замінені аналізом явищ реального життя, де основним методологічним прийомом пропонується раціональний індивідуалізм. Єдиним суб'єктом усіх сфер життя визнається самостійний індивід, котрий, приймаючи рішення, порівнює вигоди і витрати і прагне до того, щоб максимізувати свій добробут. У цьому випадку інститути являють собою не тільки результат взаємодії самостійних індивідів, але й прагнуть ефективно організовувати обмін діяльністю між людьми. Саме на основах неоінституціалізму має будуватися дослідження інституціонального та неінституціонального рівнів організації професійної діяльності.

У другому підрозділі третього розділу дисертації – *«Інституціональний та неінституціональний рівні організації діяльності професіонала»* – підкреслюється, що інституціональний рівень організації професійної діяльності (і професіоналізму як її наслідку) пов'язаний з розвитком суспільства, котре має само себе відтворювати і робить це більш-менш ефективно в залежності від рівня витрат інституціональних ресурсів на регулювання поведінки людини у всіх сферах її життєдіяльності, і, насамперед, професійній. При цьому чим вище витрати на оптимізацію інституціонального рівня її організації, тим менше працівник бачить сенсу в тім, щоб «грати» за інституціональними правилами. Звідси висновок, що вирішуючи дану проблему, варто звертати увагу і на роль неінституціонального рівня організації професійної діяльності людини, тобто такого рівня, на якому «грають» по тих або інших правилах уже не «середні», а цілком реальні люди. Перехід на зазначений рівень аналізу відбиває процес, який можна позначити як «повернення до людини» і розкривати, спираючись не тільки на соціологічне підґрунтя, але і філософське, психологічне, теорій менеджменту.

При характеристиці неінституціонального рівня професійної діяльності і процесу її організації соціальні філософи і соціологи, як правило, мають на увазі поняття соціальної організації. У соціальній організації вони убачають елемент соціальної структури або штучне об'єднання інституціонального характеру, що займає певне місце і призначене для виконання чітко обкресленої функції. У цьому випадку мова йде про цільове об'єднання соціальної діяльності, що припускає активний контроль над людськими відносинами, які виникають, наприклад при організації праці. Останні містять у собі визначення задач і їхню координацію, а також моделей повноважень, форм і відносин наймання. Але в цьому випадку аналіз набуває свого роду «зовнішнього» характеру і не торкається «внутрішніх» процесів. Це означає: якщо кілька професіоналів спільно працюють для досягнення однієї мети, вони повинні розділити роботу між собою. Поділ професіоналами загальної роботи на її складові елементи (горизонтальний поділ праці) веде до більшої продуктивності діяльності, ніж тоді, коли б вони працювало самостійно. І цього буває достатньо у малих організаціях. В організаціях з великим числом працівників спільна діяльність повинна кимсь координуватися, щоб робота групи було успішною, а це, у свою чергу, викликає вертикальний поділ праці. Таким чином, в організації діють дві внутрішньо органічні форми організації професійної діяльності: поділ праці на компоненти (горизонтальний поділ праці) і робота з координування дій інших (вертикальний поділ праці), що складає основу процесу інституціалізації професійної діяльності. Дослідження в роботі цього процесу дозволило довести: відповідь на питання, що може вважатися результатом процесу інституціалізації професійної діяльності, лежить в площині виявлення чинників її ефективності.

В третьому підрозділі третього розділу *«Ефективність професійної діяльності як результат її інституціалізації: загальні принципи та критерії оцінки»* проведений дискурс щодо існуючих у сучасній науковій літературі теорій вимірювання ефективності. Аналіз теорії ефективності як досягнення цілей, системного та інтегративного підходів до аналізу критеріїв ефективності, теорії ефективності як визначення основних впливових сил оточення та концепції конкуруючих цінностей дозволив, по-перше, сформулювати вихідні положення кожної з них, по-друге, охарактеризувати механізм вимірювання ефективності з позицій представлених теорій і, по-третє, виявити їхні недоліки з точки зору як теоретичної обґрунтованості, так і можливостей практичного застосовування.

Виходячи з цього, в роботі запропоновано оцінювати ефективність будь-якої професійної діяльності з використанням чотирикрокового алгоритму: декларування мети; ідентифікація цілей; визначення результатів або наслідків діяльності; порівняння результатів з метою та цілями. Приклад такого оцінювання наводиться на основі дослідження процесу та результату реалізації Комплексної програми кадрової політики в органах та підрозділах внутрішніх справ.

Показано, що будуватися система оцінювання ефективності має за єдиними принципами, але в ній треба виділити різні підсистеми, які мають таку структуру, котра була б зорієнтована на потреби конкретної групи користувачів, до яких відносяться 1) громадяни України; 2) представники влади (законодавчої, виконавчої); 3) неурядові і громадські організації; 4) науковці; 5) представники засобів масової інформації. Тому для того, щоб система критеріїв і показників задовольняла таким різноманітним вимогам, необхідно закласти в її основу відповідні принципи. Ці принципи повинні мати конкретний характер для того, щоб ними користуватися при плануванні будь-якого виду професійної діяльності, при оцінці отриманих результатів. З цією метою для кожного принципу мусить складатися система правил і рекомендацій з розробки критеріїв оцінювання та методик їхнього застосування. Правила і рекомендації виводяться з принципів та утворюються шляхом конкретизації останніх. Виходячи з цього, нами виділено та охарактеризовано основні принципи оцінювання ефективності професійної діяльності, а саме: конструктивності, відповідності, структурованості, функціональної повноти, системності, доступності, відкритості.

На базі проведеного у розділі теоретичного та практичного аналізу сформульовано комплексні критерії ефективності професійної діяльності. До них віднесено ступінь узгодженості основних напрямків професійної діяльності з іншими елементами соціального життя; внутрішня несуперечливість цієї діяльності; позитивність наслідків реалізації провідних організаційних функцій для всіх соціальних груп населення; якісний рівень надання відповідних послуг громадянам. Це дало змогу запропонувати авторське визначення ефективності професійної діяльності як ступеню досягнення короткотривалих (результати) та довготривалих (засоби) її цілей, вибір яких відображає узгодженість інтересів основних впливових сил суспільства та суб’єктів професійної діяльності.

Четвертий розділ дисертації **«Особистість професіонала: структура і особливості розвитку»** присвячений теоретичним та практичним аспектам аналізу особистості професіонала, її професійного розвитку, а також позитивним і негативним результатам і наслідкам цього процесу.

У першому підрозділі четвертого розділу – *«Основні напрямки дослідження особистості в соціології професіоналізму і структура особистості професіонала»* – показано, що в останні десятиліття дослідження особистості професіонала ведуться в двох напрямках. Перший з них – структурно-аналітичний – присвячено вивченню окремих індивідуальних особливостей особистості в праці. Найчастіше дослідження в цьому напрямку йдуть від запитів практики і присвячені певному конкретному виду професійної діяльності. У цьому випадку дослідник найчастіше спирається на концепцію професійно важливих якостей особистості. Для кожного виду діяльності набір таких якостей може бути досить специфічним. Посилена увага до певної якості (чи групи якостей) особистості дозволяє розробити практичні рекомендації з обліку, корекції та цілеспрямованого формування її в професійній діяльності.

Така робота проведена нами щодо правоохоронної діяльності. Доведено, що в правоохоронній діяльності професіоналізм особистості можна розглядати як відповідний набір та стан розвитку системи діяльнісних, професійно-ділових, комунікативних та особистісних якостей правоохоронців, які забезпечують ефективну професійну діяльність, реалізуючись у професійній культурі та етиці.

Другий – це синтетичний підхід, який розглядає структуру особистості в професійній діяльності. При цьому він передбачає не просто урахування індивідуальних особливостей особистості в професійній діяльності, але насамперед вивчення шляхів становлення цілісної особистості професіонала. Зрозуміло, що основна складність цього підходу полягає в розробці теорії особистості, на яку має спиратися дослідник. Тому багато робіт цього напрямку носять скоріше практично-описовий характер, не претендуючи на глибинний аналіз механізмів того або іншого прояву особистості в діяльності. Проте саме цей підхід пропонується нами як основний для використання в соціології професіоналізму і саме з його позицій проведено аналіз структури особистості професіонала. В роботі визначено та охарактеризовано базисні категорії структури особистості професіонала як соціокультурного типу, до яких віднесено мотивацію, засновану на потребах, професійних інтересах, ідеалах, ціннісних орієнтаціях; цілеспрямованість; когнітивні, комунікативні, емоційно-вольові та індивідуально-психологічні якості, а також здібності загального характеру і професійні. Така структуризація особистісних якостей фахівця позиціонується як необхідна (але не достатня) умова для виявлення наявності або відсутності його домінуючої спрямованості на професіоналізм. Вона має доповнюватися відповідним рівнем професійної компетентності, модель соціологічної оцінки та виміру якої пропонується в дисертації.

Проте діяльність соціолога не може обмежуватися лише оцінкою та виміром особистісних характеристик професіонала. Тому у другому підрозділі четвертого розділу – *«Професійний розвиток особистості професіонала»* – проектується простір професійного розвитку особистості. Впровадження поняття «професійний простір, що розвивається» у контекст дослідження обумовлено необхідністю аналізу основних чинників, що визначають професійне становлення особистості та характеризують процес і результат активної взаємодії людини із соціально-професійним середовищем.

До числа базових, ключових факторів професійного розвитку особистості віднесена провідна діяльність, яка опосередковує її відносини із соціально-економічним середовищем, спілкування з оточуючими, конституює соціальну ситуацію розвитку. Для кожної стадії професійного розвитку (професійного самовизначення, професійної адаптації, професійної самореалізації) характерна одна провідна діяльність. Разом з тим підкреслюється, що варто врахувати вплив і інших видів діяльності, які визначають повноцінне становлення особистості (наприклад, соціальна активність забезпечується спілкуванням у соціально-професійних групах, моральний розвиток – взаємодією з референтними особами й організаціями тощо).

В роботі показано: професійний розвиток є центральною категорією, що відбиває сутність взаємодії людини і професії, бо він характеризує зміни, які відбуваються в структурі особистості людини в процесі освоєння і виконання професійно-освітньої, трудової і професійної діяльності. Об'єктом професійного розвитку виступає суб'єкт діяльності, а факторами, що детермінують цей розвиток, – соціально-економічна ситуація і провідна діяльність (спочатку навчальна, потім професійно-освітня і, нарешті, професійна).

Аналіз феномену професійного розвитку особистості з позицій системного та сінергетичного підходів дозволив констатувати, що високий рівень професійного розвитку досягається і підтримується за рахунок саморегуляції особистості, яка сприяє збереженню власної ініціативної позиції й індивідуального стилю діяльності суб’єкта діяльності в професійних умовах, що змінюються. Досягнення вершини професіоналізму неможливо без самодетермінації, бо особистість уже не задовольняється простим пристосуванням до зовнішніх вимог, вона відчуває потребу виходити «за межі себе», виявляти наднормативну професійну активність, тобто на передній план висувається необхідність реалізації індивідуально-професійного потенціалу, самоорганізації і самоактуалізації особистості.

В той же час, незважаючи на розповсюджене в науці положення про багатовершиність феномену «акме», про його прогресивну спрямованість і принципову незавершеність, в роботі підкреслюється, що професійний розвиток включає і деструктивні, небажані зміни, які виступають перешкодами на шляху прогресивного (акме-орієнтованого) розвитку. Тому у третьому підрозділі четвертого розділу – *«Позитивні та негативні результати і наслідки процесу професіоналізації особистості»* – охарактеризовано найбільш значущі феномени, що можуть розглядатися як соціально-генетичні (за П.Сорокіним) результати і наслідки процесу формування професіоналізму особистості і діяльності. Серед них в роботі виділяється дві групи. Перша – це соціально-об’єктивні результати, що можуть бути як позитивними, тобто пов’язаними з побудовою професійної кар’єри, так і негативними, що характеризуються її відсутністю. Друга група – це особистісно-суб’єктивні наслідки, які також мають позитивний і негативний прояв у вигляді виникнення професійних деформацій, але оцінка тут протилежна: позитивний прояв – відсутність деформації, негативний – її наявність.

В роботі зазначається, що найбільш яскравим проявом позитивних результатів процесу професіоналізації є професійна кар’єра. При цьому при аналізі кар’єри необхідно розрізняти дійсну кар’єру, коли професійне просування і успіхи, що досягаються, визначаються суто особистісним і суб’єктно-діяльнісним (насамперед професійним) розвитком професіонала, і формальну, яка не підкріплюється об’єктивуванням особистісного і професійного потенціалу, котрий відповідає задачам виконуваної фахівцем діяльності. Чи зробив працівник блискучу кар’єру або вона в нього не відбулася, чи досяг він справжніх успіхів у своїй діяльності або ці успіхи ілюзорні – вирішує і оцінює не тільки сам працівник, але і люди, які оточують його, працюють у тій самій сфері, що і він, а з їхньої подачі і всі інші. Отже, кар’єру слід оцінювати як об’єктивно-суб’єктивний феномен.

Протилежне змістовне значення має явище професійної деформації, яке, по суті, є «даниною», що платить працівник за надто активне захоплення своєю професійною діяльністю. За своїм впливом на подальшу долю професіонала професійні деформації займають одну з провідних негативних позицій. В роботі підкреслюється, що професійна діяльність здійснює більш міцний деформуючий вплив на особистість працівника, ніж непрофесійні види діяльності, і призводить до не випадкових, а закономірних розбіжностей в професійних типах особистості. Тому професійна деформація особистості розглядається в роботі як об’єктивне явище, негативні ефекти якого можуть бути еліміновані лише через інші, непрофесійні чинники (соціалізація, виховання тощо). Вона є процесом і результатом впливу суб’єктних якостей людини, що сформовані у відповідності зі специфікою певної професійної праці, на особистісні властивості професіонала.

Аналіз проблеми показав, що дослідження феномену професійних деформацій доцільно проводити з позицій двох основних підходів – діяльнісного та феноменологічного. Діяльнісний аналіз професійних деформацій виявив, що, будучи одним з найбільш поширених видів соціальної деформації особистості, вона не може виникнути з однаковою долею ймовірності у будь-якого професіонала. Для цього необхідна наявність двох чинників – особистісної схильності, визначеної об’єктивними та суб’єктивними умовами формування і діяльності професіонала, та наявності зовнішніх умов для девіацій. Механізм деформуючого впливу предметних властивостей об’єкта професійної діяльності на особистість її суб’єкта визначається процесом інтеріоризації. Інтеріоризувати знання про об’єкт, засвоїти їх – це значить зробити їх своїм надбанням, внутрішньою властивістю. В результаті такого засвоєння суб’єктом діяльності не тільки відображаються, але й немов би запозичуються характеристики об’єкта, що може призводити до професійної деформації особистості професіонала.

З позицій феноменологічного підходу загальним чинником професійної деформації особистості виступає розподіл праці. Диференціація професійної праці, яка продовжує поглиблюватися, є характерною рисою розвитку цивілізації, що крім відомих позитивних моментів містить в собі низку суттєвих протиріч, котрі здійснюють негативний вплив на особистість, дегуманізують як саму особистість, так і стосунки між людьми. Соціальний ефект розподілу праці часто буває протилежним економічному, а розчленування праці, підвищуючи її продуктивність, може перешкоджати гармонічному розвитку особистості, тобто людина стає «частковою» (за К.Марксом). Отже, об’єктивно розподілена професійна праця, з одного боку, і принципова обмеженість внутрішнього потенціалу і всіх ресурсів окремої людини, з іншого, можуть розглядатися як два основних чинника професійної деформації особистості.

У результаті проведений аналіз дозволив виділити діяльнісні ознаки професійної деформації, які можна вважати властивими абсолютній більшості професій типу «людина-людина», а саме: 1) усталені прояви перевищення прав і повноважень, прямого невиконання обов’язків або зловживання службовим становищем; 2) егоїстичний характер професійних дій, спрямований на реалізацію виключно особистих інтересів на шкоду колективним, або прояви «групового егоїзму»; 3) поведінка, пов’язана зі збереженням консервативних звичок і традицій, які стримують ініціативу, творчість, новаторство; 4) імітаційні дії, що камуфлюють істинні мотиви діяльності та породжують феномен псевдоактивності; 5) прояв у професійній діяльності асоціальних звичок і схильностей або таких зразків поведінки, які засуджуються суспільством.

У **висновках** дисертації наведено теоретичне узагальнення і вирішення наукової проблеми, що виявляється в концептуалізації феномена професіоналізму та визначенні онтологічних, епістемологічних та практичних механізмів його формування і розвитку в рамках нового напрямку соціологічної науки – соціології професіоналізму.

Маючи міждисциплінарні джерела формування, соціологія професіоналізму є наукою, що вивчає закономірності і механізми соціального розвитку людини на ступеню її професійної зрілості. До її проблемного поля входять такі дослідницькі напрямки, як «професіоналізм і його основні характеристики»; «механізми формування особистості професіонала»; «соціальні умови і чинники досягнення вершин професійного і соціального розвитку»; «соціальні причини та наслідки професійного маргіналізму»; «шляхи запобігання професійній деформації особистості» тощо.

Об’єктом соціології професіоналізму є професіоналізм як соціальний феномен, а предметом – соціальні механізми, що обумовлюють процес професіоналізації особистості, соціальні явища, зв’язки і відносини, які виступають його наслідком. Основними функціями даної галузі соціологічної науки є 1) онтологічна, 2) епістемологічна, 3) методологічна, 4) інструментальна, 5) транслююча (просвітницька).

Онтологічний аналіз сутності понять «професія» і «професіонал» показав, що професія – це соціальний механізм диференціації та спеціалізації трудової діяльності на видовому та внутрішньовидовому рівні, функціонуючий як засіб розвитку змісту праці. Аналіз феномену професії з позицій соціології професіоналізму враховує не лише структурний (теоретична та практична підготовка), але і процесуальний аспект трудової діяльності, тобто він пов'язаний з поняттями «компетентність» як характеристикою індивіда і «ефективність» як характеристикою процесу його взаємодії з іншими суб’єктами професійної діяльності.

Професійна діяльність − це система взаємозалежних дій працівників, виконуючи які вони отримують навмисні результати (необхідні для життя людей предмети споживання або інші корисні продукти), а також стимулюють становлення умов, що викликають мимовільний розвиток ненавмисних і часто небажаних для людини і суспільства соціально-економічних наслідків. Мірою навмисної оптимізації професійної діяльності є рівень погодженості відповідних дій. Оцінка цього рівня, як і визначення засобів росту ефективності професійної діяльності людини в суспільстві, передбачає аналіз формальних і неформальних (інституціональних і неінституціональних) способів узгодження професійних дій працівників у складі трудової організації і суспільному виробництві в цілому, що може розглядатися як передумова формування професіоналізму.

Проведений в роботі аналіз феномену професіоналізму з системних позицій (підсистем професіоналізму діяльності, професіоналізму особистості, нормативності діяльності й поведінки професіонала та продуктивної Я-концепції) дозволив виділити інтегральні і конкретні показники професіоналізму, спираючись на які останній може бути виміряний. До інтегральних показників віднесено ефективність професійної діяльності, її процесуальні характеристики, розвиненість професійного спілкування та зрілість особистості професіонала, а до конкретних – високу стабільну продуктивність діяльності; високий рівень кваліфікації і професійної компетентності працівника; оптимальну інтенсивність і напруженість праці; високу організованість діяльності; низьку опосередкованість, креативність; можливість розвитку працівника як особистості; спрямованість на досягнення позитивних соціально-значимих цілей соціально схвалюваними методами.

Дослідження епістемологічного зв’язку між професійною діяльністю та професіоналізмом показало, що комплексними критеріями ефективності професійної діяльності є ступінь узгодженості основних напрямків професійної діяльності з іншими елементами соціального життя; внутрішня несуперечливість цієї діяльності; позитивність наслідків реалізації основних організаційних функцій для всіх соціальних груп населення; якісний рівень надання відповідних послуг. Це дало змогу запропонувати авторське визначення ефективності професійної діяльності як ступеню досягнення короткотривалих (результати) та довготривалих (засоби) її цілей, вибір яких відображає узгодженість інтересів основних впливових сил суспільства та суб’єктів професійної діяльності.

Подальший розвиток соціологічної концепції професій свідчить, що в сучасних умовах професія стала універсальним соціальним інститутом, а приналежність до професійної групи – основним засобом соціальної ідентифікації. Переломлення концепції професійної ідентичності і професійного маргіналізму крізь призму «зони найближчого розвитку» формує цілісне розуміння останньої як детермінанти професійної ідентифікації й самореалізації, подолання професіоналом кризи маргіналізму.

Дослідження особистості професіонала в соціології професіоналізму передбачає не просто урахування її індивідуальних особливостей в професійній діяльності, але насамперед вивчення шляхів становлення її цілісності. До базисних категорій структури особистості професіонала як соціокультурного типу відносяться: мотивація, заснована на потребах, професійних інтересах, ідеалах, ціннісних орієнтаціях; цілеспрямованість; когнітивні, комунікативні, емоційно-вольові та індивідуально-психологічні якості; здібності загального характеру і професійні; відповідний рівень професійної компетентності.

Аналіз основних чинників, що визначають становлення й розвиток особистості професіонала та характеризують процес і результат його активної взаємодії з соціально-професійним середовищем, здійснюється через поняття «професійний простір, що розвивається». Термін «простір» при цьому характеризує середовище, яке породжує взаємодію людей в професійній сфері. Еврістичність поняття «простір» полягає в тім, що воно дозволяє об'єднати для вирішення проблеми формування всіх підсистем професіоналізму різноякісні соціальні явища, взаємодія яких детермінує розвиток кожного з них.

Важливою особливістю простору професійного розвитку людини є його відкритість. Визнання відкритості професійного простору припускає можливість його самоорганізації і саморозвитку, виключаючи при цьому обмеженість, замкнутість, граничність. Кожна з координат простору професійного розвитку передбачає перехід від однієї упорядкованої системи до іншої, більш високого рівня організації. Відкритість є вихідним поняттям, яке пояснює варіативність, нелінійність і необоротність професійної біографії людини, сходження її до вершин «акме».

В той же час прогресивність професійного розвитку не є абсолютною. Він припускає як позитивні, так і негативні (деструктивні) зміни в діяльності та особистості професіонала, які є наслідком його активного акме-орієнтованого удосконалення.

Можна виділити дві групи соціально-генетичних (за П.Сорокіним) результатів і наслідків процесу формування професіоналізму особистості і діяльності. До першої відносяться соціально-об’єктивні результати, які можуть бути як позитивними, тобто пов’язаними з побудовою професійної кар’єри, так і негативними, що характеризуються її відсутністю. Другу групу складають особистісно-суб’єктивні наслідки, які також мають позитивний і негативний прояв у вигляді виникнення професійних деформацій, але оцінка тут протилежна: позитивний прояв – відсутність деформації, негативний – її наявність. За допомогою удосконаленої у спосіб поєднання діяльнісного та феноменологічного підходів методології дослідження феномену професійних деформацій виділені ознаки професійної деформації, які можуть вважатися універсальними для професій типу «людина-людина». Показано, що між трьома вузловими кінцевими елементами процесу професіоналізації – професіоналізмом, кар’єрою і професійними деформаціями – не існує єдиного варіанту зв’язку. Оптимальним є варіант, коли сформувався професіоналізм – побудована кар’єра – не розвилися професійні деформації. Спрямування процесу професіоналізації особистості саме таким чином є однією з найважливіших практичних задач соціології професіоналізму.

**СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

**Монографії, підручники, навчальні посібники**

Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму: монографія / В.Л.Погрібна. – К.: Алерта: КНТ: ЦУЛ, 2008. – 336 с***.***

Лапшина В.Л. Професіоналізм в діяльності органів внутрішніх справ: проблеми теорії та практики: підручник / В.Л.Лапшина. – Харків: [Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М.], 2005. – 224 с.

Галузеві соціології: Навч. посібник / [Болотова В.О., Ляшенко Н.О., Погрібна В.Л. та ін.]; під ред. Р.В.Шейка – Х.: Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2009. – Розділ «Соціологія культури». – С. 91-112.

Лапшина В.Л. Професійна адаптація в органах внутрішніх справ / В.Л.Лапшина // Соціальна робота в органах внутрішніх справ України: Навч. Посібник / Кол. авт., керівник – д-р соціол. наук, проф. В.О.Соболєв; Передм. О.Н.Ярмиша. – Х.: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2006. – Підрозділ 2.1. – С. 153-166.

**Статті у фахових наукових виданнях**

Лапшина В.Л. Акмеологія як інтегративна наука: проблеми теорії та практики очима соціолога / В.Л. Лапшина // Методологія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: збірник наукових праць. – Харків: видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна, 2003. – С. 135-137.

Лапшина В.Л. Гендерні стереотипи в професійній сфері: витоки, стан та перспективи існування / В.Л. Лапшина // Український соціум: науковий журнал. – 2005. – № 4-5 (9-10). – С. 48-59.

Лапшина В.Л. До питання про основні закономірності розвитку особистості професіонала / В.Л. Лапшина // Вестник Международного славянского университета, том ІУ, №4. – Х.: 2001. – С. 11-13.

Лапшина В.Л. Женщина в мужском коллективе: проблемы самореализации (на примере профессиональной деятельности женщин-сотрудников ОВД) / В.Л. Лапшина // Социологические чтения – 98. – Х.: 1998. – С. 238 – 243.

Лапшина В.Л. Категория профессионализма в правоохранительной деятельности: сущность и структура / В.Л. Лапшина // Вестник Международного славянского университета, том Ш, №2. – Х.: 2000. – С. 17-20.

Лапшина В.Л. Категория компетентности в структуре профессионально важных качеств правоохранителя / В.Л. Лапшина // Вестник Международного славянского университета, том У, №4. – Х.: 2002. – С. 32-34.

Лапшина В.Л. Нравственное воспитание в вузе как фактор предупреждения профессиональных деформаций сотрудников правоохранительных органов / В.Л. Лапшина // Вестник ХГУ № 391. – Харьков, 1997. – С. 125-130.

Лапшина В.Л. Основні напрямки досліджень особистості професіонала-правоохоронця в соціології і психології / В.Л. Лапшина // Вісник Національного університету внутрішніх справ, спецвипуск. – Х.: 2002. – С. 88-93.

Лапшина В.Л. Принципи оцінювання ефективності діяльності органів внутрішніх справ / В.Л. Лапшина // Вісник Національного університету внутрішніх справ, №28. – Х.: 2004. – С. 422-426.

Лапшина В.Л. Проблема ціле полягання у оцінюванні персоналу органів внутрішніх справ / В.Л. Лапшина // Вестник Международного славянского университета, том УІ, №1. – Харьков, 2003. – С.28-30.

Лапшина В.Л. Проблемы организации профессиональной деятельности в эпоху социальных изменений / В.Л. Лапшина // Вісник Одеського національного університету: соціологія і політичні науки. – Том 12. – (Випуск 6). – 2007. – С. 255-262.

Лапшина В.Л. Проблемы социологии профессионализма в исследованиях Т.Парсонса и Э.Дюркгейма / В.Л. Лапшина // Наукові студії Львівського соціологічного форуму «Багатовимірні простори сучасних соціальних змін»: збірник наукових праць – Львів: Видавничий центр Львівського національного університету імені Івана Франка, 2008. – С.183-188.

Лапшина В.Л. Про деякі особливості формування професійних якостей правоохоронців / В.Л. Лапшина // Вісник Харківського університету – №472. – Х.: 2000. – С.99-102.

Лапшина В.Л. Професійна ідентифікація як чинник професіоналізації правоохоронця / В.Л. Лапшина // Вісник Національного університету внутрішніх справ, №19. – Х.: 2002. – С. 287-290.

Лапшина В.Л. Професійна кар’єра і професійна деформація правоохоронців як об’єкти наукового аналізу / В.Л. Лапшина // Методологія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: збірник наукових праць. – Х.: видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна, 2004. – С. 318-320.

Лапшина В.Л. Професійна мобільність як вид соціальної мобільності: можливості управління / В.Л. Лапшина // Сучасні суспільні проблеми у вимірі соціології управління: Збірник наукових праць ДонДУУ. Т.ІХ. Вип. 4 (94). „Соціологія управління”. Серія „Спеціальні та галузеві соціології”. – Донецьк: ДонДДУ, 2008. – С.35-44.

Лапшина В.Л. Професійні особливості правозастосовних видів діяльності як чинник формування професійних деформацій правоохоронців / В.Л. Лапшина // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1998. – № 3-4. – С. 328-334.

Лапшина В.Л. Професіоналізм працівника органів внутрішніх справ: системний аналіз / В.Л. Лапшина // Право і безпека, Т.3, №3. – Х.: НУВС, 2004. – С. 224-228.

Лапшина В.Л. Професіоналізація: сутність та структура поняття / В.Л. Лапшина // Український соціум: науковий журнал. – 2005. - № 2-3 (7-8). – С. 54-58.

Лапшина В.Л. Профессиональная идентичность и маргинализм сквозь призму концепции зоны ближайшего развития / В.Л. Лапшина // Методологія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: збірник наукових праць. – Х.: видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна, 2002. – С. 264-267.

Лапшина В.Л. Социальная зрелость управленческой культуры менеджера / В.Л.Лапшина // Харьковские социологические чтения – 95. – Х.: 1995. – С. 98-99.

Лапшина В.Л. Социальная престижность профессиональной группы как фактор формирования профессиональной морали / В.Л. Лапшина // Методологія та практика соціологічного аналізу сучасного суспільства: збірник наукових праць. – Х.: видавничий центр Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна, 2006. – С. 255-259.

Лапшина В.Л. Социально-психологические проблемы профессиональной самореализации женщин-сотрудников ОВД / В.Л. Лапшина // Вісник Університету внутрішніх справ, №8. – Х.: 1999. – С. 173-176.

Лапшина В.Л. Сучасні проблеми організації професійно-діагностичної та професійно-консультативної діяльності в ОВС України / В.Л. Лапшина // Вісник Національного університету внутрішніх справ, №24. – Х.: 2003. – С. 274-277.

Лапшина В.Л. Успішний професіоналізм в органах внутрішніх справ: „експертиза експертизи” / В.Л. Лапшина // Право і безпека. – 2006. – Т.5. – №1. – С. 201-204.

Погрібна В.Л. Епістемологічний зв’язок категорій «професійна діяльність» і «професіоналізм» в соціології професіоналізму / В.Л. Погрібна // Вісник Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна «Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи». – 2009. – № 844. – С. 73-78.

Погрібна В.Л. Онтологічні аспекти феномену професійних деформацій представників професій типу «людина-людина» / В.Л. Погрібна // Право і безпека. – 2008. – Т.7. – №2. – С. 172-181.

Соболев В.О. Ефективність та якість підготовки молодого слідчого (на прикладі УніВС) / В.О. Соболєв, В.Л. Лапшина, І.І. Дядечко // Вісник Університету внутрішніх справ. – 1997. – №2 . – С. 195-205. – Особистий внесок дисертанта полягає у розробці програми соціологічного дослідження та узагальненні отриманих даних.

**Брошури**

Лапшина В.Л. Искусство делового общения работника органов внутренних дел (методические советы и рекомендации) / В.Л. Лапшина, В.И. Московец – Х.: Национальный университет внутренних дел, 2004. – 72 с. – Особистий внесок дисертанта полягає у розробці соціальної технології організації ділового спілкування працівника ОВС.

Психологічне та соціологічне забезпечення роботи з персоналом в ОВС України (збірник методичних рекомендацій) // Соболєв В.О., Московець В.І., Лапшина В.Л., Кобзін Д.О., Єгорова Е.М., Москаленко А.П. (, Мальцев В.В. – Х.: 2002. – 282 с. – Особистий внесок дисертанта полягає у формулюванні концепції соціологічного супроводження процесів професійної адаптації, формування адекватної професійної мотивації правоохоронців, а також організації виховної роботи з персоналом ОВС

**Інші статті та тези доповідей**

Лапшина В.Л. Гендерная специфика в организации служебных взаимодействий в процессе профессиональной самореализации женщин в силовых структурах / В.Л. Лапшина // Формування гендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції (5-7 грудня 2002 р.). – К.: Державний ін-т проблем сім’ї та молоді; Український ін-т соціальних досліджень, 2002. – с.112-114.

Лапшина В.Л. Ділове спілкування як форма діяльності працівників органів внутрішніх справ / В.Л. Лапшина // Актуальні проблеми соціальної, психологічної та виховної роботи в ОВС: Матеріали науково-практичної конференції (Харків, 30 жовтня 2008 р.) – Х.: Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2008. – С.14-16.

Лапшина В.Л. До питання про критерії оцінки ефективності діяльності органів внутрішніх справ як соціальної організації / В.Л. Лапшина // Збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції “Сучасні проблеми управління” / Уклад.: Б.В.Новіков, В.А.Гайченко та ін. – К.: ІВЦ “Політехніка”, 2001. –С.203-204.

Лапшина В.Л. Особенности подготовки социальных работников в ВУЗах системы МВД Украины / В.Л. Лапшина, Е.А. Гузьман // Социальная работа и социальное партнерство в Украине: Материалы научно-практической конференции. – Х.: 1998. – С. 54-55.

Лапшина В.Л. Партнерство міліції та населення як чинник підвищення ефективності діяльності органів внутрішніх справ /В.Л. Лапшина, В.О. Болотова // Науковий вісник Юридичної академії Міністерства внутрішніх справ. Збірник наукових праць. – 2002. – №2 (8). – С. 194-201.

Лапшина В.Л. Проблеми виховання курсантів у ВНЗ системи МВС України очима практичних працівників міліції / В.Л. Лапшина // Виховна, соціальна та психологічна робота в Національному університеті внутрішніх справ: стан та перспективи: Матеріали науково-практичної конференції 31 травня 2003 р. – Х.: НУВС, 2003. – С.34-36.

Лапшина В.Л. Система відомчої освіти з підготовки правоохоронців: проблеми та перспективи / В.Л. Лапшина, І.М. Мельник // Всеукраїнська науково-методична конференція “Сучасний стан вищої освіти в Україні: проблеми та перспективи”. – К., ВЦ “Київський університет”, 2000. – С.136-139.

Лапшина В.Л. Социально-психологические проблемы подготовки специалистов для отделов быстрого реагирования: акмеологический аспект / В.Л. Лапшина, Е.В. Сагайдак // Актуальні проблеми психологічної служби в системі освіти. Збірник наукових праць. – Херсон, 2001. – С.204-206.

Лапшина В.Л. Стан та проблеми виховної роботи в ОВС України (за матеріалами соціологічного дослідження) / В.Л. Лапшина // Теорія і практика виховної роботи в ОВС України: Матеріали науково-практичної конференції 1-2 жовтня 2004 р. – Х.: НУВС, 2004. – с. 256-262.

Лапшина В.Л. Якість професійної освіти як основа професіоналізації працівників органів внутрішніх справ України / В.Л. Лапшина // Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С.Костюка АПН України / За ред. С.Д.Максименка. Т. VIII. Вип. 2. – К., 2006. – С.166-172.

Погрібна В.Л. Професійні деформації як наслідок процесу професіоналізації правоохоронців /В.Л. Погрібна, Н.В. Бобро // Девіантна поведінка: соціологічний, психологічний, юридичний аспекти: Матеріали науково-практичної конференції (Харків, 14 березня 2009 р.). – Х.: Вид-во Харк. нац. ун-ту внутр. справ, 2009. – С.57-60.

**АНОТАЦІЯ**

**Погрібна В.Л. Соціологія професіоналізму як галузь соціології: онтологічні, епістемологічні, практичні аспекти (на прикладі діяльності органів внутрішніх справ України). – Рукопис.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора соціологічних наук за спеціальністю 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології. – Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2009.

Дисертація присвячена дослідженню одного з найважливіших явищ, що привнесла в соціум епоха модернізму, і особливо постмодернізму, – феномена масового професіоналізму, виявленню онтологічних, епістемологічних та практичних механізмів його формування і розвитку в рамках нового галузевого соціологічного напрямку – соціології професіоналізму.

В роботі на основі аналізу сучасного стану розвитку соціології доведено доцільність створення і наукової розробки нової її галузі – соціології професіоналізму, визначені соціологічні парадигми, що виступають теоретичною базою останньої.

Автором окреслено проблемне поле, сформульовано об’єкт, предмет і функції соціології професіоналізму, охарактеризовано онтологічну сутність та виявлений епістемологічний зв’язок понять «професія», «професіонал», «професійна діяльність» та «професіоналізм» як ключових категорій даної науки.

Розкриття методологічних засади процесу професіоналізації дозволило проаналізувати інституціональний та неінституціональний рівні організації діяльності професіонала.

На основі проведеного в дисертації дослідження структури особистості професіонала і основних напрямків її розвитку визначено характер та розкрита сутність об’єктивних та суб’єктивних результатів і наслідків процесу професіоналізації особистості.

**Ключові слова:** професіоналізм, соціологія професіоналізму, професіонал, професіоналізація, професія, професійна діяльність, ефективність професійної діяльності, професійний розвиток, професійний маргіналізм, професійна деформація.

**АННОТАЦИЯ**

**Погребная В.Л. Социология профессионализма как отрасль социологии: онтологические, эпистемологические, практические аспекты (на примере деятельности органов внутренних дел Украины). – Рукопись.**

Диссертация на соискание ученой степени доктора социологических наук по специальности 22.00.04 – специальные и отраслевые социологии. – Харьковский национальный университет внутренних дел. – Харьков, 2009.

Диссертация посвящена решению комплексной проблемы – научному обоснованию онтологических, эпистемологических и практических аспектов социологии профессионализма как отраслевого направления социологических исследований. В работе впервые в отечественной науке сформулирован объект, предмет и функции социологии профессионализма; показано, что ее объектом является профессионализм как социальный феномен, предметом – социальные механизмы, обуславливающие процесс профессионализации личности, социальные явления, связи и отношения, которые выступают его следствием, а основными функциями – онтологическая, эпистемологическая, методологическая, инструментальная и транслирующая.

Проведенный анализ феномена профессионализма с системных позиций позволил выделить и охарактеризовать подсистемы профессионализма деятельности, профессионализма личности, нормативности деятельности и поведения профессионала, а также продуктивной профессиональной Я-концепции.

Автором вычленены интегральные и конкретные показатели профессионализма, опираясь на которые последний может быть измерен.

В диссертации сформулированы комплексные критерии эффективности профессиональной деятельности, к основным из которых отнесена степень согласованности основных направлений профессиональной деятельности с другими элементами социальной жизни; внутренняя непротиворечивость этой деятельности; позитивность последствий реализации основных организационных функций для всех социальных групп населения; качественный уровень предоставления соответствующих услуг. Это дало возможность предложить авторское определение эффективности профессиональной деятельности как степени достижения кратковременных (результаты) и долговременных (средства) ее целей, выбор которых отображает согласованность интересов основных влиятельных сил общества и субъектов профессиональной деятельности.

Проведенная в работе систематизация педагогических, акмеологических, социально-экономических и социологических определений понятия «профессионализация» позволила дать авторское определение этого понятия как процесса, в результате которого у работника формируется объективная (наличие знаний, умений, привычек и профессионально важных качеств) и субъективная (устойчивая адекватная мотивация) готовность к профессиональной деятельности. Подчеркнуто, что при этом профессионализм является результатом данного процесса, показателем его успешности, а также качественной характеристикой специалиста, то есть выступает как определенная социальная перспектива, в большей или меньшей степени доступная каждому работнику.

Дальнейшее развитие в работе получила социологическая концепция профессий, в рамках которой обоснован вывод, что в современных условиях профессия стала универсальным социальным институтом, а принадлежность к профессиональной группе – главным средством социальной идентификации. На этом выводе базируются размышления автора по научногму развитию концепции профессиональной идентичности и профессионального маргинализма, преломление которой сквозь призму концепции «зоны ближайшего развития» Л.С. Выготского позволило сформировать целостное понимание зоны ближайшего развития как детерминанты профессиональной идентификации и самореализации, преодоления профессионалом кризиса маргинализма.

Теория профессионального развития дополнена в диссертации концептуальными положениями о пространстве профессионального развития личности, являющимся открытой системой и характеризующимся разнообразием, нелинейными соотношениями возрастного развития, образованности (включая профессиональную квалификацию) и многоплановости видов ведущей деятельности.

Усовершенствованная в работе методология исследования феномена профессиональных деформаций позволила выделить их деятельностные признаки, которые можно считать универсальными для профессий типа «человек-человек».

**Ключевые слова:** профессионализм, социология профессионализма, профессионал, профессионализация, профессия, профессиональная деятельность, эффективность профессиональной деятельности, профессиональное развитие, профессиональный маргинализм, профессиональная деформация.

**ANNOTATION**

**Pogribna V.L. Sociology of the Professionalism as a Branch of Sociology: Ontological, Epistemological and Practical Aspects (as an example, the activity of the Internal Affairs Authority of Ukraine). – Manuspcript.**

The Thesis for obtaining Academic Degree of Doctor of Sociological Sciences on specialty 22.00.04 – Special and Branch Sociologies. – Kharkiv National University of Internal Affairs. – Kharkiv, 2009.

The Thesis covers the research of the one of the most important phenomenon that has added mass professionalism to the society during the modernism and especially postmodernism epochs and helped to reveal ontological and practical mechanisms of its forming and development within new branch sociological direction – sociology of the professionalism.

In the work the appropriateness of creation and scientific development of its new branch – sociology of the professionalism and sociological paradigms being theoretical basis of the latter are given on the grounds of the analysis of current state of development of the sociology.

The author has outlined the problem area, has formed the object, subject and functions of the sociology of the professionalism, has characterized ontological main point and epistemological connection of such concepts as “profession”, “professional”, “professional activity” and “professionalism” as key category of this science.

The discovery of methodological principles of the professionalization process has made it possible to analyze institutional and non- institutional levels of arrangement for professional’s activity.

On the grounds of the research carried out therein relative to the personality structure of the professional and basic directions of its development, the type has been described along with the essence of objective and subjective results and consequences of the personality’s professionalization.

**Key words:** professionalism, sociology of the professionalism, professional, professionalization, profession, professional activity, effectiveness of professional activity, professional development, professional marginalization, professional deformation.

Погрібна Вікторія Леонідівна

СОЦІОЛОГІЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ ЯК ГАЛУЗЬ СОЦІОЛОГІЇ: ОНТОЛОГІЧНІ, ЕПІСТЕМОЛОГІЧНІ, ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ (на прикладі діяльності органів внутрішніх справ України)

Спеціальність 22.00.04 – спеціальні та галузеві соціології

Автореферат

дисертації на здобуття наукового ступеня

доктора соціологічних наук

***Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке:*** [***http://www.mydisser.com/search.html***](http://www.mydisser.com/search.html)

1. Зборовский Г.Е. Социологическая теория и отраслевое знание / Г.Е. Зборовский // Проблемы теоретической социологии: Сб. ст. – СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1994. – С. 112-113. [↑](#footnote-ref-1)