

В.Л. Погрібна, доктор соціологічних наук, професор

ІНСТИТУЦІОНАЛІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ

У статті представлено теоретико-методологічне обґрунтування механізму формування інституціонального та неінституціонального рівнів професійної діяльності як основи професіоналізму особистості в сучасному суспільстві. Доводиться, що інституціональний рівень організації професійної діяльності (і професіоналізму як її узагальнюючого результату) пов'язаний з розвитком соціуму, який має сам себе відтворювати. Ефективність цього відтворення залежить від рівня витрат інституціональних ресурсів на регулювання поведінки людини у всіх сферах її життєдіяльності, насамперед професійній.

Ключові слова: професійна діяльність, професіоналізм, неінституціоналізм, інституціональний рівень організації професійної діяльності.

Актуальність проблеми. Соціологічний аналіз професійної діяльності людини об'єктивно потребує дослідження понять «інституція» й «інститут». При цьому ми звертаємо увагу, що хоча в соціологічній літературі ці поняття нерідко вживаються як синоніми, вони не є тотожними: категорія «інституція» співвідноситься з активністю людей у формі праці, а «інститут» поширюється на галузь діяльності спеціалізованої або професійної. Іншими словами, поняття «інституція» передує поняттю «інститут», будучи базою останнього.

Для юристів, як фахівців, що ввели у науковий обіг обидва ці поняття, «інституція» – це «звичай, порядок, прийнятий у суспільстві», а «інститут» – «закріплення звичаю і порядку у вигляді закону або настанови» [1, с. 477]. З терміном «інститут» співвідноситься слово «інституціоналізація», тобто закріплення соціальної практики або галузі суспільних відносин у вигляді закону або соціальної норми, прийнятого порядку [2, с. 69–70]. Отже, можна припустити, що інституція має відношення до практики (моральної, релігійної, політичної), яка не регулюється законом, не піддалася інституціоналізації. Звідси участь людини в моральній, релігійній, політичній та іншій практиці, що існує в традиційному суспільстві, засвідчує, що у рівні індивідуальної активності кожного відбивається досвід його повсякденної поведінки.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Проблема інституціоналізації професійної діяльності найбільше своє наукове обґрунтування отримала

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. 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.

Тому *метою статті* є дослідження механізму формування інституціонального та неінституціонального рівнів професійної діяльності як основи професіоналізму особистості в сучасному суспільстві.

Виклад основного матеріалу. В соціумі повсякденна поведінка і діяльність людей, як правило, здійснюються у формі трудової діяльності. Не зважаючи на те, що соціальні процеси є об'єктом соціології, пізнання її сутності привернуло увагу і стало предметом аналізу для філософів раніше за науковців інших напрямів, у першу чергу соціологів [3]. Узагальнення результатів вивчення трудової діяльності представниками різних філософських шкіл дає змогу зробити такий висновок: 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. Праця – знярядна діяльність. Оскільки зняряддям праці виступає вся олюднена природа, індивід з моменту народження включений в олюднену природу, у знярядну діяльність. Якщо людську життєдіяльність розглядати як трудову діяльність, необхідно звертати увагу на такі характеристики праці, як процес навчання, виховання, освіти в цілому. У праці створюється дійсність, що оточує людину, але також створюється й удосконалюється вона сама [3, с. 142].

Іншими словами, трудова діяльність – це процес, результати якого залежать від кількох людських якостей, що повинні виявитися одночасно.

«Золоте правило» психології праці звіщає, що праця ефективна, якщо індивідуально-особистісні особливості працівника відповідають вимогам, висунутим до них самою професією як системою функцій. Сукупність тих

особливостей, які визначають ефективну реалізацію трудових функцій, позначається поняттям «професійно-важливі якості» [4].

Основний зміст процедури виявлення професійно-важливих якостей полягає у такому. На основі загальних уявлень про функції і процеси професійної діяльності виділяються гіпотетичні індивідуально-особистісні особливості, що розглядаються як чинники ефективності діяльності. Емпірично встановлюється ступінь їхнього зв'язку з ефективністю, а також взаємний зв'язок самих індивідуально-особистісних особливостей. Це розглядається як основа для побудови системи якостей, які інтерпретуються як професійно-важливі.

Така стратегія виділення останніх у принципі забезпечує обґрунтованість вимог, які висуваються до працівника, а тим самим і об'єктивне виділення індивідуально-особистісних особливостей професіонала [5]. Слід зазначити, однак, що багато процесів у складних видах діяльності важко піддаються операціональному аналізу через їхню «одномоментність» або неспостережуваність. Це знижує вірогідність висновків про індивідуально-особистісні особливості працівників і їхніх професійно-важливих якостей.

Є й інша стратегія виділення професійно-важливих якостей, що припускає узагальнення суб'єктивних уявлень їх носіїв – професіоналів – про специфіку професії і власні індивідуально-особистісні особливості. Зазвичай досвідчених професіоналів-експертів, що успішно виявили себе в конкретній діяльності і високо оцінені колегами, просять перелічити ті якості, що, на їхню думку, забезпечують ефективне виконання службових функцій. Складений у такий спосіб перелік якостей, необхідних успішному фахівцеві, інтерпретується як професійно важливі. Прогноз професійної успішності визначається ступенем збігу діагностованих індивідуально-особистісних особливостей кандидата і виділених при описі професійно-важливих якостей [6, с. 250].

Ця стратегія дозволяє одержати реальні сполучення індивідуально-особистісних особливостей працівників. Труднощі використання цієї стратегії пов'язані з тим, що перелік якостей успішного фахівця формулюється в суб'єктивних поняттях, яким не завжди можна поставити у відповідність особливості, що діагностуються об'єктивно. Зміст, який експерти вкладають у те або інше поняття, може бути різним, а це ускладнює його інтерпретацію і підбір валідних діагностичних методів.

У науковій літературі широко використовується поняття «професійна придатність». Вона визначається через професійно важливі якості, тобто вони розглядаються як необхідні і достатні ознаки професійної придатності [7, с. 170–171]. Виділення й інтерпретація цих якостей обмежуються лише установленням взаємозв'язку індивідуально-особистісних особливостей

з ефективністю діяльності. Так, вважається, що професійно важливі якості – це необхідні умови для успішного оволодіння професійними знаннями, уміннями і навичками, вони визначають успішність навчання у встановлений термін і ефективність професійної діяльності. Однак ці умови, необхідні для опису якостей працівника, не є достатніми для прогнозування успішності діяльності.

Відповідно до визначення професійно важливих якостей як необхідних і достатніх критеріїв для прогнозування успішності діяльності (вирішення завдання професійного відбору) необхідно змінити стратегію їхнього виявлення. Традиційні стратегії (побудова професіограми й опитування експертів) забезпечують виділення необхідних для ефективною діяльності якостей, придатних для опису типових особливостей професіоналів, але не дають можливості прогнозувати її успішність. Повинно бути поставлене спеціальне завдання оцінки обраних індивідуально-особистісних особливостей як достатніх для прогнозування успішності професійної діяльності. Зараз немає іншого шляху визначення професійно-важливих якостей, крім порівняння індивідуально-особистісних особливостей успішних і неуспішних професіоналів.

Відомо, що за часів соціалізму досягнення професійного успіху хоча і позиціонувалося іноді як вітальна цінність, але супроводжувалося це такою кількістю соціальних перешкод і табу, що цілком природний для цивілізованого суспільства життєвий ідеал був гіперсоціалізованим. У результаті він трансформувався у певний псевдоканон, значення якого «симулювалося» і на рівні соціуму, і на рівні професійних спільнот.

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, а й базисом повноцінної соціальної, у тому числі і професійної, самоідентифікації. Тому «реабілітація» цінностей успішного професіоналізму може вважатися одним із актуальних як теоретичних, так і практичних завдань сучасної науки, у першу чергу соціології професіоналізму. Отже, закінчується ера однакових «гвинтиків», що діють за принципом «Роби, як я» і успішність професійної діяльності яких визначають традиційним службовим просуванням, починається ера особистостей, для яких успішний професіоналізм набуває повноцінного значення.

Усе сказане вище немовби акумулюється в інституціональному підході до професії, професійної діяльності і процесу професіоналізації. Будь-який спеціалізований вид діяльності для здобуття статусу професії проходить процес інституціалізації, що, як відомо, передбачає:

- наявність суспільної потреби в спеціалізації діяльності для більш ефективного задоволення суспільних потреб;
- формування спеціальних вимог, норм і стандартів, що характеризують цей вид діяльності;
- визначення характеру спеціальних здібностей, знань і навичок індивідів, необхідних для виконання даного виду діяльності;
- появу методів і способів визначення таких здібностей і навчання спеціальним професійним знанням, прийомам і навичкам;
- формування стимулів і мотивів заняття саме цим видом діяльності на рівні як індивіда, так і суспільства в цілому, що пов'язано з престижем професії, який відображається в здатності даного заняття бути основним джерелом доходу;
- виділення певних професійних інтересів, цінностей, норм, стилів і зразків поведінки, професійних ролей, що сприяють згуртуванню людей за ознакою приналежності до даної професії і конкретної професійної спільноти;
- появу особливих професійних організацій для захисту цих інтересів (професійні об'єднання, спілки і т. п.).

Завершення процесу інституціалізації професії виражається у формуванні професійних спільнот. Відтворення єдності професійних інтересів, ціннісних орієнтацій, зразків поведінки і всього способу життя, властивих даній спільноті, забезпечується саме інститутом професії.

За інституціонального підходу професіоналізація розглядається як результат впливу цілої сукупності факторів, серед яких особлива роль належить інститутові освіти. Процеси професійної диференціації й інтеграції на сьогодні розвиваються шляхом інтеграції простих видів діяльності і диференціації більш складних. Зрозуміло, що подальша інституціалізація нових, складних видів професійної діяльності неможлива без розвитку системи й інституту освіти, насамперед вищої професійної, яка забезпечує підготовку професіоналів високого рівня кваліфікації, відтворення професійних кадрів. У той же час саме виділення професійної освіти в особливий інститут суспільства, а також тенденції її еволюції визначаються потребами, які формуються під впливом інституту професії. Таким чином, перспективи розвитку обох інститутів забезпечуються механізмами їхнього зв'язку і взаємодії в конкретному суспільстві. Наприклад, механізм професійного відбору функціонує спочатку на рівні інституту освіти і вже потім – на рівні інституту професії в єдності соціального і професійного відбору. Школа, відзначав П. Сорокін, здійснює первісну селекцію, відокремлюючи найбільш талановитих від найменш здатних і забезпечуючи першим можливість подальшого просування [8, с. 398]. Далі у процес відбору включається

професійна школа. І вже потім відбувається професійний відбір у рамках конкретних видів діяльності на рівні конкретних організацій. Інший між-інституційний механізм – ринок праці – сприяє регулюванню відповідності кількісних і якісних параметрів професійно-освітніх структур потребам суспільства у професійних кадрах, стимулюючи не тільки професійну підготовку, а й перепідготовку кадрів і навіть поліпшення загальноосвітньої підготовки. У тісному взаємозв'язку з іншими інститутами суспільства (держава, засоби масової інформації, громадська думка, родина тощо) професія й освіта забезпечують професійну мобільність у суспільстві і тим самим впливають на зміну соціальних статусів індивідів і соціальних груп.

Престиж і статус професій, їхній зміст у конкретному суспільстві в різний час і в різних суспільствах істотно розрізняються. Інституціональний аспект професії в її зв'язку з освітою є перспективним ще в одному плані. Сучасне інформаційне суспільство настільки змінює характер і зміст суспільного виробництва, що звичний розподіл його на сфери матеріального і духовного виробництва для вивчення розходжень між професійними групами втрачає свій зміст. І в першій (матеріальне виробництво), і в другій (духовне виробництво) сферах, які забезпечують відтворення суспільства в цілому, основною умовою і фактором розвитку стає інтелектуальний капітал, а професійні норми, стандарти, кодекси і зразки поведінки, традиційно приписувані професіоналам зі сфери духовного виробництва (гуманізм, самостійність, творча активність, незалежність тощо), набувають універсального характеру.

Сучасне визначення професії як соціально значущого, відповідного потребам суспільства й інтересам особистості виду діяльності, для виконання якого необхідні загальні та спеціальні теоретичні знання, уміння, навички, а також відповідні здібності й особливості особистості, не припускає ототожнення цього поняття з іншими, близькими йому за змістом, як-то: заняття, рід трудової діяльності, сукупність трудових функцій, спеціальність тощо. Професіонал як носій такої діяльності повинен бути суспільно значущою постаттю, яка поєднує у собі якості, котрими не володіють індивіди, що персоніфікують категорії трудової діяльності, вказані вище. Такі якості визначають механізм професійної та соціокультурної ідентифікації особистості.

Розглядаючи професію як інститут, доцільно виходити не тільки з об'єктивних чинників його становлення, а й суб'єктивного сприйняття професії самим індивідом. Тому найзначнішим мотиватором професійної праці стає задоволеність власною професією як цінністю в особистісній системі життєвих орієнтацій.

Треба зазначити, що професіоналізм – це категорія особлива, яка не припускає абсолютних характеристик. Необхідність відповідності професії

потребам суспільства і особистості опосередковується конфліктом між організаційно-технологічною структурою і характером поділу праці, а також професійно-кваліфікаційною структурою в цілому, тобто у центрі цього конфлікту стоїть проблема непрофесіоналізму. В той же час вирішення цього конфлікту не означає розбудови «суспільства масового професіоналізму», спроби чого, на жаль, вже мали місце за часів радянської влади. До рангу соціального завдання суспільства підносилось виховання професіонала, який відповідав штучно звуженому до кваліфікаційних функцій працівника трактуванню поняття «професійний тип особистості», котре було введено до апарату науки Е. Штрангером і визначалось як сукупність схожих рис особистості, обумовлених подібністю професійних вимог. Прагнення в 20–30-х рр. ХХ ст. охопити якнайбільше працівників політехнічною освітою зводило рівень професійних вимог до середніх кваліфікаційних характеристик і, відповідно, до середніх здібностей працівника. Далі, згідно з моделлю «робітника-інтелігента», у 60–70-х рр. ХХ ст. критерієм професійних якостей вважалася наявність у працівників вищої та середньої освіти, при цьому мало уваги приділялося функціональному змісту їхньої праці і, головне, відповідності профілю підготовки. У подальшому на передній план була висунута орієнтація на творчий характер праці, тобто на вияви креативного, творчого начала у мотивації особистості. Однак цей вияв є характерним не лише для професійної діяльності, бо творчість – не обов'язково професійна творчість. Творчий характер праці – це широка соціальна категорія, яка характеризує певний підхід до будь-якого роду діяльності, у тому числі і до спеціалізованих видів діяльності у межах професії. У той же час феномен професіоналізму неможливий без творчого ставлення до праці, у якому, власне, і реалізується соціокультурна функція професіонала. У цьому сенсі професіоналізм є ціннісною характеристикою, основним індикатором якої є ідентифікація особистості. Тому ми впевнені, що, розкриваючи сутність поняття «професіонал» через поняття «професійний тип особистості», основну увагу науковцям необхідно зосередити на способі ідентифікації реального об'єкта з тією ідеальною моделлю, яка може бути отримана шляхом ідеального конструювання. Таке конструювання базується на теорії ідеальних типів М. Вебера і передбачає розробку критеріїв, які відрізняють суб'єкта даної професії від суб'єктів інших професій, визначають властиві йому інтереси, тобто виділяють специфічні риси професіонала. Наявність чи відсутність у індивіда ознаки або їх сукупності дозволяє зробити висновок про ступінь наближення його до ідеальної моделі, зафіксувати різницю між професіоналом і непрофесіоналом. Таким чином, соціологічний портрет професіонала містить такі його ознаки, які з огляду на особистісні особливості (індивідуальні риси характеру, власний стиль праці, спосіб професій-

ної адаптації) не мають істотних рис соціально-типового. У цьому сенсі професійно значущі ознаки, що виступають типуютьовуючими критеріями, є стійкими у відношенні до зовнішнього середовища і, формуючись у динаміці, збагачують особистість знаннями і досвідом, які складають професійну культуру особистості.

Отже, ми вважаємо, що основою становлення професіонала як соціального типу є формування в особистості потреби професійного самовизначення. Трансформація професії в потребу індивіда не відбувається сама по собі, а здійснюється завдяки особливому соціальному механізму, створеному системою суспільного поділу праці. У свідомості суб'єкта формується сприймання цінностей професії та його власної здатності до професійної діяльності, особистість сприймає професійну потребу як власну необхідність, значущість для суспільства (об'єктивна форма) та як необхідну форму своєї життєдіяльності (суб'єктивна форма).

Концепція професії як цінності повинна описувати значущість і роль професійних характеристик у житті індивіда. Професія як цінність складається тоді, коли у процесі професійної діяльності людини, формування і розвитку її потреб, вибору професійних засобів, прийомів та навичок їх задоволення, а також під впливом вимог інституційних норм у структурі цінностей індивіда формується переконаність, що професія задовольняє його потреби. У підсумку професія немов піднімається над потребами і стає самостійним чинником, який визначає стиль та спосіб життя людини.

Професія як цінність дозволяє людині утворювати упорядковану й усвідомлену картину світу професії, визначати своє місце в цьому світі; вона орієнтує поведінку професіонала в ситуації альтернативної переваги, регулює оцінки і приводить поведінку у відповідність до системи культурних цінностей суспільства. Дозволяючи співвідносити об'єктивне і суб'єктивне бачення світу, професія-цінність перетворює предмети цього світу на об'єкти інтересів і прагнень. Професія з огляду на власну інституційність (тобто вона формує вимоги, які сприймаються і суспільством, і особистістю) є соціально схваленим правилом, завдяки чому стає можливою стереотипізація зовнішньої поведінки індивідів і гарантування певного рівня внутрішнього розвитку представників професії.

Неоінституціоналізм визнає учасниками соціального процесу індивідів, а не групи й організації. Останні – колективні спільноти (наприклад, фірми або держава) – не є існуючими самостійно, окремо від членів, що їх складають: вони, отже, повинні пояснюватися з точки зору цілеспрямованої поведінки індивідів. Неоінституціоналізм виходить із того, що люди не можуть бути гіперраціональними істотами, якими їх робить неокласична теорія. Навпаки, підкреслюється обмеженість людського інтелекту. Знання,

якими володіє індивід, завжди неповні, його рахункові і прогностичні здібності не безмежні, а для здійснення логічних операцій потрібні час і зусилля. Іншими словами, рішення людей як учасників обміну є раціональними лише до певних меж, що задаються неповнотою доступної їм інформації й обмеженістю їхніх інтелектуальних можливостей. Необхідно також враховувати: людині властива опортуністична поведінка або «переслідування власного інтересу, що доходить до віроломства» (*self-interest-seeking-guile*). З опортуністичною поведінкою пов'язані будь-які форми обману і порушення людьми взятих на себе зобов'язань. Таким чином, на думку неоінституціоналістів, з недоліків людей виникає потреба в існуванні інститутів (традицій, звичаїв, правових норм) як засобів зменшити негативні наслідки обмеженої раціональності людини і її опортуністичної поведінки [9]. Отже, коло замикається.

Висновки. Інституціональний рівень організації професійної діяльності (і професіоналізму як її узагальнюючого результату) пов'язаний з розвитком суспільства, яке повинно 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 більше примусу до праці, точніше, чим вище витрати на оптимізацію інституціонального рівня її організації, тим менше працівник бачить сенсу в тому, щоб «грати» за інституціональними правилами. Ми вважаємо, що, вирішуючи зазначену проблему, варто звернути увагу на роль неінституціонального рівня організації професійної діяльності людини, тобто такого рівня, на якому «грають» за тими або іншими правилами уже не «середні», а цілком реальні люди. Перехід на зазначений рівень аналізу відбиває процес, який можна позначити як «повернення до людини». У будь-якому разі результатом (цільовою ознакою) процесу інституціоналізації професійної діяльності може вважатися феномен професіоналізму.

ЛІТЕРАТУРА

1. Волков Ю. Г. Социология: Курс лекций : учеб. пособие / Ю. Г. Волков, В. Н. Нечипуренко, А. В. Попов, С. И. Самыгин. – Ростов-н/Д : Феникс, 2000. – 512 с.
2. Кравченко А. И. Социология труда и производства / А. И. Кравченко // Социология в России ; под ред. В. А. Ядова. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М. : Изд-во Ин-та социологии РАН, 1998. – 415 с.
3. Табаков Ю. В. Становление понятия труд как философской категории / Ю. В. Табаков. – Горно-Алтайск : Изд-во ГАГУ, 1997. – 189 с.
4. Психологическая диагностика в управлении персоналом / [под ред. Е. А. Климова]. – М. : РПО, 1999. – 316 с.

5. Погрібна В. Л. Соціологія професіоналізму : монографія / В. Л. Погрібна. – К. : Алерта : КНТ : ЦУЛ, 2008. – 336 с.
6. Бандурка О. М. Теорія і методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ : підручник / О. М. Бандурка, В. О. Соболев. – Х. : Внд-во Ун-ту внутр. справ, 2000. – 365 с.
7. Психологический словарь / [под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова]. – М. : Педагогика – Пресс, 1996. – 440 с.
8. Сорокин П. А. Человек. Цивилизация. Общество : пер. с англ. / П. А. Сорокин : общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Соколова. – М. : Полнтехдат, 1992. – 398 с.
9. Капелюшников Р. И. Неинституционализм [Электронный ресурс] / Р. И. Капелюшников. – Режим доступа: <http://www.libertarium.ru/libertarium/10621>.

ИНСТИТУЦИОНАЛИЗАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Погребная В. Л.

В статье представлено теоретико-методологическое обоснование механизма формирования институционального и неинституционального уровней профессиональной деятельности как основы профессионализма личности в современном обществе. Показано, что институциональный уровень организации профессиональной деятельности (и профессионализма как ее обобщающего результата) связан с развитием социума, который должен воспроизводиться. Эффективность такого воспроизводства зависит от уровня затрат институциональных ресурсов на регулирование поведения человека во всех сферах жизнедеятельности, в первую очередь, профессиональной.

Ключевые слова: профессиональная деятельность, профессионализм, неинституционализм, институциональный уровень профессиональной деятельности.

INSTITUTIONALIZATION PROFESSIONAL ACTIVITY AS THE BASIS OF FORMATION OF PROFESSIONALISM

Pogribna V. L.

The article contains theoretical and methodological basis of the mechanism of formation of institutional and non-institutional level of professional activity as a basis of professionalism of the person in a modern society.

Considering profession as an institution, the author argues that it is advisable to go not only on objective factors of its development but the subjective perception of the profession by the individual. Therefore, the most significant motivator professional labor is defined as the satisfaction of their own profession in the personal value system of life orientations.

The author reveals the essence of the concept of «professional» because the term «vocational personality type», focusing on the method of identifying the real object with the

ideal model which may be obtained by a perfect design. This design is based on the theory of ideal types of M. Weber and provides design criteria that distinguish the subject of the profession from other professions, determine the inherent interests that distinguish the specific features of a professional. It is shown that the institutional level of the organization of professional activities related to the development of society, which should be played.

Promises more effective reproduction of this depends on the level of institutional resources, the cost of regulation of human behavior in all spheres of life, first of all, professional. Thus, the higher the cost of optimizing the institutional level of professional activity, the less the employees see the point in keeping institutional norms.

The author draws attention to enhancing the role of professional non-institutional level of human activity, the level at which the main object is not impersonal, and real workers. Go to the specified level of analysis reflects a process that can be described as a «return to man».

Key words: *professional activity, professionalism, institutional level of professional activity.*

