Аронов А.М.

Идеалы профессионализма в эпоху перехода

Вначале отметим, что в разных деятельностях и в работе с разной предметностью профессионализм будет различаться. Одна ситуация – профессионал, действующий в закрепленной системе разделения труда, когда человек не только должен качественно, быстро, эффективно совершать свою работу, но и учитывать то, что было сделано до него, и то, что будет делаться после него, выстраивать свою индивидуальную деятельность в согласии с тем, что делают другие, профессионал, включённый в некую строгую производственную цепочку с технологическими картами, с заранее внешне определённым продуктом. И это первый аспект, первое содержательное наполнение того, что мы называем профессионализмом.

Другая ситуация – когда мы имеем дело с творческой профессией. Конечно, и там человек неизбежно находиться в определённой системе разделения труда. Тем не менее, основным фактором является его собственная личная креативность и творчество. Следовательно, в этой ситуации профессионал – это человек, который может, используя те или иные культурные эталоны, создать что-то новое. Тут разница в том, что в творческих профессиях продукт заранее не определён.

Оба случая – и творческий профессионализм, и профессионализм, связанный с выполнением жёстко заданного технологического задания, являются «современными» в том случае, когда человек, реализуя свои профессиональные качества, чему-то научается, откладывает что-то для себя. То есть, не только произвести продукт для внешнего потребления, но одновременно постоянно создавать что-то для себя. Например, новые средства и способы работы, или новые подходы, или возможности участия в клубных формах организации.

Если брать связку процессов производства и управления, то достаточно важная характеристика современного профессионализма – участвуя в той или иной системе разделения труда, откладывать что-то для себя и участвовать в управлении. Потому что, рано или поздно, даже если человек работает в жёстко нормированном производственном цикле, цикл этот со временем изменится, и профессионал окажется перед новым вызовом. Вопрос в том, что он вынесет из своего профессионального опыта в старой производственной ситуации и насколько окажется готов к тому, чтобы действовать в ситуации новой. Поэтому профессионализм его может быть как актуальным, так и, условно говоря, потенциальным, связанным с некоторой пока не определённой новой ситуацией.

И «современность», получается, состоит именно в готовности профессионала к новой ситуации, заключающейся в оформлении опыта, принципов деятельности, для себя. Эта готовность к новой ситуации формируется за счёт того, что, когда человек создает внешний продукт – например, пишет песню на заказ или выполняет сложное технологическое задание, – он хотя бы немножко изменяется. По крайней мере, постоянно задаёт себе вопрос: «А чему я здесь научился?» И если человек не меняется, то в новой ситуации он профессионалом уже может не оказаться.

Теперь о новом профессионализме для Сибири, региона, который заточен, скорее, на торговые операции, на добычу и первичную переработку сырья. Поэтому профессионализм здесь должен быть другим, чем, например, в регионах типа Самары, заточенных на участие в больших инновационных проектах, промышленных или творческих. Фактически, это такой «профессионализм адаптации»: нужно быть в курсе

того, что делается в центре – в Москве, в каких-то мировых центрах – какие тренды сейчас есть в мире и стране, и понимать, что ему придётся адаптироваться к этим трендам.

Вот эта направленность современного профессионализма на себя, получается, двумерная. С одной стороны, профессионал умощняет, усиливает себя непосредственно в трудовой деятельности, а с другой стороны он умощняет себя за счёт того, что всё время обдумывает значимые тренды, и то, какое отношение он имеет к этим трендам. Потому что можно ведь усилить себя и не в ту сторону, куда идёт жизнь. И таких примеров достаточно много, в том числе, в практике многих ведущих корпораций [1].

Речь идёт, кроме отдельных исключений, не столько о производстве чего-то принципиально нового, потому что для этого в Сибири нет никаких особых ресурсов, сколько о том, чтобы понимать, что где-то есть некие лучшие практики – в мире, в стране, и так далее, – попытаться их адаптировать и перенести в Сибирь. И вот способность к этому особому искусству, так называемому бенчмаркингу, тоже должно отличать профессионала в Сибири и быть для него важным. Такое свойство производственной культуры Японии и Китая промышленного типа, когда они всё время адаптировали к себе чужие разработки. Тогда они, конечно, показывали в бенчмаркинге образцы. Но для Сибири эти качества сейчас очень важны. Другое дело, что у нас про бенчмаркинг можно говорить, что он «должен быть», что это некоторый идеал, а не реальное качество реальных профессионалов.

Идеально – квалификационные требования к новому человеку, приходящему на рабочее место, должны выстраиваться до его прихода. Их заказывает, с одной стороны, организатор производства и конкретного рабочего места, держатель данной системы разделения труда. Не всегда они прописаны в виде жёстких норм, скорее, содержатся в некоторых способах деятельности, некоторых образцах. И как раз здесь очень важен момент: станет ли человек профессионалом, или нет, зависит от того, сможет ли он не всегда явно сформулированные образцы, нормы и способы выделить и освоить. А с другой стороны, для самого себя специалист требования к собственной деятельности заказывает сам и формирует их.

Отметим, что само по себе требование высокой квалификации и востребованность профессиональности далеко не тривиальны. На самом ли деле нам на любом месте нужен профессионал? Зачастую достаточно, если человек просто без особого ущерба для производства выполняет некоторую работу. Как раз этот соблазн, который можно наблюдать везде, и культивирует непрофессионализм, и мы постоянно сталкиваемся именно с непрофессионализмом, куда бы мы ни пришли: в больницу, в вуз, на производство, в административные органы.

Фактически здесь многое зависит от самого человека. Или он соглашается с тем, что ему постоянно приходится изготавливать то, что на самом деле мало кому нужно. Или он всё же будет искать такие места – а их не так и много – где к профессионализму предъявляются действительно достаточно высокие требования, и ему эти требования необходимо освоить, выявить, понять и начать соответствовать – а может быть, даже и превзойти и самому начать задавать эти требования.

Так как высокий профессионализм зачастую вовсе не обязателен, то во многом он зависит от профессионального самоопределения. Мы сейчас очень нуждаемся в таких практиках профессионального самоопределения, когда человек **сам** себе начинает предъявлять *предельные* требования. Когда взрослые создают условия, чтобы молодёжь попадала в эти практики и начинает меняться именно в сторону профессионального роста, реализуют функции кураторов и наставников.

Возникает вопрос – можно ли как-то институционально выделить и закрепить пространства, сферы, ситуации, требующие именно профессионализма – чтобы упростить дело с самоопределением и подготовкой? Мы находимся на некотором переходе, в кризисе того, что называется «информационным обществом», «потребительским обществом». Когда надежды на более или менее комфортную, обеспеченную жизнь,

надежды попасть в средний класс подогревались и действительно реализовывались посредством новых информационных технологий, и в результате был сформирован достаточно многочисленный средний класс, в целом ряде стран, в том числе и в России. А сейчас этот средний класс оказывается не очень нужным [2]. И поэтому надеяться на то, что какие-то полноценные институции с длительным сроком жизни будут поддерживать профессионализм – не очень основательно. Потому что ***мы не знаем будущего***.

И в этом смысле, надо понимать, что мы ***живём*** на переходе. Есть специальное понятие – «человек перехода» [3]. И когда мы говорим о профессионале, мы понимаем, что одна из граней его профессионализма в том и заключается, чтобы он не только соответствовал моменту, но и ощущал те изменения, которые произошли в его сфере. Владеет ли он культурой того места, куда попадает? Понимает ли он, что было до него, какие изменения произошли, что, собственно говоря, его ожидает? И дело не только в том, что он непосредственно включен в производственный процесс, но и в том, что он интересуется историей того типа профессиональной деятельности, куда он попал, и понимает, что всё это сменится, куда сменится, каким оно будет.

И владение некоторой историей и культурой своей профессиональной деятельности тоже может входить в идеал профессионализма. История и культура каждой сферы не составляют тайны, информация есть в свободном доступе – но она нигде не собрана, не интегрирована, и её трансляция институционально никак не поддерживается.

У нас нет хороших историков трудовой деятельности, конкретных видов трудовой деятельности. Отдельные люди, занимающиеся этими вопросами, есть. А вот так, чтобы было организованное сообщество людей, ***профессионально*** занимающихся историей той или иной профессиональной деятельности, культурой профессиональной деятельности, философией профессиональной деятельности, её аксиологической системой, сменой, трансформациями? Поэтому, если, например, в советское время было понятно, что такое профессионал – это лучший по профессии, то сейчас это понятие сильно размывается – если брать конкретного человека.

Что приводит к смене или трансформации устоявшихся требований к профессионализму? Во-первых, как по конкретному виду профессиональной деятельности, так и по профессионализму отдельного человека, есть два момента. Если брать конкретного человека – и даже вид профессиональной деятельности – то в каком-то смысле он ***внезапно*** сталкивается с новым поколением производственных технологий, с востребованностью нового поколения профессионализма. И вот этот момент внезапности, он – внешний, и даже по отношению к конкретным видам профессиональной деятельности он внешний, по крайней мере, он так выглядит. Потому что профессионал, так или иначе, погружаясь в свою деятельность, движется внутри неё, зачастую он свою деятельность не видит…

Другими словами, речь идёт уже не просто о том, чтобы знать историю и культуру своего вида профессиональной деятельности. А что происходит в соседних областях? Какие общие тренды действуют по отношению к миру профессий? И получается, что смена происходит как бы внезапно, трудно предугадать, в какую сторону двинется то или иное изменение. Например – без какого-то особого сопротивления, в известном смысле, неожиданно – оказалось, что рыночная идеология начинает проникать туда, где ей не место. Например, в науку, искусство, некоторые сферы деятельности, занятые обеспечением ***общественного*** блага. И это приводит зачастую к усложнению профессиональной деятельности, когда человек должен думать ещё и о некоторой стоимости того, что он производит: не просто о том, чтобы сделать что-то, а и о том, как сделать это привлекательным товаром. А с другой стороны, такая ситуация, конечно, примитивизирует эти виды деятельности, действует на них в значительной мере разрушающе. Источник перемен – это, конечно, смена культурно-исторического уклада. И если новому укладу удаётся пробиться – среди множества разнонаправленных

тенденций – то он генерализируется и начинает предъявлять обобщённые требования ко всему, что там существует.

Источниками перемен в микромасштабе, масштабе отдельного производства может выступить и отдельный человек. Профессионал, у которого, условно говоря, всё получается: он успешен, эффективен, обеспечивает достаточный денежный поток для своей семьи и для самого себя, и так далее, – он фактически видит, и видит зачастую именно из своей позиции «внизу», что что-то уже устарело, ***что можно сделать лучше***. И получается, что таких вот акторов, которые могут нести в себе перемены, их очень много. И дальше начинается некоторая борьба, потому что одни хотят улучшить что-то одно, другие – улучшить что-то другое, и оказывается, что нужно сорганизовываться. И в этом смысле, не только сама непосредственно производственная деятельность, но и деятельность управления, какие-то форматы, связанные с улучшением производства, могут иметь некоторую силу. Пробивается далеко не всегда самое лучшее, как это потом уже историки могут сказать. А пробилось то, что смогло пробиться. И оказывается важным - насколько ему удаётся это своё предлагаемое изменение объяснить, реализовать, сочетать с другими предложениями…

Получается такое странное обстоятельство: фактически, хороший профессионал или группа профессионалов – это люди, которые обладают некоторыми управленческими способностями, то есть – способностью работать с будущим и открывать ему дорогу. Иначе то, что они делают, может исчезнуть. Не потому что это плохо, а просто будет вытеснено чем-то другим.

Ситуация перехода заключается как раз в том, что, согласно известному высказыванию, в ситуации когнитивного барьера происходит торможение технологического развития [4], многие блестящие решения остаются без применения. Понятие прогресса в данном случае мало подходит. Здесь есть много того, что существенно, как потом выясняется, а на момент противоборства оно кажется случайностью.

В современности механизмы, которые обеспечивают смену требований к профессионализму, организацию его появления и применения, выстраивание профессиональной деятельности согласно принятым нормам – они все скрыты. Трудно назвать какие-то действительно заметные, явно действующие механизмы. Потому что, как только такой механизм, который бы мог указать направление прогресса, появится, он тут окажется недееспособен. Ситуация такая: чем этот механизм яснее, тем он слабее. Поэтому и оказывается, что эффективным в нашей ситуации оказывается именно скрытное действие, направленное на смену требований и стандартов. Поэтому отчётливо назвать механизм такой смены можно только по отношению к прошлому.

А проявляются рассогласования разных идеалов профессионализма, например, через какие-то зримые изменения в организации профессионального образования. Проявление рассогласования разных идеалов профессионализма происходит наиболее явно на концептуальном уровне. Разным заинтересованным группам именно здесь проще всего предъявить и оформить свои требования.

На организационно-управленческом уровне видно вот какое противоречие. С одной стороны, на этом уровне мы хотим, чтобы непосредственно-деятельностный слой делал бы все сам. И здесь появляются такие требования к профессионалу как самостоятельность, ответственность. И средний класс – как раз тот слой людей, которому такие требования самостоятельности и ответственности были вменены и им присвоены. Но дальше оказывается, что самостоятельный и ответственный человек – он фактически не управляем, и если мы требуем самостоятельности и ответственности от работника, мы теряем средства управления им. И отсюда вытекает противоречие в требованиях к профессионализму. С одной стороны, специалист должен быть самостоятельным и ответственным, а с другой стороны, он должен быть управляемым.

Как только даётся ему больше свободы в его креативности, в его творчестве, в его самостоятельности, то начинает что-то лучше получаться в плане непосредственно производственном, но теряется при этом управляемость процесса. Дальше начинаем предъявлять требования, которые с организационно-управленческой точки зрения нормальны и законны, обеспечивают нам организационно-управленческую прозрачность, поскольку мы видим, что он на самом деле делает. Но в то же время резко ухудшается продуктивная, производственная ситуация, как раз за счет вмешательства организационно-управленческого слоя.

То же самое сейчас происходит – это чётко видно – с вузами. Одно дело, когда они подстраивались под рыночные требования, вели дела самостоятельно, и выживали. В том числе, хотя бы в ряде мест, они обеспечивали высокое качество образования. Как только появились жёсткие формальные требования, ФГОСы, которым надо формально соответствовать, невзирая на различия в видах деятельности, профессиях, квалификациях, то работа вузов стала превращаться в фиктивно-демонстративную, так что сейчас даже трудно сказать, где можно получить хорошее образование.

Но это всё – проблемы и рассогласования именно организационно-управленческого слоя, который, с одной стороны, не может не предполагать жёсткий контроль над деятельностью, а с другой стороны, деформирует деятельность этим контролем. А в слое непосредственной деятельности – там, как и в концептуальном слое, опять все проще. Если люди действительно договариваются о том, что они собираются делать, действительно берут ответственность на себя (подбирают соответствующих профессионалов, ищут их и находят, обеспечивают определенное качество продукта; при этом, понимая, что если они начнут продвигать новый продукт, то вполне могут выйти на норму сверхприбыли), то их мотивация обеспечивается не только творческим характером труда и ощущением самореализации, но и ощутимой финансовой прибавкой.

Но дальше, их опыт и их продукт начинает распространяться, новизна теряется, и сверхприбыль тоже теряется. И здесь требования к профессионализму в их организации, на их предприятии, либо остаются старыми, либо становятся слабее, уровень профессионализма начинает снижаться – потому что люди всегда могут найти поводы сделать работу хуже, чем могут – и их деятельность угасает.

Получается, что любая профессиональная практика – а она вообще недолго существует – переживает, по крайней мере, три стадии своего развития, своего движения. Сначала эта практика новая, качественная, люди «горят», берут ответственность и действительно делают что-то важное и высококлассное. Дальше наступает второй этап, когда они выходят на некоторый пик, начинают распространять свои достижения, распространять свою деятельность, начинать охотно делиться опытом – или у них этот опыт начинают «заимствовать». И третий этап – практика начинает угасать, и люди начинают стремиться к новым видам деятельности.

Можно ли в каком-то слое управления (например, в сибирских регионах) снять рассогласование? Если понимать «снятие» в смысле Гегеля, то есть сделать рассогласующиеся позиции явными друг для друга и превратить рассогласование в ресурс развития, – если именно так понимать «снятие рассогласований», то у нас сейчас нет управленцев, которые были бы на это способны.

И их нет не только по каким-то институциональным, структурным причинам, препятствующим управленцам осуществлять такое снятие противоречий, выводящим его за пределы их возможностей и компетенции, но и просто нет управленцев с такой квалификацией. Ведь долгое время в нашей стране фактически подготовка управленцев, как именно образовательная подготовка, как образовательная практика, не велась. Фактически человек переходил от одного вида практики к другому, за счет этого выстраивал карьеру, в ходе карьеры попадал в те или иные управленческие слои. И это происходило эмпирически, без рефлексии. А все существующие сегодня школы бизнеса, школы управления – на мой взгляд, они все же консервируют либо индустриальную

ситуацию, либо уже устаревающую ситуацию информационного общества. Поэтому качественной подготовки управленцев, которые смогут разные подходы к профессионализму «снимать» в виде взаимодействующих противоречий и превращать в ресурс развития профессиональной деятельности, сейчас нет, по крайней мере, в Сибири.

Есть ли объективные затруднения, связанные с практическим внедрением новых требований к профессионализму? Первое практическое затруднение, социокультурное, заключается в том, что, так как достаточно часто происходит смена требований к профессионализму, то, следовательно, социокультурно эта смена не фиксируется. Не оформляются или очень медленно оформляются требования к профессиональной деятельности. Зачастую содержание профессиональных стандартов оторвано от реальности. И поэтому объективная трудность заключается в том, что не ведётся историко-культурная работа, связанная с нормированием, с описанием нового профессионализма, с описанием самого процесса смены профессиональных требований, динамики содержания профессионализма. Нет квалифицированных специалистов, которые могли бы вести такую работу. Вот это и есть социокультурное ограничение или затруднение. Чтобы внедрять новые нормы, нужно иметь достаточно их ясное и понятное описание.

Есть затруднение чисто социальное, связанное с тем, что внедрение новых требований профессионализма в той или иной сфере профессиональной деятельности, означает, что появился субъект, может коллективный субъект, или стейкхолдер, который почему-то делает ставку на людей с определёнными профессиональными качествами. Но тогда общество начинает его «тормозить», сдерживать, потому что, он за счёт своей ставки на новые качества и требования, как бы выскакивает за рамки существующих «правил игры». И так как нет культурных механизмов коммуникации между разными субъектами и согласования их требований, институционально не налажены такие коммуникативные площадки, то получается, что социум начинает тормозить сам себя.

Та же самая авария на Чернобыльской АЭС, которая произошла из-за случайных факторов, фактически затормозила внедрение атомных электростанций по всему миру, которые гораздо более экологичны, чем угольные. Так и происходит социальное торможение. Этот момент принципиален: пока мы не имеем таких условий, в которых бы действительно продвигались лучшие, или даже не то, чтобы продвигались, но чтобы были возможности именно коммуникации лучших между собой.

Из социокультурных факторов есть ещё один – это отсутствие таких коммуникативных площадок, где вот эти разные подходы, разные требования, разные понимания могли бы действительно дискутироваться, и их субъекты и факторы за счет дискуссии выходили бы на постановку проблем.

Есть много людей, которые занимаются оформлением новых требований к профессионализму, продвижением этих требований, и так далее. Например, соревнования «WorldSkills» объективно могли бы помочь оформить требования к профессионализму по тем компетенциям, которые там представлены. Для этого необходимо, чтобы эксперты наблюдали за работой участников не только с целью выставления оценок, а также с целью фиксации требований, более обобщенных чем требования к выполнению какого-то данного конкретного задания, конкретного кейса, конкретного технического задания, то есть выходили в обобщённый режим (или выделяли такие особенности WS, которые можно переносить в массовое профессиональное образование).

Но пока соревнования «WorldSkills» носят технический характер. Нужно отобрать молодежь для того, чтобы молодые люди приняли участие в том или ином соревновании. Никаких других задач, более сложных, современных, не технических, а гуманитарных (например, интеграции среднего профессионального образования и движения WS), на них не ставится. Потому что постановка таких задач – не предметная работа; оформление новых требований к профессионализму и согласование их между собой, требует специальных, методологических способностей.

Литература:

1. Гроув Э.Выживают только параноики: как использовать кризисные периоды, с которыми сталкивается любая компания / Эндрю Гроув; пер. с англ. – М.: Альпина бизнес букс, 2009. – 200 с.

2. Кагарлицкий Б.Ю. Восстание среднего класса/ Борис Кагарлицкий. – М.: Алгоритм: Эксмо, 2012. – 224 с.

3. Переслегин, Сергей. «Дикие карты» будущего. Форс-мажор для человечества/ Сергей Переслегин, Елена Переслегина. – Москва: Алгоритм, 2015. – 480 с.

4. Смирнов С.А. Человек перехода. – Новосибирск: НЕУЭУ, 2005. – 536 с.