



Профессия как ценность

Ольга Михайловна Ермакова

Санкт-Петербургский университет технологий управления и экономики,

Санкт-Петербург, Россия

om-ermakova@mail.ru

Аннотация: На сегодняшний день актуальными остаются проблема выбора профессионального пути старшеклассниками, проблема выпускников вузов, не желающих работать по полученной специальности, и проблема тех, кто в процессе работы мечтает ее поменять. Это связано с процессом формирования профессиональной идентичности, в ходе которой не закладываются те ценности, которые способны придать смысл профессии. Отсутствие значимости, важности профессии, непонимание возможностей удовлетворения своих потребностей, благодаря профессиональному выбору, приводит к его обесцениванию, разочарованию, принятию решения искать альтернативный вариант.

Ключевые слова: ценность, профессия, работа, высшее образование, профессиональная идентичность.

Для цитирования: Ермакова, О. М. Профессия как ценность // Известия Балтийской государственной академии рыбопромышленного флота. – 2025. – № 4(74). – С. 56–63.

Значимость профессии для личности невозможно переоценить, так как она определяет не только его личное благополучие, доход и качество жизни, но и возможность самореализации, самоощущение через возможность приносить пользу другим. Таким образом профессия самым тесным образом связана с потребностями всего общества, внося свой вклад в развитие экономики, науки и культуры. С этой точки зрения профессия для индивида должна представлять большую ценность.

Поэтому выбор профессии – это серьезный момент в жизни молодого человека, требующий осознанности, понимания и принятия себя в качестве субъекта будущей профессиональной деятельности. Современный мир стремительно меняется, появляются новые технологии, требующие и новых профессий, которые открывают широкие возможности для самореализации и саморазвития. Профессии задает вектор развития и определяет идентичность личности.

Есть разные определения понятия профессия, но общим в них является то, что это род деятельности, требующий специальной подготовки и являющийся источником дохода. Профессия как социально-культурное явление является предметом изучения разных наук: психологии, социологии, философии, экономики. В этой статье акцент будет сделан на ценностном аспекте этого понятия и проблемах с ним связанных. Эти проблемы касаются особенностей профессионального самоопределения во время обучения в вузе, нежелания выпускников вузов работать по специальности и желания поменять место работы или имеющуюся специальность.

В доисторические времена как таковых профессий не было, разнообразные виды труда долгое время не имели того значения, которое сейчас связано с понятием профессия. Их появление стало возможным благодаря развитию материально-технических условий, способствующих разделению труда, а отношение к профессии зависело от идеологии общества. «Если в аристократизме перед человеком стоит задача стать тем, кто он уже есть, то в мещанстве – это задача стать тем, кем ты не являешься, вырасти из ничего, обрести форму, облик, социальное лицо путем приобщения к профессии. Путь этого приобщения есть путь служения своему призванию – путь служения, по своей ценностной структуре схожий с монашеским и рыцарским служением» [8]. Такой подход к профессии делает ее доминирующей ценностью в развитии личности, или по-другому наделяет ее личностным смыслом. «Она определяет образ жизни, мышление, веру, одежду и речь».

Выбор профессии оказывается выбором себя самого. В последствии социологи определяют профессию как средство социальной идентификации и универсальный социальный институт, но и изначально в ходе профессионализации общества она осознается как нечто, более значимое, чем индивид, как призвание и спасение его, вне которого его ждет гибель. Человек теперь должен быть предан не себе, а через себя – не роду, но профессии. Она задает ритм его жизни, рождает особое, профессиональное время, противостоящее природному» [8]. На вопрос «Кто ты?» в качестве собственного определения называется профессия.

Принадлежность к профессиональному сообществу определяла положение в обществе. Можно привести пример, «как свободомыслящая графиня Уорвик еще в конце XIX века полагала, что армейских и морских офицеров, дипломатов и священнослужителей можно пригласить ко второму завтраку или обеду, докторов и адвокатов можно приглашать лишь на приемы в саду, но ни в коем случае – не на ланч или обед, но всякого, кто связан с искусствами, сценой, торговлей или коммерцией, вне зависимости от достигнутых на этих поприщах успехов, не следует вообще приглашать в дом» [8].

Таким образом, профессия определяла статус личности, его место в социальной иерархии и представляла в этом смысле самостоятельную ценность, объясняющую верность профессиональному делу, преданность профессиональному служению и гордость за принадлежность к профессиональному сообществу.

Необходимо признать, что раньше не было такого количества профессий, которые на сегодняшний день существуют в мире. Сейчас их число зависит, например, от того относят к ним специальности и должности или нет. Например, считать за одну профессию или за две инженера – конструктора и инженера – технолога или врача – терапевта и врача – стоматолога и т. д. Если за две, то на сегодня речь идет уже о сотнях тысяч профессий.

В связи с этим появляется возможность у людей профессионально заниматься тем, чем хочется и если появится интерес в другой области, то без проблем можно получить соответствующее образование или переквалификацию. Но в такой ситуации появляются проблемы, одной из которых является «Джоб-хopping», частая смена мест работы. В связи с большим выбором профессиональных областей, разнообразием их материальных, организационных, производственных условий пропал страх потерять свое рабочее место и появилась тенденция к поиску более комфортной среды, которая больше соответствует потребностям индивида. Для многих работников большое значение имеют формальные составляющие их деятельности, а не содержательные.

Например, достаточное количество свободного времени или лимитированный рабочий день, возможность работать на дистанте. Однако, одним из главных мотивов смены работы остается заработная плата. «76 % россиян, которые планируют сменить работу, ожидают, что это принесет им больший доход. 40 % готовы ради этого перебраться в другой город или страну. К тому же новым сотрудникам в компаниях, как правило, платят больше, чем старым» [4].

Работнику стало важнее выстраивать собственную карьеру в соответствии со своими представлениями, желаниями, мотивацией, не учитывая корпоративные интересы, индивидуальные интересы стали доминировать над коллективными. Это является большой проблемой для компаний, т. к. любая компания заинтересована в эффективной работе и стремится иметь высококлассных специалистов. Обучения, стажировки, другие ресурсы, которые вкладывает компания в своих работников, дают им возможности искать более престижные места, а компания вынуждена искать новые кадры, повторяя этот путь.

Многие сотрудники, которых только взяли на работу, оставляют свое резюме на сайтах, надеясь на еще лучшие условия. На сегодняшний день существует широкий выбор вакансий и агентства по подбору персонала говорят о настоящей гонке среди крупнейших работодателей за хорошими специалистами.

Молодое поколение привлекает удаленная работа, им это удобно тем, что есть возможность самим управлять и организовывать свое время и пространство. Гибкий график работы и дополнительный отпуск, комфортные условия труда, отсутствие рутинной работы, авторитарного начальника и проблемного коллектива привлекает их больше, чем стабильная или престижная работа, о которой когда-то мечтали предыдущие поколения. Изменилось отношение к выстраиванию своего профессионального пути, на котором перемены не только возможны, но и необходимы.



Изменения в экономической сфере требовали изменений в системе образования, в результате которых люди могут поменять специальность за достаточно короткий промежуток времени. Это стало возможным после того, как Россия присоединилась к Болонской системе образования, существующей в Европе. Эта система позволяет студентам легко переходить из вуза в вуз как внутри страны, так и за рубежом и окончив бакалавриат по одной специальности потом поступить в магистратуру на другую образовательную программу.

Таким образом можно поменять профиль и в сравнительно короткий срок освоить 2 профессии, а можно и больше.

По данным министерства науки и высшего образования количество студентов-магистрантов в Российской Федерации старше 35 лет постоянно растет. «В 2020 году было 59,3 тыс. человек – 11,7 % от общего числа магистрантов, в 2021 году – 66,7 тыс. человек (13,6 %), в 2022 году – 82,3 тыс. человек (15,5 %), в 2023 году – 97,5 тыс. человек (16,9 %)» [7]. Только у 46 % студентов заочных программ и у 38 % студентов очных программ магистратуры работа напрямую связана со специальностью, по которой они обучаются. Остальные хотят попробовать себя в других областях. Для многих молодых людей важным является возможность получить образование и заниматься тем, что привлекает сейчас, не выстраивая перспективу на будущее.

Необходимо отметить, что существуют возрастные различия в критериях профессионального выбора: молодых людей до 30 лет привлекает больше внешняя сторона профессии, формальные признаки, например ее престижность, более старшее поколение больше обращает внимание на стабильность и содержание работы. Эти объективные факторы повлияли и на структуру ценностно-смысловой сферы личности. Для многих профессия теперь не рассматривается как ценность, связанная с личностным благополучием.

Поскольку этот факт вызывает разные проблемы не только в обществе, но и у работодателей, и у самой личности, то он представляет интерес для психологов. Для исследования этой проблемы необходимо разобраться с понятием ценности и с особенностями процесса принятия решения в отношении будущей профессиональной деятельности.

Активно теорией деятельности в нашей стране начали заниматься в 20-х годах XX века. Были проанализированы зарубежные теории и созданы свои, одной из которых стала теория деятельности Алексея Николаевича Леонтьева, выдающегося отечественного психолога, который считал, что психика является функциональным органом деятельности, и чтобы понять ее природу необходимо разобраться, прежде всего, с самой структурой деятельности.

Им была создана концепция, раскрывающая структуру деятельности, включающую уровень особых видов деятельности, действий, операций и психофизиологических функций. Каждый уровень отвечает на конкретный вопрос: «Зачем?», «Что делать?» и «Как делать?». Понимание этой структуры на практике дает возможность понять почему человек поступает определенным образом, выявить истинные мотивы его поступков, действий, а также, что важно для психолога, выстроить с ним эффективную коммуникацию, в том числе, с целью профессиональной ориентации.

Первый уровень, уровень особенной деятельности или уровень особых видов деятельности связан с понятием мотив или мотивации. Эти понятия определяют то, что движет человеком, т. е. раскрывают причины его поведения. Они самым тесным образом связаны с ведущей характеристикой личности – его направленностью. «Направленность личности ... можно определить, как устойчивую (трансситуативную) устремленность, ориентированность мыслей, чувств, желаний, фантазий, поступков человека, которая является следствием доминирования определенных (главных, ведущих) мотиваций» [1, с. 289].

В отечественной психологии через направленность личности определяют его ценностные ориентации – «важный компонент мировоззрения личности или групповой идеологии, выражающий (представляющий) предпочтения и стремления личности или группы в отношении тех или иных обобщенных человеческих ценностей (благополучие, здоровье, комфорт, познание, гражданские свободы, творчество, труд и т. п.)» [1, с. 539]. Направленность личности влияет на его ценностно-смысловую сферу и, в то же время, ценности во многом определяют его направленность.

Ценность представляет собой объективную значимость явлений в качестве ориентиров человеческой деятельности. Ценность обозначает полезность и важность чего-нибудь или кого-нибудь. Причем, кто-то или что-то сам по себе может не иметь это качество для индивида. Оно появляется только в следствии высокой оценки, которую он им дает, значимости, которую они для него представляют, т. е. субъективного отношения. Различают разные виды ценностей: материальные, социальные, духовные.

Выделение этих ценностных аспектов позволяет человеку осознать в общем виде ценность самой профессии. Как сама тема ценностей, так и их измерение в психологии является сложной, интересной и актуальной темой.

Самой распространённой методикой определения ценностных ориентаций в психологии является методика М. Рокича. Милтон Рокич различает два класса ценностей: терминальные и инструментальные. «Терминальные ценности он определяет как убеждения в том, что какая-то конечная цель индивидуального существования с личной и общественной точек зрения заслуживает того, чтобы к ней стремиться; инструментальные ценности как убеждения в том, что определённый образ действий (например, честность, рационализм) с личной и общественной точек зрения является предпочтительным в любых ситуациях» [6].

В его списке нет понятия профессия, поэтому его методика не позволяет определить ее ценность, а «интересная работа», которую М. Рокич относит к терминальным ценностям, не обязательно подразумевает наличие определенного профессионального образования.

Ценности личности во многом определяются культурными особенностями: в кросс-культурных исследованиях считается, что культура первична, а психологические особенности личности вторичны. Выше уже отмечалось, что работники в большей степени стали ориентироваться на свои интересы, игнорируя интересы компании.

Используя культурные измерения, предложенные Г. Хофстедом, разделившим все культуры на индивидуалистские и коллективистские, можно объяснить такую позицию работников. Для индивидуалистов характерно то, что личные ценности доминируют над коллективными, любые перемены в их жизни связаны с их потребностями и интересами. Для коллективистов, наоборот. Их мечта – стабильность в жизни, преданность одной работе, одной семье, поэтому, прежде всего, направленность на интересы семьи, коллектива, социума. Если так, то и передавать их молодежи будет легче, т. к. они уже готовы их принять ввиду уважения и понимания традиций и социальных ценностей старших поколений.

До 1990-х годов Советский Союз имел коллективистскую направленность. Это отражалось и на особенностях получения профессии в вузе, а именно так, что параллельно сопровождалось идейным воспитанием, включающим формирование и ценностных ориентаций. «Основные задачи Высшего образования в СССР в период строительства коммунизма определены Программой партии, принятой 22-м съездом КПСС (1961), решениями 24-го съезда КПСС (1971), постановлениями ЦК КПСС и Советского правительства. Советская высшая школа призвана готовить всесторонне образованных специалистов, активных строителей коммунистического общества, обладающих высокой коммунистической убежденностью, безгранично преданных социалистической Родине и пролетарскому интернационализму.

Важнейшей задачей советской высшей школы является коммунистическое воспитание студенчества, каждый вуз создаёт систему учебно-воспитательных мероприятий, обеспечивающую высокий идейно-политический и научный уровень подготовки специалистов» [3]. Количество вузов и специалистов в СССР осуществлялось в соответствии с планами развития всех отраслей народного хозяйства.

После распада СССР стало очевидно движение от коллективизма к индивидуализму. Реформы во всех областях народного хозяйства затронули и систему высшего образования. Это было вызвано объективными экономическими и социальными причинами. Новая модель экономического устройства требовала создания новых профессий и соответствующих им новых образовательных программ.

В 1992 году была завершена подготовка реформы образования, и Государственная Дума приняла Закон «Об образовании в РФ», который делал высшее образование более доступным: он позволял государственным вузам предоставлять платные образовательные услуги и создавать частные образовательные учреждения, которые быстрее реагируют на потребности новой экономической модели. К 1996 году в России функционировало уже 78 негосударственных вузов. Я горжусь тем, что наш вуз, Санкт-Петербургский Университет Технологий Управления и Экономики, входит в это число и на сегодняшний день успешно реализует свыше 90 образовательных программ. К 2000 году в стране было открыто более 300 частных вузов, а к 2010 году 462. Продолжается развитие негосударственного сектора образования, а значит и доступности в получении выбранной профессии.



Но, как и у любого явления, у роста доступности к получению высшего образования, без сомнения, есть плюсы, но есть и минусы. Минусы оказались связаны с процессом формирования профессиональной идентичности.

Особенности процесса формирования ценностных ориентаций личности обуславливаются воздействием, с одной стороны, внешними факторами, например ценностями социума, с которым идентифицирует себя человек, особенностями общественной среды, а с другой стороны, внутренними, например степенью развития когнитивной и эмоционально-волевой сферы личности.

Отсюда следует, что профессия может представлять ценность для человека, если он успешно формирует профессиональную идентичность, по которой понимают «осознание себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества, определенную степень отождествления-дифференциации себя с Делом и Другими, проявляющуюся в когнитивно-эмоционально-поведенческих самоописаниях Я» [2, с.49].

Это осознание может начинаться очень рано в жизни ребенка, когда он еще не задумывается о будущей профессии, но постоянно находится в семье, с определенной профессиональной атмосферой. Далее появляются другие факторы, которые могут стать решающими в принятии решения в выборе профессии.

Российский психолог Евгений Анатольевич Климов предложил «восьмиугольник», в котором отразил факторы, которыми руководствуется человек при выборе будущей профессии:

- во-первых, позиция старших членов семьи;
- во-вторых, позиция друзей, сверстников;
- в-третьих, позиция учителей и внешкольных педагогов;
- четвертое, личные профессиональные планы, а именно, представление о будущем, о моих ближайших и отдаленных целях, о путях их достижения;
- пятое, наличие способностей, что я могу, на что способен, что мне дается легко и с удовольствием;
- шестое, на что могу притязать, что заслуживаю;
- седьмое, насколько я информирован о проблемах выбора профессии;
- восьмое – это склонности, желания самого учащегося.

Схематично ее можно представить так [9].



Рис. 1. Факторы выбора профессии (по Е. А. Климову)

Удачное сочетание – это наличие всех пунктов, что реально встречается редко. Большое количество профессий и предложений по получению специального образования, представляет человеку выбор, но т. к. хочется иметь здесь и сейчас, получать удовольствие, делает его более сложным и ответственным.

Например, не всегда способности индивида соответствуют его склонностям. Склонности – это желание заниматься чем-либо, потому что нравится, дается легко, без усилий. Но дальнейшие усилия в развитии способностей требуют и большей усидчивости и трудолюбия. Если при этом не нравятся методы обучения, то индивид может отказаться от занятий и выбрать область интересов, в которой несмотря на отсутствие способностей, не надо прилагать усилия.

Но может быть и другой вариант. Волевые качества, настойчивость в достижении цели, помогают компенсировать отсутствие одних способностей и развить другие, также необходимые

в профессиональной деятельности. Это возможно, если профессия является социально привлекательной и есть большое желание двигаться в этом направлении. Мотивация здесь является решающим фактором.

Е. А. Климовым была предложена и формула выбора профессии. Наглядно ее можно представить так [9].



Рис. 2. Формула выбора профессии.

Основными составляющими этой формулы являются «хочу», «могу» и «надо», сочетание которых позволяет понять баланс между личными запросами, возможностями индивида и потребностями социума или рынка труда.

«Хочу» – это область моих желаний, склонностей, увлечений, понимание того, какие занятия приносят мне удовольствие. «Могу» соответствует легкости в достижении результата, отсутствию усилий в следствии наличия специальных способностей. «Надо» – это та возможность, которую тебе представляет рынок труда, с гарантией трудоустройства.

На пересечении всех компонентов находятся самые подходящие для человека профессии, те, в которых он может удовлетворять свои потребности и потребности социума. Наличие «хочу-могу-надо» оптимальная ситуация выбора профессии.

Если обратиться к теории А. Маслоу и разобрать каким потребностям отвечает трудовая деятельность, то можно уверенно сказать, что всем. Чтобы стать высококлассным специалистом, профессионалом в своей области необходимо использовать все свои возможности для реализации своих способностей, своего личностного потенциала; необходимо не только обладать глубокими знаниями в этой области, но и понимать, как их использовать; заслужить уважение коллег, чувствовать сопричастность с ними и делом. И в качестве хорошего бонуса иметь возможность достойно решать все остальные житейские вопросы.

Таким образом профессия позволяет удовлетворить разнообразные потребности, начиная с базовых, и заканчивая потребностью в самореализации. Понимание этого момента должно приносить смысл в термин профессия и тем самым делать его ценным для человека.

Отсутствие какого-либо из трех компонентов может создавать проблемы. Наличие «хочу-могу» без «надо» – это интересная, но не востребованная работа. «Хочу-надо» – интересная, востребованная работа, но с постоянным ощущением отсутствия легкости, необходимых способностей. «Могу-надо» – при наличии всех необходимых возможностей, отсутствует желание, необходимо постоянно себя убеждать этим заниматься, что быстро приводит в состояние эмоционального выгорания.

Присутствие всех трех составляющих «хочу», «могу» и «надо» в сознании индивида является оптимальной ситуацией не только для выбора профессии, но и для формирования профессиональной идентичности, в процессе которой профессия приобретает ценность. Для нашей темы необходимо подробнее остановиться на этом процессе.



Так как профессиональная идентичность является подвидом социальной идентичности, которая выражает принадлежность с определенными социальными группами, то и для профессиональной идентичности важно осознание себя частью профессионального сообщества. Это осознание происходит через когнитивно-эмоционально-поведенческие составляющие Я – субъекта деятельности.

Когнитивная или познавательная часть включает все знания о формальных и содержательных аспектах профессии: социально-экономических, производственно-технических, социально-психологических и других специфических. Чем больше знаешь, тем больше понимания, готовности и меньше неожиданных, непредвиденных профессиональных моментов. Обогащение ценностно-смысловой сферы в процессе обучения и трудовой деятельности возможно только при условии трансформации «категории знания» в «категорию значимости», т. е. получая информацию, необходимо осознать ее ценность, придать ей личностный смысл. Для этого необходима эмоциональная составляющая самосознания.

Эмоциональный компонент дает возможность оценить саму профессиональную деятельность, включая окружение и самого себя, как субъекта деятельности. Оценивание является обязательным компонентом в любой ситуации, т. к. через него формируется отношение к происходящему и самому себе. Оценки не будет, если человек равнодушен к ситуации. Если все происходит в соответствии с целями и потребностями, то оценка положительная и продолжаем двигаться вперед, если отрицательная, не можем или не видим возможностей удовлетворить свои потребности, думаем, что надо поменять.

Еще великий русский литературный критик В. Белинский предупреждал, что «Кто не идет вперед, тот идет назад: стоячего положения нет» [5].

Поэтому третий компонент – это действие, поведение. Способность человека к действию выражается в его самооффективности – это чувство собственной компетентности в какой-то деятельности, суждение о своих способностях и возможностях. Самооффективность проявляется, прежде всего, в ситуации выбора и влияет на поиск или избегание ситуации благоприятной или неблагоприятной для человека.

Другими словами, если личность соотносит свои возможности и способности с особенностями ситуации, которые позволяют ей их реализовать, то это свидетельствует о ее высокой самооффективности. Если каждый раз она попадает в ситуации, которые обнажают все ее слабые стороны, то говорят о ее низкой самооффективности. Выбор всегда связан с направленностью личности, с ее ценностно-смысловой сферой. Ценности определяют вектор движения, отсюда важность, актуальность и интерес к их изучению.

В завершении рассмотрения поставленных проблем можно сделать вывод, что их решение связано с успешным формированием профессиональной идентичности и во время учебного процесса, и в процессе трудовой деятельности, и должно проявляться в осознании собственной самооффективности, в убежденности реализовать свой интеллектуальный, физический или другой необходимый потенциал в выбранной профессиональной сфере.

На это достижение оказывает большое влияние ценностно-смысловая сфера личности, включающая в себя 2 основных компонента – ценностные ориентации и систему личностных смыслов, которые выполняют функции регуляторов поведения. Несформированность ценностно-смысловой сферы и может приводить к утрате смысла будущей профессиональной деятельности, ее обесцениванию или обесцениванию себя, как «деятеля».

Список источников

1. Большой психологический словарь / под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. – 4-е изд., расш. – Москва : АСТ; Санкт-Петербург : Прайм-Еврознак, 2009. – 811 с.
2. Шнейдер, Л. Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики. – Москва : МПСИ, 2007. – 124 с.
3. Большая Советская Энциклопедия // bse.uaio.ru – URL: <http://bse.uaio.ru/BSE/bse30.htm> (дата обращения: 05.09.2025).
4. В погоне за лучшей работой и большими деньгами: как джоб-хоппинг стал мировым трендом // Forbes.ru. – URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/454269-v-pogone-za-lucsej-rabotoj-i-bol-simi-den-gami-kak-dzob-hopping-stal-mirovym-trendom> (дата обращения: 30.08.2025).

5. Высказывания Белинского // цбс-белинского.рф. – URL: Высказывания Белинского (дата обращения: 09.09.2025).

6. Исследование ценностных ориентаций М. Рокича. – URL: <https://psychojournal.ru/tests/479-issledovanie-cennostnyh-orientaciy-m-rokicha.html> (дата обращения: 03.09.2025).

7. Количество студентов магистратуры старше 35 лет выросло в России // m24.ru. – URL: https://www.m24.ru/news/obrazovanie/19032025/781192?ysclid=mfcie9hhys391089208?utm_source=CopyBuf (дата обращения: 09.09.2025).

8. Профессия в контексте истории ценностей // iphras.ru. – URL: <https://iphras.ru/uplfile/root/biblio/em/em4/7.pdf?ysclid=mewu0rg1n4369222645> (дата обращения: 29.08.2025).

9. Формула выбора профессии // b17.ru. – URL: <https://www.b17.ru/article/684037/?ysclid=mf6x3t6pj4688960286> (дата обращения: 05.09.2025).

Информация об авторе

О. М. Ермакова – старший преподаватель.

Статья поступила в редакцию 03.10.2025; одобрена после рецензирования 05.11.2025; принята к публикации 12.11.2025.