

<https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.005>

Научная статья



## Отражение рисков этических соблазнов при составлении профессиограмм и психограмм

Н. С. Пряжников<sup>1</sup>✉, Е. Ю. Пряжникова<sup>2,3</sup>

<sup>1</sup> Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Москва, Российская Федерация

<sup>2</sup> Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Москва, Российская Федерация

<sup>3</sup> Нижневартковский государственный университет, Нижневартовск, Российская Федерация  
✉ nsp-22@mail.ru

### Аннотация

**Введение.** Такие важнейшие понятия, как совесть, здравый смысл, имидж, репутация, справедливость, в силу их абстрактности и неоднозначности все реже используются в практике трудовой деятельности. Сложившаяся ситуация провоцирует возникновение так называемых «*этических соблазнов*» когда ради удовлетворения своих сомнительных потребностей работник готов извращать не только смыслы своего труда, но и значительно понижать возможности своего развития и самореализации в труде.

**Цель статьи** – обосновать необходимость включения в профессиограммы и психограммы «этических рисков».

**Методы.** Сравнительный анализ тем докладов на российских научно-практических конференциях по профориентации; теоретико-методологический анализ научных публикаций по тематике исследования; элементы экспертного опроса.

**Результаты.** Уточнены понятия «совесть» и «здравый смысл» в контексте трудовой деятельности, обозначена их связь с такими близкими понятиями, как «имидж» и «репутация» работника, а также с понятиями «справедливость» и «чувство собственного достоинства»; приведены примеры профессий с повышенными рисками «сделок с совестью» и игнорирования здравого смысла; выделены внешние и внутренние факторы, провоцирующие в разных профессиях сделки с совестью и игнорирование работниками здравого смысла.

**Практическая значимость.** Возможно и представляется целесообразным постепенное включение в программы профориентационной работы с разными образовательно-возрастными группами аспектов, отражающих этические риски.

**Ключевые слова:** этические риски, совесть, здравый смысл, профессиограмма, психограмма, профориентация, модель специалиста, трудовая деятельность

### Благодарности

Благодарим глубокоуважаемого Эвальда Фридриховича Зеера за высказанные на одной из конференций по профориентации идеи, вдохновившие авторов на написание этой статьи.

**Для цитирования:** Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Отражение рисков этических соблазнов при составлении профессиограмм и психограмм // Профессиональное образование и рынок труда. 2023. Т. 11. № 4. С. 93–110.  
<https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.005>

© Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю., 2023

Статья поступила в редакцию 20 ноября 2023 г.; поступила после рецензирования 28 ноября 2023 г.; принята к публикации 30 ноября 2023 г.

Original article

## Reflecting the risks of ethical temptations in the compilation of professionograms and psychograms

Nikolay S. Pryazhnikov<sup>1</sup> ✉, Elena Yu. Pryazhnikova<sup>2,3</sup>

<sup>1</sup> Lomonosov Moscow State University, Moscow, Russian Federation

<sup>2</sup> Financial University under the Government of the Russian Federation, Moscow, Russian Federation

<sup>3</sup> Nizhnevartovsk State University, Nizhnevartovsk, Russian Federation  
✉ nsp-22@mail.ru

### Abstract

**Introduction.** Such important concepts as conscience, common sense, reputation, justice, due to their abstractness and ambiguity, are used less and less in the practice of labor activity. The situation that has arisen provokes the emergence of so-called “ethical temptations,” when in order to satisfy their questionable needs, employees are ready to distort not only the meanings of their work, but also significantly reduce their opportunities for development and self-realisation in labour.

**The aim** of the study is to substantiate the need to include “ethical risks” in professionograms and psychograms.

**Methods.** Comparative analysis of report topics at Russian scientific and practical conferences on career guidance; theoretical and methodological analysis of scientific publications on the subject of research; elements of an expert survey.

**Results.** The study clarified concepts of “conscience” and “common sense”, indicated their connection with such closely related concepts as “image” and “reputation” of an employee, as well as with the concepts of “justice” and “self-esteem”. Examples of professions with increased risks of “dealing with conscience” and ignoring common sense were provided. External and internal factors that provoke disregard for common sense by employees in different professions are also highlighted.

**Practical significance.** It seems appropriate to gradually include aspects reflecting ethical risks in career guidance programmes intended for various ages and educational levels.

**Key words:** profession, conscience, common sense, professionogram, psychogram, model of a specialist

**Acknowledgments.** We thank the highly respected Ewald Zeer for the ideas expressed at one of the conferences on career guidance that inspired the authors to write this article.

**For citation:** Pryazhnikov, N. S., & Pryazhnikova, E. Yu. (2023). Reflecting the risks of ethical temptations in the compilation of professionograms and psychograms. *Vocational Education and Labour Market*, 11 (4), С. 92–110. <https://doi.org/10.52944/PORT.2023.55.4.005>

Received November 20, 2023; revised November 28, 2023; November 30, 2023.

## Введение

Особую роль в развитии социально ответственного работника играют ранние этапы становления субъекта труда. Г. Мюнстенберг в начале прошлого века писал, что главная задача учителя – воодушевить своих учеников на лучшие человеческие идеалы; в этом, на его взгляд, важнейшая основа всего последующего образования (Мюнстенберг, 1997, с. 309). Еще более определенно по этому поводу высказался А. Франкл, заявив, что главная задача профессионального образования – это создание условий для развития «способности совести» (Франкл, 1990, с. 295). Если учесть, что совесть является сложнейшим философским и даже богословским понятием, то для «простых» людей иногда бывает полезнее обратиться к более доступному для понимания «здравому смыслу», который также может рассматриваться как эффективный регулятор профессионального поведения в ситуациях ответственного этического выбора. Причем в немалой степени совесть и здравый смысл связаны и с репутацией, и с имиджем работника.

Такие важнейшие понятия, как совесть, здравый смысл, имидж, репутация, справедливость, в силу их абстрактности и неоднозначности, не всегда в полной мере понятны тем, кто пытается на них ориентироваться в своих карьерных планах и трудовой деятельности. Возможно, именно по этой причине все реже к ним апеллируют в практике менеджмента, а у части работников (особенно из разряда «топ-менеджеров») возникают соблазны пренебрежения к персоналу. Обнадеживает, что эти понятия остаются в центре внимания академических дискуссий (Барсукова, 2010; Белов, 2020; Гирц, 2007; Дронова, 2007; Ильин, 2017; Шадриков, 2006). Тревожит, что эти понятия слабо представлены в профессиографических источниках при описании «моделей специалистов», в профессиограммах и психограммах. Соответственно, возникает проблема, когда, с одной стороны, есть потребность не только в специальных исследованиях этического поведения, ориентированного на совесть и здравый смысл, но и последующем включении результатов таких исследований в профессиограммы и психограммы – с другой стороны. Данную проблему необходимо прежде всего осмыслить методологически и лишь на этой основе планировать не только эмпирические исследования, но и разработку программ трудового воспитания школьников и студентов, и проектирование профессиограмм и психограмм, включающих для работников риски сделок с совестью и своим здравым смыслом. Данные риски мы условно обозначили как *«этические соблазны»* когда ради удовлетворения своих сомнительных потребностей работник готов извращать не только смыслы своего труда, но и значительно понижать возможности своего развития и самореализации в труде. Все это определило и актуальность нашего теоретико-методологического исследования.

*Цель исследования* – обосновать необходимость включения в профессиограммы и психограммы «этических рисков» для работников. Общее *предположение (гипотеза)* заключается в том, что пока во многих профессиограммах и психограммах это либо вообще не отражено, либо отражено слишком абстрактно. Соответственно, для достижения

цели и проверки нашего предположения мы формулируем *следующие задачи*: 1) провести анализ докладов на Всероссийских конференциях по профориентации для выявления популярности и значимости темы «этических рисков» в профориентационной работе со школьниками; 2) уточнить понятия «совесть» и «здравый смысл», а также соотнести их с близкими понятиями (имидж, репутация, чувство собственного достоинства и др.), на основе чего предложить модель достойного поведения работника в ситуациях сложных этических выборов; 3) на примерах показать, что есть профессии, где «этические риски» существуют, и, соответственно, обосновать, что такие профессии требуют специального изучения и отражения в профессиограммах и психограммах; 4) выделить условия (факторы) трудовой деятельности, которые в наибольшей степени порождают «этические риски» для работников; 5) рассмотреть целесообразность включения «этических рисков» в профессиограммы и психограммы, рассчитанные на профориентационную работу с разными образовательно-возрастными группами (школьников и студентов). Специально отметим, что исследование носит теоретико-методологический характер, это объясняется ограниченным форматом статьи. Результаты конкретных эмпирических исследований предполагается изложить в других статьях, но уже на основе уточненных понятий и построенных на их основе теоретических моделях.

## Методы

В исследовании использованы:

1) сравнительный анализ тем докладов на российских конференциях по профориентации за период с 2021 по 2023 гг.<sup>1</sup>;

2) теоретико-методологический анализ научных публикаций, посвященных проблемам совести и здравого смысла, с выделением модели достойного поведения в ситуациях сложного этического выбора;

3) элементы экспертного опроса специалистов по профориентации и трудовому обучению в ходе непосредственного с ними общения (открытые беседы-интервью). В качестве экспертов выступали учителя и школьные педагоги-психологи, занимающиеся профориентационной работой, а также преподаватели университетов, связанные с проблематикой профориентации, психологии карьеры и управлением человеческими ресурсами. Строгий математико-статистический анализ мнений экспертов оказался сильно затруднен, так как беседы-интервью носили доверительный (конфиденциальный) характер, сами интервью сильно различались по времени, а уровень вовлеченности экспертов в профориентационную работу (соответственно, и их опыт) также был разным. Поэтому предварительная качественная оценка (результаты) такого экспертного опроса носят обобщенный характер и нуждаются в уточнении в дополнительных более строгих исследованиях.

<sup>1</sup> *Всерос. науч.-практ. конф., посвященная памяти академика РАО С. Н. Чистяковой «Профессиональная ориентация и профессиональное самоопределение обучающихся: вызовы времени»*, Саранск, 1–2 ноября 2023 г.; *Всероссийский фестиваль по профориентации «Билет в будущее»*, Екатеринбург, 20–21 марта 2023 г.; *II науч.-практ. конф «Современная профориентация: синтез воспитания и самоопределения»*, Москва, 28 октября 2022 года; *Межрегиональная научно-практическая конференция по профориентации*, Санкт-Петербург, 29 апреля 2022; *Профориентационный форум «Профессиональное ориентирование: актуальные вопросы, тренды, вызовы»*, Сыктывкар, 23 июня 2021 г

## Результаты и обсуждение

### *Представленность проблематики совести и здравого смысла в докладах на профориентационных конференциях*

Анализ тем нескольких профориентационных конференций за последние годы показал, что тематика воспитания и тем более обращения к вопросам совести и здравого смысла представлена крайне скромно. Конечно, в отдельных статьях, вопросы гражданского и патриотического воспитания иногда упоминаются, но не на уровне специального анализа данного вопроса. Правда, если в теме самой конференции упоминается воспитание, то таких докладов становится заметно больше, но скорее на уровне призывов и лозунгов, и многие аспекты этического развития субъектов самоопределения остаются не затронутыми.

Например, на конференции с названием «Современная профориентация: синтез воспитания и самоопределения» были обозначены следующие интересные темы: «*Воспитательный потенциал профориентации: взгляд нового поколения*» (В. Н. Пронькин), «*Воспитательные эффекты и результаты профориентационной деятельности в отраслевом дополнительном образовании детей*» (М. А. Зенкин), «*Профориентация как элемент патриотического воспитания молодежи*» (Н. Х. Алиева), «*Воспитание самоопределения: преемственность выбора профессии в начальной и средней школе*» (И. М. Бартош), «*Воспитательная составляющая технологического образования*» (О. Н. Логвинова). Заметим, что даже если на конференции воспитательная тематика специально не обозначалась, часто доклады на эту тему воспринимались с особым вниманием, например, доклад одного из авторов данной статьи на тему «*Развитие «способности к совести» и здравому смыслу в профориентационной работе со школьниками*» был встречен весьма положительно не только рядовыми педагогами-психологами, но и местными руководителями. И все же приходится констатировать, что проблематика совести и здравого смысла в профессиональном самоопределении и психологии труда пока еще не стала настолько популярной, как того заслуживает.

### *Представленность в существующих «моделях специалистов», профиограммах и психограммах проблематики совести и здравого смысла*

Анализ подходов при составлении «моделей специалистов» и входящих в эти модели профиограмм и психограмм также показал, что проблематика совести и здравого смысла представлена в них в лучшем случае в контексте общего упоминания важности моральных качеств работника и его системы ценностей (Гаврилов, 1987; Зеер, 2003; Зеер и др., 2022; Зеер и др., 2023; Иванова, 2003; Климов, 1990; Маркова, 1996; Могилевкин, 2007; Шадриков, 1982; Ясько, Казарин, 2020). Правда, при рассмотрении профессиональных деструкций (деформаций, деградаций) работника многие авторы более основательно касаются вопросов, факторов, условий, порождающих искажение морального развития работника, то есть обращаются скорее к следствиям неразвитой совести и здравого смысла (Зеер, Сыманюк, 2005; Камнева и др., 2017; Климов, 1995; Маркова, 1996; Павлова, 2010; Пряжников, 2004; Пряжников и др., 2018; Шадриков, 2006).

И все же актуальность проблематики совести и здравого смысла не позволяет рассматривать их как обычные, рядоположные качества современного специалиста. Конечно, в исследовании каждой конкретной профессии следует учитывать ее особенности, и вполне возможно, что традиционные качества (коммуникативная готовность или владение цифровыми конкретными средствами труда) будут не только определяющими в труде данного специалиста, но и отражать моральную подготовку работника. Например, если плохое выполнение поставленных задач (из-за слабого освоения самой технологии работы) приведет к невыполнению взятых обязательств или созданию каких-то проблем для заказчика, клиента, пациента...

Понятно, что между моральными и операционально-техническими компетенциями специалиста существуют глубокие взаимосвязи, что требует их специального изучения. Главная наша мысль заключается в том, что в современной психологии труда внимание к этическим основаниям профессиональной деятельности недостаточное. Более того, анализ различных профессиограмм показывает, что в большинстве случаев авторы уделяют повышенное внимание именно операционально-техническим аспектам труда, обосновывая это тем, что техника и деловые отношения сильно усложнились, но забывая о том, что и моральные отношения стали сложнее (Пряжников, 2018).

#### *Совесть и здравый смысл: уточнение понятий*

В философии, психологии существует много разных определений, толкований совести и здравого смысла (Барсукова, 2010; Белов, 2020; Герасимов, 2007; Гирц, 2007; Дронова, 2007; Ильин, 2017; Эткинд, Ярошевский, 2006). Совесть часто связывают с готовностью личности самостоятельно выделять для себя значимые ценности, смыслы и соответствующие обязанности перед другими людьми и перед собой, нередко – с готовностью к переживанию своих ошибок и стремлению их исправлять (Шадриков, 2006; Пряжников, 2021).

Для лучшего понимания сущности совести можно выделить обязанности на уровне закона, норм морали и нравственного поведения. Если при выполнении закона человек (работник) все же не получает хорошего результата, то он всегда может сослаться на то, что ревностно выполнял все «по закону» (или по «инструкции»), и получается, что сам работник как бы и не виноват, а виноват несовершенный закон (инструкция, положение, распоряжение важного начальника и т. п.). Если при выполнении моральной нормы, часто определяемой не только традициями, но нередко и общественными предрассудками, работник опять не получает желаемого результата и его деятельность неэффективна, то и здесь он может сослаться на несовершенные моральные нормы, то есть во многом как бы снимает ответственность с себя. Но если он больше ориентируется на собственные принципы, ценности, то есть на совесть, и его работа неэффективна, и кто-то от этого страдает, то уже не получится сослаться на несовершенные закон и мораль. Здесь уже виноват сам работник. Таким образом, совесть предполагает не только этическое творчество (импровизацию в сложных ситуациях, когда не помогают ни закон, ни мораль), но и особую ответственность – перед собственной совестью (Пряжников, 2004). Заметим,

что для религиозного человека это – ответственность перед Богом, частичка которого и представлена в душе человека в виде совести...

Здравый смысл нередко связывают с готовностью логически просчитывать последствия своих действий (Мур, 1998; Рид, 2000; Эткин, Ярошевский, 2006). Заметим, что даже в развитии науки часто обнаруживается примерно следующая закономерность: 1) сначала что-то кажется самоочевидным, но все же нуждающимся в проверке; 2) затем это проверяется в экспериментах и уточняется; 3) потом, если это активно используется на практике, то даже на уровне обыденного сознания это опять воспринимается как нечто простое и очевидное. Здесь уместно вспомнить часто цитируемую фразу Томаса Хаксли: «Наука — это не что иное, как обученный и организованный здравый смысл». Недаром считается, что именно практика является самым надежным показателем устойчивости выявленных закономерностей, учет которых позволяет совершать меньше ошибок. Проблема лишь в том, что часто человек не доверяет своему же здравому смыслу, так как оказывается не готов к переосмыслениям прежних заблуждений (Пряжников, 2020).

К сожалению, в некоторых профессиях часто возникают ситуации, когда больше приходится доверять не законам и моральным нормам, а своей совести и здравому смыслу. Ниже приводятся некоторые примеры сомнительных норм закона и морали: 1) в Великобритании – категорически запрещается «умирать... во время заседаний Парламента»; 2) в Японии после 40 лет запрещено иметь большие талии (для мужчин – не более 90 см, для женщин – не более 82 см), штраф платит компания, где работают нарушители; 3) в Швейцарии нельзя спускать воду в туалете после девяти часов вечера, чтобы не беспокоить соседей и др.<sup>1</sup>. Но есть и более близкие русскому сердцу странные законы: например, лишь относительно недавно Мосгордума отменила закон, запрещающий чистить от снега машины во дворе, так как это мешает работе дворников<sup>2</sup>. Можно лишь представить, что происходит (или происходило) в душе ревностного исполнителя подобных законов и моральных норм. Но парадокс здесь в том, что исполнительство формально свидетельствует о том, что подобный работник – мастер своего дела! Можно предположить, что само понятие «творческие профессии» должно отражать и ситуации, когда работник является не только «слепым исполнителем», но готов думать и негативных последствиях бездумного исполнения тех или иных предписаний в работе. И говорить об этом следует еще в допрофессиональный период становления личности, отражать данные темы в профиограммах и психограммах, иллюстрировать все это живыми примерами из деятельности успешных специалистов.

### *Соотношение совести и здравого смысла с близкими понятиями*

Проблематика здравого смысла и совести связана с имиджем и репутацией специалиста (Колосова, Васильчева, 2011; Овчинникова, Шульга, 2019). Если сама работа часто предполагает творческую импровизацию

<sup>1</sup> «Запрет на путешествия во времени» и другие самые абсурдные законы в мире // Рамблер / Субботний. <https://clck.ru/36sphc>

<sup>2</sup> Мосгордума: Законопроект о штрафах за чистку снега с машин отклонен // Аргументы и факты, 31.01.2013. <https://aif.ru/auto/gibdd/294255?ysclid=lpmlht6ni277159676l>

и компенсацию неудачных нормативных оснований профессионального труда и работник готов брать на себя ответственность, даже если не всегда получается выполнять сомнительные предписания или как-то изменить их, то и отношение к нему будет более уважительное. Но, кроме этого, готовность к этической импровизации повышает и самоуважение работника, способствует развитию у него «чувства собственного достоинства», которое Дж. Ролз вообще считает «первичным благом» (Ролз, 1995, с. 385). И наоборот, нетворческое отношение к своей работе, неготовность учитывать реальные условия и формальное следование различным нормативам или устоявшимся в коллективах и организациях традициям может привести к падению авторитета даже в глазах руководства, для которого важно не только соблюдение существующих требований, но и результат, и добрая репутация коллектива или организации. Правда, нередко работники оказываются перед выбором, что важнее: формальное соблюдение существующих требований или качественная работа? В самом общем плане можно порекомендовать развивать в себе готовность идти на определенные компромиссы. В том числе и готовность к имитации выполнения работы – формально правильно, но фактически по совести и согласно здравому смыслу, основанному на профессионализме и на опыте данного работника (Камнева и др., 2020). Соответственно, следует разделять профессии и должности, где допустима и даже желательна этическая импровизация с соответствующей личной ответственностью работника, и профессии, где желательно работать строго «по инструкции», то есть строго соблюдать все нормативные и моральные требования, которые иногда бывают буквально «написаны кровью» и их нарушение может привести к трагичным последствиям.

Важным понятием, напрямую связанным с совестью и здравым смыслом, является «справедливость». В профессиональном труде наиболее остро тема справедливости отражается в проблеме огромной дифференциации в оплате труда. В разработанной нами игре-дискуссии «Заработная плата работников – ЗПР» участникам (старшеклассникам, студентам и даже преподавателям Финансового университета) предлагалось по специальной схеме проанализировать трудоемкость разных профессий: учителя литературы и русского языка в школе, стоматолога в частной клинике, Президента РФ, генерального директора крупного коммерческого банка и инспектора ГИБДД (сержанта). При этом участники могли дополнять собственные критерии оценки труда, а также использовать коэффициенты значимости тех или иных критериев. Далее подсчитывались совокупные баллы трудоемкости, на основе которых и определялись «справедливые» доходы по каждой профессии. Практически всегда больше всего баллов набирал Президент РФ и генеральный директор, но отрыв от других профессий был не очень большим (не более 2,5–3-х раз). Понятно, что в реальности доходы этих специалистов отличались в десятки и сотни раз. Самое интересное, что когда участникам предлагалось определить, каковы же должны быть доходы «по совести» (и по результатам проведенного сравнительного анализа трудоемкости работы), то почти всегда большинство говорили, что гендиректор банка должен «справедливо» получать свои «сверхприбыли». Правда, все попытки



обосновать это оказывались очень слабыми, что признавали сами участники (Пряжников и др., 2018). Вероятно, вопрос настолько запущен, что изменить отношение к существующей, явно несправедливой, дифференциации доходов работников сразу и не получится. Но говорить об этом следует, иначе такие «зарботные платы работников» действительно станут серьезным «ЗПР» развития нашей экономики.

### *Некоторые профессии и профессиональные ситуации с высоким риском «этических соблазнов»*

В нескольких студенческих группах, обучающихся по специальности «психолог – менеджер по персоналу», мы просили письменно выделить несколько профессий, где совесть и здравый смысл очень важны в работе, несколько профессий, где они не важны и даже могут помешать работе. К нашему удивлению, больше половины студентов считают, что совесть и здравый смысл не нужны многим руководителям, бизнесменам, депутатам и даже врачам. Правда, учителям и психологам, по мнению большинства, совесть и здравый смысл все же необходимы. С одной стороны, действительно, если работник просто адаптируется к существующим порядкам и стремится соблюдать «корпоративную этику» или «честь мундира» даже тогда, когда это противоречит интересам потребителей, клиентов, пациентов, избирателей, то это помогает ему укрепиться в обществах таких же «специалистов». Но если работник все же стремится реализовать себя на личностном уровне и оправдать то доверие, которое возлагают на него люди, то это, наоборот, предполагает развитую совесть и здравый смысл. Все это должно обсуждаться и в студенческих аудиториях, и со старшеклассниками, тем более что такие вопросы в этих образовательно-возрастных группах возникают, а главное, ответы на них сильно влияют и на карьерные выборы, и на эффективность последующего профессионального образования, а в дальнейшем и на сами карьеры.

Ниже приводятся краткие примеры тех профессий, где риски сделки с совестью и игнорирования здравого смысла более высокие, чем в других профессиях. Однако следует предупредить, что включать вероятность таких рисков в профессиограммы и психограммы данных профессий преждевременно, так как заключения преимущественно основаны на результатах личного опыта, а потому требуют подтверждений, основанных на результатах дополнительных исследований.

*Эвакуаторщики, увозящие неправильно припаркованные автомобили на штрафстоянки.* Следует признать, что такие автомобили, особенно в крупных городах, часто создают проблемы для жителей близлежащих домов или серьезные препятствия для движения транспорта по центральным улицам. Однако нередки сцены, когда машины эвакуируются лишь потому, что, например, бампер выступает за линию парковки буквально на 20 см, при этом машина очевидно никому не мешает (описывается реальная ситуация вблизи одного из московских университетов, рядом стояли студенты и преподаватели и буквально стыдили неоправданно «строгих» эвакуаторщиков и инспекторов ГИБДД).

*Инспекторы ГИБДД, нередко устраивающие «засады» в местах, где водители могут совершить непреднамеренное нарушение буквально на пустых дорогах, за городом, например, объехать по встречной полосе*

опасную яму на «неидеальной» дороге. Ведь эти инспекторы, призванные в первую очередь обеспечивать безопасность движения, а не карать, могли бы, наоборот, заранее предупреждать водителей о таких ямах и даже рекомендовать (используя имеющиеся полномочия) объезжать такие ямы.

*ТВ-продюсеры*, которые буквально «невротизируют» навязчивой рекламой десятки миллионов телезрителей. Ведь, по сути, телевизионная реклама, которая прерывает на самом интересном месте фильм, является настоящим насилием для телезрителей, «разрушает гештальты». Мало того что реклама создает дополнительные нервные напряжения, она часто и извращает смыслы тех программ и фильмов, где предполагается определенное эмоциональное, интеллектуальное и особенно моральное сосредоточение зрителей.

*Врачи-«бизнесмены»*, для которых прибыль становится важнее той помощи, которую они оказывают своим пациентам. Для таких врачей нормой становится «разводилово», когда пациентам навязывают ненужные им услуги (анализы, процедуры, а то и целые операции). Правда, следует отметить, что процветает такой медицинский «бизнес» тогда, когда государственные поликлиники не в состоянии создать удобные для населения условия (длинные очереди, нехватка нужных специалистов т. п.), что заставляет людей обращаться в коммерческие клиники.

Примеры можно продолжать. Важно отметить, что подобные разговоры пока еще не являются общепринятыми, так как считается, что о профессиях следует говорить и со старшеклассниками, и со студентами исключительно позитивно. Но реальность такова, что знакомство школьников и студентов с ситуациями, когда профессионалы не всегда ведут себя достойно, во-первых, кого-то может и отвратить от некоторых профессий, во-вторых, кого-то, наоборот, привлечь возможностью нечистых заработков (на основе сделок с совестью), в-третьих, сформировать безразличное отношение к данной проблеме по принципу: «Сначала надо профессию получить, а потом разберемся». Но не лучше ли об этом говорить заранее, формируя тем самым достойную гражданскую позицию?

#### *Условия (факторы), провоцирующие у работника «сделки с совестью» и игнорирование здравого смысла*

Кратко можно обозначить следующие обобщенные факторы, повышающие у работников риски сделки с совестью и игнорирования здравого смысла:

##### *1. Факторы самой профессиональной деятельности:*

- неопределенность законов (нормативной базы труда), допускающая разное их толкование и соответствующие спекуляции;
- неопределенность существующих моральных норм и запретов (религиозных, этнических, региональных, организационных, коллективных, групповых и даже семейных), так или иначе влияющих на данную трудовую деятельность и также допускающих разное толкование этих норм;
- противоречие норм закона нормам морали;
- отсутствие механизмов исполнения норм закона;

- отсутствие или сложности с реализацией норм морали (как оправдание того, что их «трудно выполнять»);
- отсутствие реальных наказаний за неэффективную работу в случае слепого выполнения норм морали и норм закона;
- слишком строгое наказание за любое отклонение от норм закона и норм морали (когда доводит свою работу «из страха» быть наказанным – при жестком контроле за деятельностью с помощью видеокамер или системы доносительства в коллективах) и т. п.

#### 2. Внутренние факторы:

- примитивное личностное развитие работника, выражающееся в отсутствии иерархии ценностей или в слабом осознании имеющейся иерархии, когда у человека нет «моральных тылов» и нравственных ориентиров (по А. Н. Леонтьеву и Л. И. Божович);
- трусость работника, боящегося проявить этическое творчество;
- корыстные, эгоистические установки работника;
- стремление к самоутверждению за чужой счет;
- дефекты предшествующего воспитания, включая и дурные примеры для подражания (особенно, когда такие «примеры» остаются безнаказанными) и т. п.

Понятно, что данный вопрос во многом остается дискуссионным и требует специальных исследований с учетом конкретных условий выполнения данной деятельности и особенностей конкретных работников. Опыт показывает, что обсуждение примеров достойного профессионального поведения, а тем более сомнительного, обычно с интересом воспринимается школьниками и студентами. При этом желательно не обсуждать никого из самих учащихся, их родителей, а также – известных в стране персонажей, так как есть риск «обвинения в клевете» с соответствующими судебными исками. Примеры должны быть достаточно абстрактными и обобщенными, но одновременно и узнаваемыми, то есть соответствовать примерам из реальной жизни. За основу здесь можно взять «моральные дилеммы», которые успешно использовал в своей воспитательной работе Лоренц Кольберг (Kohlberg, 1974; Пряжников и др., 2022).

#### *Целесообразность включения в профиограммы и психограммы «этических рисков» в профориентационной работе со школьниками и студентами*

Идея приобщения детей, подростков, молодых людей к проблематике совести и здравого смысла является важнейшей для данной статьи. Однако возникает вопрос, с какого возраста это следует делать и какие формы работы при этом использовать? Как мы уже не раз отмечали, одним из вариантов обращения к проблематике совести и здравого смысла было бы дополнение существующих профиограмм и психограмм разделами, отражающими вероятность этических рисков работника, когда он не готов брать ответственность на себя, оправдывая это необходимостью строго выполнять нормативные или моральные предписания своей профессии. На основе таких профиограмм можно было бы организовывать и более содержательные занятия, в том числе дискуссии, игровые ситуации, моделирующие более достойное поведение специалиста. Но с

какого возраста и какие этические проблемы целесообразно или, наоборот, нецелесообразно обсуждать с учащимися?

Конечно, важно учитывать общую этическую зрелость учащихся конкретного класса или студенческой группы и готовность участников обсуждать такие сложные темы. В целом можно предложить примерно следующую логику такой воспитательной работы. Со старшими дошкольниками, учащимися младших и даже средних классов лучше делать акцент на позитивных аспектах данной профессии, подчеркивая ее социальную ценность, но по мере взросления воспитанников, начиная с 8–9 классов, следует чаще обращаться и к социально сомнительным примерам нетворческого, трусливого отношения работника к своему труду. Подростки уже и сами многое понимают и нуждаются в подобных разговорах: если такие разговоры психологи и педагоги проводить не будут, найдутся другие «воспитатели», которые могут сильно дезориентировать школьников, формируя у них и социальный пессимизм, и даже презрение к своей стране или своему региону. Естественно, сами педагоги и психологи должны быть готовы к таким сложным разговорам.

В дальнейшем, в работе с учащимися колледжей и вузов, рассмотрение сложных этических моментов труда будущих специалистов должно быть более честным, но одновременно и конструктивным. Важно не только обозначать существующие соблазны трусливого, чисто «исполнительского» труда, но и рассматривать возможные достойные компромиссы, когда сразу не удается отказаться от устаревших законов и правил профессионального поведения. Подобные занятия очень нужны и уже работающим специалистам, перед которыми также нередко возникает проблема выбора: работать «по совести» или ориентироваться на «устаревшие» (а иногда и откровенно нелепые) нормативные требования своих профессий и должностей. Если же все эти вопросы игнорировать, то есть риски получения безынициативных работников с пониженным чувством собственного достоинства и сомнительной репутацией среди коллег, руководства и различных потребителей.

## Заключение

Проведенное теоретико-методологическое исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. Анализ тем докладов на конференциях по профориентации последних лет показывает, что проблематика совести и здравого смысла в труде представлена достаточно скромно, что делает эту проблематику актуальной в контексте морального возрождения России, ее экономики и социальной сферы.

2. Анализ существующих профиограмм показывает, что темы морального развития работников и его ценностно-смысловой зрелости хотя и упоминаются, но часто носят лишь абстрактный характер, не отражающий специфику данного труда.

3. По итогам исследования были уточнены понятия «совесть» и «здравый смысл», обозначена их связь с такими близкими понятиями, как «имидж» и «репутация» работника, а также с понятиями «справедливость» и «чувство собственного достоинства». При этом совесть

раскрывается через сравнение закона, морали и нравственности, именно нравственность предполагает ответственность работника перед самим собой, когда у него уже сформированы ценностно-смысловые приоритеты и критерии достойного поведения, соотносимые с совестью. Здравый смысл предполагает готовность осознавать последствия своих действий и нести за них ответственность.

4. Приводятся примеры профессий с повышенными рисками «сделок с совестью» и игнорирования здравого смысла. Отмечается, что необходимы специальные профессиографические исследования, учитывающие конкретные особенности данного труда, на основе чего можно было бы разрабатывать примеры достойного профессионального поведения для использования в профориентационной работе со школьниками и при подготовке будущих специалистов в вузах и колледжах.

5. Выделены внешние и внутренние факторы, провоцирующие в разных профессиях сделки с совестью и игнорирование работником здравого смысла. Отмечается, что это также предполагает дополнительные профессиографические и психографические исследования, учитывающие конкретные особенности данной профессиональной деятельности.

6. При оценке целесообразности включения профессиограмм и психограмм, отражающих этические риски, в профориентационную работу с разными образовательно-возрастными группами (старшими дошкольниками, школьниками, старшеклассниками, студентами и уже работающими специалистами), важно учитывать готовность воспитанников к обсуждению сложных этических вопросов, возникающих в процессе трудовой деятельности, а также готовность самих педагогов и психологов к такой работе.

### Список литературы

1. Барсукова С. А. Проблема становления совести в контексте зарубежных психологических теорий // Известия ПГПУ им. В. Г. Белинского. 2010. № 16 (20). С. 179–187.
2. Белов А. К. Психология здравого смысла. Москва: ЛитРес, 2020.
3. Гаврилов В. Е. Использование модульного подхода для психологической квалификации профессии в целях профориентации // Вопросы психологии. 1987. № 1. С. 111–117. <http://www.voppsy.ru/issues/1987/871/871111.htm>
4. Герасимов С. А. Совесть как феномен духа // Московский психотерапевтический журнал. 2007. № 3. С. 26–35. <https://psyjournals.ru/mpj/2007/n3/Gerasimov.shtml>
5. Гирц К. Здравый смысл как культурная система // Неприкосновенный запас. 2007. № 4 (54). <https://magazines.gorky.media/nz/2007/4?ysclid=ipcw2azoz2335688042>
6. Дронова Т. А. Совесть как психологический феномен сознания // Мир психологии. 2007. № 3. С. 121–127.
7. Зеер Э. Ф. Психология профессий. Москва: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. 336 с.
8. Зеер Э. Ф., Зиннатова М. В., Моисеева Н. П. От

индивидуально-психологических особенностей подростков к транспрофессионализму в социально-профессиональном будущем: сущностный анализ и результаты исследования // Известия Российской академии образования. 2023. № 2. С. 141–154.

9. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э. Психология профессиональных деструкций. Москва: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2005. 240 с.

10. Зеер Э. Ф., Сыманюк Э. Э., Зиннатова М. В. Основы профессиологии. Москва: ИНФРА-М., 2023. 205 с.

11. Зинченко В. П., Моргунев Е. Б. Человек развивающийся. Москва: Тривола, 1994. 304 с.

12. Иванова Е. М. Психологическая системная профессиография. Москва: ПЕР СЭ, 2003. 208 с.

13. Ильин Е. П. Психология совести. Вина, стыд, раскаяние. Санкт-Петербург: Питер, 2017. 288 с.

14. Камнева Е. В., Полевая М. В., Пряжников Н. С., Жигун Л. А., Анненкова Н. В., Полевой С. А., Бондаренко В. В., Ширванов А. А. Профессиональная деформация личностных качеств государственных служащих. Москва: РУСАЙНС, 2017. 158 с.

15. Камнева Е. В., Пряжников Н. С., Бабанова Е. В., Буянова С. М. Имитации личной и профессиональной ответственности в условиях директивных предписаний // Вестник Омского университета. Сер. Психология. 2020. № 4. С. 27–41.

16. Климов Е. А. Как выбирать профессию. Москва: Просвещение, 1990. 159 с.

17. Климов Е. А. Образ мира в разнотипных профессиях. Москва: Изд-во МГУ, 1995. 224 с.

18. Колосова В. И., Васильчева Т. Ю. Деловая репутация: понятие, проблемы правового регулирования и охраны // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. 2011. № 3 (1). С. 258–266.

19. Маркова А. К. Психология профессионализма. Москва: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 308 с.

20. Могилевкин Е. А. Карьерный рост: диагностика, технологии, тренинг. Санкт-Петербург: Речь, 2007. 336 с.

21. Мур Дж. В защиту здравого смысла / Пер. с англ. // Аналитическая философия: Становление и развитие (антология) / Отв. ред. А. Ф. Грязнов. Москва: Дом интеллектуальной книги, 1998. С. 130–154.

22. Мюнстенберг Г. Психология и учитель. Москва: Совершенство, 1997. 320 с.

23. Овчинникова А. М., Шульга Н. В. Основы имиджологии: конспект лекций. Омск: Омский гос. ун-т путей сообщения, 2019. 55 с.

24. Павлова Т. А. Картина мира студентов высшей школы. Москва: Педагогическое общество России, 2010. 160 с.

25. Пряжников Н. С. Метафора «после того, как...» в контексте переосмысления жизни развивающейся личности // Новое в психолого-педагогических исследованиях. 2020. № 3 (59). С. 73–93.

26. Пряжников Н. С. Проблема переосмысления понятия «профессия»

в меняющихся социокультурных реалиях // Организационная психология и психология труда. 2018. Т. 3. № 1. С. 4–22. <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document319.pdf>

27. Пряжников Н. С. Психология нестабильности. Москва: Изд-во МГУ, 2021. 288 с.

28. Пряжников Н. С. Этические проблемы психологии. Москва: Изд-во МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2004. 488 с.

29. Пряжников Н. С., Молчанов С. В., Чеснокова О. Б., Чурбанова С. М., Старостина Ю. А. Ценностно-моральные и когнитивные факторы становления субъекта профессионального самоопределения в подростковом и юношеском возрасте. Москва: Изд-во МГУ, 2022. 270 с.

30. Пряжников Н. С., Полевая М. В., Камнева Е. В. Игра-дискуссия «Заработная плата работника» как средство диагностики и актуализации у госслужащих представлений о справедливости в системе мотивации труда // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2018. Т. 8. № 4. С. 103–109. <https://doi.org/10.26794/2226-7867-2018-8-4-103-109>

31. Рид Т. Исследование человеческого ума на принципах здравого смысла. Санкт-Петербург: Алетейя, 2000. 352 с

32. Ролз Дж. Теория справедливости. / Пер. с англ. В. В. Целищева. Новосибирск: Изд-во Новосибирского ун-та, 1995. 536 с.

33. Франкл В. Человек в поисках смысла. Москва: Прогресс, 1990. 368 с.

34. Шадриков В. Д. Покаяние как фактор формирования совести // Психология. Журнал высшей школы экономики. 2006. № 4. С. 3–13. <https://jpsps.hse.ru/index.php/psychology/article/view/1184/1659>

35. Шадриков В. Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности. Москва: Наука, 1982. 185 с.

36. Эткинд А. М., Ярошевский М. Г. Здравый смысл // Социальная психология: словарь / Ред. М. Ю. Кондратьев. Москва: ПЕР СЭ, 2006. 176 с.

37. Ясько Б. А., Казарин Б. В. Модель личности специалиста: методологическое обоснование и практическая востребованность // Организационная психология. 2020. Т. 10. № 4. С. 109–137. <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-4/430968915.html>

38. Kohlberg, Lawrence. Education, moral development and faith // Journal of Moral Education. 1974. No. 4 (1). P. 5–16. <https://doi.org/10.1080/0305724740040102>

## References

- Barsukova, S. A. (2010). Problem of formation of conscience in a context of foreign psychological theories. *Izvestiâ Penzenskogo gosudarstvennogo pedagogičeskogo universiteta imeni V.G. Belinskogo*, 16, 179–187. (In Russ.)
- Belov, A. K. (2020). *Psychology of common sense*. LitRes. (In Russ.)
- Dronova, T. A. (2007). Conscience as a psychological phenomenon of consciousness. *World of Psychology*, 3, 121–127. (In Russ.)
- Etkind, A. M., & Yaroshevsky, M. G. (2006). Common sense. In M. Y. Kondratiev (Ed.), *Social psychology. Dictionary*. PER SE. (In Russ.)
- Frankl, V. (1990). *Man in search of meaning*. (Trans.). Progress. (In Russ.)
- Gavrilov, E. (1987). The use of a modular approach for the psychological qualification of the profession for the purpose of career guidance. *Voprosy Psichologii*,

- 1, 111 – 117. (In Russ.) <http://www.voppsy.ru/issues/1987/871/871111.htm>
- Gerasimov, S. A. (2007). Conscience as a phenomenon of the spirit. *Moscow Psychotherapeutic Journal*, 3, 26–35. (In Russ.)
- Girts, K. (2007). Common sense as a cultural system. *NZ*, 4. (In Russ.) <https://magazines.gorky.media/nz/2007/4?ysclid=lpcw2azoz2335688042>
- Ilyin, E. P. (2017). *Psychology of conscience. Guilt, shame, remorse*. Piter. (In Russ.)
- Ivanova, E. M. (2003). *Psychological systemic professionography*. PER SE. (In Russ.)
- Kamneva E. V., Polevaya M. V., Pryazhnikov N. S., Zhigun L. A., Annenkova N. V., Polevoy S. A., Bondarenko V. V., & Shirvanov A. A. (2017). *Professional deformation of personal qualities of civil servants*. RUSAINS. (In Russ.)
- Kamneva, E. V., Pryazhnikov, N. S., Babanova, E. V., & Buyanova, S. M. (2020). Imitation of personal and professional responsibility under the terms of the directives. *Herald of Omsk University. Ser. Psychology*, 4, 27–41. (In Russ.) <https://doi.org/10.24147/2410-6364.2020.4.27-41>
- Klimov, E. A. (1995). *The image of the world in different professions*. Moscow University Press. (In Russ.)
- Klimov, E.A. (1990). *How to choose a profession*. Prosveshcheniye (In Russ.)
- Kolberg, Lawrence. (1974). Education, moral development and faith. *Journal of Moral Education*, 4, 5–16. <https://doi.org/10.1080/0305724740040102>
- Kolosova, V. I., & Vasilycheva, T. Yu. (2011). Business reputation: concept, problems of legal regulation and protection. *Vestnik of Lobachevsky University of Nizhny Novgorod*, 3, 258–266. (In Russ.)
- Markova, A. K. (1996). *Psychology of professionalism*. Znaniye. (In Russ.)
- Mogilevkin, E. A. (2007). *Career growth: diagnostics, technologists, training*. Rech. (In Russ.)
- Moore, G. E. (1998). A Defence of Common Sense. (Trans.) In A. F. Gryaznov (Eds.). *Analytical philosophy: Formation and development (anthology)* (pp. 130–154). Dom intellektualnoy knigi (In Russ.)
- Munstenberg, G. (1997). *Psychology and the teacher*. (Trans.). Sovershenstvo. (In Russ.)
- Ovchinnikova, A. M., & Shulga, N. V. (2019). *Fundamentals of imagology: lecture notes*. Omsk State Transport University. (In Russ.)
- Pavlova, T. A. (2010). *The picture of the world of higher school students*. Pedagogical Society of Russia. (In Russ.)
- Pryazhnikov N. S., Molchanov S. V., Chesnokova O. B., Churbanova S. M., & Starostina Yu. A. (2022). *Value-moral and cognitive factors of the formation of the subject of professional self-determination in adolescence and adolescence*. Moscow University Press. (In Russ.)
- Pryazhnikov, N. S. (2004). *Ethical problems of psychology*. MPSI; MODEK. (In Russ.)
- Pryazhnikov, N. S. (2018). Problem of refusion of the concept of «profession» in changing socio-cultural realities. *Organizational Psychology and Labour Psychology*, 3 (1), 4–22. (In Russ.) <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document319.pdf>
- Pryazhnikov, N. S. (2020). The Metaphor «after ...» in the context of rethinking the life of a developing person. *Innovation in Psychological and Pedagogical Research*, 3, 73–93. (In Russ.) [https://doi.org/10.51944/2072-2516\\_2020\\_3\\_73](https://doi.org/10.51944/2072-2516_2020_3_73)
- Pryazhnikov, N. S. (2021). *Psychology of instability*. Moscow University Press. (In Russ.)



- Pryazhnikov, N. S., Polevaya, M. V., & Kamneva, E. V. (2018). Game-discussion «Employee's salary» as a means of diagnostics and actualization of civil servants' ideas about justice in the system of labor motivation. *Humanities and Social Sciences. Bulletin of the Financial University*, 8 (4), 103–109. (In Russ.) <https://doi.org/10.26794/2226-7867-2018-8-4-103-109>
- Reid, T. (2000). *An inquiry into the human mind, on the principles of common sense*. (Yu.E. Milutin, Trans.). Aletheia. (In Russ.)
- Rolls, J. (1995). *The theory of justice*. (V. V. Tselishchev, Trans.). NSU Publishing Center.
- Shadrikov, V. D. (1982). *Problems of systemogenesis of professional activity*. Nauka. (In Russ.)
- Shadrikov, V. D. (2006). Penance as a Contributing Factor to Conscience. *Psychology. Journal of the Higher School of Economics*, 4, 3–13. (In Russ.) <https://jpsps.hse.ru/index.php/psychology/article/view/1184/1659> (In Russ.)
- Yasko, B. A., & Kazarin, B. V. (2020). Personality of healthcare professionals: methodological justification of model through study. *Organizational Psychology*, 10 (4), 109–137. (In Russ.) <https://orgpsyjournal.hse.ru/en/2020-10-4/430968915.html>
- Zeer, E. F. (2003). *Psychology of professions*. Academic Project. (In Russ.)
- Zeer, E. F., & Symanyuk, E. E. (2005). *Psychology of professional destructions*. Academic Project; Business Book. (In Russ.)
- Zeer, E. F., Symanyuk, E. E., & Zinnatova, M. V. (2022). *Fundamentals of professionalism*. INFRA-M. (In Russ.)
- Zeer, E. F., Zinnatova, M. V., & Moiseeva, N. P. (2023). From the individual psychological characteristics of adolescents towards trans-professionalism in the social professional future: essential analysis and research results. *Izvestia of the Russian Academy of Education*, 2, 141–154. (In Russ.)
- Zinchenko, V. P., & Morgunov, E. B. (1994). *A developing person*. Trivola.

### Информация об авторах

**Пряжников Николай Сергеевич**, д-р пед. наук, профессор, профессор кафедры возрастной психологии факультета психологии МГУ имени М. В. Ломоносова, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9909-7372>, nsp-22@mail.ru

**Пряжникова Елена Юрьевна**, д-р психол. наук, профессор, профессор Департамента психологии и развития человеческого капитала Финансового университета при Правительстве РФ; профессор кафедры психологии образования и развития Нижневартковского государственного университета, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9259-638X>, e-pryazhnikova@yandex.ru

**Конфликт интересов:** авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

### Information about the authors

**Nikolay S. Prjazhnikov**, Dr. Sci. (Pedagogy), Professor, Professor at the Department of Developmental Psychology, Faculty of Psychology, Lomonosov Moscow State University, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9909-7372>, nsp-22@mail.ru

**Elena Yu. Pryazhnikova**, Dr. Sci. (Psychology), Professor, Professor at the Department of Psychology and Human Capital Development, Financial University under the Government of the RF; Professor at the Department of Psychology of Education and Development, Nizhnevartovsk State University, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9259-638X>, e-pryazhnikova@yandex.ru

***Conflict of interests:*** the authors declare no conflict of interest.  
Authors have read and approved the final manuscript.