

**О. В. Дробот**

кандидат психологічних наук, доцент кафедри менеджменту  
Відкритого міжнародного університету розвитку людини “Україна”, м. Київ  
e-mail: piter-kiev@mail.ru

**СЕМАНТИЧНІ КОДИ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖЕРА**

У статті аналізуються семантичні коди професійної культури менеджерів. Представлено конкретику семантико-культурних кодів професійної свідомості менеджера, від яких залежить створюваний студентами образ світу майбутньої професії.

**Ключові слова:** коди професійної культури, семантика культурних кодів, професійна свідомість менеджера.

**Аналіз стану наукової проблеми.** Професійна культура визначається як спосіб формування й міра реалізації соціальних та індивідуальних сутнісних сил суб'єктів професійної діяльності на благо суспільства. У структурі професійної культури в цілому й професійній культурі менеджера, зокрема, виділяють три органічно взаємодоповнюючі сторони: праксеологічну, ментальну і моральну [7; 8].

Праксеологічний аспект характеризує собою спосіб взаємодії суб'єкта професійної культури зі знаряддями, засобами й предметами праці (на цьому, найчастіше, сьогодні й робиться акцент при навчанні студентів), а також ступінь його готовності до здійснення конкретного виду діяльності. У складі останньої виділяються такі елементи, як професійні знання, навички й уміння, у тому числі стиль професійного мислення, тобто алгоритми колективної й індивідуальної професійної діяльності.

Ментальний аспект виступає інтегральною характеристикою стану колективної й індивідуальної свідомості та самосвідомості суб'єкта професійної культури, морально-світоглядних та естетичних передумов діяльності [8].

Моральний аспект головним чином впливає на вибір цінностей професіонала, на розвиненість його моральної свідомості: розуміння соціально значущих потреб й інтересів, норм і правил поведінки, суспільних ідеалів та етичних принципів (добра, справедливості, щастя й ін.). Зміст сучасних моральних цінностей має дві взаємозалежні характеристики. Перша — моральні норми і якості людини, характерні для всіх часів і народів (загальнолюдські цінності). Їх об'єднує спільна мета: утвердження людської гідності — вища цінність суспільно-історичного процесу, а також взаєморозуміння й співробітництва між людьми. Друга характеристика моральних цінностей — орієнтація на створення умов, що сприяють ствердженню людського життя, миру й злагоди між людьми. Інакше кажучи, менеджер, що дотримується загальнолюдських цінностей, орієнтований на гуманізацію праці в сучасних умовах, причому як своєї, так і підлеглих.

Перш ніж теоретично були виділені всі елементи професійної свідомості, увага дослідників концентрувалася навколо такого ментального аспекту як професійна ідентифікація, за якою і кваліфікували розвиток свідомості людей тієї чи іншої професії. Усвідомлення своєї професійної приналежності, дійсно, один із найочевидніших проявів професійної свідомості. Однак для оцінки значущості цього індикатора методологічно важливо мати на увазі такі істотні обставини.

У процесі розвитку та взаємодії з середовищем у людини складається уявлення про навколишню дійсність — “образ світу” — і виділяється образ “Я” як частина образу світу. При цьому, уявлення про свою професійну належність теж лише частина образу “Я”. Значущість цієї частини для людини визначається в порівнянні з іншими аспектами її ідентичності: усвідомленої приналежності до соціального прошарку, локальної спільноти і т. д. Так, порівняно з реальною соціальною групою — етносом, сім’єю — професійна спільнота не завжди виконує істотно значущі соціальні функції. Якщо соціальний і професійний розподіли збігаються, то належність до професійної спільноти стає для особистості якщо не формальною, то, в усякому разі, незрівнянно менш істотною ознакою, ніж належність до соціальної, політичної, етнічної групи. Саме особливість соціальної ситуації, у якій функціонує професійна спільнота, визначає виразність усвідомлення людьми своєї професійної належності, професійної культури.

Детермінована рідною мовою модель світу, згідно з підходом А. Я. Гуревича, визначається як “сітка координат”, за допомогою якої люди сприймають дійсність і будують образ світу, що існує в їхній свідомості [3, с. 15–16]”. Пізніше ця думка розвивається дослідницею В. В. Красних: модель світу тут мислиться як система кодів культури, як “сітка”, що її культура “накидає” на навколишній світ, членує, категоризує, структурує та оцінює його [5, с. 232]. Коди культури співвідносяться з найдавнішими архетипними уявленнями людини. Як феномени, універсальні за своєю природою, вони властиві людині як *homo sapiens*. Однак їх виявлення, питома вага кожного з них у певній культурі, а також метафори, у яких вони реалізуються, завжди соціально детерміновані і, у нашому випадку, зумовлюються конкретною професійною культурою.

**Хід та результати дослідження.** Протягом двох років спостережень нами були зафіксовані зразки живого мовлення менеджерів середньої ланки невиробничої сфери діяльності (18 осіб обох статей). Зібрані матеріали (обсягом 8,7 тисячі слів) піддавалися частотному лексичному та якісному семантичному аналізу. Застосування до впорядкованих таким чином матеріалів аналітичної схеми В. В. Красних [5] дозволило окреслити конкретику семантико-культурних кодів професійної свідомості менеджера. Такі коди, за визначенням, небагато. Говорячи про універсальні культурні коди, зазначена авторка виділяє такі їх види: 1) соматичний (тілесний); 2) просторовий; 3) часовий; 4) предметний; 5) біоморфний; 6) духовний.

У соматичному коді особливе місце займають символічні функції різних частин тіла. Наприклад, у ролі символу професіонала в якості його характеристик, ознак можуть виступати: голова (*головуючий на зборах; світла*

голова!), плечі (на плечах керівника лежить велика відповідальність), рука (тримати бізнес у своїх руках, не вистачає рук; золоті руки; права рука).

Просторовий код пов'язаний із членуванням професійного простору. Власне, просторовий код важко розвести із соматичним кодом у тій частині, що стосується будови світу, оскільки багато антропоморфних метафор “обслуговують” просторовий код, що свідчить про певне членування простору: *бути під рукою* — у межах досяжності, у безпосередній близькості; *доступний керівник* — метафора, створена не лише як психологічна характеристика (духовний код), але як така, що використовує просторовий і соматичний коди (*ступати*).

Як же виглядає професійно “окультурений” простір або просторова модель світу менеджера? Загальна структурація професійного світу може бути представлена в такий спосіб:

1. Внутрішній світ людини, те, що перебуває усередині й обмежується тілесними межами — тут дуже важливим виявляється соматичний (тілесний) код. Внутрішній світ являє собою вмістище (локус) думок, почуттів, емоцій і т. д. Особливу роль тут грають різні органи й частини тіла людини, найголовнішими з яких є серце й душа як локус почуттів (*у серце закралася тривога, у душі ворухнулася жалість, скрепя серце (рос.), камінь на душі, у глибині душі*) і голова як локус думок (*у голові рояться думки, тримати інформацію в голові, вискочило з голови*). Інші частини тіла, зокрема, ноги, відповідно до традиційної семантики “тілесного низу” в народній культурі, виконують переважно захисну функцію каналізації негативу, наприклад: у професійному жаргоні менеджера вираз “*зробити ноги*” ситуативно може означати термінове закриття підприємства, “*побити ногами*” — перемогти конкурента, “*дізнатися, звідки ноги ростуть*” — провести рішучі розвідувальні дії.

2. Фрагмент зовнішнього стосовно тіла людини світу, що є “власністю” людини, входить у його особистий простір, утворюючи особисту зону. Особисту зону окреслюють руки людини: *бути під рукою, рукою подати, руководство (рос.)*. Межа особистої зони проходить лінією, що її можуть провести розкриті руки. Таким чином, ця зона утворює такий собі півколоо-вал: від боків і вперед; просторово цю зону заповнює *інтер'єр робочого місця*.

3. Фрагмент зовнішнього світу, що виходить за межі особистої зони, але усвідомлюється як близький, свій, рідний (*приміщення робочого кабінету та організації*). Наприклад, жаргонна фраза, звернена до секретарки: “*Тато вдома?*” означає чи керівник зараз знаходиться у себе в кабінеті?

4. Фрагмент зовнішнього світу, що сприймається й усвідомлюється як чужий, далекий, ворожий (*простір за межами організації*).

Структурація професійного світу, перш за все, пов'язана з членуванням простору на “свій” світ і світ “чужий”. Свій, близький, рідний світ — історично зв'язаний у першу чергу з рідною землею. Згідно з даними експериментів О. М. Лозової, динаміка семиозису “своє-чуже” у візуально-просторовій репрезентації свідомості пролягає вектором “чуттєве-

раціональне” [6, с. 16]. Тому й природно, що свій світ професіонала — це світ колег, підлеглих та безпосередніх керівників. Просторові переміщення у межах цього світу з психологічної точки зору обережні, не мають широкого розмаху, амплітуди або змін напрямку: “*сидіти над проблемою*”, “*питання зависло*”. За межами свого світу починається світ чужих, історично тісно пов’язаний зі світом мертвих. Чужий світ менеджера психологічно перебуває далеко, це світ *конкурентів, звільнених, клієнтів* тощо. У цьому світі суб’єктивна семантика набуває ознак більш рішучої, різкої динаміки. Як приклад, фрази з менеджерського жаргону: “*ми впали на хвіст їхнього інформаційного потоку*”; “*я швидко зіскочив з цієї теми*”, “*перехопити чужу клієнтуру*” тощо.

Тема врахування часової складової зачіпає декілька різновидів часу, з яким стикається людина (фізичний, астрономічний, біологічний, психологічний, соціальний). Найбільший інтерес у свідомості менеджера викликають: соціальний час, що являє собою міру мінливості суспільних процесів, “час діяльності”; історичний час (хронологічний ряд подій у житті людини); психологічний час (пережите людиною) [2, с. 52]. Психологічний час виражений в об’єктивному й суб’єктивному вимірах. Об’єктивність — це дієва насиченість буденного життя людини у професійній групі (вибір професії, початок та завершення навчання, вибір місця роботи, події кар’єрного зростання, вихід на пенсію, втрата роботи). Суб’єктивність полягає в кількості психологічно значущих подій в одиницю часу, що може виступати і як міра “професійна”. Часовий код професійної культури фіксує членування часової осі, відбиває рух людини по цій осі, кодує буття людини в матеріальному й ідеальному плані, суб’єктивно відбивається психікою людини (*даремно втрачати час, під час переговорів, раціональні витрати часу, часовий ресурс, цейтнот*).

Свого часу у дослідженні К. А. Абульханової-Славської та В. І. Ковальова було проведено інтерпретацію й побудовано типологію способів організації життя в ціннісно-часовому відношенні [1]. На підставі використання методу глибинного інтерв’ю, біографічних і літературних матеріалів були виділені наступні типи організації життя й регуляції часу:

1. Стихійно-буденний тип регуляції часу життя. Особистість такого типу залежна від подій і обставин життя, вона не встигає за часом, не може організувати послідовність подій, програмувати їх настання, запобігти здійсненню. Цей спосіб організації життя характеризується ситуативністю поведінки, плінністю життя, відсутністю особистої ініціативи.

2. Функціонально-діючий тип регуляції часу життя. Особистість активно організує перебіг подій, спрямовує їхній хід, домагаючись ефективності. Однак ініціатива охоплює тільки період перебігу подій, але не їх об’єктивні або суб’єктивні наслідки. Відсутня відповідальність як пролонгована регуляція активності. Особистість співвідноситься з подієвим часом, а не з часовою логікою розвитку зовнішніх і внутрішніх тенденцій.

3. Споглядальне ставлення до життя. Проявляється в пасивній регуляції, відсутності ініціативи й відповідальності. Для такого типу особистості характерне прийняття складності й суперечливості життя. Але поглибле-

ність і тонкість розуміння пролонгованих тенденцій заважає знайти адекватний час і місце для прояву власної активності.

4. Творчий-перетворювальний тип регуляції часу життя. Особистість являє собою оптимальне поєднання глибокого проникнення в суспільні тенденції й має тривалу життєву перспективу, чітку життєву концепцію й позицію, що послідовно реалізується. Тут має місце оволодіння особистістю часом життя, її свідомо практична творча регуляція [1, с. 24].

У нашому випадку обмеженість вибірки та інші цілі не дозволили зробити масштабних узагальнень щодо типів регуляції часу, проте спостережені тенденції дозволили передбачити, що більшість практикуючих сьогодні менеджерів належать до перших двох типів.

Предметний код культури належить, в першу чергу, до світу реальної дійсності та пов'язаний з предметами, що заповнюють простір і належать до світу професії. Предметний код світу менеджера обслуговує, зокрема, просторову, метричну й комунікативну сферу професії: *комп'ютер, авто, мобільний телефон, офісна оргтехніка, GPS-навігатор, органайзер*.

Біоморфний код культури пов'язаний з живими істотами, що населяють навколишній світ. Даний код культури відбиває уявлення людини про світ тварин, рослинний світ і побутує у свідомості кожного у формі конкретних зооморфних прикладів: *кінь, орел, змія, білка, тополя, калина*. Він пов'язаний у першу чергу з існуючими ментальними стереотипами і тому має не стільки професійну, скільки соціокультурну зумовленість. Біоморфний код опредмечується у свідомості професіонала у дуже вузькому контексті — переважно виконуючи функцію вербалізованого або візуалізованого символу у назвах *торгових марок, у логотипах, у зооморфних фігурах корпоративних або рекламних героїв*.

І нарешті, останній код, на який фактично “працюють” всі коди, розглянуті вище, — духовний код професійної культури. Його становлять моральні цінності й еталони, а також пов'язані з ними базові опозиції культури, такі як: *добро — зло, добре — погано, плюс — мінус, верх — низ*. Цей код від початку є аксіологічним. Пронизуючи все професійне життя, він визначає оцінки, які людина дає собі й оточенню: *компетентне — некомпетентне, ефективне — неефективне, конкурентноздатне — не конкурентноздатне*.

### Обговорення результатів

Розглянуті коди культури утворюють систему координат, яка містить у собі і задає еталони професійної культури. Між кодами професійної культури немає й не може бути твердих меж. З погляду філогенезу й процесу акультурації людиною навколишнього світу соматичний код багато в чому визначив просторовий, а просторовий “наклався” на часовий, у значній мірі його зумовивши. Соматичний код використовується, наприклад, для опису простору, а просторові відносини переносяться на часові. У свідомості простір і час нерозривно пов'язані, що й знаходить своє відбиття у мові. Предметний код, у який входить, наприклад, таке поняття, як *офіс*, без-

посередньо пов'язаний із соціальними контактами: предметний код “проникає” у соціальні відносини, багато в чому їх визначаючи і відбиваючи, а соціальні відносини пронизують багато базових понять предметного коду. Таким чином, як зауважує В. В. Красних, предметний код до деякої міри визначає й код духовний, є первинним стосовно нього [5].

Усі коди професійної культури: і соматичний, і просторовий, і часовий, і біоморфний, і духовний — задають і визначають метрично-еталонну сферу, що бере участь у структуризації й оцінці матеріального світу. У цілому можна сказати, що існують три основних об'єкти пізнання й опису, що належать світу дійсності: 1) сама людина, 2) навколишній світ (простір і предмети, що його заповнюють), 3) час. По-перше, пізнаючи й усвідомлюючи себе, людина переходить до пізнання й усвідомлення себе у світі собі подібних і, таким чином, вступає в світ людей. По-друге, усвідомлення часу необхідно їй для того, щоб розмістити події на часовій осі відносно один одного.

Логічно поставити питання: як же рухається людина в межах часу і простору професії? Як час і простір відображаються в структурах професійного досвіду менеджера? Як смислова сфера професії визначає простір і час трудових операцій? Відповідаючи на ці питання, професор Ю. К. Стрелков у більшості своїх робіт спирається на категорію “смысл”. Вихідним пунктом його досліджень виступає вивчення психосемантичного змісту трудових дій і операцій у процесі орієнтування. Смысл — це поняття, що дозволяє описати процес нагромадження професійного досвіду. Операціональний смысл професійного завдання, “зливаючись з образом і переживанням (успіхів, невдач, страхів, спільної радості), збагачений прагненням до професійних досягнень, може стати надбанням особистості, якщо набуде для людини важливість життєвої мети”, — зазначає Ю. К. Стрелков [9, с. 50].

Ю. К. Стрелков виділяє багаторазово повторювані комплекси операцій, які називає циклічними трудовими діями, оскільки вони повністю повторюються при проходженні того чи іншого робочого циклу. Циклічні трудові дії служать для рішення поточних завдань і виконуються в конкретних і заздалегідь відомих професіоналові умовах. Інші дії, виконувані професіоналом, названі автором одиничними, — також прив'язані до виконання певних виробничих завдань, але не повторюються в межах одного робочого циклу.

Вивчення діяльності менеджерів за допомогою методу експертних оцінок дозволило нам підтвердити той факт, що до складу трудових дій менеджера невиробничої сфери входять:

1) перцептивні операції, які передбачають, наприклад: сприймання і оцінку розуміння завдання підлеглими, контроль якості виконання завдання підлеглими;

2) розумові операції, такі як: операції поточного й перспективного планування; аналіз оперативної інформації; аналіз і корекція системи обігу інформації в організації;

3) комунікативні операції, які передбачають реалізацію: розпоряджень керівника й рекомендацій щодо їхнього виконання; переговорів із внутрішніми службами організації; переговорів з діловими партнерами.

Трудові операції мусять виконуватися в певних місцях і в певний час. Від точності й своєчасності їхнього виконання залежить ефективність роботи підлеглих і точність виконання запланованих заходів.

Менеджери розрізняються тим, як вони виконують різні управлінські операції: одні краще виконують циклічні дії, інші — одиничні. Помилка менеджера на якійсь ділянці, навіть якщо вона й не призвела до небезпечної ситуації, викличе негативні реакції співробітників або загрозу покарання з боку безпосереднього керівника. З іншого боку, постійне бездоганне виконання менеджером своїх функцій сприяє підвищенню авторитету серед колег по роботі. Формування операціональних структур професійного досвіду йде через значеннєву диференціацію окремих зон простору й часу.

Одиничні дії складніші за циклічні, оскільки включають в себе ряд додаткових операцій. Наприклад, у ситуації зниження рівня продажу товарів/послуг керівник відділу маркетингу *розраховує..., контролює..., враховує курс валют* і т. д. У випадку екстремальної ситуації, в таких одиничних діях (як і в циклічній дії) бере участь весь колектив, а не тільки один менеджер: так зване кризове керування насичене особливою семантикою простору й часу. Одинична дія менеджера набуває за цих умов очевидно соціального характеру: передавши розпорядження підлеглим, він контролює виконання завдання й має домогтися його якості. В одиничних діях складнішим є компонент вибору, добору, узгодження інформації — типові трудові дії менеджерів. У всякій управлінській дії також великою є частка автоматичних компонентів.

## Висновки

Розгляд професійних культурних кодів свідомості у таких їхніх різновидах, як соматичний, просторовий, часовий, предметний, біоморфний та духовний, дозволив констатувати структуру професійного світу сучасних менеджерів. Семантика культурних кодів професійної свідомості менеджера має певну специфіку, зафіксовану нами у зразках живого мовлення менеджерів (професійному жаргоні). Перш за все, структурація професійного світу пов'язана з членуванням семантичного простору особистості на "свій" світ і світ "чужий".

Коди культури утворюють систему координат, яка містить в собі і задає еталони професійної культури. У професійній діяльності виникають і закріплюються когнітивні й операціональні структури. В роботі менеджерів ці структури пов'язані з певними осями простору й періодами часу і мають життєво важливий смисл для діяльності організації. Тому вважаємо, що саме вони, окрім того, що забезпечують орієнтацію у часопросторі, також породжують відповідні значеннєві структури професійного досвіду.

## Література

1. Абульханова-Славская К. А. О путях построения типологии личности / К. А. Абульханова-Славская // Психологический журнал. — Том 4. — № 1. — 1983. — С. 14–29.

2. Акопов Г. В. Феномен ментальности как проблема сознания / Г. В. Акопов, Т. В. Иванова // Психологический журнал. — 2003. — Т. 24. — № 1. — С. 47–55.
3. Гуревич А. Я. Категории средневековой культуры / Гуревич А. Я. — М. : Искусство, 1972. — 318 с.
4. Константинова Н. П. Теория и опыт изучения экономической ментальности / Н. П. Константинова // Философия образования : сборник материалов конференции. — Серия “Symposium”. — Вып. 23. — СПб.: Санкт-Петербургское философское общество, 2002. — С. 239–249.
5. Красных В. В. Этнопсихоллингвистика и лингвокультурология: Курс лекций / Красных В. В. — М.: ИТДГК “Гнозис”, 2002. — 284 с.
6. Лозова О. М. Компаративна психосемантика наївного реалізму та авангардизму / О. М. Лозова // Наукові записки Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. — К.: Главник. — 2005. — Т.3. — Вип. 26. — С. 13–17.
7. Модель И. М. Профессиональная культура предпринимателя / И. М. Модель, Б. С. Модель // Экономическая социология. — 1997. — № 3. — С. 10–15.
8. Олешко В. Ф. Журналистика как творчество: учеб. пособие для курсов “Основы журналистики” и “Основы творческой деятельности журналиста” / В. Ф. Олешко. — М.: РИП-холдинг, 2005. — 222 с.
9. Стрелков Ю. К. Операционально-смысловые структуры профессионального опыта / Ю. К. Стрелков // Вестник МГУ. — Сер. 14. Психология. — 1990. — № 3. — С. 50–55.

### **О. В. Дробот**

кандидат психологических наук, доцент кафедры менеджмента Открытого международного университета развития человека “Украина”, г. Киев

### **СЕМАНТИЧЕСКИЕ КОДЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ МЕНЕДЖЕРА**

#### **Резюме**

В статье анализируются семантические коды профессиональной культуры менеджеров. Представлена конкретика семантико-культурных кодов профессионального сознания менеджера, от которых зависит создаваемый студентами образ мира будущей профессии.

**Ключевые слова:** коды профессиональной культуры, семантика культурных кодов, профессиональное сознание менеджера.

### **O. V. Drobot**

PhD in Psychology, Associate Professor at the Department of Management, 'Ukraine' Open International University of Human Development, Kyiv

### **SEMANTIC CODES OF MANAGER'S PROFESSIONAL CULTURE**

#### **Summary**

The article provides analysis of semantic codes of manager's professional culture. It includes specifics of semantic and cultural codes of manager's professional conscience on which perception of the world of future profession created by students depends.

**Key words:** professional culture codes, semantics of cultural codes, manager's professional conscience.