

Development in European Countries"]. *Visnyk Natsionalnoho aviaitsiinoho universytetu. Serii: Filosofiia. Kulturolohiia, Proceedings of the National Aviation University. Series: Philosophy. Culturology* 1 (39): 127–130. <https://doi.org/10.18372/2412-2157.39.18471>

7. Shai, Roman. 2018. "Teoretyko-pravovi problemy multykulturalizmu yak tradytsiinoi modeli adaptatsii" ["Theoretical

and Legal Problems of Multiculturalism as a Traditional Model of Adaptation"]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu 'Lvivska politekhnika', Bulletin of the National University 'Lviv Polytechnic'* 17: 56. <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2019/aug/17885/11.pdf>.

O. Rusul

ETHNOPOLITICS OF SWEDEN IN THE CONTEXT OF CULTURAL DIVERSITY

Introduction. The article examines Sweden's multiethnic landscape, emphasizing the country's multicultural evolution amid rising migration. It outlines the impact of cultural diversity on Sweden's societal development and explores the specifics of migrant integration into Swedish society. The aim is to consider Sweden's ethnopoltics in the context of cultural diversity. Research methods include general scientific methods to explore cultural diversity and Sweden's ethnopoltics. The principle of historicism clarifies migrant integration processes over time. Sociocultural and civilizational approaches reveal the specifics of Sweden's multiethnic development and its response to cultural globalization. Research results. Sweden serves as an example of how cultural diversity in Europe cannot be ignored. The country promotes cultural equality while maintaining its own language and traditions. A key feature of Sweden's integration model is its emphasis on intercultural dialogue: migrants are encouraged to respect local values through education, while their cultural identities are also recognized. This approach helps reduce the risk of intercultural conflict and positions Sweden as a model of multicultural development rooted in cultural pluralism. Discussion. The sustainability of Sweden's cultural diversity amid rising migration depends on the continued effectiveness of its integration model based on cultural equality. While many European countries struggle with intercultural tensions linked to the migration crisis, Sweden exemplifies a long-standing approach that fosters dialogue and minimizes conflict through the recognition of equal cultural rights. Conclusions. Recent migration flows to Europe have intensified scholarly interest in the development of ethnopoltical strategies. In Sweden, ethnopoltics is shaped by the principle of cultural equality within a context of diversity, reflecting a soft model of multicultural integration. While the preservation of the national language and culture remains a priority—through policies promoting Swedish language acquisition and cultural education—migrants are also free to maintain their own traditions. Such a balanced approach fosters intercultural tolerance and facilitates effective intercultural communication, making Sweden's case particularly relevant for further research on multicultural integration and ethnopoltical strategies in Europe.

Keywords: ethnopoltics, interculturality, cultural diversity, cultural integration, intercultural tolerance, intercultural conflicts, polyethnicity.

DOI:

УДК 316.733(045)

А. А. Фабрика

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУЧАСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

Центральноукраїнський державний університет ім. В. Винниченка
e-mail: fabryka.alla71@gmail.com; ORCID ID: 0000-0002-0882-4798

Анотація. Професійна культура зазнає регулярних змін: природа професії вимагає постійного удосконалення її теоретичної бази та модернізації способів виконання професійних завдань. Разом із тим, зміни, що відбуваються в професійній культурі сьогодні, вирізняються своїм масштабом, глибиною та високою динамікою і викликані, переважно, результатами глобалізації, впливом вестернізації (американізації) на організаційний контекст професійної діяльності та розвитком технологій. Дія цих факторів також визначає й основні тенденції трансформації професійної культури. Виявленню таких тенденцій присвячена дана стаття.

Ключові слова: культура, професія, професійна культура, знання, цінності, глобалізація, розвиток технологій, культурні зміни.

Вступ

Життя переважної більшості людей у найтісніший спосіб пов'язане з професією. Вона дає їм засоби для існування, визначає соціальний статус у суспільстві, окреслює коло спілкування та зумовлює особистісний ріст, впливає на мораль і світогляд. Разом зі статтю, віком та етнічною приналежністю, професія є однією з важливих соціально-демографічних характеристик людини. Від безперервного функціонування професій значною мірою залежить і задоволення основних суспільних потреб. Тому в сучасному суспільстві вони посідають значиме місце. Стрижнем будь-якої професії є професійна культура. Вона визначає ціннісну спрямованість професійної діяльності, пов'язує її з культурою суспільства загалом, органічно поєднує в собі можливість задоволення як потреб суспільства, так і особистісних потреб членів професійних груп, наділяє останніх необхідними знаннями та формує навички для ефективного виконання робочих завдань, забезпечує комунікацію серед фахівців,

передачу накопиченого ними досвіду наступним поколінням тощо. Професійна культура містить у своїй структурі динамічні елементи, що зумовлено самою природою професії. Тісний зв'язок професій з наукою свідчить про їхню високу потребу в регулярному оновленні та розвитку. Однак значні зміни, яких зазнає професійна культура сьогодні, переважно пов'язані з результатами впливу на професійну сферу глобалізації та розвитком технологій. Професійна культура є однією з важливих галузей культури, тому дослідження її перетворень, на нашу думку, становить інтерес для розуміння того, що відбувається з культурою сучасного суспільства загалом.

На основі аналізу наукових праць вітчизняних та зарубіжних авторів, присвячених дослідженню професійної культури, можна виділити два підходи до її розуміння. З одного боку, професійну культуру розглядають як культуру особистості фахівця, котра формується в процесі його професійної соціалізації. З іншого – як базовий елемент самої структури

професії, що лежить в основі діяльності професійної групи і відповідає за її ціннісну спрямованість, методи та засоби роботи, а також зв'язок із культурою суспільства загалом. В нашій статті професійна культура розглядається з позицій другого підходу. Вивчення професійної культури в межах останнього не локалізовано в якій-небудь окремій науковій дисципліні. Проте переважна більшість праць, у яких приділяється увага даному питанню, належать до соціології професій. Разом із тим, дослідження професійної культури в працях представників цієї галузі соціологічної науки, відбувається переважно в контексті вирішення ними дуже різних завдань, пов'язаних, зокрема, з визначенням професії, аналізом основних етапів інституціалізації професії в суспільстві та ін. Так, Е. Грінвуд звертається до професійної культури, досліджуючи загальні атрибути, що виокремлюють професію з-поміж інших, непрофесійних видів діяльності (Greenwood 1957); Дж. Блур та П. Доусон, розглядаючи місце та роль професійної культури в організації (Bloor, Dawson 1994); Дж. Ю. Хонг – в ході вивчення потреби в якісних підходах до культурних інтерфейсів в професійній діяльності медичних працівників (Hong 2001) тощо. Аналіз окремих елементів професійної культури, зокрема, цінностей та знання, проводиться в працях Т. Парсонса і Х. Віленські в контексті вивчення ними самого феномену професії (Parsons 1966; Wilensky 1964; Parsons 1968). Отже, відчувається брак досліджень, особливо вітчизняних авторів, спрямованих на вивчення професійної культури як базового елементу професії, аналізу змін, яких вона зазнає сьогодні та їхнього зв'язку з процесами, що відбуваються в культурі суспільства загалом.

Мета і завдання

У зв'язку з усім, сказаним вище, метою цієї статті є виявлення основних тенденцій трансформації сучасної професійної культури. Досягнення поставленої мети передбачає послідовне виконання наступних завдань: 1) визначити поняття професійної культури та охарактеризувати її основні елементи; 2) встановити основні напрямки тих змін, що їх зазнає сучасна професійна культура в результаті глобалізації і впливу вестернізації (американізації) на організаційний контекст професійної діяльності; 3) з'ясувати основні тенденції трансформацій професійної культури, що викликані впливом розвитку технологій на професійну сферу суспільства.

Методологія дослідження

Методологічною основою дослідження виступають структурно-функціональний та системний підходи. Перший – використовується для дослідження складових частин професійної культури, а також дає можливість відстежити і проаналізувати зміни, яких вона зазнає в кожному зі своїх елементів, виявити основні тенденції таких змін. Другий – дозволяє з'ясувати місце професії в суспільстві та визначити процеси, що виступають основними факторами змін сучасної професійної культури.

Результати

Необхідною умовою як для визначення професійної культури, так і для розуміння усього

того, що з нею пов'язане, є, на нашу думку, відповідь на питання: що таке професія? В літературі із соціальних та гуманітарних наук є різні підходи до визначення професії. В цій статті ми будемо виходити з тієї концепції, яку запропонував Т. Парсонс, з творчою діяльністю якого пов'язаний процес становлення соціології професії. Зокрема, він розглядав професію як головний «механізм», за допомогою якого суспільство здатне задовольняти свої функціональні потреби. Так, із початку, у відповідь на одну з таких потреб, виникає культурна традиція – знання та різноманітні практики, які дозволяють на ціннісних засадах задовольняти певну потребу у той або інший спосіб, та які передаються від покоління до покоління. В подальшому відбувається процес інституціалізації культурної традиції, що й призводить до появи професії (Parsons 1964, 429-432). Сама ж професія являє собою «комплекс професійних» ролей, тобто ролей, у яких виконавці здійснюють певні функції, що цінуються в суспільстві загалом, і цією діяльністю, як правило, «заробляють на життя» на «повній зайнятості» (Parsons 1966, 372). Основними критеріями професійної ролі є те, що вона, по-перше, потребує як технічної підготовки, так і засвоєння існуючої культурної традиції у визначеній сфері діяльності з акцентом на її інтелектуальній складовій; компетентність підготовлених осіб та адекватність навчання повинні мати відповідне формальне підтвердження. По-друге, професійна роль передбачає розвиток навичок використання культурної традиції в тій або іншій формі. І, по-третє, має бути забезпечена наявність інституційних засобів, які гарантують, що компетентність підготовлених осіб застосовуватиметься в соціально відповідальних цілях. (Parsons 1968, 536). Т. Парсонс визначав професії як комплекс ролей, організований навколо науки та інтелектуальних дисциплін, розглядаючи її як компоненту культури, у зв'язку з тим загальним значенням, яке вони мають в сучасних суспільствах. Вчений зазначав, що застосування науки не є соціально-індиферентним процесом, для якого достатнім є просте володіння знанням: «фактичні технічні показники набагато нижчі за теоретичні можливості 100-відсоткової ефективності» (Parsons 1966, 34-35). Для того, щоб наука служила суспільству, задовольняючи його потреби, необхідні відповідні засоби та складна сукупність соціальних умов. Професіям та їхній ефективній роботі відводилась, в даному випадку, одна з провідних ролей.

Підхід Т. Парсонса посідає важливе місце в ряду функціоналістських теорій професії. Ці теорії домінували у 1960-ті роки, але вже з 1970-х рр. розпочинається їхня критика. Сам по собі соціологічний аналіз повинен постійно проблематизувати твердження та аргументацію стосовно того, як функціонує професія, що, як вважалося, не властиве функціоналістським теоріям. Тому, зазнав критики і втратив популярність й парсонівський підхід. Однак Т. Парсонс вважав, що хоча його концепція професії можливо справді

справляє надто ідеалістичне враження, натомість «правильна оцінка позитивного боку справи є невідмінною умовою оцінки іншого боку медалі» (Parsons 1966, 371-372). У своїх працях він також приділяв значну увагу цілій низці проблем, пов'язаних із функціонуванням професій.

Загалом, аналіз наукової літератури з цієї проблематики демонструє відсутність згоди стосовно того, що являє собою професія. Визначення, які пропонуються одними авторами, іншими піддаються критиці як такі, що не вхоплюють головного змісту явища, або розглядаються як деякою мірою правильні, проте неповні, які мають стосунок лише до конкретних обставин. Одні вчені схильні відносити до професії різноманітні види зайнятості, інші – лише ті, які пройшли процес професіоналізації, – інституціоналізації професії, – й набули відповідних, властивих професії атрибутів, таких як: професійна культура, система етичного регулювання, авторитет тощо. В цій статті ми взяли за основу визначення професії, запропоноване Т. Парсонсом, усвідомлюючи, що, з точки зору інших дослідників, воно не вважається повним. В подальшому воно буде зумовлювати наш підхід до розуміння професійної культури, її основних елементів та тих трансформацій, які професійна культура зазнає сьогодні.

Якщо необхідно виділити ознаку, за якою можна чітко відрізнити професію від інших форм занятості, то, на думку Е. Грінвуда, це є професійна культура. Вчений визначив її як унікальну для окремої професії соціальну конфігурацію, що створюється взаємодією ролей, котрі виникають на вимогу формальних та неформальних груп, через які діє професія. До таких груп належать: організації, через які професія надає свої послуги; організації, функції яких полягають у поповненні професії талантами та розширенні її бази знань; організації, що виникають як вираження зростаючої самосвідомості членів професії і проसують так звані групові інтереси та цілі; а також неформальні групи колег, які утворюються в середині та навколо зазначених вище організацій. Професійна ж культура містить у собі цінності, норми та символи професії (Greenwood 1957, 51-52). З точки зору Дж. Ю. Хонга, професійна культура є формою професійного життя, яка складається з сукупності формальних і символічних практик, організованих навколо комплексу спеціалізованих знань, що поділяються групою кваліфікованих фахівців-практиків. Чітко прописані формальні практики, з яких складається професійна культура, це – посадові обов'язки, повсякденне надання послуг, рольова диференціація, статусні ієрархії, канали комунікації тощо. Вчений вважав за важливе підкреслити, що формальні професійні практики містять у собі як необхідність виконання посадових обов'язків та відповідальність, так і те, що насправді відбувається в повсякденному, щохвилинному професійному житті. Також професійна культура охоплює й значення, які надаються формальним практикам, зокрема, позитивні та негативні стереотипи, ієрархічне домінування/підпорядкування та ін. (Hong 2001).

В рамках парсонівського підходу до розуміння професії, шляхом зіставлення з категорією культури, професійну культуру можна визначити як типи цінностей, знання та навички, а також символічно-смыслові системи, які створюють зміст професійної діяльності і є чинниками формування поведінки членів професійних груп. Визначальним елементом професійної культури, її ядром, є цінності – значимі ідеї, що наділяють професійну діяльність смыслом і надають професії легітимного характеру, забезпечуючи її визнання та довіру в суспільстві. Основною, «родовою» цінністю культури професії визнається ідея служіння. На думку Х. Л. Віленські, будь-яке заняття є професією не лише в контексті володіння винятковою технічною компетентністю, але й наскільки воно дотримується ідеалу служіння та тих норм професійної поведінки, що його підтримують. Ідеал служіння – це стрижень, навколо якого обертається моральна вимога статусу заняття як професії (Wilensky 1964, 140-141). З ідеєю служіння пов'язані й етимологічне значення слова «професія» та історичні відомості щодо його початкового застосування. Так, згідно з Етимологічним словником, слово *profession*, яке у 1200 році мало значення «обітниця, даної при вступі до релігійного ордену», походить від давньофранцузького *profession* і безпосередньо від латинського *professionem*, що означає «публічну заяву», іменник дії від основи минулого часу *profiteri* «відкрито заявляти» (*Profession. In Online Etymology Dictionary*). Оксфордський тлумачний словник англійської мови також відсилає нас до початку XIII ст., зокрема у 1225 рік, де, за історичними даними, слово «професія» вживалося у значенні «Заява, обіцянка або обітниця, яку дає особа, що вступає до релігійного ордену; (отже) дія вступу до такого ордену» (*Profession. In Oxford English Dictionary*). Отже, оскільки сама приналежність до релігійного ордену означає служіння (релігійне, згодом і соціальне), то значення слова «професія», на нашу думку, можна тлумачити як заяву до вступу на шлях до служіння і саме служіння. Інші цінності – видові – є специфічними для кожної окремої професії та пов'язані із функціональною потребою, задля задоволення якої така професія виникла (здоров'я людей, освіта, справедливість та ін.).

Значення названих вище цінностей в житті людей пояснює той факт, що представники окремої професії бачать у ній привабливий ідеал, послідовну модель для реалізації прагнення служити суспільству в ефективний, результативний спосіб. Зв'язок між культурою суспільства і його потребами та цінностями професійної культури і визначальною функцією професії, між функцією професії та змістом роботи в ній, між змістом роботи в професії та її структурою, між її структурою та відповідним добром фахівців, що має телеологічний характер і поєднує ці елементи в єдине ціле. Таку внутрішню узгодженість ідеї професії забезпечує функціоналістська концепція, чим пояснюється її привабливість серед професіоналів (Kultgen 1988, 72-73). Це також підтверджує й Е. Бернс. Він відмічає, що професіонали, коли починають теоретизувати

професії та професійну діяльність, особливо свою власну, вдаються, – на відміну від значної частини сучасних вчених, що досліджують професії, – до тієї чи іншої версії функціоналізму. Функціоналізм – це точка зору за замовчуванням, яка домінує у поглядах більшості професіоналів. Водночас, на думку Е. Бернса, й з точки зору здорового глузду більшість людей у повсякденному житті вважали б якісний, фактичний і чесний звіт про функції та функціонування професій як те, що потрібно про них знати. Таке розуміння уможливорює взаємодію з професіоналами або системою, частиною якої ці професіонали є (Burns 2019, 16-18). Тобто, як професіоналами, так і рештою суспільства, професія добре сприймається як соціальна «оболонка» певної культурної традиції і пов'язаними з нею цінностями.

Наступним елементом професійної культури є знання, які являють собою теоретичну базу професії. Як зазначав Е. Грінвуд, підготовка до професії передбачає «необхідність приділити належну увагу систематизованій теорії, що практично відсутня у підготовці непрофесіоналів. Тому пишуться трактати з теорії права, теорії музики, теорії соціальної роботи, теорії театру тощо; але не з'являється жодної книжки з теорії перфоратора, трубомонтажу чи цегляної кладки» (Greenwood 1957, 46). Теоретична база професії – це масив знань, організований у внутрішню узгоджену систему, з якої випливають та якою підтримуються характерні для професії навички. Набуття професійних навичок вимагає попереднього або одночасного оволодіння теорією, що лежить в їх основі. Тобто теорія слугує базою, відповідно до якої професіонал раціоналізує свої дії в конкретних ситуаціях. Кожна така теорія включає в себе абстрактні положення, які в загальних рисах описують класи явищ, котрі становлять сферу інтересів професії (Greenwood 1957, 46). Професійні знання та навички складають зміст компетентності, яка дозволяє якісно виконувати той або інший вид роботи.

Ще одним з основних елементів професійної культури є мова. Вона забезпечує ефективну комунікацію в середині професійної групи, а також формування, фіксацію, збереження та передачу необхідних для здійснення професійної діяльності теоретичних знань та практичного досвіду. До елементів професійної культури відносять також норми. Суворо кажучи, частина професійних норм належить до інституційної структури професії, вони характеризують її соціальний аспект, такі як: зразки поведінки членів професійної групи, яких вони мають дотримуватися під час виконання професійних ролей. Тоді як традиції, церемонії та ритуали можуть бути віднесені до елементів професійної культури. Разом із тим професійна культура має й свої символічно-знакові (професійна література, форма одягу та ін.) і речово-предметні (обладнання, інструменти та ін.) компоненти.

Деякі автори до професійної культури відносять також етику. Інші розглядають її як один з атрибутів професії разом із професійною культурою, авторитетом та ін. Дійсно, етичні

кодекси професій містять опис цінностей і перелік принципів професійної діяльності. Так, наприклад, фундаментальною цінністю для парламентарів є громадська довіра, тоді як принципами – чесність, відповідальність, порядність тощо. Разом із тим професійна етика містить у собі й чітку систему норм та правил щодо поведінки членів професійної групи, а також систему контролю за їхнім дотриманням. Тому, визнаючи існування тісного зв'язку між професійною культурою та професійною етикою на рівні цінностей, останню в якості елементу професійної культури ми не розглядаємо.

Значні зміни, що їх зазнає професійна культура сьогодні, викликані, переважно, наслідками глобалізації та надзвичайно швидким розвитком технологій. Нинішня трансформація системи міжнародних відносин стала результатом переосмислення діючого із середини ХХ ст. століття глобалізаційного сценарію, пов'язаного з уніфікацією глобальної економіки, політики, культури та їхнього вестернізацією (американізацією для західних країн) й, очевидно, спроби такий сценарій змінити. Однак цей процес ще має сильну інерцію і породив багато необернених наслідків. Вже у 1973 році уніфікацію та вестернізацію (американізацію) професійної культури розглядали як тонкий прояв західного імперіалізму. Так, Т. Дж. Джонсон поставив під сумнів спробу деяких дослідників пояснити відсутність національних професійних рис в країнах «третього» світу тим, що сама практика професій є універсальною і обов'язково породжує складну, незалежну від її соціального контексту культуру. На його думку, уніфікована професійна культура була передана з єдиного центрального джерела і прийнята без змін у широкому розмаїтті культур-реципієнтів. Через навчання на Заході еліти «третього» світу залучалися до західної професійної культури та її цінностей, як до важливої умови розвитку їхніх країн, від чого західний політичний клас отримував свої вигоди (Johnson 1973, 284).

Наприкінці ХХ ст. відбулося прискорення глобалізаційних процесів, що сприяло збільшенню кількості міжнародних інститутів та установ, а також деяким змінам у ролях національних акторів. Так, із появою транснаціональних професійних організацій посилювалася ідея про те, що національна держава більше не є єдиним рівнем, на якому слід контролювати доступ до професії або професійні стандарти. Національні регулятори хоча й не позбавлялися своїх повноважень, але вже співіснували з новими формами зростаючої транснаціональної організаційної влади, які неминуче змінювали їхню роль. Зокрема, транснаціональні професійні організації надавали сайти, стандарти, знання та словники професійної практики, а отже, дедалі більше прикріплювали до себе національні «професійні проекти». Отже, транснаціональні режими управління ставали важливими для професій, що, як наслідок, змінювало їхні, узгоджені з національними потребами, функціональні та стратегічні результати

(Faulconbridge, Muzio 2012, 14-26). Водночас такі режими управління не були нейтральними. Як зазначав Е. Бернс, «існуючі протоколи вже давно стали метапрофесійним процесом під егідою імперських та західних держав. Так само, якщо не більше, ніж цифрові технології, це принесе новий день» (Burns 2019, 10).

Інший аспект впливу глобалізації на професійну культуру пов'язаний зі змінами в організаційному контексті професійної діяльності через інтенсивне просування західного, американського зразка організаційної культури, котрій притаманні високий ступінь бюрократизації та орієнтація на прибуток і успіх. Ще наприкінці 60-х рр. минулого століття Х. Л. Віленські, маючи справу зі складною бюрократичною організацією західного капіталістичного суспільства, зазначав, що її організаційний контекст загрожує автономії членів професійної групи: «...організації розробляють свої власні засоби контролю; боси, а не колеги, правлять – або, як мінімум, влада розділена між менеджерами, професійними експертами та непрофесійними радами директорів» (Wilensky 1964, 146). Однак більша загроза з боку бюрократії, на його думку, полягала у її здатності ослабити ідеал служіння, якими б невпинними не були спроби його зберегти. Організації набували «власного життя», яке не завжди повністю описувалося цим ідеалом: «Деякі лікарні працюють відверто на користь своїх власників. І в усіх лікарнях пацієнти відчувають, що багато чого з того, що відбувається, продиктовано немедичними міркуваннями, що багато правил ведення пацієнтів створені для зручності та комфорту персоналу» (Wilensky 1964, 148). Вони організовували свою роботу у такий спосіб, аби захистити дохід, безпеку та благополуччя провідних фахівців та ін. З іншого боку, деякі організації ставали настільки комерціалізованими, – не лише агенції з нерухомості, рекламні фірми та банки, а й школи, лікарні та університети, – що говорити про цінність служіння не мало сенсу. Тоді як у ранньому модерному суспільстві, за словами Е. Бернса, бути професіоналом розумілося як претензія на те, щоб не керуватися прибутком, а бути етично вмотивованим і керуватися принципами. «Професіонал отримував встановлену платню, яка унікала бізнесу як такого. У деяких професіях протягом багатьох десятиліть реклама, що виходила за межі мінімалістичної знакової латунної таблички, була заборонена» (Burns 2019, 93). Американська модель соціальної організації просувалася в світі Сполученими Штатами як високоефективна та новаторська, заснована на прогресивних принципах, ідеях, прийомах, шляхом широкої реалізації різноманітних грантів і стажувань, розрахованих на фахівців різних галузей. Її закріпленню сприяв паралельний процес американізації освіти та науки, з якими професії мають безпосередній зв'язок.

Технологічні зміни, в свою чергу, призвели до глибокої трансформації всієї сфери професій. Передові технології в експериментальних дослідженнях, а також нечуваний до того рівень

удосконалення процесу роботи з даними, створили нові умови для розвитку науки, того компоненту культури, на якому ґрунтується теоретична база професії та її прикладні методи. Прорив у сфері штучного інтелекту, що фіксується у період з 2010 року, поява та розповсюдження різноманітних моделей ШІ й швидкий ріст його можливостей, здатні вплинути на роботу практично в кожній професії. У зв'язку із цим М. Вебб розробив метод прогнозування впливу будь-якої технології на професії. Метод М. Вебба полягає у визначенні того, які робочі завдання тієї або іншої професії може бути автоматизовано конкретною технологією, що досягається шляхом співставлення опису робочих завдань з описом технології згідно її патенту. Застосувавши свій метод до вивчення впливу на професії робототехніки, програмного забезпечення та штучного інтелекту, М. Вебб дійшов висновку, що робототехніка здатна найбільше впливати на низькокваліфіковані професії, а штучний інтелект може здійснювати найбільший вплив на професії з високим рівнем кваліфікації працівників. Водночас автор припустив, що штучний інтелект – це технологія загального призначення, яка, порівняно з робототехнікою та програмним забезпеченням, має більш високий потенціал впливу на різні види професій, а не лише на висококваліфіковані (Webb 2019).

За даними доповіді ВЕФ «Майбутнє робочих місць» за 2025 рік, вже сьогодні 47% робочих завдань виконуються переважно людьми самостійно, 22% – в основному технологіями (машинами та алгоритмами), а 30% – ними обома у поєднанні. Разом із тим, роботодавці очікують, що до 2030 року ці пропорції мають бути розподілені майже рівномірно між трьома зазначеними вище категоріями (Future of Jobs Report 2025, 26). Отже, очікується скорочення частки робочих завдань, які виконуються переважно людьми самостійно. З оптимістичної точки зору, розвиток технологій та активне впровадження їх у професійну діяльність сприяють тому, що виконання всієї рутинної частини роботи беруть на себе машини та алгоритми, а майбутнє, за умов відповідних інвестиційних рішень та політичного вибору, пов'язане з їхньою співпрацею. Так, наприклад, генеративний штучний інтелект може бути використаний для автоматизації таких, що повторюються та трудомістких завдань, створення креативного контенту та консультування в якості «інтелектуального другого пілота», тоді як фахівці можуть спрямувати свої зусилля на більш стратегічні та високоефективні види діяльності (O'Reilly 2024). Проте, на думку Р. Сусскінда та Д. Сусскінда, аналіз технологій припускає, що з часом доля машинної праці в професіях переважатиме: «...багато, здавалося б, нерутинізованих завдань насправді можуть бути рутинізованими, а багато справді нерутинізованих завдань все ж таки можуть виконуватися машинами» (Susskind, Susskind 2015, 291).

Згадані автори не мають впевненості навіть у тому, що перевага у виконанні складних, та таких, які потребують морального рішення, завдань, все одно назавжди збережеться за людьми: «машини можуть виконувати дуже складні завдання і часто перевершують людей, оскільки діють зовсім інакше, ніж люди <...> машини зі зростаючими можливостями поступово братимуть на себе дедалі більше й більше нерутинних завдань і тому передбачення про те, що завжди залишаться завдання, які можуть виконати тільки люди, виявиться необґрунтованим (Susskind, Susskind 2015, 294). Така технологізація професій призводить до трансформації професійної культури й у тому її сегменті, що пов'язаний із професійними навичками. Використання штучного інтелекту та робота з великими даними, аналітичне мислення, творче мислення, технічна грамотність тощо, вважаються дуже важливими і прогнозується, що їх значення зростатиме (Future of Jobs Report 2025, 37). Неможливо заперечувати переваги, що їх надали технології професіям. Водночас викликані ними зміни є настільки інтенсивними та масштабними, що професійна культура часто не встигає швидко перебудуватися аби члени професійної групи в нових умовах діяльності так само добре розуміли, чим і для чого займаються, були вірними тій культурній традиції, що інституціалізована в їхній професії.

Зміни торкнулися також і професійної мови: в ній з'явилося багато американізмів та англіцизмів, одна частина з яких належить до термінології менеджменту і маркетингу, інша – є новими технічними термінами. Змінюються й символічно-знакові та речово-предметні компоненти професійної культури. Наприклад, в архітектурі будівель, у яких здійснюється професійна діяльність, та дизайні інтер'єру робочих приміщень перевага, за можливості, надається хай-тек або навіть футуристичному стилю, та ін.

Обговорення

Далеко не всі підходи до розуміння професії розглядають її як інституціалізовану культурну традицію, нормативно-рольовий комплекс, організований навколо інтелектуальних дисциплін, де головною цінністю є служіння. Це, в свою чергу, зумовлює й інше бачення професійної культури. Так, на думку Е. Бернса, не існує якого-небудь основного ядра, яке дійсно та по суті визначало б, що таке професії. Вони являють собою одну з можливих форм зайнятості в сучасному розподілі праці й свідчать про постійну її адаптацію та наявність регуляторного нагляду. Е. Бернс називає професії просто історично обумовленим, корисним винаходом західного модерного світу, які потім, як інститути та структури, неодноразово винаходили заново: «насправді кожна нова подія, технологія, скандал, криза або державна політика викликають відповідний винахід під час повторного підтвердження, переговорів або адаптації оригінального професійного проекту, принаймні в тому місцевому чи національному його виконанні <...>» (Burns 2019, 65). Професії, як вважає Е. Бернс, є емерджентними у тому, як з'являються

на світ – вигадуються «по ходу справи». Отже, для Е. Бернса професії, «як і багато інших важливих соціальних явищ, не є базовими структурними одиницями, інститутами чи агентами особливого роду, а є співучасниками та співреспондентами інших компонентів, секторів, агентів, інститутів та дискурсів у сучасному суспільстві» (Burns 2019, 65). Водночас, у своєму підході вчений зберігає основну орієнтацію на аналіз корисної і бажаної участі та внеску, який професії роблять у суспільство. Отже, професійна культура зводиться до набору компетентностей, які використовуються різними структурними елементами суспільства, а, за необхідності, об'єднуються для реалізації «оригінального професійного проекту».

Дещо інший погляд на професію має Т. Курц. На його думку, характерна для функціонального підходу монофункціональна професійна структура суспільства (одна професія – одна функція), є явищем історичним, яке, ймовірно, вже добігло свого кінця. Натомість, всі професії функціонують у контексті єдиної системи суспільних функцій, а саме тих, які мають справу з проблемами інклюзії (тут: участь в соціальній комунікації), де першочерговою метою є допомога людям у вирішенні їхніх проблем. Т. Курц обмежує концепцію професій, розглядаючи їх як характерну для нашого часу, особливу форму діяльності в контексті деяких (не всіх) соціальних підсекторів. У цьому сенсі, професії вчений визначає як: «ті професійні групи, що розтлумачують зміст, адмініструють та працюють над практичними проблемами клієнтів у контексті однофункціональних систем, таких як охорона здоров'я, право, релігія та освіта, в ситуаціях взаємодії з клієнтами» (Kurtz 2022, 269-271). Такий підхід, на нашу думку, передбачає більшу складну систему цінностей професійної культури через наявність опосередковуючих ланок зв'язку професійних груп із суспільним цілим.

Вищезазначені підходи до розуміння професії дозволяють не лише інакше тлумачити зміст професійної культури, а й по-іншому оцінювати тенденції змін, що в ній відбуваються. Так, наприклад, якщо в контексті парсонівського підходу базовою цінністю професійної культури є служіння, то сучасною тенденцією буде її заміна на обслуговування (освіта, медицина та ін.). Тоді як із точки зору інших підходів такої проблеми не існує, адже професії із самого початку орієнтовані на надання послуг.

Висновки

Результати глобалізації, вплив вестернізації (американізації) на організаційний контекст професійної діяльності та розвиток технологій визначають основні тенденції трансформації сучасної професійної культури, якими є: поступова втрата національних особливостей та уніфікація за західним стандартом, посилення бюрократизації, комерціалізація, зростаюча технологізація. Багато позитивних очікувань пов'язано з технологізацією професійної культури. Водночас її потенціал викликає настороженість щодо можливих наслідків, багато з яких важко передбачити. Однак

процес технологізації може дещо уповільнюватися, зокрема, відсутністю політичної волі та відповідних ресурсів, необхідністю підготовки значної кількості фахівців до застосування технологій в роботі і таке ін. У свою чергу, посилення бюрократизації та комерціалізація професійної культури можуть сприяти руйнуванню ціннісної основи професії, яка виражена в ідеалі служіння і виступає силою, здатною поставити індивідуальні інтереси людей на службу громаді в сучасному капіталістичному суспільстві. Професійна культура є досить значущою та масштабною частиною домінуючої культури. Тому виявлені сучасні тенденції трансформації професійної культури не лише відображають ті зміни, що їх зазнає культури суспільства загалом, а й дозволяють побачити деякі шляхи та способи реалізації таких змін. Дослідження даного питання залишиться актуальним і в подальшому.

Список літератури

1. Bloor G., Dawson P. Understanding professional culture in organizational context. *Organization Studies*. 1994. 15 (2). P. 275-295. <https://doi.org/10.1177/017084069401500205>
2. Burns E. *Theorising Professions: A Sociological Introduction*. (eBook) 2019. 396 p. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-27935-6>
3. Faulconbridge J. R., Muzio D. Professions in a globalizing world: Towards a transnational sociology of the professions. *International Sociology*. 2012. 27(1). P. 136-152. <https://doi.org/10.1177/0268580911423059>
4. Future of Jobs Report 2025. World Economic Forum Insight report. 2025. URL: https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf (дата звернення: 23.01.2025).
5. Greenwood E. Attributes of a Profession. *Social Work*. 1957. Vol. 2 (3). P. 45-55. <https://doi.org/10.1093/SW/2.3.45>
6. Hong G.-Y. Front-Line Care Providers' Professional Worlds: The Need for Qualitative Approaches to Cultural Interfaces. *Forum: qualitative social research*. 2001. Vol. 2. № 3. <https://doi.org/10.17169/fqs-2.3.903>
7. Johnson T. J. Imperialism and the professions: Notes on the development of professional occupations in Britain's colonies and the new states. P. Halmos (Ed.). *Professionalization and social change*. Keele: Keele University Press. 1973. P. 281–309.
8. Kultgen J. H. *Ethics and professionalism*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press. 1988. 408 p.
9. Kurtz T. The End of the Profession as a Sociological Category? Systems-theoretical Remarks on the Relationship between Profession and Society. *The American Sociologist*. 2022. Vol. 53. P. 265-282. <https://doi.org/10.1007/s12108-021-09483-3>
10. O'Reilly K. How using genAI to fuse creativity and technology could reshape the way we work. Centre for the New Economy and Society. 2024. Jan. 24. URL: <https://www.weforum.org/stories/2024/01/how-genai-can-help-modern-industries-navigate-digital-transformation/> (дата звернення: 25.01.2025).
11. Parsons T. A sociologist looks at the legal profession. // T. Parsons *Essays in Sociological Theory*. New York: Free Press, 1966. P. 370-385.
12. Parsons T. Profession. *International Encyclopedia of the Social Sciences*. 1968. Vol. 12. P. 536-557.
13. Parsons T. The Professions and Social Structure. *Essays in Sociological Theory*. New York: Free Press, 1966. P. 34-49.
14. Parsons T. *The social system*. London: The Free Press of Glencoe Collier-Macmillan Limited, 1964. 575 p.
15. Profession. *Online Etymology Dictionary*. URL: <https://www.etymonline.com/word/profession> (дата звернення: 12.01.2025).
16. Profession. *Oxford English Dictionary*. URL: <https://www.oed.com/search/advanced/HistoricalThesaurus?text>
- TermText0=profession&textTermOpt0=WordPhrase (дата звернення: 12.01.2025).
17. Susskind R., Susskind D. *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*. Oxford: Oxford University Press, 2015. 346 p.; Online edn., Oxford Academic, 2020. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198713395.001.0001>
18. Webb M. The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market. 2019. 61 p. URL: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3482150 (дата звернення: 16.01.2025).
19. Wilensky H. L. The Professionalization of Everyone? *American Journal of Sociology*. 1964. 70(2). P. 137-158. <https://doi.org/10.1086/223790>

References

1. Bloor, Geoffrey, and Patrick Dawson. 1994. "Understanding Professional Culture in Organizational Context." *Organization Studies* 15 (2): 275–295. <https://doi.org/10.1177/017084069401500205>.
2. Burns, Edgar. 2019. *Theorising Professions: A Sociological Introduction*. eBook. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-27935-6>.
3. Faulconbridge, James, and Daniel Muzio. 2012. "Professions in a Globalizing World: Towards a Transnational Sociology of the Professions." *International Sociology* 27 (1): 136–152. <https://doi.org/10.1177/0268580911423059>.
4. World Economic Forum. 2025. *Future of Jobs Report 2025*. Insight Report. https://reports.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_Report_2025.pdf.
5. Greenwood, Ernest. 1957. "Attributes of a Profession." *Social Work* 2 (3): 45–55. <https://doi.org/10.1093/sw/2.3.45>.
6. Hong, Gui-Young. 2001. "Front-Line Care Providers' Professional Worlds: The Need for Qualitative Approaches to Cultural Interfaces." *Forum: Qualitative Social Research* 2 (3). <https://doi.org/10.17169/fqs-2.3.903>.
7. Johnson, T. J. 1973. "Imperialism and the Professions: Notes on the Development of Professional Occupations in Britain's Colonies and the New States." In *Professionalization and Social Change*, edited by Paul Halmos, 281–309. Keele: Keele University Press.
8. Kultgen, John H. 1988. *Ethics and Professionalism*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
9. Kurtz, Thomas. 2022. "The End of the Profession as a Sociological Category? Systems-Theoretical Remarks on the Relationship between Profession and Society." *The American Sociologist* 53: 265–282. <https://doi.org/10.1007/s12108-021-09483-3>.
10. O'Reilly, Kathleen. 2024. "How Using GenAI to Fuse Creativity and Technology Could Reshape the Way We Work." *Centre for the New Economy and Society*, January 24. <https://surl.li/tcljhb>.
11. Parsons, Talcott. 1966a. "A Sociologist Looks at the Legal Profession." In *Essays in Sociological Theory*, 370–385. New York: Free Press.
12. Parsons, Talcott. 1966b. "The Professions and Social Structure." In *Essays in Sociological Theory*, 34–49. New York: Free Press.
13. Parsons, Talcott. 1968. "Profession." In *International Encyclopedia of the Social Sciences*, Vol. 12, 536–557.
14. Parsons, Talcott. 1964. *The Social System*. London: The Free Press of Glencoe, Collier-Macmillan Limited.
15. Online Etymology Dictionary. n.d. "Profession." <https://www.etymonline.com/word/profession>.
16. Oxford English Dictionary. n.d. "Profession." <https://surl.li/uzoequ>.
17. Susskind, Richard, and Daniel Susskind. 2015. *The Future of the Professions: How Technology Will Transform the Work of Human Experts*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780198713395.001.0001>.
18. Webb, Michael. 2019. "The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market." https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3482150.
19. Wilensky, Harold L. 1964. "The Professionalization of Everyone?" *American Journal of Sociology*. 70(2): 137-158. <https://doi.org/10.1086/223790>.

A. Fabryka

MAIN TRENDS IN THE TRANSFORMATION OF MODERN PROFESSIONAL CULTURE

Introduction. Professional culture undergoes regular changes, as the nature of any profession requires constant improvement of its theoretical foundations and the modernization of approaches to performing professional tasks. However, the changes observed today are distinguished by their scale, depth, and rapid pace. They are primarily driven by globalization, the influence of Westernization (particularly Americanization) on the organizational context of professional activity, and the development of new technologies. These factors collectively define the main trends in the transformation of professional culture. **The aim and tasks.** The article aims to identify the main trends in the transformation of modern professional culture. Achieving this goal involves defining of the concept of professional culture and its main elements; assessing changes in professional culture resulting from globalization and the impact of Westernization on the organizational context; and analyzing the effects of technological development on the professional sphere of society. **Research methods.** Structural-functional and systematic approaches are the methodological basis of the research. **Research results.** The study reveals that transnational professional organizations and management regimes emerging from globalization contribute to the unification of professional culture. Changes in the organisational context of professional activity through the intensive promotion of the Western, American model of organisational culture contribute to the bureaucratisation and commercialisation of the culture of the profession. As a result, the impact of technological development is predicted to increase the importance of professional skills such as the use of artificial intelligence and working with big data, analytical thinking, creative thinking, etc. **Discussion.** The definition of professional culture and the assessment of changes taking place in it are related to a specific approach to understanding the profession. In this regard, some of our findings may not coincide with the point of view of other authors. **Conclusions.** Professional culture is losing its national peculiarities and is being unified according to the Western standard. This process is accompanied by greater bureaucratization, commercialization, and technologization.

Keywords: culture, profession, professional culture, knowledge, values, globalization, technological development, cultural change.

DOI:

УДК 316.37:004(045)

Н. А. Ченбай¹
С. В. Герасименко²

ОСОБЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЇ В ОСВІТНІЙ СФЕРІ ЦИФРОВОГО СУСПІЛЬСТВА

Державний університет «Київський авіаційний інститут»
¹e-mail: chenbai@gmail.com; ORCID: 0000-0003-3744-3166
² e-mail: serhii.herasymenko@kai.edu.ua

Анотація. У статті досліджуються особливості комунікації в освітній сфері в умовах цифрової трансформації освітнього процесу. Висвітлено як позитивні, так і негативні наслідки впливу цифрових технологій на розвиток соціальних навичок студентів, зокрема, у процесі онлайн-комунікації. Наголошено на необхідності розвитку цифрової компетентності викладачів та важливості дотримання єдності системи правил, що стане запорукою успішного спілкування всіх учасників освітнього процесу.

Ключові слова: спілкування, комунікація, освітня сфера, інформатизація, цифровізація, цифрове суспільство.

Вступ

Усі історичні епохи вирізняються певним рівнем стабільності умов людського життя. Характерною ознакою суспільства XXI ст. стало впровадження й інтенсивне використання цифрових технологій в усіх його сферах, під впливом яких у житті вже декількох поколінь людей відбулися і нині відбуваються суттєві зміни. Вплив цифровізації на суспільні відносини, якість життя людей неоднозначно оцінюється різними соціально-демографічними групами, але молоді завжди демонструє стабільну зацікавленість у нових технологіях. Це природно, оскільки майже для кожної сучасної молоді людини стало нормою зареєструватися і бути користувачем хоча б однієї із соціальних інтернет-мереж, вести свій блог, постійно знаходитися у режимі он-лайн. Так, поступово соціальна мережа стала особливим світом соціалізації молоді, відтіснивши традиційні соціальні інститути, в яких вона раніше спілкувалася з близькими, друзями, вчителями.

У цифровому суспільстві молоді люди не тільки звели до мінімуму безпосереднє спілкування з людьми старшого віку, а й іноді практично відмовляються від нього в реальному житті, що не може не впливати на їхню здатність проявляти справжні почуття і емоції, перешкоджає набуттю

необхідного досвіду. Така ситуація здатна породити безліч суспільних проблем уже в недалекому майбутньому, тому їхнє вирішення розпочали шляхом реформування всієї системи освіти, поставивши перед нею нові завдання.

Так, в останні десятиліття увага дослідників різних галузей науки зосередилася на проблемі спілкування, яка набула філософського значення і, відповідно, вимагає пояснення її сутності та окреслення можливих шляхів розв'язання.

Метою дослідження є виявлення особливостей спілкування і комунікації в освітній сфері в умовах цифровізації.

Методологія дослідження. Для досягнення мети провідними методологічними засобами дослідження особливостей комунікації в освітній сфері цифрового суспільства є системний та соціокультурний підходи; принцип історизму, методи логічного аналізу й синтезу.

Результати

Виживання людини і якість її життя завжди визначалися правилами цивілізації. Історія людства демонструє наявність прямого зв'язку між рівнем розвитку цивілізації і тривалістю освітнього процесу. Так, наприкінці минулого століття набуває