РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ
РОССИЙСКОЕ ОБЩЕСТВО СОЦИОЛОГОВ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ГРУППЫ: ДИНАМИКА И ТРАНСФОРМАЦИЯ

Москва
2009

РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ СОЦИОЛОГИИ
РОССИЙСКОЕ ОБЩЕСТВО СОЦИОЛОГОВ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ГРУППЫ: ДИНАМИКА И ТРАНСФОРМАЦИЯ

Под редакцией В.А. Мансурова

Москва
Изд-во Института социологии РАН
2009

УДК 316.4
ББК 60.54
П84

Публикуется по решению ученого совета Института социологии РАН

Рецензенты:
д-р социол. наук Д.Л. Константиновский, д-р социол. наук Г.И. Осадчая

Профессиональные группы: динамика и трансформация / Под ред. В.А. Мансурова. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 2009. – 419 с.
П84
ISBN 978-5-89697-177-1

Радикальные преобразования в российском обществе вызвали резкие изменения социальных институтов и, как следствие, профессиональных групп. В статьях сборника отражен социально-профессиональный статус таких массовых профессиональных групп, как учителя, врачи, работники культуры и науки, рассматриваются особенности их социальной адаптации и отношения к новым условиям жизни.

Сборник предназначен для широкого круга специалистов, интересующихся данной проблематикой, а также для преподавателей и студентов, специализирующихся в области социологии.

УДК 316.4
ББК 60.54

ISBN 978-5-89697-177-1

© Институт социологии РАН, 2009
© Российское общество социологов, 2009

Содержание

Введение …….. 6

В.А. Мансуров, О.В. Юрченко
Социология профессий: становление дисциплины и перспективы ее развития ……..…… 16

Р.Н. Абрамов
Социологические интерпретации профессий Р. Дингуэлла: к пониманию англо-саксонской традиции исследования занятий ……..…. 37

П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова
Российские и европейские подходы к исследованию профессий – сближение перспектив ……..…… 59

В.А. Аникин
Социально-профессиональная структура России: методология и тенденции ……. 94

В.В. Тепикин
Западные исследования интеллектуального слоя ……..... 114

А.А. Московская
Способствует ли российский бизнес развитию профессионализма? ……...…. 135

К.В. Фофанова , Н.Н. Михайлова
Гендерная композиция «игрового поля» преподавателей высшей школы …….. 165

Е.М. Колесникова
Педагог и образование в СМИ: наброски к портретам …….. 191

Л.Г. Набиуллин
Социально-профессиональная система формирования ценностей у учащихся и студентов как средство их самоопределения и становления в качестве современных профессионалов …….. 208

А.С. Мищенко
Социально-профессиональная идентификация личности: формирование профессиональных ценностей молодых специалистов ……..…. 226

Э.С. Клюкина, Д.А. Федотов
«Научный сотрудник»: к вопросу о профессиональном выборе молодёжи …… 246

И.А. Сосунова, О.Н. Мамонова
Социально-профессиональная группа экологов: становление и развитие в оценках экспертов …….. 271

У.В. Трохирова
Региональные особенности профессионализации социальной работы (на примере изучения Иркутской области) ……...…… 296

О.А. Волкова , Т.П. Дурасанова
Инновационный человеческий капитал в развитии малого города (на примере инженеров) …….. 314

Л.Е. Востряков, Е.П.Чириков
Руководители сферы культуры России как профессиональная управленческая группа: опыт социологического анализа ……...…….. 325

А.И. Скиба
Социальная эффективность сложных и интегрированных профессий …… 345

О.П. Шамонина
Индивидуальная травма в становлении и жизни профессионала: имеет место быть… ……. 359

Е.П. Сало
Социально-профессиональный статус профессиональной группы: ресурсный подход ……. 385

ВВЕДЕНИЕ

Данный сборник является логическим продолжением вышедшего в 2007 году сборника «Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе». За прошедшее время исследователи профессий и профессиональных групп провели ряд исследований, представили свои работы в программе III Всероссийского конгресса, IX Европейской социологической конференции в Лиссабоне и Всероссийской социологической конференции «Образование и общество» (октябрь 2009 года, Москва).

В настоящий сборник вошли статьи как уже ранее публиковавшихся у нас авторов, так и исследователей, впервые участвовавших в наших мероприятиях. Представим кратко содержание сборника и его авторов.

Статья В.А. Мансурова и О.В. Юрченко «Социология профессий: становление дисциплины и перспективы ее развития» посвящена классификации основных теоретико-методологических направлений социологии профессий. Переход в России к рынку и увеличение возможностей для восходящей мобильности профессиональных групп обусловили интерес к поиску адекватных теоретических схем анализа. Акцент в статье сделан на работах западных социологов, которые могут дополнить и обогатить отечественные исследования профессионалов. Профессиональные группы рассмотрены как социальные институты, обеспечивающие нормативный социальный порядок, и как корпоративные акторы, способные монополизировать рыночные преимущества в собственную пользу. Показано, что концептуальный аппарат западной социологии профессий может быть адаптирован для изучения феномена профессионализации в России.

В статье Р.Н. Абрамова «*Социологические интерпретации профессий Р. Дингуэлла: к пониманию англо-саксонской традиции исследования занятий»* внимание сфокусировано на работах влиятельного британского социолога профессий, уже более тридцати лет занимающегося данной тематикой. Первые статьи Р. Дингуэлла были опубликованы в середине семидесятых годов, и они до сих пор остаются востребованными специалистами в области социологии профессий и социологии медицины: автор обладает высоким индексом цитируемости в разных странах. Обращение к работам данного автора не случайно: именно британская социология заложила основу научных исследований профессиональных групп. Несмотря на плодотворный обмен между британской и американской социологией профессий, британские социологи сохраняют оригинальность как в выборе исследуемых тем, так и в стиле описания изучаемых социальных объектов.

В статье П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой представлен антропологический подход к изучению профессии, который в противоположность классической социологической перспективе, позволяет приблизиться к повседневной жизни любых родов занятий, к пониманию жизненных миров и способов действий тех людей, которые конструируют реальность той или иной профессии. Авторы делают акцент на том, что профессиональные группы необходимо изучать, принимая во внимание изменчивую и многообразную социальную реальность, а не подстраивать объект исследования под идеальные теоретические схемы. Они отказываются от использования классического англосаксонского определения «профессии» как высокостатусной группы, обладающей высоким доходом и возможностью саморегулирования. За основу определения «профессии» П.В. Романов и Е.Р. Ярская-Смирнова берут деятельность, приносящую доход и требующую особых знаний, навыков и

правил поведения. В статье сделан хронологический обзор работ антропологов профессий за рубежом и в России.

Как справедливо утверждается многими отечественными авторами, одним из упущений западной социологии профессий является зауженный взгляд на профессиональные группы, которые часто исследуются изолированно, тогда как широкая система интеракций, в которые вступают профессионалы, остается за рамками исследований. В нашем сборнике «широкий» взгляд на социально-профессиональную структуру российского общества представлен в статье В.А. Анкина *«Социально-профессиональная структура России: методология и тенденции».* Автор показывает на примере крупномасштабных исследований ФСГС (Федеральной службы государственной статистик) и RLMS (Russian Longitudinal Monitoring Survey), что стоит за общей динамикой социально-профессиональной структуры России, а также проводит глубокий анализ основных социально-профессиональных групп, образующих ядро информационного общества. В статье сделаны выводы о том, что в последнее время социально-профессиональная структура российского общества в целом стабилизировалась. Кроме того, исследования показывают, что сегодня в России наблюдается уверенная положительная динамика численности управленцев в обществе, а также наметилось увеличение роли человеческого капитала в этой группе. Помимо прочего в российском обществе происходит стабилизация занятости промышленных рабочих. Все это, по мнению автора, говорит об имеющихся шансах нашей страны войти в число экономически развитых обществ.

В статье А.А. Московской *«Способствует ли российский бизнес развитию профессионализма?»* дан краткий обзор русского и англоязычного значений слов «профессия» и «профессионализм», а также приведены данные исследований о спросе российского бизнеса на современное профессиональное образование, отвечающее запросам развитой экономики.

Автор в статье использует «инструментальное» толкование профессионализма, под которым понимает высокое качество знаний и умений работников высококвалифицированного труда, который основан на длительном специализированном обучении преимущественно в высших учебных заведениях. Данное определение сохраняет родство с пониманием «профессионализм» и «профессионал», которые существуют в обыденной речи. А.А. Московская анализирует ситуацию в новой России и утверждает, что российский бизнес, понимаемый как система целеполагания и постановки практических задач, вынужденно принимает на себя функции по поддержанию и развитию профессионализма. Автор приходит к выводу о том, что российский бизнес еще не научился видеть в профессиональном образовании новые возможности для собственного развития.

В.В. Тепикин в статье *«Западные исследования интеллектуального слоя»* обращается к теме изучения интеллектуалов. Автор фокусирует внимание на том, что в основном исследование интеллигенции в России осуществлялось на основе работ отечественных авторов. По его мнению, игнорирование исследований западных социальных исследователей по данной тематике ограничивает возможности данного направления. Недостаток внимания к западным наработкам во многом обусловлен самим предметом исследования. Интеллигенция, как социальный слой, часто рассматривается исключительно в качестве русского/российского феномена. Автор статьи обращается к работам западноевропейских и американских ученых, показывая, что они могут быть использованы для проведения сопоставительного анализа интеллигенции и интеллектуалов. Статья носит научно-публицистический характер и интересна тем, что помимо научных работ, автор обращается к научно-популярным документам, таким, например, как воспоминания об одном из выдающихся политиков США Ф. Рузвельте, который для своего восхождения в президенты и затем

осуществления так называемого «нового курса» активно применял помощь интеллектуалов-советников.

В статье К.В. Фофановой и Н.Н. Михайловой *«Гендерная композиция «игрового поля» преподавателей высшей школы»* представлены результаты исследования 2007-2008 гг., проведенного в вузах г.Ульяновска и г.Димитровграда. В предпринятом исследовании социологов интересовало взаимодействие конструктов «профессионализм» и «гендер» на уровне ценностных ориентаций, профессиональных стратегий, а также повседневной практики преподавателей высшей школы. При изучении профессиональной группы преподавателей авторы использовали количественно-качественную стратегию. Исследование показало, что в профессиональной среде преподавателей вузов многие гендерные стереотипы в отношении семьи, карьерных притязаний, а также профессиональных стратегий разрушены. Произошедший гендерный «сбой» формирует противоречие в «игровом поле» высшей школы, выраженное в абсолютной «возможности» и практической «невозможности» для полной самореализации как женщин, так и мужчин-преподавателей.

Педагогическую тематику в данном сборнике продолжает работа Е.М. Колесниковой *«Педагог и образование в СМИ: наброски к портрету».* Автор статьи обращает внимание на образ профессионального сообщества учителей средней школы в СМИ, как на важный текстовый и символический фон, который задает государственный и социальный концепт учительства. Е.М. Колесникова делает обзор результатов британского исследования «*Статус учителей и учительской профессии в Англии: взгляд изнутри и извне*» и приводит результаты собственного небольшого пилотного обзора раздела «Образование» электронной версии газеты «Известия». Автор проводит интересную параллель между ситуацией в России и в Англии, утверждая, что российские учителя, как и британские учителя и директора школа, пока не заняли достаточно уверенной и грамотной лоббирующей позиции в

национальных СМИ. Представители власти принципиально опережают все другие референтные группы в вопросе влияния на образ учителей, так как именно они выступают инициаторами дискуссий в СМИ, диктуют темы, аргументы и позиции.

Наши коллеги из г.Санкт-Петербург Набиуллин Л.Г. и Мищенко А.С. представили в сборник две статьи, затрагивающие вопрос профессиональной ориентации и ценностей молодежи. Статья Набиуллина Л.Г. *«Социально-профессиональная система формирования ценностей у учащихся и студентов как средство их самоопределения и становления в качестве современных профессионалов»* привлекает внимание к вопросу проблем профессионального самоопределения и становления молодежи. В статье утверждается, что на сегодняшний день педагоги профессиональных училищ, лицеев и даже вузов не владеют на достаточном высоком уровне методикой профессионального ориентирования и профессионального отбора учащихся. В статье Мищенко А.С. *«Социально-профессиональная идентификация личности: формирование профессиональных ценностей молодых специалистов»* в качестве одного из эффективных методов преподавания и формирования механизмов для оптимальной социально-профессиональной идентификации молодых специалистов предлагается привлекать результаты социальных, психологических и культурологических исследований. Автор утверждает, что формирование личности профессионала и его ценностей должно идти не только за счет освоения знаний, но и за счет использования фактов реальных социологических, психологических и культурологических исследований, должно опираться на потенциал классической литературы, истории, эстетики, учитывать сложные реалии повседневной жизни молодых специалистов.

Молодежную социально-профессиональную тематику продолжает статья Э.С. Клюкиной и Д.А. Федотова *«Научный сотрудник»: к вопросу о профессиональном выборе молодёжи».* Основной фокус исследовательского

внимания сосредоточен на молодом учёном. Интерес представляют истории жизни молодых сотрудников Кольского Научного Центра РАН с позиции изучения траекторий выбора профессии ученого, мотивации научного труда, вопросов формирования личности ученого. Интересным выводом исследования можно считать тот факт, что большинство респондентов – молодых ученых – своё положение в профессиональном поле воспринимают как стабильное, зависящее в большей степени от их собственных усилий, а не от складывающихся обстоятельств. Основные мотивирующие факторы – «психологический доход» (интерес, моральная компенсация возникающих трудностей, радость общения с людьми, внутренний рост) и ориентация на повышение статуса и рост материального благополучия.

В сборнике также собраны статьи, в которых проводится анализ социального статуса относительно новых для нашей страны профессий, таких, как эколог и социальный работник, и традиционных для нашей страны профессий: инженера и руководителя сферы культуры. Так, в статье Сосуновой И.А. и Мамоновой О.Н. *«Социально-профессиональная группа экологов: становление и развитие в оценках экспертов»* освещаются проблемы становления в России новой профессиональной группы – экологов. Теоретические положения авторов подтверждаются данными эмпирического исследования 2007 г., в ходе которого было опрошено по 119 экспертов из числа специалистов-практиков в области природоохранной деятельности в России и Молдове. Основные выводы авторов статьи относительно становления новой профессиональной группы состоят в следующем: институциализация профессии эколога проходит в обстановке общественной трансформации при влиянии глобализационных процессов, при незавершенности формирования новой социальной структуры и латентности социальных интересов экологов. При этом современная практика явно свидетельствует, что недостаток профессиональных экологов приводит к

социальным, экономическим, политическим и иным издержкам неизмеримо превосходящим затраты на их подготовку.

Относительно новой для российского рынка можно также считать и профессию социального работника. В статье Трохировой У.В. *«Региональные особенности профессионализации социальной работы (на примере изучения Иркутской области)»* представлены результаты эмпирического исследования, которое охватило представителей Министерства социального развития, опеки и попечительства Иркутской области, а также руководителей и специалистов различных учреждений социальной защиты в области. Результаты опроса показали, что в целом в Иркутской области сформировались институциональные основы профессионализации социальной работы, и этот новый вид профессиональной деятельности на сегодняшний момент в той или иной степени обладает основными признаками профессии.

Наши коллеги из г.Балашов Саратовской области О.А. Волкова и Т.П. Дурасанова в статье *«Инновационный человеческий капитал в развитии малого города (на примере инженеров)»* обращаются к традиционной для нашей страны профессиональной группе инженеров. Группа инженеров рассматривается с точки зрения восприятия инноваций, а также с точки зрения накопленного инновационного человеческого капитала, подготовки кадров для инновационной деятельности. Авторы приходят к выводу о том, что существует двухполюсная проблема. С одной стороны, российской науке нужны специалисты и менеджеры по коммерциализации разработок и выводу их на рынок. С другой, – отечественной промышленности требуются специалисты по инновационному менеджменту, интеллектуальной собственности, международному праву. При этом существующий разрыв между наукой и промышленностью не является предметом внимания какой-либо государственной или негосударственной структуры малого российского

города. В подобных условиях перспективные российские разработки обречены на использование за рубежом, но не в регионах России.

Объектом исследования санкт-петербургских социологов Вострякова Л.Е. и Чириковой Е.П. стали руководители сферы культуры. В статье *«Руководители сферы культуры России как профессиональная управленческая группа: опыт социологического анализа»* рассмотрена проблема профессионализма руководителей сферы культуры. Анализ управленческих компетенций в статье основывается на анкетном обследовании 650 руководителей культуры Северо-Запада России, а также экспертном опросе специалистов одного из региональных органов культуры СЗФО. Полученные данные сравнивались с результатами аналогичного исследования в Ирландии. Результаты исследований Вострякова Л.Е. и Чириковой Е.П. не дают оснований для вывода о существенном отставании российских администраторов от европейских коллег в овладении современными управленческими компетенциями. В то же время нельзя не признать, что российские управленцы не придают пока должного значения презентационным навыкам и необходимости «борьбы за ресурсы».

А.И. Скиба в статье *«Социальная эффективность сложных и интегрированных профессий»* обращается к вопросу о положении интегрированных профессий на рынке труда в ситуации кризиса. Опираясь на результаты эмпирического исследования, автор утверждает, что обучаемые интегрированным профессиям молодые люди, смогут наиболее эффективно войти в рыночную экономику, быть востребованными на рынке труда и добиться успехов и благополучия в жизни. Кроме того, исследование показало, что интегрированность профессии выступает в качестве фактора-катализатора для таких необходимых в рыночной экономике качеств, как «конкурентоспособность», «упорство», «пробивные способности», «личная культура» и «эрудиция», «дисциплинированность».

С нащей точки зрения достаточно интересна социально-психологическая статья Шамониной О.П. *«Индивидуальная травма в становлении и жизни профессионала: имеет место быть…».* Идея проекта, нашедшего отражение в статье, состояла в том, чтобы узнать может ли индивидуальная травма, наряду с другими не менее важными социальными и психологическими аспектами, выступать одним из факторов становления и развития профессионала, оказывает ли она какое-либо влияние на уровень профессионализма в целом. Работа аспиранта заслуживает внимания как новаторская: оригинален не только предмет исследования, но и предложенные автором методы изучения.

Завершает сборник статья Сало Е.П. «Социально-профессиональный статус профессиональной группы: ресурсный подход». Она носит комплексный характер, так как с одной стороны представляет результаты эмпирического исследования специфической профессиональной группы, а точнее было бы сказать подгруппы, врачей и лекарей использующих при лечении традиционные, народные средства. С другой стороны автор представляет и концептуальную схему анализа социально-профессионального статуса любой профессиональной гоуппы.

В.А. Мансуров, О.В. Юрченко

СОЦИОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ: СТАНОВЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ РАЗВИТИЯ[1]

Современное российское общество отличает гибкая и динамичная социально-профессиональная структура. За последние десятилетия разрушилась тесная взаимосвязь между политическим, экономическим и культурным стратификационными измерениями. Привнесение логики рынка в российскую реальность привело к рассогласованию социального статуса многих профессиональных групп, но в то же время открыло для них новые возможности для осуществления групповой социальной мобильности, переопределения собственного статуса в государственном секторе и конструирования новых позиций на рынке труда. В связи с этим актуальным становится вопрос об адекватных методологических схемах, которые позволят точно описать особенности социального статуса различных профессиональных групп, а также технологии увеличения имеющихся в их распоряжении ресурсов и способы их преобразования в реальные рыночные возможности.

Советские социологи в исследованиях профессиональных групп в основном опирались на три теоретических подхода: (1) *стратификационный*, в рамках которого профессиональная структура рассматривалась как средство для изучения иерархии престижа или социального расслоения общества [1]; (2) *функционалистский*, где профессионалы подвергались анализу с точки зрения соответствия их деятельности и социальных установок интересам государства и задачам осуществления определенных социально-значимых функций [2]; (3) *социально-психологический*, где на первый план выдвигались «внутренние» характеристики профессиональной

[1] Статья впервые была опубликована в журнале Социологические исследования. № 8. 2009

группы, такие как сложность труда, его творческий характер и призвание. Особое внимание уделялось профессионалам как отдельным индивидам, их мотивации и отношению к труду, ответственности, дисциплинированности и инициативности [3].

Несмотря на разнообразие подходов, такие важные измерения социального статуса, как властные и экономические ресурсы профессиональных групп, по причинам политического характера, выпадали из социологического анализа. Другим серьезным научным пробелом было отсутствие возможности изучать способы и стратегии коллективной восходящей мобильности. В постперестроечной России социологи компенсировали недостаток исследований, направленных на изучение экономического статуса профессионалов [4; 5]. В то же время, по-прежнему малоизученными остаются объем властных полномочий профессионалов, специфика их взаимоотношений с государством и потребителями их услуг, а также стратегии профессионализации, под которыми мы пониманием групповую восходящую мобильность[2]. В наших исследованиях мы рассматриваем профессионалов с точки зрения их групповых интересов как социальную общность, которая может закрывать доступ посторонним, не членам профессии, к определенным рыночным преимуществам и социальным благам [7].

В этой статье представлены основные теоретические подходы западной социологии профессий, проведена хронологическая ревизия концепций «профессия», «профессионализация» и «депрофессионализация», а также показано, что теоретические подходы этого научного направления могут быть адаптированы к российским реалиям и использованы для проведения

[2]Для того чтобы не возникало терминологической путаницы, необходимо обратить внимание на то, что в отечественной социологии под профессионализацией чаще всего понимается процесс профессионального роста индивида: обучение профессии или профессиональная самореализация как одна из форм жизненной самореализации [6].

межкультурных сравнительных исследований. В западных работах большее внимание уделялось исследованию элитных профессий интеллектуального труда, рассматривавшихся как корпоративные акторы, которым удалось достигнуть статуса «свободных» профессий и сохранить относительно высокую власть и независимость даже под давлением государственной бюрократии и организованного капитала. Это научное направление зародилось в работах основателя структурного функционализма Э. Дюркгейма в 1893 г. в его работе «О разделении общественного труда» профессиональные группы были выделены в качестве важнейших институтов, которые обеспечивают органическую солидарность в обществе, создают и поддерживают положительные социальные образцы поведения, а также выступают как посредники между отдельными индивидами и государством [8]. Именно разделение труда и профессии воссоздают моральное единство общества, в котором традиционные верования утратили былую силу и привлекательность.

Функционалистский взгляд на профессию

На этапе становления западной социологии профессий многие исследователи стремились к детальному теоретическому разграничению между высокостатусными социально значимыми профессиями («professions») и прочими родами занятий («occupations»). Изначально научное разделение на «профессии» и «не-профессии» зеркально отражало особенности исторических реалий англо-саксонского мира, где термин «профессия» указывал на престижность работы и ее ориентированность на интеллектуальное служение обществу [9]. В соответствии с устоявшейся языковой традицией, в категорию традиционных «профессий» попадали врачи, юристы, церковные служители и преподаватели вузов[3] [10]. Кроме

[3] Далее по тексту под традиционными профессиями («professions») мы понимаем именно эти профессиональные группы

почетного престижного титула, эти профессиональные группы отличались от других родов занятий незначительным вмешательством в их самоуправление со стороны государства, а также высоким доходом и престижем.

Во всех современных индустриальных странах государство и социально значимые профессии развивались взаимосвязано и оказывали непосредственное влияние на становление друг друга [11, 12]. Исторически сложилось так, что традиционные профессии в Англии и Северной Америке получили право на саморегулирование раньше, чем где бы то ни было в мире. Например, в Великобритании традиционные профессии врача и юриста получили право на автономию под монаршим патронажем. Королевский колледж врачей был сформирован в XVII веке, позже они получили право на создание профессиональных ассоциаций с широким спектром полномочий, включая контроль над обучением специалистов и лицензированием собственной деятельности. Таким образом, границы вмешательства в дела профессионалов со стороны либерального государства оказались четко очерченными [13]. Хотя сегодня и в Англии и в Северной Америке взаимоотношения между государством и профессионалами складываются несколько иначе, основной вектор их развития – в сторону уменьшения власти профессионалов и усиления контроля со стороны государства и потребителей услуг [14, 15]. Тем не менее, степень независимости англо-саксонских традиционных профессионалов по-прежнему выше, чем их коллег в континентальной Европе и России [16].

Первые англо-американские социологи профессий в качестве объекта исследования выбирали традиционные профессии и пытались ответить на вопрос, какими уникальными характеристиками, помимо университетского образования, они обладали. Почему именно этим социальным группам удалось приобрести и сохранить высокий статус в обществе. Исследователи сосредоточились на поиске «сущностной выжимки» феномена традиционных профессий, посредством поиска их отличительных черт [10]. В этих работах

зародился атрибутивный подход в социологии профессий, или «теория черт». Авторы этого направления использовали полученный набор профессиональных критериев для создания «идеального типа» профессии в понимании М. Вебера [17]. По большей части подобные «перечни» характеристик были теоретически не взаимосвязаны. Кроме того, в процессе поиска отличительных черт и попытке связать их между собой, социологи неизбежно «овеществляли» идеальный тип и трактовали абстрактную концепцию так, как будто это был реально существующий феномен [18]. Фактически ставился знак равенства между традиционными профессиями и «идеальным типом».

Поиск идеальной модели профессии осуществлялся в контексте парадигмы структурного функционализма. Хотя не все авторы «теории черт» формально относили себя к этому направлению, тем не менее, оно настолько доминировало в конце 1950-х годов, что часто под самой дисциплиной «социология» понимался функционализм [19]. Традиционные профессии рассматривались как наиболее стабильные, эффективные и, в основном, аполитичные структуры современного общества. Ключевая фигура в социологии профессий, Т. Парсонс писал в статье для «Энциклопедии социальных наук»: «Профессиональная группа («profession») становится единственным наиболее значимым компонентом в структуре современных обществ. Сначала она вытеснила «государство» в ранее употреблявшемся значении этого термина, а недавно – «капиталистическую» организацию экономики. Именно повсеместное появление профессиональных групп, а не особого статуса капиталистического или социалистического способа организации труда является значимым структурным развитием общества двадцатого века» [20]. Т. Парсонс утверждал, что только сбалансированность интересов капиталистической экономики и традиционных профессий могут гарантировать устойчивый нормативный социальный порядок.

Классическим примером наиболее полного определения «идеального типа» профессии в период структурного функционализма можно считать список из двадцати трех характеристик Дж. Миллерсона, составленный им на основе анализа работ двадцати социологов, занимавшихся этой проблематикой [21]. Несмотря на впечатляющий перечень, автору не удалось разделить профессиональные черты на неотъемлемые, структурные атрибуты статуса и на случайные, присущие отдельным индивидам или объясняющиеся преходящими историческими фактами [18, 22]. На основе анализа работ авторов, черпающих вдохновение в функционализме, мы выделяем три основных интегративных характеристики, которые формируют «идеальный тип» профессии [21, 23-26]*:*

- *Профессиональные специальные знания и опыт*.

  Практическая деятельность профессионалов основана на абстрактном, теоретическом знании, которое приобретается в результате длительного обучения и подтверждается документально. В результате профессиональное мнение остается неясным обывателю, но обладает для него авторитетом [27].

- *Профессиональная этика.*

  Деятельность профессионалов должна быть направлена на социально значимые цели, акцент делается на служении обществу. Альтруизм может быть не свойственен индивидуальному профессионалу, но для группы является необходимым внутренне присущим качеством [28]. Разработанный этический код закрепляет доверие обывателей к профессиональной группе.

- *Профессиональная автономия* в принятии решений, которые имеют непосредственное отношение к практике, содержанию образования, входу в профессию и исключению из нее. Функционалисты рассматривали эту характеристику как «иммунитет», производный от профессиональных знаний и этики. Позднее социологи стали

справедливо утверждать, что профессиональная автономия должна быть оправдана посредством внутреннего саморегулирования профессии (контроль коллег и профессиональной ассоциации) и внешнего - со стороны потребителей услуг и государства [29].

Авторы более поздних работ социологии профессий не отвергали того факта, что вышеперечисленные черты формируют идеальный тип профессии, однако в большей мере они были заинтересованы в изучении стратегий, используемых профессионалами для достижения высокой социальной позиции [30]. Функционалисты не придавали значения активности социальных субъектов, а полагали, что существует структурный «естественноисторический процесс профессионализации», под его действие попадают практически все «белые воротнички», которые все в большей мере приобретают определенные «профессиональные черты» по образу и подобию традиционных профессий [31]. Процесс профессионализации рассматривался как реакция со стороны профессиональных групп на потребности общества.

Все роды занятий, обделенные статусом профессии, рассматривались с точки зрения их потенциала профессионализироваться, то есть приблизиться к идеальному типу профессии [32]. В результате в социологической литературе появилась идея «профессионального континуума», на котором размещались все роды занятий, начиная от простых групп физического труда, которым было свойственно наименьшее число профессиональных черт, заканчивая «зрелыми» традиционными высокоинтеллектуальными профессиями или «идеальным» типом профессии [25]. В социологический лексикон вошли концепции: «практически-профессия», «полу-профессия», «недо-профессия», «не-профессия» (работники физического труда) и другие [33]. Помимо зрелых профессий, чаще всего выделялись: (1) «новые» профессии: инженеры, химики, бухгалтеры, а также представители естественных и социальных наук; (2) полу-профессии, или «помощники профессионалов» – медсестры, фармацевты, социальные работники; (3)

формирующиеся профессии: менеджеры и управленцы частными предприятиями и компаниями [32].

В 1970-е годы теоретические подходы социологии профессий начинают меняться. Наибольшим сомнениям подвергается идея альтруизма профессионалов. Примеры коррупции, несоответствия профессиональной деятельности полученному сертификату все чаще становятся предметом внимания со стороны широкой общественности. В свою очередь меняется научный социологический климат: происходит смещение акцента с функционалистской на конфликтологическую модель объяснения социальной реальности, и на авансцену выходят неовеберианцы и неомарксисты. Социологи функционалисты начинают рассматриваться как «жертвы обмана», которые приняли идеологию профессиональных групп за «чистую монету», не проверяя, насколько провозглашаемый идеал ориентации на бескорыстное служение соответствует действительности [34]. Исследователи задались вопросом о том, почему традиционным профессиям удалось достичь своего нынешнего высокого социального положения в западном обществе, и вопросом, действительно ли отличающие их характеристики являются неотъемлемыми и неизменными.

Конфликтологический взгляд на профессии

Неомарксисты: профессия в классовой системе. Неомарксисты утверждали, что все профессиональные группы являются участниками процесса государственного строительства и поляризации классов. Спорным оставался только вопрос, к какому классу – буржуазии или пролетариату – стоит относить традиционные профессии. Исследователи, которые причисляли профессионалов к классу пролетариата, были убеждены что традиционные профессии, равно как и новые профессии, находятся в состоянии «пролетарианизации» или «депрофессионализации» [35-37].

Утверждалось, что «белые воротнички» испытывают все возрастающее экономическое, техническое и организационное отчуждение от результатов своего труда. При этом «депрофессионализация» определялась как процесс потери со стороны профессий интеллектуального труда возможности осуществлять контроль над местом расположения, содержанием и значением собственного труда, а также подчинением труда требованиям капиталистических производственных отношений.

Неомарксисты закономерно обратили внимание на вопрос о рестратификации общества, а также об изменениях в объеме властных полномочий традиционных профессиональных групп. Так, Мак-Кинли и Арчес выделили семь основных прерогатив, которые профессионалы утратили в капиталистическом обществе. В целом, речь идет о потере контроля над: (1) критериями «входа» в профессию, принятием решений, каким должно быть количество студентов; (2) процессом обучения; (3) условиями и содержанием труда; (4) объектами труда, под которыми понимаются клиенты; (5) орудиями труда (например, у врачей это могут быть медикаменты и медицинское оборудование); (6) средствами труда, недвижимостью и (7) уровнем вознаграждения [38]. Эта концепция также прослеживается в ранних работах известного социолога профессий М. Ларсон. Она пишет о том, что врачи испытывают все возрастающее экономическое, организационное и техническое отчуждение от результатов своего труда [39].

Важно отметить, что многие неомарксисты полагали, что традиционные профессиональные группы не только не теряют контроль над средствами производства, но, напротив, монополизируют их. Поэтому их следует относить к представителям класса буржуазии или считать частью этого класса [36]. Так, например, утверждалось, что главной задачей врачебной профессии является контроль над сознанием собственных клиентов с целью поддержания капиталистического социального порядка.

Соответственно, врачи не готовы помогать своим пациентам в должной мере, так как они получают высокое вознаграждение за осуществление контроля и надзора за обывателями по «заказу» буржуазии. Интересы профессионалов воспринимались как непосредственно связанные с интересами доминирующего капиталистического класса, а сами профессионалы - как группы сговора и эксплуатации.

Авторам этого направления не удалось избежать методологических сложностей. Неомарксисты рассматривали не только профессиональные группы, но и любое современное капиталистическое государство как средство для обслуживания интересов эксплуататорского класса. Этот аргумент трактовался как не подлежащая обсуждению аксиома, и в таком контексте получалось, что профессиональные группы «обречены» воспроизводить капиталистические производственные отношения. Эту методологическую интерпретацию нельзя считать реалистичной. Во-первых, ее опровергают эмпирические исследования, которые наглядно демонстрируют, что элитные традиционные профессиональные группы, такие, например, как врачи и юристы, обладают властной автономией. Во-вторых, основной недостаток теоретических наработок этого направления заключается в том, что неомарксисты оперируют телеологическим пониманием государственной системы, как неизменно действующей в интересах правящего класса и капитала [40].

Необходимо отметить, что неомарксисты и функционалисты, рассматривали профессиональные группы исключительно как элементы структуры, которые просто отвечают на складывающиеся социальные изменения. В основе развития активистского подхода в социологии профессий лежит интерпретативная социологическая парадигма, акцентирующая внимание на действии, на процессах социальной реальности и их конструировании [18]. В работах неовеберианцев акцент смещается в сторону изучения активности профессионалов, которые преследуют свои

цели, используя все имеющиеся в их распоряжении ресурсы. В их работах профессионализация начинает рассматриваться как процесс, инициированный самими индивидами.

Неовеберианцы: профессия как монополия. Представляется, что с методологической точки зрения неовеберианский подход к изучению профессиональных групп обладает наибольшими аналитическими преимуществами. На сегодняшний день его можно считать ортодоксией западной социологии профессий [15]. Сильная позиция этого подхода заключается в том, что высокий статус традиционных профессий воспринимается как сформированный в результате особых исторических и социально-политических условий. Неовеберианский анализ выдвигает на первый план задачу описания мобильности профессиональных групп в терминах концепции социального закрытия, введенной научный оборот М. Вебером. Данное понятие описывает процесс, при помощи которого социальные группы действуют в собственных интересах, обеспечивая относительно небольшой группе избранных широкие возможности на рынке труда. Профессиональные группы рассматриваются как внутренне солидарные группы интересов, организуемые для расширения своих возможностей пользоваться культурными и социальными привилегиями. В соответствии с подходом М. Вебера, в основе определения «профессии» лежит понимание профессиональных групп как статусных, то есть как коллективы, имеющие схожий стиль жизни, общую моральную систему, схожий язык и культуру [17, 41].

В рамках неовеберианского подхода традиционные профессии определяются как группы интересов, которым удалось занять монополистическую позицию на рынке услуг здравоохранения, юридических услуг, образования и науки. Итак, под профессионализацией традиционных профессий неовеберианцы понимают развертывание своего рода механизма, который позволил представителям этих профессий в значительной мере

отгородиться от влияния развивающегося национального государства, организованного капитала и менеджериального контроля. Так, М. Ларсон, одна из первых и наиболее известных исследователей этого направления, утверждает: «Профессионализация является попыткой перевести редкие ресурсы профессиональных групп одного порядка – специализированное знание и умения - в ресурсы другого порядка – социально-экономические вознаграждения. Сохранение редких ресурсов предполагает стремление к монополии: монополии экспертного знания на рынке труда и монополии статуса в системе стратификации» [39, с. 66].

Опираясь на неовеберианскую и другую «деятельностно-активистскую» социологическую литературу, авторы выделили несколько определяющих аспектов процесса профессионализации [7, 9, 11, 39, 41]. Мы сознательно отходим от подхода «теории черт», в котором также предпринимались попытки выявить определенные стадии процесса профессионализации. Отличие данной схемы в том, что мы понимаем, что выделенные нами этапы могут произойти, а могут и не иметь места в процессе коллективной восходящей мобильности. Кроме того, они могут осуществляться в различной последовательности. Тем не менее, данная схема позволяет операционализировать «профессионализацию» как стратегию, выбранную профессиональной группой для осуществления контроля над условиями труда посредством исключающего социального закрытия в странах с рыночной экономикой и плюралистической социальной средой. Обзор теоретических работ по вопросу позволяет выделить следующие ключевые этапы профессионализации, того пути, который прошли «старые» традиционные профессиональные группы в англо-саксонских странах, и который затем был в какой-то мере перенят «новыми» профессиями в этих же странах и в континентальной Европе:

1. *Выделение собственной уникальной области знания и трансформация ее в социальный престиж.* Большинство социологов по-прежнему

справедливо полагает, что высокий престиж и социальная значимость традиционных профессий и в англо-американском контексте и в континентальной Европе базируются на специфике их профессионального знания. Оно является абстрактным, систематизированным, кодифицированным и обобщенным [42], а, кроме того, «ценностно-окрашенным» [43]. Халидей утверждает, что «нормативные» профессии, – те, которые опираются на авторитет науки и «приписывают» социальные нормы и стандарты – обладают наибольшим авторитетом в социуме. Традиционным профессиям удалось перевести экспертные знания в монополию на рынке труда посредством государственной поддержки и формирования стандартизованной системы образования. Сегодня этот путь стал возможным для большого количества профессиональных групп. В результате этого рыночная монополия традиционных профессий начинает подтачиваться, так как развивается образовательный «надрынок», на котором в качестве культурного капитала выступают образовательные дипломы и сертификаты[4] [44].

2. *Формирование идеологии профессиональной группы, ее публичного образа, в котором акцент делается на профессиональную этику,* альтруистическое служение общество. Определенная версия изложения событий, преподнесения фактов, вне зависимости от их истинности или ложности, является идеологизированной, если она позволяет обладающей властью группе поддерживать и воспроизводить собственный властный ресурс [45]. В случае профессиональной группы, идеология выстраивается на утверждении собственной компетентности (знаний и навыков) и респектабельности, которые подразумевают высокий уровень социально-экономических вознаграждений для поддержания соответствующего стиля жизни. Идеология имеет высокую значимость как для создания внутренней

[4] Механизм формирования «надрынка», по оценке Р. Коллинза, основан на том, что присвоение каких-либо рыночных возможностей всегда сопровождается тем, что инструменты присвоения сами становятся предметом обмена и купли-продажи.

сплоченности, так и для внешнего позиционирования группы, без которого невозможно ее принятие общественностью. Профессиональная идеология не только вдохновляет и обязывает к определенному типу поведения, но и оправдывает привилегии профессионалов, ввиду их служения наиболее значимым социальным целям.

4. *Создание профессиональных организаций, ассоциаций.* «Профессионалы», стремящиеся к восходящей мобильности, формируют группу, способную (1) стандартизировать и контролировать распространение экспертного знания; (2) лоббировать интересы группы, добиваться государственной поддержки. Именно профессиональные организации чаще всего вступают во взаимодействие с непрофессиональной средой: рынком, государством, образованием и потребителями (клиентами). Группа в целом представляет собой слишком «объемный» социальный феномен, сегменты которого сложно стыкуются и взаимодействуют. В связи с этим особое значение приобретают профессиональные ассоциации, своего рода элита группы, способные организовать совместные коллективные действия во имя сформулированных чаще всего ими же коллективных интересов группы, направленных на поддержание или изменение места группы в социальной иерархии.

5. *Практика социального закрытия.* Для высокого статуса профессиональной группы очень важно, чтобы она была немногочисленной. Так, профессионализирующиеся группы стремятся овладеть механизмом социального закрытия, которое в современном обществе невозможно без заключения «регулятивной сделки» с государством**,** санкционирующим ограничение доступа в группу, посредством передачи самим профессионалам права контролировать процесс распространения экспертного знания, а также права монополизировать рынок услуг: назначать цены и устанавливать стандарты практики.

6. *Контроль реализации профессионального проекта.* Высокая социальная позиция профессиональной группы не является стабильной и фиксированной [9]. Как утверждалось в книге Л. Кэрролла «Алиса в стране чудес»: «Если ты хочешь оставаться на одном и том же месте, надо бежать в два раз быстрее» [цит по: 41]. Так и любой профессиональной группе, которой удается добиться относительно высокого социального положения, необходимо закрепить определенную нишу в системе социальной стратификации, посредством поддержания определенного образа группы в глазах общественности; регулирования поведения членов группы через механизм позитивных и негативных санкций. Наиболее важным элементом на данном этапе становится принятие группы обществом как достойной высокого статуса. Именно потребители услуг, посредством спроса или его отсутствия, накладывают существенный ограничитель на властные полномочия профессионалов.

Данную теоретическую модель наш исследовательский сектор применял в эмпирических исследованиях по изучению процесса профессионализации ортодоксальной и альтернативной медицины в России [46]. В то же время, важно отметить, что неовеберианский подход в социологии профессий также имеет свои ограничения. Одной из проблем является то, что неовеберианцы часто воспринимают государство одностороннее, как пассивный элемент, то есть как систему, способствующую процессу профессионализации в либеральных государствах и препятствующую ей – в централизованных [47]. Другим упущением неовеберианского анализа в контексте социологии профессий является то, что многие ключевые авторы мало апробировали собственные теоретические схемы на практике. Отметим, что это замечание справедливо также и для всех других обсужденных выше теоретико-методологических подходов социологии профессий.

Практика исследований социологии профессий

Когда социология профессий приобрела популярность в континентальной Европе, исследователи задались вопросом, существуют ли в их странах эквиваленты англо-американских традиционных профессий и «профессионализации». В эмпирических работах многие использовали идеальный тип профессии в качестве отправной точки и в фокусе анализа оказывались выделенные еще в рамках «теории черт» атрибуты, такие как профессиональное знание, этика и автономия. Первые сложности, которые выявила практика исследований, были связаны с изучением объема властных полномочий и автономии профессиональных групп от вмешательства со стороны государства. Приходит понимание того, что сами понятия «профессии» и «профессионализации» тесно связаны с типом общественно-экономической системы и историческими особенностями ее развития [48]. В результате было предложено выделять два «идеальных типа» профессии: (1) англо-американский, который описывает относительно «свободных» специалистов, самостоятельно контролирующих собственные условия труда, и (2) континентальный, который определяет административную структуру профессиональной группы[5] [44]. Для каждой группы исторически сложились различные пути завоевания социального престижа.

МакКлеланд, в свою очередь, ввел в социологический оборот термины, раскрывающие специфику исторических особенностей процесса профессионализации: (1) «профессионализация изнутри», под которой понимается успех группы с точки зрения активного самостоятельного использования рыночных возможностей для восходящей мобильности; (2) «профессионализация сверху», когда на процесс эскалации статуса группы наибольшее значение оказывают внешние факторы [49]. И в том и в другом

[5] В рамках такой теоретической схемы российский «идеальный тип» профессии сопоставим с континентальной моделью Р. Коллинза.

случае группы опираются на профессиональную идеологию, направленную на приобретение социального авторитета и контроля [47]. Когда профессиональная группа прибегает к использованию идеологии «изнутри», то обычно приобретается возможность саморегулирования деятельности. Ситуация с «профессионализацией сверху» другая: полученный эффект чаще всего сводится не к контролю над рабочей ситуаций, а к приобретению менеджериальной власти. При этом если группы стремятся к «профессионализации сверху», ее цели, так же как и в случае «профессионализации изнутри», могут носить политический характер и быть направленными на переопределение взаимоотношений между профессионалами и потребителями их услуг, а также государством.

Несмотря на историческую специфику профессиональных групп, основанных на абстрактном теоретическом знании, они играют важную роль в социальной структуре современных государств и выполняют схожие функции по производству, получению и сертификации знания в широких функциональных сферах, на основе выдачи индивидам официальных аттестатов об образовании. Неовеберианский подход позволил концептуализировать роды занятий, основанные на высшем специализированном образовании, как универсальные узнаваемые группы интересов, которые стремятся к контролю над рынком труда посредством практик «социального закрытия» и/или которые хотят приобрести влияние в рамках государственного сектора для достижения восходящей мобильности [50]. Важной характеристикой и англо-американских, и европейских, в том числе российских, социально идеализированных профессиональных групп является то, что исторически им удалось перевести редкие ресурсы одного порядка – особое профессиональное знание и навыки – в социальные вознаграждения и сформировать статусные группы.

Исследования социологии профессий имели ограниченную релевантность для России в советский период [2; 3]. На сегодняшний день

западные теории профессий и профессионализации уже привлекли внимание отечественных социологов [46, 48, 51-53]. При этом в фокусе внимания оказываются самые различные профессиональные группы, начиная от врачей, юристов, менеджеров, представителей бизнес-элиты, заканчивая социальными работниками и специалистами традиционной медицины. Эти эмпирические исследования подтверждают, что западные теоретические схемы могут эффективно применяться в контексте российской действительности, если во внимание принимаются социально-структурная и историческая специфика нашего общества. Использование категориального аппарата западной социологии профессий позволяет существенно расширить эвристические возможности исследований профессиональных групп, а также раскрывает новые возможности для межкультурного сравнительного анализа.

Литература

1. *Радаев В.В., Шкаратан О.И.* Социальная стратификация. М.: Аспект-Пресс, 1996.
2. *Подмарков В.Г*. Человек в мире профессий // Вопросы философии. 1972. № 8. С. 60.
3. *Здравомыслов А.Г., Ядов В.А*. Человек и его работа в СССР и после. М.: Аспект-Пресс, 2003
4. Социальная стратификация российского общества / Монография (под ред., предисл. Голенковой З.Т.). – М.: Институт социологии РАН / Летний сад, 2003.
5. *Шкаратан О.И.* Социально-экономическое положение и поведение профессионалов и менеджеров в сфере занятости. Препринт WP1/2006/03. Серия WP1 (Институциональные проблемы российской экономики). – М.: ГУ ВШЭ, 2006.
6. *Цвык В.А*. Профессионализация как социальный процесс. Вестник РУДН. 2003. № 4-5. С. 258-269.
7. *Parkin F.* Strategies of social closure in class formation // *Parkin F.* (ed.) The Social Analysis of the Class Structure. London: Tavistock, 1974.
8. *Дюркгейм Э*. О разделении общественного труда. Метод социологии. М.: Наука, 1991.
9. *Freidson E.* Professionalism: The Third Logic. Chicago: University of Chicago Press, 2000.

10. *Dingwall R., Lewis P*. Introduction // *Dingwall R., Lewis P*. (eds) The Sociology of the Professions: Lawyers, Doctors and Others. London: Macmillan, 1983
11. *Johnson T.* Professions and Power. London: Macmillan, 1972.
12. *Moran M.* Governing the Health Care: a Comparative Study of the United Kingdom, the United States and Germany. Manchester: Manchester University Press, 1999.
13. *Saks M.* Professional Regulation and the State: the Response of the Medical Profession to Unorthodox Medicine in Britain and the United States. Paper presented at the annual conference of the Society for the Advancement of Socio-Economics. Washington D.C., 1995.
14. *Fulder S., Munro R*. The Status of Complementary Medicine in the UK. London: Threshold Foundation, 1981.
15. *Saks M.* Professionalisation, politics and CAM // *Kelner M., Wellman B., Pescosolido B., Saks M.* (eds) Complementary and Alternative Medicine: Challenge and Change. Amsterdam: Harwood Academic Publishers, 2000.
16. *Mansurov V., Yurchenko O., Allsop J., Saks M.* The Anglo-American and Russian sociology of professions: comparisons and perspectives // Knowledge, Work and Society. Sweden. Vol. 2. № 2. 2004
17. *Вебер М.* Политика как призвание и профессия // *Вебер М.* Избранные произведения / Пер. с нем. М.: Прогресс, 1990. С. 658.
18. *Berger P., Luckmann T*. The Social Construction of Reality. New York: Free Press, 1966.
19. *Wallace R.A., Wolf A*. Contemporary Sociological Theory. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1995.
20. *Parsons T.* Profession // *Shills D*. (ed.) International Encyclopaedia of the Social Science Vol. 12. London: Macmillan and Free Press, 1968. P. 536-47
21. *Millerson G.* The Qualifying Associations. L.: Routledge & Kegan Paul, 1964.
22. *Hall R. H.* Theoretical Trends in the Sociology of Occupations // Sociol. Quart. 1983. Vol. 24. № 1.
23. *Parsons T.* The professions and social structure // *Parsons T.* Essays in Sociological Theory. Glencoe: Free Press, 1949.
24. *Greenwood E*. Attributes of a profession // Social Work. 1957. № 2 (3). P. 45-55.
25. *Goode W*. Community within a community: the professions // Sociological Perspectives on Occupations. Illinois: F.E. Peacock Publishers, 1972.
26. *Barber B*. Some problems in the sociology of the professions // Daedalus. 1963. № 92, 4.
27. *Haug M. R., Sussman M.B*. Professional autonomy and the revolt of the client // Social Problems. 1969. 17 (Fall). P. 153-161.
28. *Ritzer G*. Professionalism and the individual // *Freidson E*. (ed.) The Professions and Their Prospects. Beverly Hills: Sage, 1973.
29. *Allsop J., Saks M*. (eds) Regulating the Health Professions. London: Sage, 2002.
30. *Cant S., Sharma U.* (eds) Complementary and Alternative Medicine: Knowledge in Practice. London: Free Association Books, 1996.
31. *Caplow T*. The Sociology of Work. New York: McGraw Hill Book Company, 1964.

32. *Carr-Saunders A. M. and Wilson P. A.* The Professions. London: Frank Cass, 1933.

33. *Etzioni A*. (ed.) The Semi-Professionals and their Organisation: Teachers, Nurses and Social Workers. New York: Free Press, 1969.

34. *Roth J*. Professionalism: the sociologist's decoy // Sociology of Work and Occupations. 1974. № 1(1). P. 6-23.

35. *Braverman H*. Labour and Monopoly Capital: the Degradation of Work in the Twentieth Century. New York: Monthly Review Press, 1974.

36. *Navarro V*. Crisis, Health and Medicine: a Social Critique. London: Tavistock, 1986.

37. *Oppenheimer M*. The proletarianisation of the professional // *Halmos P*. (ed.) Professionalization and Social Change, Sociological Review Monograph no. 20. Keele: University of Keele, 1973.

38. *McKinlay J. and Archers J.* Towards the proletarianisation of physicians // International Journal of Health Services.1985. №18. P. 191-205.

39. *Larson M.* The Rise of Professionalism: a Sociological Analysis. Berkeley, London, University of California Press, 1977.

40. *Elston M.A*. The politics of professional power: medicine in a changing health service // *Gabe J., Calnan M., Bury M.* (eds) The Sociology of the Health Service. London: Routledge, 1991.

41. *Macdonald K*. The Sociology of Professions. L.: Sage, 1995.

42. *Abbott A*. The System of Professions: an Essay on the Division of Expert Labour. Chicago: University of Chicago Press, 1988.

43. *Halliday T.C*. Beyond Monopoly: Lawyers, State Crises and Professional Empowerment. Chicago: University of Chicago Press, 1987.

44. *Collins R*. Market closure and the conflict theory of the professions // Burrage M., Torstendahl R. (eds) Professions in Theory and History. L.: Sage, 1990.

45. *Burr V*. An Introduction to Social Constructionism. London and New York: Routledge, 1995.

46. *Мансуров В.А., Юрченко О.В*. Конструирование новых статусных позиций в процессе профессионализации/ Модернизация социальной структуры российского общества // Отв. ред. *З.Т. Голенкова*. М.: Институт соц иологии РАН, 2008. С. 139-156.

47. *Evetts J*. Reinterpreting professionalism: as a discourse of social control and occupational change // *Svensson L., Evetts, J*. (eds) Conceptual and Comparative Studies of Continental and Anglo-American Professions. Goteborg: Goteborg University, 2003.

48. *Шабанова М.А*. Новое поколение российского бизнес-сообщества: особенности профессионализации и адаптации // Социологические исследования. 2006. № 12. С. 28

49. *McClelland* C. The German Experience of Professionalisation. Cambridge: Cambridge University Press, 1991.

50. *Kuhlmann E., Saks M.* Rethinking Professional Governance: International Directions in Health Care. Bristol: The Policy Press, 2008

51. *Абрамов Р.Н.* Российские менеджеры: Социологический анализ становления профессии. М.: КомКнига, 2005.

52. *Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р.* Три типа знания в социологии профессий // Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе / Под ред. *В.А. Мансурова*, 2007.

53. *Saks M., Yurchenko O.* The Social Integration of Complementary and Alternative Medicine in Health Care in Russia // Knowledge, Work and Society. Sweden. 2006. Vol.6.

Р.Н. Абрамов

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИНТЕРПРЕТАЦИИ ПРОФЕССИЙ Р. ДИНГУЭЛЛА: К ПОНИМАНИЮ АНГЛО-САКСОНСКОЙ ТРАДИЦИИ ИССЛЕДОВАНИЯ ЗАНЯТИЙ

Социология профессий относится к тем социологическим дисциплинам, где сложилось собственное теоретическое ядро, с одной стороны, тесно связанное с социологической теорией, а с другой – укорененное в исторические и эмпирические исследования занятий. До сих пор в явном или скрытом виде в исследованиях профессий обнаруживаются элементы широко понимаемого функционалистского и институционального подходов. Известный американский социолог Э. Эбботт еще в конце восьмидесятых годов предложил ревизию теоретических взглядов на профессии, основанную на трех аргументах. Во-первых, профессии не должны исследоваться отдельно, но только в пределах широкой системы интеракций. Во-вторых, теориям профессионализма следует охватывать не только культуру и социальную структуру, но также действующие силы интрапрофессиональной и транспрофессиональной динамики. Наконец, развитие профессий необходимо рассматривать в связи с изменением комплекса сопутствующих факторов правового, социального, экономического свойства[1].

Существенное влияние на пространство знания в области социологии профессий и занятий оказала британская социология, заложившая основания англо-американского взгляда на исследования в этой области. Одновременно, в течение последних сорока лет происходит плодотворный обмен между британской и американской социологией профессий. И всё же британские социологи, специализирующиеся в области социологии профессий, сохранили оригинальность как в выборе исследуемых тем, так и в стиле описания изучаемых социальных объектов.

[1] Abbott A. The Sociology of Work and Occupation//Annual Review of Sociology, 1993, Vol.19, pp.187-209

До недавнего времени британские социологи профессий сосредотачивали своё внимание на изучении занятий в области здравоохранения и права[2]. И, пожалуй, наибольших успехов достигли в раскрытии институциональных и культурных аспектов деятельности врачей, младшего и среднего медицинского персонала и социальной работы. Таким образом, многие из британских социологов профессий с одинаковым успехом работают в области социологии медицины[3]. Фактически, их исследовательские подходы и интерпретативные стратегии стали ориентиром для большинства европейских и американских исследователей, занимающихся изучением профессиональных сообществ в области здравоохранения. Одновременно, британские социологи профессий до последнего времени с осторожностью относились к идеям М. Фуко и его интерпретации причин возникновения и реализации институциональных ресурсов экспертной власти в медицине и психиатрии. В целом британская социология профессий активно использовала объяснительные возможности функционализма, неовеберианского подхода и, чуть позже, марксистские теории организаций и занятий.

Центром изучения профессий в Великобритании стали университеты, находящиеся на севере Англии, и составляющие «средний класс» британской системы высшего образования. Так сложилось по нескольким причинам. Во-первых, позиции этих университетов в образовательной системе требовали от них не только развития теоретического знания, но и проведения исследований, содержащих значительную долю практических результатов. Во-вторых, именно в этих университетах сделали карьеру исследователи,

[2] См. например Harrison S., Ahmad W. Medical Autonomy and the UK State 1975 to 2025. //Sociology,2000, Vol. 34,No. 1,pp. 129–146; Allsop, J., Mulcahy, L. Regulating Medical Work: Formal and Informal Controls. Buckingham: Open University Press 1996; Harrison, S.Clinical Autonomy and Health Policy: Past and Futures. In M.Exworthy and S.Halford (eds.),Professionals and the New Managerialism in the Public Sector. Buckingham: Open University Press 1999.

[3] Из известных российскому читателю британских социологов профессий в первую очередь следует вспомнить М. Сакса, Дж. Олсоп, Д.Ричмана.

специализирующиеся на темах социальной политики, социологии медицины и социологии профессий. Их продвижение стало возможным благодаря структуре специализаций, по которым велось обучение в этой группе университетов: в большинстве из них присутствуют направления, связанные с обучением социальных работников, врачей и медицинского персонала, специалистов по социальной политике. В-третьих, в ситуации реформ системы социального обеспечения и здравоохранения, на протяжении многих лет в Великобритании имелась потребность в экспертах и консультантах, способных применять аналитический аппарат социологии занятий и профессий к анализу положения дел в реформируемых сферах[4]. Ведь большинство институциональных реформ болезненно отразились на статусе, профессиональной автономии и организации профессиональной практики целого ряда занятий и профессий. Наиболее известными современными британскими социологами профессий являются М. Сакс[5], Д. Олсоп[6], К. Лейт, М. Феннелл[7], Д. Эветтс[8] и Р. Дингуэлл[9]. И если работы первых двух исследователей знакомы российским специалистам, благодаря переводам и статьям[10], то содержание работ Д. Эветтс и Р. Дингуэлла остаются практически неизвестными. Между тем оба социолога профессий, работающих в Ноттингемском университете занимают заметное место в европейской и американской социологии профессий – их тексты часто цитируются.

[4] См. например, British Medical Association.. Special Report of the Council of the British Medical Association on the Government's White Paper 'Working for Patients'. London 1989.
[5] Saks M. Orthodox and Alternative Medicine. Politics, Professionalization and Health Care. London: Continuum, 2003.
[6] Allsop J., Mulcahy L. Regulating Medical Work: Formal and Informal Controls. Buckingham: Open University Press,1996.
[7] Leiht K., Fennell M. Professional Work. A Sociological Approach. London: Blackwell, 2001.
[8] Evetts J. The Sociological Analysis of Professionalism Occupational Change in the Modern World//International Sociology, June 2003, Vol 18(2), pp.395–415
[9] Dingwall R. Essays on Professions. UK: Ashgate, 2008.
[10] См. Сакс М., Олсоп Дж. Социология профессий: государство, медицина и рынок в Великобритании./ Профессиональные группы интеллигенции/ Отв. ред. В.А.Мансуров. М.:Изд-во Института социологии РАН. 2003.с. 79-104. Сакс М. Границы англо-американской социологии профессий: критика ортодоксальности современного неовеберианского подхода/Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе. М.: Институт социологии РАН, 2007, с.53-81.

В данной статье мы сфокусируем своей внимание на творчестве Р. Дингуэлла[11], который занят социологией профессий уже более тридцати лет. Его первые статьи были опубликованы в середине семидесятых годов и по сию пору остаются востребованными специалистами в области социологии профессий, социологии медицины. Содержательно Р. Дингуэлл занимается тем, что можно обозначить как развитие теорий среднего диапазона[12]: не отказываясь от эмпирически-ориентированного анализа отдельных занятий, он сочетает этот анализ с фундированной теоретической основой. По своей ориентации Р. Дингуэлл относится к тем, кто не отказывается от богатого функционалистского наследия в области социологии профессий, обращаясь к идеям Г. Спенсера, Т. Парсонса и др. Работы функционалистов для Р.Дингуэлла служат не только и не столько объектом критики, как это часто бывает в современной социологии профессий, сколько источником концептуализации и развития теории в области социологии профессий и медицины. В то же время британский социолог не отказывается от альтернативных интерпретаций профессионализма, сделанных М. Ларсон[13], Э. Фрейдсоном[14] и др.

[11] Роберт Дингуэлл – британский социолог, профессор Ноттингемского университета, глава Института науки и общества того же университета. Окончил Кембриджский университет в 1971 году, в 1974 получил степень PhD в Университете Абердина. С середины семидесятых годов активно публикуется по тематике социологии профессий, придерживаясь функционалистского подхода к пониманию природы профессионализма и актуализируя классическое наследие в этой области (Г. Спенсер, Т. Парсонс, Э. Хьюз). Помимо этого Р. Дингуэлл работал в области социологии медицины и, находясь последние годы во главе Института науки и общества концентрируется на исследовании социальных последствий появления новых биотехнологий и общественной роли науки в современном обществе. Статьи Р. Дингуэлл по социологии профессий востребованы и активно используются исследвателями в области социологии медицины, социологии науки и социологии занятий и профессий.

[12] «Наша главная задача сегодня – разработать специальные теории, применимые к ограниченным концептуальным областям … а не искать сразу общую концептуальную структуру, адекватную для получения этих и других теорий среднего уровня…Социологическая теория, если хочет заметно продвинуться вперед, должна развиваться в следующих взаимосвязанных направлениях: (1) разрабатывая специальные теории, на основании которых создаются гипотезы, поддающиеся эмпирической проверке, и (2) развивая, а не обнаруживая «вдруг» всё более общую концептуальную схему, способную объединить группы специальных теорий». См. Мертон Р. О социологических теориях среднего уровня/Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ, Хранитель, 2006, с.77-79.

[13] Larson, M. S. The Rise of Professionalism. Berkeley: University of California Press, 1977.

[14] Freidson, E. Professionalism: The Third Logic. London: Polity, 2001.

В своей, ставшей почти классической работе, М. Ларсон определяет профессионализм как попытку конвертировать редкие ресурсы одного порядка – специальные знания и навыки – в ресурсы другого порядка – социальное и экономическое вознаграждения. Поддержание редкости имеет следствием два типа монополии: монополию экспертизы в рыночной системе и монополию статуса в системе стратификации. Профессионализация – это процесс производства специальных средств рыночного конституирования и контроля со стороны экспертизы. Поскольку маркетализованная экспертиза является ключевым элементом структуры современного неравенства, профессионализация может пониматься как коллективные притязания на специальный статус и как процесс коллективной восходящей социальной мобильности[15]. Согласно Э. Фрейдсону профессиональная автономия представляет собой идеальный тип, включающий: а) экономическую монополию – контроль за наймом, обучением и сертификацией занятых, а также регулирование численности занятых данной профессией; б) политическую монополию – экспертный контроль за юридическими нормами и административными правилами, регулирующими деятельность профессионалов; в) административный или управленческий контроль – контроль за стандартами исполнения работы, оценкой результатов труда и скорее экспертная (peer review), а не иерархическая система управления[16].

Р. Дингуэлл - один из немногих исследователей, которые не ограничились простым упоминанием роли Г. Спенсера в становлении социологии профессий, но детально рассмотрели его наследие с точки зрения истории социологии и актуальных потребностей изучения занятий и профессий в широком теоретическом горизонте. В статье «Герберт Спенсер и профессии: пересмотр экологии занятий»[17] Р. Дингуэлл и М. Кинг проводят

[15] Larson M. The Rise of Professionalism. London: University of California Press, 1977, p.16-17.
[16] Freidson E. Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy. Cambridge:1994.
[17] Dingwall R., King M. D. Herbert Spencer and the Professions: Occupational Ecology Reconsidered. Sociological Theory 1995, №13 (1), pp.14-24.

ревизию взглядов Г. Спенсера на роль профессии в общественном разделении труда. Г. Спенсер не только рассматривал профессии как одну из форм социальной организации в рамках индустриального общества, но в своих исследованиях проявлял значительный интерес к направлениям институционального развития и альтернативам, которые реализовывали профессия в общества до эпохи Модерна. Конечно, Г. Спенсер уделял серьезное внимание исследованию этих процессов. Можно сказать, что в этом заключалась суть спенсеровского функционализма. В отличие от других своих современников, Г. Спенсер акцентировался на операциях социальной системы, которые могут быть обозначены как поддерживание, распределение и регуляция.

Согласно классику социологии, поддерживающая система соотносится со способом производства, принятым в данном обществе; распределительная система обозначает способ обмена и транспортирования продуктов, материальных объектов и элементов культуры между различными частями общества, и, наконец, регулирующая система упорядочивает и координирует отношения между ключевыми социальными институтами[18]. В простейших обществах эти функции недифференцированы – примитивные группы в терминологии Г. Спенсера демонстрируют спонтанную кооперацию в процессе достижения своих целей. В связи с этим Г. Спенсер выделял два типа обществ: А) так называемый «милитантный» или «воинственный тип» - общества с сильной политической властью, развитой внутренней иерархией, подавлением конкурирующих источников власти со стороны государства, культурным ландшафтом, изоморфным видению государства. Права собственности и повседневная жизнь населения в таких обществах также контролируются государством. В обществах такого типа доминирует регулятивная система, а поддерживающая и распределительная подчинены

[18] Ковалев А.Д. Эволюционная социология Г. Спенсера: первый опыт системного подхода/История теоретической социологии. В 4-х т. Т.1.М.: Канон, 1997, с.241-291.

внутреннему контролю; Б) индустриальное общество имеет относительно низкий уровень социальных издержек, поскольку в его структуре преобладают поддерживающая и распределительная системы. Индустриальное общество опирается на добровольную кооперацию его членов, отражает взаимозависимость, производимую с высокой степенью дифференциации и автономии. Это выражается через правительство представительского типа и корпоративную или общественную жизнь, которая организована в балансе между индивидуальными притязаниями и общественными потребностями.

Религиозные институты играют основную роль в социетальной эволюции обществ и являются ключом к спенсеровскому анализу профессий. Г. Спенсер рассматривал религию в качестве основы полуавтономного источника власти в любом обществе. В простых обществах влияние религии довольно слабо, тогда как с ростом специализации увеличивает и роль религиозных институтов в условиях углубления дифференциации. Согласно Г. Спенсеру появление современных профессий связано с функционированием религии в воинственных обществах. Профессии не только становятся распространителями научного знания, они также в течение долгого времени являются секуляризированными опекунами священного, своеобразными священниками современного мира. Как считает, Г. Спенсер, профессиональная система – это регулятивная структура промышленного общества и функция этой структуры заключалась в адаптации общества к изменяющейся реальности экономических, технологических и социальных институций.

Когда говорят, что Г. Спенсер был одним из основателей социологии профессий как самостоятельной социальной дисциплины, то, конечно, в первую очередь имеется в виду седьмая часть «Принципов социологии», где в полной мере выражен интерес британского теоретика к проблематике социологии профессий. Здесь же Г. Спенсер ревизовал принятую к тому

времени классификацию занятий и стремился найти универсальные критерии отнесения того или иного занятия к профессиональному[19]. В частности, в соответствии со спенсеровским теоретическим взглядом, большинство сложившихся профессий имеют общее происхождения, близкие траектории институциональной эволюции и сходные функции в общественном разделении труда. Хотя, конечно, для внешнего наблюдателя диахронический облик профессий затушевывает универсальные черты, присущие организации любой из них. Также Г. Спенсер был среди первых социологов, определявших «систему профессий» в понятиях уникальной функциональности каждого из профессиональных занятий. Профессии достигли высшей точки своей организации на новом уровне социального развития, когда основные потребности в выживании, поддержании порядка и социальном воспроизводстве уже были удовлетворены.

Как отмечают Р. Дингвал и М. Кинг, уникальная роль профессий для Г. Спенсера состояла в их влиянии на повышение качества жизни или то, что называлось общественным «подъемом» [20]. Например, труд врачей способствовал снижению уровня детской смертности, представители творческих занятий участвуют в эстетическом воспитании аудитории, историки и архивисты стимулируют интерес к фактам, юристы защищают гражданские права, являющиеся важным элементом дифференциации индустриального общества. Также ученые, делая научные открытия, способствуют развитию материальной основы общества и участвуют в просвещении, школьные учителя готовят детей к выполнению ролевых функций в общественном разделении труда. Для многих современных исследователей профессионалы – носители рутинизированных функций на рынке труда, что обеспечивает им привилегированное социальное и

[19] Dingwall R., King M. D. Herbert Spencer and the Professions: Occupational Ecology Reconsidered. Sociological Theory 1995, №13 (1), pp.14-24.
[20] Dingwall R., King M. D. Herbert Spencer and the Professions: Occupational Ecology Reconsidered. Sociological Theory 1995, №13 (1), pp.14-24.

экономическое положение. Г. Спенсер, одним из первых, обратил внимание на творческую составляющую профессионального труда: хотя профессионалы и являются рыночными акторами, они, между тем, предлагают инновационные и интеллектуальные по своему содержанию услуги, что, в конечном счете, делает общество лучше. Безусловно, профессионал, в спенсеровской концепции – это носитель экспертного знания, однако функции многих профессионалов имеют значительную «экспрессивную» составляющую, выходящую далеко за пределы прикладного инструментализма в трудовой деятельности. В этом отношении Г. Спенсер вступает в гипотетическую дискуссию со многими более современными исследователями профессионализма, полагавшими, что писатели, художники, священники должны быть выделены в самостоятельный кластер занятий, поскольку их экспертное знание не может быть легитимировано столь однозначным образом, как в случае профессий, опирающихся на корпус естественнонаучного знания.

Продолжая обращаться к классическому наследию в статье «Наследие Парсонса и Хьюза»[21], Р. Дингуэлл призывает относиться к ранним работам Т. Парсонса и Э. Хьюзаа не только как к объектам антикварного интереса, но как к возможной точке отсчета в исследовании профессионализма. Для социологии профессий у раннего Т. Парсонса критически важными считается его работа «Профессии и социальная структура»[22] (1939 г.) и введение к переводу М. Вебера «Теория социальной и экономической организации» (1964), которое было написано перед войной, однако впервые опубликовано только в 1947 году. Что касается, Э. Хьюза, то, по мнению Р. Дингуэлла, наилучшим образом его наследие раскрылось в работах студентов, ставших впоследствии известными социологами – Говард Бекер, Элиот Фрейдсон,

[21] Dingwall, R. The Legacy of Parsons and Hughes/ in Essays on Professions. Hampshire, United Kingdom: Ashgate, 2008, pp. 1-10
[22] Parsons T. The Professions and Social Structure (1939)// Parsons T. Essays in Sociological Theory (Revised Edition). New-York The Free Press, 1966. p. 34-46.

Ирвинг Гоффман, Ансельсм Страус, Бланш Грир прошли через Чикаго, в то время, пока там работал Э. Хьюз. Как и большинство его коллег по Чикагскому университету, Э. Хьюз испытывал мало симпатий к синтетическому теоретическому видению, которого стремился достичь Т. Парсонс. Р. Дингуэлл полагает, что социология Э. Хьюза дошла до нас преимущественно в разрозненных материалах, опубликованных в книге «Социологическое зрение»[23] после их обобщения в доступные читателю тексты[24].

По мнению британского социолога, в «Структуре социального действия» Т. Парсонс одним из первых опознал то, что затем стало общим местом современной социологии профессий: капиталистическая экономика, рационально-правовой социальный порядок и современные профессии имеют схожие исторические корни. Исследуя медицинскую практику, Т. Парсонс стремился показать социальные основания медицинского знания и его интеграцию в объективированный нормативный порядок науки. Наука выступает эквивалентом правового порядка и схожим основанием рационального действия. Тем не менее, действие реализуется посредством коллективных форм организации. Фактически, это менее антитетическое понятие бюрократии, нежели то, что допускает Т. Парсонс.

Как считает Р. Дингуэлл, в более поздних работах классика структурного функционализма, как например, «Социальная система» (1951), профессии перестали занимать такое же важное место как ранее. В упомянутой работе Т. Парсонса развиваются некоторые идеи, касающиеся отношений профессий и девиации. Сам по себе Т. Парсонс становится более интересен, когда распутывает природу нормативного порядка современных капиталистических обществ.

[23] Hughes E.C. The Sociological Eye: Selected Papers. Chicago, N.Y.: 1971
[24] В России для продвижения идей Э. Хьюза много сделано переводчиком и известным российским социологом В.Г.Николаевым. См.например Хьюз Э. Социальная роль и разделение труда (пер. Николаева В.Г.)//Социологические исследования, 2009, №8,с.46-52.

Э. Хьюз сохранил интерес к профессиям на протяжении всей академической карьеры. В центре внимания Э. Хьюза к профессиям находится разделение труда, рассматриваемое не с пессимистических позиций К. Маркса и М. Вебера, но в оптимистическом духе Э. Дюркгейма и Г. Зиммеля, для которых разделение труда служит расширению человеческой свободы и кооперативной независимости: «Разделение труда подразумевает …взаимодействие, ибо оно состоит не просто в отличии вида работы одного человека от вида работы другого, а в том, что разные задачи и свершения являются частями целого, в продукт которого все в той или иной мере вносят свой вклад»[25]. Мир работы понимается по аналогии с миром города, в интерпретации Чикагской городской экологии. Р. Дингуэлл описывает это как пространство спроса на услуги и товары, которое разделено на отдельные блоки и задачи, которые могут быть развиты, переконфигурированы и устранены. Профессиональные сообщества, подобно биологическим видам, конкурируют за доступ к ресурсам, борются за повышение своего статуса и обретение новых территорий. Некоторые занятия становятся более сильными и занимают более высокие позиции на лестнице социального престижа, судьба других - незавидна. Все вовлечены в постоянный эволюционный процесс, на который оказывают влияние изменения технологические изменения, конъюнктура рынка, давление со стороны клиентов и собственные попытки расширить ареал профессионального обитания. По мнению Р. Дингуэлла, у Э. Хьюза есть два важных концепта исследования профессий – лицензирование и мандат. Все занятия имеют формальную или неформальную лицензию осуществлять определенную деятельность которая отличается от других с точки зрения обмена деньгами, товарами и услугами. Это формализованные отношения обмена, позволяющие различать сферу работы от других областей жизни.

[25] Хьюз Э. Социальная роль и разделение труда (пер. Николаева В.Г.)//Социологические исследования, 2009, №8,с.46-52.

По Э. Хьюзу профессии лицензированы на выполнение некоторых наиболее опасных задач нашего общества – проникновение в человеческое тело, посредничество при будущем духовном спасении, урегулирование правовых конфликтов социальных интересов. В дополнение, профессии обладают знанием в областях, вменяющих клиентам этих профессионалов определенную «вину»– священник является экспертом по греху, врач – по болезни, юрист – в сфере преступлений, рассматривая эти предметы своей деятельности в сравнительных, и, следовательно, в относительных терминах. Как считает, Р. Дингуэлл, в этом заключена ключевая тайна профессий. Их привилегированный статус является стимулом поддержки лояльности в сокрытии темных сторон их сообществ и в воздержании от эксплуатации их знаний для негативных целей.

Сравнивая вклад Э. Хьюза и Т. Парсонса в социологию профессий Р. Дингуэлл обращает внимание на то, что оба теоретика пренебрегают ролью места профессий на рынке и понимаемыми в широком смысле контрактными отношениями профессий и общества. Парсоновский отказ от рассмотрения экономических причин, кажется, является ответственным за одно из главных лакун в его рассмотрении дискуссий между профессиями и бизнесом: шаблон монополии власти. Схожим образом, презрительное отношение Э. Хьюза к приземленным истинами неоклассической экономики, и его видение социологии как науки о социальных формах, подрывают его собственные замечания относительно значимости отношений обмена. Конкуренция между и внутри занятий рассматривается американским социологом скорее относительно борьбы за атрибуты статуса, нежели за финансовые преимущества. Невнимание к отношениям обмена также характерно к обеим опорным традициям широкого измерения профессионализма.

Как полагает Р. Дингуэлл, в семидесятые годы социология профессий совершила важный поворот. Как уже отмечалось, в британской социологии это время отмечено влиянием теоретических работ Э. Фрейдсона, Т. Джонсона[26], М. Ларсон. Были обозначены границы объяснительных возможностей основных теоретических моделей. Между тем следует отметить ключевые результаты этого периода в социологии профессий. В первую очередь Р. Дингуэлл обращает внимание на востребованность исследований занятий в широкой исторической перспективе. Труд профессионалов следует рассматривать не только в контексте разделения труда, но как элемент сети социальных и экономических отношений. Во-вторых, в семидесятые на теоретическом уровне была отмечена важность знания в институциональной организации профессий. Разделение труда – это также и разделение знания, с последующим включение реципрокной зависимости и уязвимости участников профессиональных сообществ. Знание, кроме того, это социальный продукт, воспроизводимый и конституированный определенным образом. В-третьих, в семидесятые обозначился акцент на сравнительную эмпирическую работу. На всем протяжении этого времени, исследователи полагали, что поиск дисциплинарных границ между социологией профессий и социологией занятий зашел в тупик. По мнению Р. Дингуэлла, вместо фокусирования на социологическом значении профессий как теоретической категории, следует, какие виды занятий существуют. И здесь подход кейс-стади согласно британскому социологу может оказаться очень продуктивным.

В работе «Достигнутое профессией»[27] Р. Дингуэлл считает, что центральная проблема определения «профессии» в социологии заключается в попытке зафиксировать строгую дефиницию. Сам британский социолог, напротив, вслед за Л. Витгенштейном полагает, что слова не фиксируют

[26] Johnson T. J. Professions and Power London: Paperback, 1972.
[27] Dingwall, R. Accomplishing profession//The Sociological Review, 1976, #24 (2) pp.331- 349

смыслы и что попытки узаконивания значения являют неизбежно бессмысленным упражнением. Согласно Р. Дингуэллу занятия могут рассматриваться как результат социального проектирования классификации работы. Исследование системы занятий – это изучение таксономии одного социального феномена. Вполне уместно обращаться с таксономией занятий, как исследователь обращается с другими «народными классификациями», изучает методами, с помощью которых производится категоризация, феномен распознается, устанавливается, а система описывается и легитимируется. Далее, по мнению Р. Дингуэлла следует рассмотреть средства, с помощью которых поддерживаются устаревающие таксономии, направления, по которым новые случаи возникающих занятий укладываются в имеющиеся системы классификации. Это служит проводником в проблему сохранения границ и методов поддержания непротиворечивости случаев, включенных в сложившуюся систему. Как полагает Р. Дингуэлл, промежуточная профессиональная позиция патронажных сестер в государстве всеобщего благосостояния создает некоторые трудности для помещения данного занятия в сложившуюся концептуальную сетку занятий. Ведь патронажные сестры в британской системе не могут быть однозначно отнесены ни к сфере социальной работы, ни к сфере системы здравоохранения. Прежде всего, это является основой для ожидания решения эксклюзии, определения себя как отдельного занятия. Но группы занятий, от которых патронажные сестры стремятся отделить себя, являются теми же группами, с которыми они вынуждены включаться в социальное ранжирование [28].

По мнению Р. Дингуэлла профессиональное обособление происходит на ранних стадиях социализации через трансляцию уникального когнитивного стиля в процессе обучения. При этом индивидуальный

[28] Dingwall, R. Accomplishing profession//The Sociological Review, 1976, #24 (2) pp.331- 349

жизненный мир конституируется через коллективные рутинные действия, которые продуцируются и распознаются социальными акторами одинаковым образом. В случае с патронажными сестрами, с одной стороны в процессе профессионального образования подчеркивается символическая важность исторической фигуры Лоренс Ноттингейл, а с другой – проводится четкая граница между профессиональной идентичностью патронажных сестер и обычных медицинских сестер. Более того, акцентируется негативные черты профессиональной практики медицинских сестер на фоне положительной составляющей работы патронажных сестер.

Самостоятельного рассмотрения заслуживает статья Р. Дингуэлла «Профессии и социальный порядок в глобальном обществе»[29], поскольку в ней британский социолог пытается определить место профессий в ситуации, когда барьеры национальных рынков постепенно истончаются и кое-где исчезают не только на пути финансовых и товарных потоков, но и человеческого капитала, важнейшим элементом которого являются профессии. До недавнего времени рынки спроса и предложения на профессиональные услуги имели преимущественно национальный характер, а доступ к занятию профессией, например, дипломированного мигранта-врача или юриста был серьезно затруднен и обставлен целым рядом ограничений, связанных с валидацией диплома и сдачей специальных экзаменов. В ряде случаев (как в случае американской медицинской профессии) дипломированным мигрантам фактически требовалось получить национальный диплом в соответствующей области для занятия профессиональной практикой. То есть, говоря о сфере труда профессионалов в терминологии рынка, мы вынуждены делать ряд допущений, связанных с исходно неконкурентными правилами по регулированию спроса и

[29] Dingwall R. Professions and social order in a global society// Revista Electrónica de Investigación Educativa, 2004, Vol. 6, No. 2, 2004.

предложения в этой области[30]. Например, профессиональная этика служит одним из регуляторов деятельности профессионалов. Цель профессиональной этики – увязывать легитимированные профессиональные действия с их отношениями к потребностям, желаниям, предпочтениям, ценностям и интересам, которым служат профессионалы, в также определять и отвергать те действия профессионалов, которые наносят ущерб окружающим вследствие халатности, либо нарушают моральные установки. С этой точки зрения коды этики становятся «защитным экраном» для профессионального сообщества, снижая возможности предъявления претензий со стороны клиентов. Коды профессиональной этики обозначают как привилегии, получаемые профессионалами, так и обязательства, на которых основан привилегированный статус профессионалов на рынке труда[31].

Как считает Р. Дингуэлл, глобализация способствует значительному перегонфигурированию профессиональных сообществ, и реакция на изменения внешней среды заставит этих институциональных акторов действовать иным, нежели прежде, образом. На европейском пространстве фактором таких трансформаций является ЕЭС, где организуется общее образовательное поле и, как следствие, общее поле профессиональной практики. Посмотрим, как британский социолог видит грядущие перемены.

Как считает Р. Дингуэлл, на первый взгляд, время не слишком благосклонно обходится с профессиям. Сторонники экономического неолиберализма утверждают, что прекращение регулирования национального рынка труда критично для поддержания успеха на мировом рынке. Монополии, картели, союзы, ограничительные соглашения в период

[30] См. например Lees D. Economic Consequences of the Professions, London: I.E.A. Research Monograph, 1966; Скотт Р. Конкурирующие логики в здравоохранении: профессиональная, государственная и менеджериальная/Анализ рынков в современной экономической социологии. М.: ГУ-ВШЭ, 2007, с.126-153.
[31] Hayry H., Hayry M. the nature and role of professional codes in modern society/Ethic and the Professions. Ed.F.Chadwick. Suffolk: Ipswich Book Co.Ltd, 1994,pp.136-144.

неолиберального поворота, рассматривались как препятствия для той гибкости, которая необходима «уставшим» экономикам Европы и Северной Америки в конкуренции с Тихоокеанскими «тиграми». Естественно, исходя из подобной экономической идеологии, профессии являются удобным объектом для атаки. Как отмечает, Р. Дингуэлл с конца 1970-х гг. британские «национальные» профессии пережили многочисленные правительственные атаки: был предпринят ряд дерегулирующих мер, повлиявших на профессиональные сообщества врачей, юристов, архитекторов[32].

Между тем британский социолог исходит из того, что профессии не могут оставаться статичными институциональными образованиями, поскольку сами общества постоянно меняются. Очевидно, современные профессии имеют не более чем символическую преемственность с профессиональными группами, носившими ту же номинацию в Средневековье или в раннее Новое время. «Живучесть» этой преемственности крайне важна: поддержание или обретение связи с прошлым существенно, особенно в контексте легитимации профессионального статуса. Р. Дингуэлл полагает, что не следует исключать ситуации, когда профессии могут исчезнуть в своём нынешнем виде. Например, в исследовании П. Старра[33], посвященном возрождению медицинской профессии в США, упоминается, что во времена президента Э. Джексона[34] государство практически лишило лицензионной защиты врачей-иммигрантов, которые создавали такую защиту на основе европейских моделей. Позже, в том же столетии, государство вновь оценило роль профессий в обществе и рационализировало их деятельность. Учитывая прошлый опыт, можно было бы предположить, что современные государства с трудом обойдутся без профессий.

[32] Dingwall R. Professions and social order in a global society// Revista Electrónica de Investigación Educativa, 2004, Vol. 6, No. 2, 2004.
[33] Starr, P. The social transformation of American medicine. New York: Basic Books,1982.
[34] Эндрю Джексон – 7-й президент США, годы правления 1829-1837.

Р. Дингуэлл исходит из того, что в отношении профессии следует иметь в виду долгосрочные периоды изменений, связанные с серьезной институциональной укорененностью профессионализованных занятий. В частности, содержание труда профессионалов и идеологическая составляющая их самолегитимации отсылает нас к уровню трансцендентности в его парсоновском понимании. Если считать современную эпоху – эпохой разволшебствления, то профессии, ассоциируемые со знанием, закрытым для дилетантов, скорее всего, исчезнут. Хотя, по мнению Р. Дингуэлла у этого процесса есть свои границы, связанные с когнитивными ограничениями человеческого разума. Само по себе расширение информационных границ, включая распространение Интернета, не делает нас более способными в их оценке. Сегодня сложность не в том, чтобы хранить большие объемы информацию, а в том, чтобы знать её значение. Поэтому, как считает Р. Дингуэлл, будет довольно сложно устранить посредников, чья способность интерпретировать информацию будет основываться на знакомых легитимациях[35].

Дальнейшие причины трансформаций институциональной матрицы профессий Р. Дингуэлл видит в появлении наднациональных квазигосударственных образований. И здесь, по мнению британского исследователя можно вновь обратиться к проницательности А. Смита и Г. Спенсера, бывших свидетелями развития национальных рынков. Торговля определялась не скоростью вагона или грузоподъемностью вьючного животного. Каналы, магистрали и железные дороги открыли и объединили рынки. Последующее разделение труда стало возможным благодаря специализации регионов на тех товарах, в производстве которых они имели конкурентное преимущество.

[35] Dingwall R. Professions and social order in a global society// Revista Electrónica de Investigación Educativa, 2004, Vol. 6, No. 2, 2004.

П. Старр[36] подчеркивал влияние появления автомобиля и телефона на медицинскую практику американских врачей. Технические новшества привели к трехкратному росту производительности, сократили издержки и увеличили доступность медицинского обслуживания. Многие получили возможность жить на расстоянии вытянутой руки от профессионала и возможность путешествовать на большие расстояния, не меняя специализации. В то же время эти технологические изменения привели к культурной стандартизации профессиональной деятельности. В США, у сельской общины Среднего Запада в 1870-х годах не было иного выбора, как иметь акушерку, чтобы принимать роды на дому. К 1920-м эта община уже находилась в шаговой доступности от имевшего лицензию практика и имела в распоряжении транспортное средство для того, чтобы отвезти беременную женщину на сохранение в больницу. Выбор места рождения и акушера стал реальным. В отсутствии судей, адвокатов и правоохранительных органов людям приходилось решать споры удобными для них способами – закон Кольта доминировал над юридическим правом[37]. Однако к 1890-м годам распространение сети железных дорог и создание национальных рынков повысили роль адвокатов и судебных исполнителей, относительно шетизарядного уравнителя в правах. Контракты, заключенные от Юго-запада до Среднего востока США, где нужно было установить право собственности на землю или скот, уже не нуждались в бряцании оружием. Национальные рынки требовали соблюдения местных законов, знания национальных схем расчетов и т.д. Когда заходила речь об огромных капиталовложениях в строительство, то лучшей гарантией для инвесторов становилось наличие у строителей профессиональной квалификации. Первые железные дороги, может быть, могли бы быть построены инженерами-самоучками, но к концу

[36] Starr, P. The social transformation of American medicine. New York: 1982, Basic Books, pp.69-71.
[37] Отношение к праву на Среднем Западе в 1860-1890-х гг., хорошо отражено к известной шутке того времени: «Бог создал людей, а полковник Кольт уравнял их в правах» или «Бог создал людей слабых и сильных, а полковник Кольт уравнял их шансы».

века продуманные системы обучения и экспертизы соблюдения систем технических требований уже получили свое развитие[38].

Признавая символичность роли профессионалов, можно распознать логику их глобализации. Р. Дингуэлл отмечает - Г. Спенсер полагал, что национальные государства будут преходящей фазой развития человеческого общества. Классик социологии был довольно критичен в отношении развития общества через колониализм, где организация жизни колониальных экономик полностью зависела от метрополий. По его мнению, неевропейцам также необходимо было предоставить возможность свободной торговли, чтобы они смогли определить для себя сами, в чем заключается их конкурентное преимущество и как его использовать. Хотя и такому рынку потребуется порядок, опирающийся на универсальную природу рыночных сделок: контракт должен оставаться контрактом, независимо от того, где он заключен. Как полагает Р. Дингуэлл, вероятно именно это и подтолкнет профессии к глобальной организации, которая выйдет за пределы государственных масштабов. Если мы сегодня взглянем на международный рынок, мы увидим многое из беспорядочного и нерегулируемого капитализма, о котором говорили наши предшественники.

Глобальному порядку, также как в свое время и национальному, нужны группы, которые формируют институциональное доверие. Эти группы не обязательно будут организованы по образу и подобию профессиональных сообществ эпохи национальных государств. Вероятнее всего, глобальные профессии не будут связаны с одним, похожим на государство, образованием, а будут образовывать часть сети из международных составляющих, занятых регулированием, контролем и координацией экономических систем и политических рисков. Национальные

[38] О конфликте профессионального права и технического прогресса с флибустьерским духом Среднего Запада хорошо повествует известный фильм «Поезд на Юму» (2007 г., США, режиссер Джеймс Мэнголд), с Расселом Кроу в главной роли.

профессии могут сосуществовать с глобальными там, где глобальный порядок проявился в меньшей степени – системы здравоохранения и социального обеспечения - тому примеры. Р. Дингуэлл убежден, что даже с учетом ускорившейся глобализации рано готовить некрологи для профессий – меняясь вместе с миром, профессии найдут способ сохранить собственное институциональное ядро в новых условиях.

Литература

1. *Ковалев А.Д.* Эволюционная социология Г. Спенсера: первый опыт системного подхода/История теоретической социологии. В 4-х т. Т.1.М.: Канон, 1997, с.241-291.
2. *Мертон Р.* О социологических теориях среднего уровня/Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ, Хранитель, 2006, с.70-89.
3. *Сакс М.* Границы англо-американской социологии профессий: критика ортодоксальности современного неовеберианского подхода/Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе. М.: Институт социологии РАН, 2007, с.53-81.
4. *Сакс М., Олсоп Дж.* Социология профессий: государство, медицина и рынок в Великобритании./ Профессиональные группы интеллигенции/ Отв. ред. В.А.Мансуров. М.:Изд-во Института социологии РАН. 2003.с. 79-104.
5. *Скотт Р.* Конкурирующие логики в здравоохранении: профессиональная, государственная и менеджериальная/Анализ рынков в современной экономической социологии. М.: ГУ-ВШЭ, 2007, с.126-153.
6. *Хьюз Э.* Социальная роль и разделение труда (пер. Николаева В.Г.)//Социологические исследования, 2009, №8,с.46-52.
7. *Abbott A.* The Sociology of Work and Occupation//Annual Review of Sociology, 1993, Vol.19, pp.187-209
8. *Allsop, J., Mulcahy, L*. Regulating Medical Work: Formal and Informal Controls. Buckingham: Open University Press 1996
9. *British* Medical Association.. Special Report of the Council of the British Medical Association on the Government's White Paper 'Working for Patients'. London 1989.
10. *Dingwall R.* Essays on Professions. UK: Ashgate, 2008.
11. *Dingwall R.* Professions and social order in a global society// Revista Electrónica de Investigación Educativa, 2004, Vol. 6, No. 2, 2004.
12. *Dingwall R., King M. D.* Herbert Spencer and the Professions: Occupational Ecology Reconsidered. Sociological Theory, 1995, №13 (1), pp.14-24.

13. *Dingwall, R.* Accomplishing profession//The Sociological Review 1976, #24 (2) pp.331-349
14. *Dingwall, R.* The Legacy of Parsons and Hughes/ Dingwall R. Essays on Professions. Hampshire: Ashgate, 2008, pp. 1-10
15. *Evetts J.* The Sociological Analysis of Professionalism Occupational Change in the Modern World//International Sociology, June 2003, Vol 18(2), pp.395–415
16. *Freidson E.* Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and Policy. Cambridge: 1994.
17. *Freidson, E.* Professionalism: The Third Logic. London: Polity, 2001.
18. *Harrison S., Ahmad W.* Medical Autonomy and the UK State 1975 to 2025. //Sociology,2000, Vol. 34,No. 1,pp. 129–146
19. *Harrison, S.* Clinical Autonomy and Health Policy: Past and Futures. /Professionals and the New Managerialism in the Public Sector. Ed by M.Exworthy and S.Halford. Buckingham: Open University Press 1999.
20. *Hayry H., Hayry M.* the nature and role of professional codes in modern society/Ethic and the Professions. Ed.F.Chadwick. Suffolk: Ipswich Book Co.Ltd, 1994,pp.136-144.
21. *Hughes E.C.* The Sociological Eye: Selected Papers. Chicago, N.Y.: 1971
22. *Johnson T. J.* Professions and Power London: Paperback, 1972
23. *Larson, M. S.* The Rise of Professionalism. Berkeley: University of California Press, 1977.
24. *Lees D.* Economic Consequences of the Professions, p. 2. I.E.A. Research Monograph , London, 1966
25. *Leiht K., Fennell M.* Professional Work. A Sociological Approach. London: Blackwell, 2001.
26. *Parsons T.* The Professions and Social Structure (1939).// Parsons T. Essays in Sociological Theory (Revised Edition). New-York The Free Press, 1966. p. 34-46.
27. *Saks M.* Orthodox and Alternative Medicine. Politics, Professionalization and Health Care. London: Continuum, 2003.
28. *Starr P.* The social transformation of American medicine. New York: Basic Books,1982.

П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнов

РОССИЙСКИЕ И ЕВРОПЕЙСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ПРОФЕССИЙ – СБЛИЖЕНИЕ ПЕРСПЕКТИВ

Используя слово «профессия», мы представляем себе тот или иной определенный вид деятельности, внутренне прочно связанный и в то же время отличающийся от внешнего мира особыми знаниями и технологиями. Говоря «профессионал», мы подразумеваем человека, который «обладает знанием» и участвует в «производстве знания», в том числе знания о практике работы, о себе как профессионале и о других, от кого это знание сокрыто. Подразумеваемые догадки включают предположения как о типе деятельности, работе, в которую включены субъекты, о статусах, которые эта работа им предоставляет, так и о возникающих при этом отношениях, оправданиях и чувствах. Границы, очерченные вокруг профессии этими субъективными и объективными маркерами, организованы иерархически, они позволяют людям идентифицировать себя и других в связи с профессией, работой и карьерой, что, согласимся, не так-то легко сделать в сегодняшнем российском обществе, в условиях его статусной рассогласованности.

Однако, если судить с позиций классической англосаксонской социологии профессий, то придется ограничить сферу наших интересов деятельностью тех групп, которые обладают высоким статусом, материальным достатком и вузовским дипломом по соответствующей специальности, а также состоят в профессиональной ассоциации, имеющей властные полномочия, например, выдавать лицензию на ведение практики или лишать ее. Это определение кажется нам тесным: его никак не приладить, скажем, к советской истории и российской современности. То одного, то другого качества будет недоставать.

Если же взять за основу определения деятельность, приносящую доход и требующую особых знаний, навыков и правил поведения, то фокус исследования будет достаточно широк, чтобы в него могли попасть всевозможные виды занятий. Тогда можно иметь в виду даже те виды занятий, для которых и вовсе не требуется высшее образование, но где вырабатываются особые, «свои» знания и способы их передачи, а вокруг конкретного вида работы складывается свой специфический жизненный мир, формируются стилевые особенности и габитус.

Повседневная рациональность

В настоящее время различия между антропологией и социологией профессий несколько размыты, однако, в антропологических исследованиях профессий, речь ведут, прежде всего, о неявных социальных взаимодействиях, неформальных отношениях, культурных практиках, скрытых от глаз внешних наблюдателей. Этнография профессий в узком смысле понимается как метод сбора эмпирических данных и жанр описания культур [Романов, 1996; Романов, Ярская-Смирнова, 1998], а в широком смысле – это синоним антропологии, если исследователь предполагает выход на уровень обобщений и построения теории.

Понятия *рациональности*, то есть деятельности на основе науки и знания технологий в своей области, и *служения*, то есть следования моральному обету, профессиональной этике выступают ключевыми характеристиками профессионала, известных нам по работам М. Вебера. Признание множественности сосуществующих и конкурирующих между собой рациональностей и этических систем напрямую ведет нас к предмету антропологии профессий. Ведь в повседневной профессиональной деятельности люди имеют дело с алогичными и противоречивыми инструкциями, практиками приладки и пригонки деталей, латентными

правилами, позволяющими работнику обходить формальные регламенты, чтобы достигать целей. Причем цели эти задаются вовсе не только квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, миссией профессии или организации, но и личными амбициями, житейскими проблемами, локальными властными отношениями и многими другими условиями, которые создают специфическую рациональность агента поля профессиональной деятельности.

Термином «антропология профессий» мы обозначаем конкретный методологический подход к исследованию различных аспектов повседневной жизни профессий и профессиональных групп, понимаемых как раз в таком широком смысле. Исследование этих аспектов в любом случае выходит на вопросы о том знании, которое формируется в ходе работы у разных участников группы, разделенных статусными позициями, но объединенных одним делом и общим миром повседневности.

Одним из ключевых понятий антропологии профессий, как и любого антропологического направления, является «культура». Антропологи уверены, что для понимания культуры профессиональной группы требуется длительное, интенсивное и широкое наблюдение, которое сопровождается беседами с инсайдерами. Теоретики включенного наблюдения обосновывают его применение для изучения «народного» опыта (ср.: «этнометоды», этнометодология) там, где повседневность, рутинные взаимодействия участников характеризуются групповой спецификой, подчас мало понятной непосвященным [Jorgensen, 1989. P. 23–24].

Такое исследование использует прием «насыщенного описания» и хорошо обнаруживает уникальность и сложность культурного феномена. Культура профессиональной группы – это система разделяемых членами группы общих смыслов, основанных на сходной или совместно осуществляемой деятельности, позволяющая им справляться с испытаниями внешней среды, соблюдая внутреннее единство. Чтобы отличить культуру

профессиональной группы от более широкой ценностной системы, ее нередко называют субкультурой. К ней относят «как знаковые (символы, атрибуты, фольклор), так и социально-поведенческие (формы общения, нормы, стереотипы поведения) аспекты этих традиций – то есть социальных отношения и их культурные коды» [Щепанская, 2003. С. 141]. Профессиональная субкультура – это те устойчивые фоновые знания и связанные с ними практики, «правила игры», принимаемые как должное людьми опытными и непривычные для новых членов союза. Если профессиональная группа обладает давними и устойчивыми традициями, то новички успешно и быстро обучаются «правильным», то есть принятым в данном контексте способам мыслить и воспринимать проблемы.

Эти представления в антропологии профессий XX века развивались в связи с эволюцией таких направлений социальной мысли, как социология профессий, индустриальная антропология, антропология труда (работы), организационная антропология (ведь деятельность большинства профессиональных групп тесно связана с организационным контекстом, она *организована*, то есть подчинена неким правилам, имеет определенную структуру, даже если осуществляется вне стен какого-либо формального учреждения), исследования субкультур. Важные методологические принципы, которые заостряют угол зрения на актуальную проблему, современные антропологические подходы к изучению профессий черпают в теориях гендера и сексуальности, расы, гражданства и инвалидности.

Атрибуты, власть, повседневность

Социологические воззрения на профессии включают разнообразные подходы, которые можно разделить на три группы вслед за идеей Ю. Хабермаса о соответствии типа знания типу человеческих интересов. Интересы, конституирующие знание, направлены на технические знания,

понимание и эмансипацию. Технические знания, позволяющие управлять природой, обществом, поведением людей, представляют интерес для естественных наук, которые выступают методологическим идеалом и для позитивистских школ социологии и психологии профессий. *Позитивистские* толкования профессий представляют собой инструментальный, или технический вид знания, выступающего основой управления, оценки эффективности и прогнозов. В частности, функционалисты, отталкиваясь от характера разделения труда в обществе, ставят вопрос о том, какие социальные потребности удовлетворяются функциями профессий.

Здесь же поднимаются и вопросы профессиональной компетентности; они обсуждаются с применением атрибутивного подхода, или теории черт, который рассматривает характеристики, отвечающие идеальному типу профессии, задавая вопросы о том, является ли истинной профессией данный вид занятий. В рамках этого подхода один и тот же вид занятий может быть определен разными авторами как профессия, квазипрофессия или непрофессия, в зависимости от того, какой список признаков выбирается в качестве стандарта, например: вовлеченность в интеллектуальную деятельность, предполагающую индивидуальную ответственность; привлечение науки и обучение в практических целях; применение знаний посредством технологий, передаваемых через образование; самоорганизация; альтруистическая мотивация; наличие профессионального самосознания [см.: Reeser, Epstein, 1996. P. 70–71].

Критический тип знания ставит вопрос о том, что такое право и справедливость, побуждая нас занять активную ценностную позицию. Критическое направление социальной науки, включая марксистское и неомарксистское понимание профессии, формирует эмансипаторное знание, позволяющее пересмотреть властные иерархии, сложившиеся в науке, привычные толкования социальных проблем и устоявшиеся, но далеко не всегда эффективные приемы их решения. В соответствии с этим подходом

каждая профессия стремится поддержать status quo, удержать или захватить власть и наиболее выгодное положение в стратификационной системе [см. например: Freidson, 1970; Mills, 1953]. Достижения профессионального статуса должны гарантировать высокие материальные награды, исключать внешние оценки качества услуг и гарантировать тем, кто допущен к практике, безопасность как владельцам этого культурного и социального капитала. Отсюда возникают серьезные конфликты между профессионалами и теми, кто посягает на их монополию статуса и экспертизы [Ярская-Смирнова, 2001]. В критический подход к профессиональным группам важный вклад был внесен археологией знания М. Фуко.

Достижение понимания между действующими лицами и самопонимания в контексте культуры – предмет интереса *герменевтических* исследований в гуманитарных науках. Социокультурные смыслы профессии, воплощаемые в повседневных практиках, исследуются с применением герменевтической перспективы, направленной на достижение понимания инсайдерского опыта практиков. Феноменологический подход рассматривает профессию как относительно замкнутый и самодостаточный жизненный мир, интерпретируя взгляды профессионалов на их повседневность.

Антропология профессий за рубежом

Развитие антропологии профессий неразрывно связано с эволюцией социальной антропологии организаций и антропологий работы, в том числе проектами, проводившимися в крупных промышленных организациях, образовательных учреждениях, медицинских и социальных сервисах и других организационно-профессиональных контекстах. Кроме того, свой вклад в формирование знаний о внутренней жизни профессий, корпораций и трудовых коллективов внесло изучение неформальной занятости.

В течение XX века статус и взгляды северо-американских и западно-европейских антропологов менялись: от ведущих позиций в конструировании организационных и менеджерских теорий «капитализма благоденствия» [1] в период с 20-х по 50-е годы – к довольно периферийной нише описания тяжелого положения рабочего класса и критики практик менеджмента в 60–70-е годы, а затем с 80-х годов – вновь в центр внимания к новым теориям и методам, способным по достоинству оценить то скрытое знание, которым владеют работники. По именам ключевых авторов или названиям главных теорий эти периоды называют «этап Мэйо», «этап неомарксизма» и «этап Нонака» [см. об этом: Baba, 1998].

Каждый из периодов характеризуется определенным типом взаимодействия между методологией, тематикой, методами и теоретическими представлениями об организациях, профессиях (видах занятий), работе и культуре. Постепенно менялись подходы к включенному наблюдению, объяснению природы профессий, занятости, организации и труда, осуществлялись определения и переопределения центральных понятий.

Человеческие отношения на производстве, 1920–1950-е годы

Индустриальная антропология этого периода была одержима желанием улучшить социальные условия, изучая и решая проблемы промышленности, а вовсе не повысить конкурентоспособность или прибыльность. Антропологи полагали, что их аналитические инструменты и концептуальный аппарат нужны для прогнозов и рекомендаций менеджерам, чтобы те могли трансформировать враждебное или протестное поведение рабочих в производительное сотрудничество. Это осуществлялось посредством консультирования стратегического менеджмента и

[1] Welfare capitalism – капитализм благосостояния, патерналистская философия некоторых крупных теоретиков индустриального менеджмента в 1920-е годы, которые полагали, что «хорошее обращение» с рабочими повлечет удовлетворение рабочих, более высокую производительность труда и ненадобность профсоюзов [см. об этом: Burawoy, 1979].

представителей профсоюзов. Отношения между антропологами и корпоративным менеджментом можно охарактеризовать как в целом дружественные, коллегиальные.

Отметим, что ввиду жесткости классических социологических определений под профессиями в этот период понимался беловоротничковый труд [см. например: Mills, 1953], антропологов же, получавших рабочие места консультантов на предприятиях, интересовали не столько специфические дискурсы и практики той или иной группы, сколько отношения в процессе производства и управления (отсюда название школы *человеческих отношений*). Исследования концентрировались вокруг главных измерений социальной структуры в промышленности: формальные и неформальные роли и статусные иерархии, неформальная организация, добровольные ассоциации, клики и дружеские кружки, интеракции между менеджерами и профсоюзами, рабочие на конвейере, связь социальной структуры и побуждения к производительности, забастовочное поведение [Holzberg, Giovannini 1981].

Рамки исследования задавались менеджерами с их точки зрения на проблемы, существующие на цеховом уровне. Результаты аналитической работы были организованы удобно для менеджеров, предоставляя им возможность более успешно управлять рабочими. Методы первых «этнографических» исследований промышленных организаций в значительной степени являлись калькой классической этнографии и унаследовали ее отличительные признаки: стремление к объективизму; империализм; монументализм (этнограф должен создавать музееподобную картину изучаемой культуры); внеисторизм (неизменность изучаемых феноменов) [Rosaldo, 1989. P. 33]. Позднее их назовут «менеджериальными социологами» [Holzberg, Giovannini, 1981], поскольку им не удалось поставить под сомнение неравное распределение власти и ресурсов, которые

находятся в основе идеализированной гармонии, которая якобы существует на фабрике в состоянии эквилибриума.

Структуры и конфликты, 1960–1970-е годы

В период холодной войны в США получила развитие марксистская и неомарксистская критика индустриального производства. В этот период рабочие и менеджеры четко видели себя по разные стороны борьбы за экономическую прибыль. Цель антропологов и качественных социологов, работающих в этой области, была не только вывить и подвергнуть критике менеджерские стратегии эксплуатации и контроля за работниками [см. например: Braverman, 1974], но и показать, как работники противостояли с формальными и неформальными собственными стратегиями, чтобы отстоять себя, свои навыки и заработки. Эта литература внесла вклад в наше понимание трудовых отношений в различных профессиональных и организационных средах, придав значимость знаниям и повседневным навыкам работников. Например, Кеннет Кэстирер выявил и проанализировал скрытое и неформальное знание неквалифицированных промышленных рабочих, прогнозируя более поздние открытия «скрытого знания», интеллектуальных ресурсов, имеющихся в распоряжении у рабочих и обладающих существенной экономической ценностью [Kusterer, 1978]; Луиз Лэмфире продемонстрировала значение неформальных ноу-хау в стратегиях выживания рабочих [Lamphere, 1979].

Этнографические исследования работы и сообществ, объединенных тем или иным видом занятости на заводах, шахтах, различного рода производствах, были ориентированы марксистской методологий. Антропологические исследования работы подчеркивали важность этнографии и этноистории для развития такого направления анализа, который рассматривал бы политические и идеологические аспекты жизни промышленных предприятий и, по известному определению М. Буравого,

отделял «туман» управленческой рационализации и организационной теории от реальности жизни в организациях. Антропологи не имели консультационных контрактов на предприятиях, они были на стороне рабочих в их борьбе с капиталом. Впрочем, именно из-за этой дистанции от практиков и теоретиков управления, вклад антропологов остался незамеченным для формальной организационной теории, которая в 1960–1970-е годы развивалась на основе индустриального инжиниринга, экономики управления и индустриальной психологии, но вне связи с антропологией ввиду ее антименеджерских позиций.

Организационная культура

В 1960-х годах в антропологии труда и профессий исследователи в основном отказались от функционализма и представления об обществе как структуре готовых социальных ролей. В число приоритетных вошли исследования культуры организаций, организационной символики и социального конструирования контекста профессиональной деятельности. Яркими примерами таких проектов стала работа Говарда Беккера с соавторами «Мальчики в белом» о студентах медицинского колледжа, Пэтти Адлер о жизненном стиле наркодельцов, Питера Блау о государственных службах, Ирвина Гофмана «Приюты» о пациентах и сотрудниках психиатрических учреждений. Исследования организационной культуры напрямую связаны с антропологическим подходом к профессиям или сообществам, объединенным видом занятий.

В дальнейшем исследования организационной культуры в духе социального конструктивизма продолжились. Такие авторы, как Дж. Ван Маанен, С. Барлей, Л. Смирчич, Р. Грегори развили идеи Б. Тернера, включив их в более широкую дискуссию о методах полевых исследований, формах представления культуры и связи организационной культуры с властью и эмоциональной жизнью работников. Отвечая на вопрос: «Что

можно считать проявлениями культуры?» (культурными демонстрациями), – исследователи этого направления традиционно выделяют такие аспекты организационной жизни, как ценности, знания, значения, символы и эмоции. Однако они дополняют эти индикаторы изучением свидетельств, характеризующих прагматическую сторону повседневных трудовых отношений, – вопросов оплаты труда, распределения ответственности в рамках административной иерархии, формальных рабочих процедур, в том числе связанных с организационным отбором и социализацией, исключением отклоняющихся.

Продолжая традиции Манчестерского проекта, социальные антропологи сосредоточились на различиях и противоречиях, определяющих рациональность таких ключевых групп в организациях, как менеджеры и рядовые работники. Эти группы рассматриваются в связи с их социокультурной спецификой и исходя из конфликта интересов, а также различий в оценках и истолкованиях трудового процесса.

Изучение социокультурных процессов производства смыслов, достижения договоренности и организации повседневности в различных социальных, экономических и исторических контекстах вошло в западную социологию в течение последних тридцати лет. Одно из первых исследований в этой области, проведенное А. Страуссом в 1963 году, касалось «договорного порядка» клиники.

Исходным пунктом для глубокого проникновения исследователей в изучаемую культуру – профессии, организации – может стать изучение тех способов, какими конструируется система смыслов, общих для членов группы, поддерживающих основы «индустриальной субкультуры». Одним из свидетельств этому может стать процесс социализации новичков, когда новые члены коллектива усваивают культурные нормы и правила поведения, способы деятельности.

Исследователь, постигая профессиональную культуру, фиксирует то, как происходит процесс приобретения языка субкультуры, как строится система социальных определений ситуаций и действий. Эта система обладает организационной спецификой и может в определенной степени отличаться от норм, принятых за границами профессионального сообщества. Социальный антрополог анализирует способы, которыми могут выражаться и соотноситься с определениями, данными в языке, социальные и технические нормы профессиональной культуры. Несколько иной ракурс анализа – изучение множественности уровней символической интерпретации в организационной среде, то есть множества отличающихся друг от друга субкультур. Яркий пример – медицинское учреждение, где персонал может быть сильно дифференцирован по своим субкультурным особенностям. Ввиду того, что всякая достаточно большая организация разделена по сферам деятельности и уровням административной иерархии, то и каждая социальная ситуация интерпретируется по-своему разными группами.

Этнографические методы изучения профессиональной субкультуры ориентируются на возможность постижения некоей социальной реальности, заложенной в рутинных взаимодействиях социальной группы, «подойти как можно ближе». Характеристики наблюдаемой культуры постепенно проявляются для исследователя в образцах взаимодействий между людьми, в особенностях языка, образах и темах, звучащих в беседах, многочисленных ритуалах будней и праздников, повседневной рутине. И как только выявляется общее для этих аспектов культуры, оказывается возможным реконструировать историческое объяснение тому, почему все происходит именно так, а не иначе. Антрополог здесь стремится снять отчуждение между собой – носителем определенной культуры – и теми, чью культуру он исследует, на первых порах учится смотреть на чужое как на свое, а впоследствии обретает способность делать знакомое неизвестным.

Анализируя множество различных профессиональных традиций, Т.Б. Щепанская пришла к выводу о некоторых общих для них элементах – стереотипах поведения, знаковых системах, мотивах неформального дискурса и структуры межличностных взаимодействий [Щепанская, 2003. С. 143]. С точки зрения их социальной прагматики, эти элементы выступают в качестве средства конструирования статуса профессионала, при этом весь комплекс профессиональных традиций распадается на две группы: отношения «профессионал-объект деятельности» и «профессионал-сообщество». Субкультуры групп, занимающих подчиненное положение в системе социальных институтов, характеризуются, по мнению исследовательницы, логикой исключенности и моделями «ухода», противопоставления себя власти. Профессиональные же субкультуры не вписываются в эти модели из-за принципиально иной позиции по отношению к власти, поскольку профессионалы воплощают силу доминирующих социальных институтов и потому конструируют сферу своей деятельности символическим разделением ее субъекта и объекта, обозначением дистанции, разделяющей профи и клиента [Щепанская, 2003. С. 144–158].

Соглашаясь с этими методологически верными замечаниями, отметим, что исследователю профессиональных субкультур стоит учитывать историческую специфику изучаемого момента. К протестному поведению, казалось бы несвойственному тем, кто обладает высоким статусом и получает удовлетворительное материальное вознаграждение, все же прибегают представители классических профессий. Они нередко противопоставляют себя властям, отстаивая групповые или более общие человеческие идеалы. Протестный потенциал иных трудовых сообществ – промышленных рабочих, служащих – достаточно хорошо известен из мировой истории. В социальных сервисах Австралии и Великобритании акцент делается на антидискриминационной модели обслуживания, и в связи

с этим фольклор и традиции этих социальных работников в ряде аспектов отличаются от народной мудрости их российских коллег.

Важным элементом профессиональной субкультуры выступает способность вырабатывать знания и умения, с помощью которых людям удается совладать как с монотонностью, так и с неопределенностью трудовых операций. Именно это становится предметом внимания антропологов на современном этапе.

Управление знанием, 1980-е годы – по настоящее время

В современной социальной науке о повседневности трудовой деятельности есть две ощутимо различные традиции обращения к человеческому опыту и управления им в организациях – менеджериалистская и герменевтическая. Менеджериализм стремится подчинить своему административному проекту всю деятельность организации сверху донизу, нормировать не только повседневную деятельность, но и образ мышления в своих собственных терминах. Борьба с неопределенностью здесь связана с навязыванием сотрудникам определенной системы смыслов. В последние годы интерес к скрытому знанию (*tacit knowledge*) среди исследователей профессий и организаций необычайно вырос, что связано со стремлением совладать с этой растущей неопределенностью. Японский исследователь Икуиро Нонака в начале 1990-х годов один из первых заговорил о проблеме управления знаниями, который признал неформальное, повседневное знание в качестве корпоративного ресурса и призвал к созданию в организациях системы выявления и управления таким знанием, конвертирование его в формальные правила и установления. Первоначальная идея необходимость вчувствования и понимания индивидуальных особенностей работников приобрела формы менежерской борьбы с неопределенностью [Nonaka, Takeuchi, 1995], вызываемой разными перспективами, множественными смыслами и сложно

организованными жизненными мирами повседневных деятелей, профессиональных групп, организаций.

В отличие от неомарксистского подхода, в этой традиции антропология профессий ставит своей задачей «приоткрыть и сделать явными те способы, какими люди определенной профессии устанавливают свое понимание, оценку, образ действия, иначе говоря, управляют своей ежедневной ситуацией» [Van Maanen, 1979. P. 540]. Направление исследований, определенное таким образом, отделяется от традиции социальной критики и напрямую апеллирует к задачам достижения эффективности. Тенденции глобальных социальных изменений, происходящих в последние десятилетия, – волны миграции из стран третьего мира, формирование полиэтнического рынка труда, интернационализация бизнеса в условиях создания мультинациональных корпораций, динамика потребительского рынка – требуют изощренных инструментов социального контроля. Этнографические исследования, с их индивидуализированными методами манипулирования информацией и чувствительностью к уникальности жизненного опыта, в большей степени, чем количественные методики, позволяют проникнуть в суть и найти способы усовершенствования управленческих технологий.

Повседневное знание (tacit knowledge) не обязательно выражается при помощи языка (его нужно ощутить, чтобы понять) и играет большую роль в деятельности социальных работников [Zeira, Rosen, 2000]. Это «практическая мудрость», «жизненный опыт», теория, неявно содержащаяся в повседневном практическом действии, молчаливо подразумеваемые установления в рутине социальной работы. Это знание нам доступно только через опыт практиков. Но как воссоздать картину практики в наиболее «сырых», приближенных к реалиям терминах, максимально приблизиться к опыту, не удовольствуясь клишеобразными ответами, которые можно прочитать в инструкциях или положении об организации? К опыту имеет

смысл приближаться разными путями и с разных углов зрения, задавая вопросы на предельно эмпирическом уровне. Для этого применяются качественные, этнографические, рефлексивные методы, подход обоснованной, или укорененной, теории (grounded theory), качественный анализ и интерпретация текстов, а также акционистские, партисипаторные и коллаборативные исследования.

Герменевтическая традиция, сложившаяся благодаря исследованиям И. Гофмана и М. Поланьи, обращается к стихийно развивающемуся человеческому опыту, который формируется в виде повседневного знания. Открытие такого знания продемонстрировало огромное пространство неопределенностей, в том числе в профессиях и организациях, складывающееся автономно от административных регламентаций. В работах 1970–1980-х годов на первый план стали выходить социокультурные подходы к развитию организационных систем. В своем исследовании «хогеров» (механиков, обслуживающих тепловозные двигатели) Ф. Гамст представляет этнографию железной дороги с точки зрения рядового механика, дает детальное описание субкультуры и характера работы железнодорожных инженеров, формальных и неформальных кодов, которыми они пользуются в своей работе [Gamst, 1980]. Впрочем, Ф. Гамст делает этот анализ более общим, дополняя внутреннее описание организационной жизни исследованием развития железных дорог в Соединенных Штатах. Он рассматривает, как правительство регулирует процесс управления железными дорогами и как это влияет на деятельность работников.

В других этнографиях видов занятости, иллюстрирующих этот подход, Г. Эпплбаум исследовал культуру строительных рабочих, В. Пилчер изучал работу портовых грузчиков, Ван Маанен – работу полицейских. Журналистка Барбара Эренрейх [Ehrenreich, 2001] проводила исследование работников с низкой зарплатой: в течение года работала горничной в отелях

южных штатов, продавщицей супермаркета, описав затем в своей книге, каково это, жить на заработок 5 долларов в час. Джулиан Ор в книге «Разговор о машинах: этнография современной работы» [Orr, 1990] представил портрет профессиональной культуры технического персонала Ксерокса и их сложных трудовых практик, которым обычно не придается внимания.

В этом и других исследованиях базовых, то есть происходящих на микроуровне, в повседневной жизни, процессов работы был сделан ряд важных открытий о том, что люди, занятые в разных сегментах базового процесса, знают ценные вещи, способные улучить этот процесс (или продукты, которые посредством него получаются) и сделать управление более эффективным. Итак, антропологи профессий вновь стали высоко цениться. Возникло направление *knowledge management* – управление скрытым знанием, которое может пониматься двояко. С одной стороны, менеджеры, получив доступ к этому корпоративному интеллектуальному ресурсу, могут «завернуть гайки», усилить контроль над производством у работников. С другой стороны, имплицитное знание можно превратить в эксплицитные формы, в с целью развития организации и улучшения производимых профессионалами продуктов, улучшению человеческого потенциала. Кроме того, чтобы лучше управлять компанией, менеджерам необходимо лучше узнать «другого», то есть работника.

Отечественный контекст антропологии профессий

Профессия – это еще и название, социальный ярлык, который возникает в результате усложняющегося разделения труда и становится, во-первых, элементом идентичности человека, а во-вторых, параметром социальной структуры общества. Идентичность, габитус, самосознание членов профессиональных групп – очень важный предмет внимания антропологов. А взгляд на социально-профессиональную структуру общества

позволяет проанализировать различные проявления неравенства в иерархизированной мозаике профессий и видов занятости, должностей и специализаций. Все они обладают различной властью и степенью автономности своего труда, отличаясь друг от друга особыми маркерами идентификации.

Кроме того, вглядываясь в иерархическую структуру профессий как в дискурсивную формацию, представляя ее не как слепок идеальной модели, а как процесс достижения соглашений, мы можем понять, что в создании такой картины важнейшую роль играют процессы номинации – регулятивные соглашения между государством, профессиональными объединениями, бизнес-структурами и обществом о наименовании, содержании и статусе тех или иных профессий, должностей или видов занятости.

Профессия как номинация

Стремление государства кодифицировать сферу занятости, упорядочить исторически сложившиеся в разных отраслях и постоянно меняющиеся способы разделения труда выражается в далеко не всегда согласованных попытках выработать валидную классификацию занятий населения или профессий и привести их список к единому стандарту. К 1980-м годам в различных отраслях советской экономики действовало 280 тарифно-квали-фикационных справочников, которые содержали 23,5 тыс. наименований работ и профессий. Эта разрозненность делала применение справочников затруднительным: например, разные наименования профессий присваивались одним и тем же видам работ. К 1986 году была произведена дальнейшая унификация наименований профессий, и количество их в справочнике профессий снизилось до 5 600. Сейчас в него внесено более 1 000 изменений и дополнений; за счет исключения устаревших и унификации наименований профессий рабочих, выполняющих аналогичные или близкие по содержанию работы, сокращено более 1 200

наименований от их общего количества, введено более 80 наименований новых профессий [Смирнова, 2003]. В новых выпусках справочника уточняются характеристики профессий рабочих в связи с изменением содержания труда, техники и технологий, пенсионного законодательства, новых требований к качеству продукции, работ, квалификации, знаниям. Но эти поправки нормативных документов не всегда успевают за темпом изменений в реальной жизни профессий и организаций.

Разделение ответственности и полномочий в попытках стандартизировать мир профессий чревато рассогласованностью действий и результатов. Так, за разработку Единого тарифно-квали-фикационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих отвечает Научно-исследователь-ский институт труда и социального страхования Минсоцздрава России (ранее – Минтруда), а еще один нормативный документ – Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) – готовит Госстандарт России [Кокорева, 2003]. Разночтения этих документов по многим позициям вела к сложностям в работе кадровых служб и нарушениям прав трудящихся [2]. По ряду аспектов эти разночтения остаются до сих пор, хотя в начале 2000-х годов документы были подвергнуты существенной переработке. Впрочем, они по-прежнему не могут претендовать на статус общих стандартов для всех работодателей. Так, при найме на работу в медицинские организации и учреждения здравоохранения кадровики руководствуются не ОКПДТР, а Номенклатурой должностей медицинского и фармацевтического персонала и специалистов с высшим профессиональным образованием в учреждениях здравоохранения,

[2] Человек, проработав на предприятии несколько лет, считал, что имеет право на льготную пенсию, но запись в трудовой книжке стала камнем преткновения, поскольку работодатель неправильно записал наименование его профессии: «газоэлектросварщик». Такой профессии нет в льготных списках (правильное написание – «электрогазосварщик») [Смирнова, 2003].

утвержденной приказом Минздрава России № 377 от 15 октября 1999 года. Сейчас этот документ принят в новой редакции (приказ Минздрава России № 160 от 24 апреля 2003 года), и ОКПДТР опять ей не соответствует [Кокорева, 2003].

Попытки со стороны профессиональных ассоциаций или бизнеса воздействовать на государство более успешны там, где работают каналы демократического влияния. Скудное и не во всем грамотное описание универсальной профессии «переводчик» в квалификационных справочниках должностей стало в 1991 году объектом критики со стороны новорожденного Союза переводчиков. Тогда же в Госкомтруда СССР были направлены предложения по изменению характера и содержания этих документов, в первую очередь, статей, касающихся переводчиков. Ведомству предлагалось признать факт существования целого ряда специфических переводческих профессий, начать совместно с их представителями работу по совершенствованию их правового статуса, гарантии их прав и интересов, однако обращение не возымело результата [Гуревич, 1994]. «Калибровщик карандашных дощечек уже давно есть в ЕТКС, а веб-дизайнера и HTML-кодера [3] почему-то до сих пор нет», – говорится в письме представителей одного крупного холдинга, которое они направили в Министерство труда и социального развития Российской Федерации с просьбой включить новые профессии в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих [Парфенов, 2001]. Этих профессий в справочнике мы и сейчас не находим.

И все же постепенно в России получают официальное признание новые должности и профессии – в том смысле, что их теперь включают в классификатор. Изменения в разделе «Профессии рабочих» коснулись наименований ряда общеотраслевых профессий, а также профессий производства электронной техники и полиграфического производства,

[3] Верстальщик гипертекстовых документов.

системы здравоохранения. Например, аннулирована профессия «фасовщица» (это понятие перенесено в раздел должностей), включены профессии «оператор электронного набора и верстки», «повар судовой», «промышленный альпинист», «сестра-хозяйка». Что касается изменений в разделе «должности служащих», прежде всего, аннулирована должность сестры-хозяйки. Но, как следует из предыдущего раздела, теперь «сестра-хозяйка» – это не должность, а профессия. В раздел должностей включено 119 новых позиций – например, «врач здравпункта», «ландшафтный архитектор» и «специалист по профессиональной ориентации инвалидов» [Кокорева, 2003].

Попытки стандартизировать классификации профессий и занятий еще более осложняются в международном контексте. Сравнительные исследования по истории труда сильно затруднены ввиду неопределенности терминологии, ее разнородности во времени и пространстве. Между тем профессии и виды занятости – это ключевые переменные во многих областях истории, начиная с исследований стратификации и мобильности до демографии, исследований рынков труда и производства, создания и использования баз данных по переписям населения. Международный исторический стандарт классификации занятий населения (профессий) HISCO, который разрабатывался с 1950-х годов, имеет структуру дерева с девятью «главными» группами, 76 «подчиненными» группами, 296 «разделами» и 1 675 «микрогруппами». «Листья» этого дерева формируются десятками тысяч названий занятий. Передвигаясь вверх или вниз по дереву, можно найти близкие группы занятий. Кроме того, можно найти краткие определения задач и обязанностей профессиональной группы [HISCO, 2001; Историческое профессиоведение, 2004]. Впрочем, по мнению отечественных экспертов, нам международные стандарты – не указ:

> В основном профессиональные стандарты разрабатываются в рамках национального законодательства. У нас такими стандартами являются

> тарифно-квалификационные и квалификационные характеристики, они более жесткие и более выверенные по сравнению с зарубежными профессиональными стандартами. Поэтому использование зарубежного опыта в этом вопросе просто неразумно – у них другой уровень автоматизации производственных процессов, да и просто иной подход к труду [Смирнова, 2003].

Интересно, что Т.Л. Александрова, проведя анализ применения термина «профессия» в исследованиях Спенсера, Маркса, Дюркгейма, Вебера, российских и современных западных социологов, для себя выбирает определение, вполне соотносимое с логикой квалификационного справочника:

> Профессия – это социальный механизм дифференциации и специализации трудовой деятельности на видовом и внутривидовом уровне, функционирующий как средство развития содержания труда [см.: Александрова, 2000. С. 12].

Несовместимость отечественного употребления термина «профессия» с классическими социологическими парадигмами профессий очевидна. Если в России «профессия – это группа родственных специальностей и специализаций с разными квалификационными уровнями» [Мир профессий, 2005], то во всех классических социологических определениях подчеркиваются характеристики профессионала как представителя особого социального слоя, в частности, владение теоретическими знаниями, сертификатами о полученной вузовской подготовке, а также властными полномочиями: профессионалы, получив доступ в узкий круг избранных профессий, используют предоставленную им лицензию на совершение действий, запрещенных другим, но и осмеливаются от имени своей ассоциации указывать обществу, что для него полезно и правильно [Хьюз,

1965]. И если на Западе говорят о «дипломной болезни» кредениализма [4], то у нас этот вопрос еще только ставится на повестку дня:

> Что касается категории специалистов во всех отраслях, то однозначного решения требует вопрос о том, как учитывать в оплате образование и стаж работы по специальности [Кириллова, 2003].

Нас могло бы выручить понятие профессионала как человека, обладающего особым экспертным знанием в своем деле, пользующегося одобрением клиентов и коллег, имеющего высокий статус [Батыгин, 1994], но и оно толкуется неоднозначно: ведь профессионала можно определить и по формальным признакам (стаж, должность, разряд).

Еще больше проблем возникает при попытке классифицировать профессии на массовые и редкие. Если в США массовые виды занятий характеризуются низкой оплатой, а узкий круг профессионалов сильно выделяется своим высоким материальным положением, то у нас выбор какой-то редкой специализации при обучении может означать, например, сложности при трудоустройстве, поскольку соответствующих рабочих мест может быть очень мало.

Составление списков профессий само по себе выступает предметом социально-антропологического исследования, которое заинтересовано в изучении символической стороны этих практик, в частности, тех конфликтов и разночтений, которые возникают на пересечении интересов и властных дискурсов различных институтов и акторов. Представления о профессии как способе зарабатывать на жизнь поляризованы в сознании разных социальных групп и дискурсивных агентов. Например, метафора «новая профессия» в одноименном рассказе В. Распутина передает отношение писателя к

[4] Кредениализм – современная тенденция определять общественные позиции индивидов (особенно профессиональные) на основании особенностей их образования или послужного списка (credentials). При этом стремление к улучшению послужного списка превращается в самоцель, что иногда ассоциируется с «дипломной болезнью» [Аберкромби и др., 1997. С. 142].

постсоветским переменам, изувечившим недавнее прошлое, подобно раковым клеткам, губящим социальный организм [5]. Для антропологов важным является рассмотрение таких дискурсивных аспектов профессий, а именно, сложившихся или формирующихся способов говорить и представлять проблемы.

На пути к антропологии профессий

В 1990-е годы в отечественных исследованиях шире стали применяться качественные методы, в том числе этнографические. Исследование М. Ильиной посвящено изучению специфической профессиональной группы – кондукторов общественного транспорта [Ильина, 1996]. Автор показывает, как падение уровня производства на промышленных предприятиях, ухудшение условий оплаты труда, в том числе длительные задержки заработной платы, привели к тому, что на рынке труда оказалось значительное число работников с высоким уровнем образования, готовых на снижение своего социального статуса.

Существуют разные традиции изучения профессий в социологии и социальной антропологии, а именно: предмет внимания, принципы сбора данных и индуктивного обобщения – речь может идти о функциях, выполняемых профессиями в обществе и о разделении труда, об иерархии и конфликте интересов профессионалов в обществе и организации, о структуре и формах профессионального знания, культуре и языке профессиональной группы, идентичности профессионалов, по-разному определяемых процессах профессионализации. Интерес социологов и антропологов фокусируется на различных аспектах бытования профессий в современном обществе, причем авторам удалось заглянуть за кулисы повседневного опыта, структурированного контекстом и структурирующего убеждения людей и их

[5] Главный герой рассказа, талантливый молодой ученый, оказавшийся на обочине новой жизни, нашел оригинальный заработок: его приглашают на богатые свадьбы, где он под видом дальнего родственника произносит проникновенные речи о большой любви.

поведение на рабочем месте. На этот опыт оказывают влияние процессы социальной трансформации, идущие в обществе, изменения в промышленности, сфере услуг, трудовых отношениях, а сами профессии, их ценности и жизненные миры становятся теми инструментами, которые используются групповыми и индивидуальными акторами для формирования определенных предметных и культурных порядков. В последние годы увеличилось количество работ, в которых этнографические методы используются для изучения профессий и занятости. Отечественные социологи, этнографы и социальные антропологи обнаруживают неявные правила, фоновые знания, повседневные ритуальные практики, способы рефлексии и самоидентификации различных профессиональных групп: журналистов, медиков и учителей, художников, геологов, актеров, магов и целителей, программистов, социальных педагогов и социальных работников, военных [см. Антропология профессий, 2005; Зайцева, 2003; Магидович, 2004; Профессии.doc, 2007; Сосновская, 2004; Федосеенко, 2003; Шумов, 2003; Шумов, 2003]. Некоторые из этих исследований выполнены в русле критического анализа. И хотя среди социологов-«качественников» интерес к обсуждаемой проблеме сегодня намного выше, чем среди представителей отечественной этнографии и фольклористики, мы полагаем, что в среде этнографов интерес к изучению современного общества растет, расширяется и сообщество социальных антропологов, переходящих от описательных этнографий к концептуальному анализу тех социальных сдвигов, которые происходят в России в наши дни.

Заключение

Мир профессий изменчив и многообразен; их символические границы, охраняемые традициями и буквой инструкций, постепенно стираются или заново перечерчиваются. Одни профессии канули в лету, другие лишь укрепляют свой статус, третьи оказались вытесненными на

обочину. Классическим социологическим взглядам на профессиональные группы как на узкий круг избранных, обладающих высоким статусом, властью и достатком, антропологи предпочитают перспективу, позволяющую приблизиться к повседневной жизни любых видов занятости. Антропологический взгляд на профессии стремится не подравнивать изменчивую и многообразную реальность под идеальные схемы, а приблизиться к пониманию жизненных миров и способов действий тех людей, которые эту реальность конструируют. Современная антропология профессий развивается в направлениях феноменологии и социальной критики, опираясь на полевые этнографии и социокультурный анализ символических форм повседневности профессиональных групп и сообществ, изучает феномены в исторически и географически выверенном контексте, подвергая пересмотру сложившиеся уклады властных отношений. Главные акценты при этом делаются на разделяемом, общем знании, специфике жизненного мира, стилевых особенностях, идентичности занятых тем или иным видом работ субъектов.

Символические и поведенческие элементы профессиональных субкультур выявляются при помощи участвующего наблюдения, предполагающего естественные способы коммуникации с информантами или проведение специально организованных интервью. Исследователи пытаются распознать и понять смысл тех неформальных отношений и культурных практик, что скрыты от посторонних. Повседневная трудовая деятельность, регламентированная комплексом правил и инструкций, содержит массу неопределенных ситуаций, требующих принятия решения, подчас в обход существующих правил. На основе этого опыта возникает житейская мудрость, которая облекается в форму традиций, обычаев, фольклорных жанров и позволяет людям воспроизводить свою трудовую или профессиональную культуру, передавая ее вновь прибывающим в группу неофитам. Эти разнообразные сюжеты повседневной жизни профессий и

профессиональных сообществ и становятся предметом интереса антропологов, которые стремятся получить доступ к изучаемым феноменам, растворенным в дымке рутинных забот, незаметным подчас и самим инсайдерам.

Этнография, требующая от исследователя сближения с полем, сталкивает нас с методологическими и этическими проблемами. Нет ничего лучше для исследователей, задумавших нарисовать этнографическую картину одного из занятий, которым люди зарабатывают себе на жизнь, чем самим перейти на эту работу, скажем, официантами или бортпроводниками, чтобы в течение пары-тройки лет иметь возможность испытать на себе все прелести и горести другой профессии. Это вдыхает жизнь в создаваемое полотно, придает ему сочную текстуру, насытив новыми и очень точными деталями, делает критику более взвешенной, поставленные вопросы – остроумнее. Слишком быстрое знакомство с Другими рискует быть поверхностным, кроме того, культура, удаленная от нашего собственного опыта, испытывает и шокирует, побуждая судить и оценивать ее с внешних позиций. В свою очередь, длительное соучастие создает риск «стать туземцем», снимая антропологическую дистанцию, то есть снижая рефлексивность, критичность взгляда. Став своим, трудно и неприлично критиковать то, что делают и как рассуждают твои сотрудники. Будучи чужим, останешься при своих предубеждениях «туриста», знающего лишь то, что положено знать. Иногда даже нельзя с точностью сказать заранее, что именно ищет антрополог в профессиональной культуре, поскольку приближаться к исследуемой среде с готовой теоретической схемой чревато риском «ускользающего феномена». Так в традиции качественных исследований называют несоответствие между поставленной ученым целью найти запланированное заранее явление и его отсутствием в изучаемой культуре. Вряд ли можно считать антропологическое исследование полным и достоверным жизнеописанием какой-либо профессиональной группы.

Скорее, это лишь одна из возможностей приоткрыть этот мир посредством сближения, участия и интерпретации.

Чем ценны сегодня социально-антропологические исследования профессий? *Во-первых*, можно осуществить новую реконструкции социальных отношений, представив профессии и профессионалов в качестве социальных агентов с близкими, но далеко не всегда предсказуемыми целями и ценностями. Даже в западном обществе, с его более стабильными социальными институтами и множеством вертикальных и горизонтальных структур, социальный статус человека и его предпочтения находятся в тесной связи с такими малозначительными, казалось бы, «косвенными» характеристиками, как место проведения отпуска, профессии ближайших друзей, прочитанные книги, журналы… Иными словами, профессиональный статус и категории не всегда поддаются четкой дефиниции. Согласно концепции Болтански-Тевено, реальная социальная иерархия не может рассматриваться вне зависимости от того, как человек сам определяет в ней свое место, а также от того, какой ранг соответствующей группе отводят его сограждане [Boltanski, Thevenot, 1983; приводится по: Фрумкина, 2007].

В России социологи еще в 1990-е годы зафиксировали появление «субъективного среднего класса», – так почему бы не задуматься и о «субъективных профессионалах»? Особенно, если принять во внимание не только противоречия между самоидентификацией и показателями социально-экономического положения, но и сложный жизненный выбор и жизненный опыт субъектов, относящих себя к тем или иным профессиям в нашем Отечестве. Субъектов, для которых ученые специально обосновали, а государство воссоздало условия, чтобы те могли практиковать свои навыки, например, традиционного мастерства оленеводства в новых рыночных условиях. Субъектов, представляющих культурные формы занятости, возникшие на краю «почетной» деятельности или вытесненные оттуда в силу различных политико-экономических перепетий: фарцовщиков,

промышленных рабочих, водителей маршрутных такси с их локальными формами знания, альтернативного интеллектуальному авторитету традиционно понимаемых в западной науке «профессий». В фокус внимания при таком подходе помещаются различные аспекты отношений между государством, рынком, профессиями и гражданами в социальной структуре трансформирующегося общества. Впрочем, пол как фактор социальной стратификации, как показывают исследования, весьма влиятелен даже в нежестких решетках структуры общества, обусловливая низкую конкурентоспособность женщин в гендерно нейтральных, казалось бы, отраслях – науке и образовании [см.: Профессии.doc, 2007].

Во-вторых, такие исследования вносят важный вклад в социологию знания, позволяющая рассмотреть институциальную организацию, в том числе, и самой социальной науки, которая теперь занимается не только собственно «социальным», но изучает дискурсы техники, естествознания и медицины. А технологии, используемые в быту и на производстве, не просто «отражают» общество, но в значительной степени представляют собой то самое вещество, из которого складывается «социальность» [см.: Латур, 2003]. То, что считается «знанием», зависит от социального контекста, поэтому исследователи, развивающие социологию знания, сами с неизбежностью оказываются под влиянием социальных детерминант, а следовательно – идеологии. Социология и антропология знания иерархизированы так же, как и изучаемые ими объекты, и столь же затронуты процессами меркантилизации. Университетский преподаватель, исследователь, обладая знанием, является профессионалом, но вот обладает ли он статусом – и каким именно? Свободен ли интеллектуал от ценностей как универсально-нейтральный профи или же плотно интегрирован в социальные институты и отношения (в т.ч. в контексте маркетизации знания), стремится эти сплетения и установления опровергнуть (или манипулировать ими) или же является рабом капиталистических отношений (по пессимистическому заключению

Бодрийяра), продавая и покупая знание, производя этот особого рода рыночный товар подобно ботинкам или зубной пасте?.. Интеллектуальное производство в университетах коммодифицировано, и ученые пишут уже не ради самовыражения или критики, а чтобы умилостивить издателей и университетских администраторов, заинтересованных в приращении прибыли или символического капитала, а также в усилении социального контроля [Parker, 2002].

Исследования практики профессионалов в современном российском обществе демонстрируют значение глобальных, наднациональных тенденций, которые по-своему преломляются в локальных контекстах. Новые и уже существующие профессиональные группы соединяют в себе различные интересы и движутся к профессионализации различными путями. Возникает множество новых проектов профессионализма, востребованного в качестве регулирующего порядка в растущем секторе обслуживания. Вот почему изучение трансформаций внутреннего и внешнего контекста профессий может помочь лучше понять динамику изменения государства всеобщего благоденствия.

Разнообразные социальные и культурные изменения в современном индустриальном обществе тесно связаны с трансформирующейся ролью профессий и их определением в контексте социальной политики на локальном и международном уровнях. Неолиберальные тенденции в управлении социальной политикой с их акцентами на учете потребностей клиента, конкуренции между провайдерами обусловливают изменение требований к услугам специалистов, занятых в здравоохранении и социальной защите [См. Антропология профессий, 2005]. Эти процессы находятся под влиянием новых форм социального конфликта, порожденного наднациональной политикой, кризисом государства всеобщего благоденствия, вызовами, возникающими в связи с выдвигаемыми на повестку дня требованиями по вопросам гражданства, открытости, равных

возможностей, культурного многообразия. Меняются традиционные формы консенсуса, сложившиеся между профессионалами как провайдерами услуг и клиентами как потребителями услуг. На фоне этой динамики социальных преобразований возрастает роль профессий как посредников между государством и гражданами в контексте меняющегося облика социального государства.

Профессии социального государства становятся полигоном новых подходов к управлению и в то же время они остаются ключевыми игроками политического процесса, участвуют в обеспечении тех видов обслуживания, к которым постоянно апеллируют институты социальной политики и граждане. Стратегии специалистов, формулируемые в их собственных интересах, в стремлении монополизировать власть экспертизы, уже не устраивают граждан, чьи возможности выбора, влияния и контроля над профессионалами расширяются. Власть классических социально ориентированных видов занятости, например, медиков, оспаривается появлением новых профессионалов на рынке услуг здравоохранения, расширяющих возможности выбора для пользователей. Неустойчивость статусов провоцируется и решениями государственных реформаторов, профессионализм испытывает постоянное воздействие современного общества «знания» и всеобщего «аудита».

Наша точка зрения на профессии схожа с современным подходом в театральном искусстве, своего рода новым документально-художественным жанром – вербатим (от лат. verbatim – дословно), когда спектакли ставятся на основе подлинных документов и интервью, собранных постановщиками и актерами у прототипов их образов. Лет двадцать назад такие постановки в Великобритании и США влияли даже на появление и рост социальных движений. В России эту новую драматургию активно применяет московский Театр.doc, в чьем репертуаре – пьесы о врачах и мигрантах, узнаваемые сцены из жизни работников офиса или больницы [см. например: Театр.doc].

Принципы создания спектаклей связаны с герменевтическим методом так же, как и разделяемое нами направление социологии и антропологии, этнографии профессий, когда внимание уделяется деталям рутины, повседневной жизни, «скрытому» знанию, вырабатывающемуся на практике. Эмпирическая база в таком случае строится на феноменологической методологии, данных, полученных при помощи интервью, наблюдения, анализа документов, в стратегии кейс-стади.

При этом мы полагаем важным преодолеть дисциплинарные границы между специализациями социального и гуманитарного знания. Россия все ощутимее перемещается в пространство постиндустриального общества, и сейчас уже невозможно не учитывать широкомасштабную трансформацию социальных институтов – таких как производство, потребление, семья, церковь, – не обращая внимания на современные процессы, охватившие социальную жизнь. Чтобы не потерять связь с реальностью, антропологам и этнографам важно расширить фокус исследований с удаленных и экзотических Других в пространство города, промышленного предприятия, офиса, магазина, уличных группировок, рыночных сообществ… Обычное деление на сферы интересов – «современность и индустриальный мир – дело социологии, а этничность и удаленные Другие – задача этнографов / антропологов» – пересматривается, перспективными становятся исследования в русле антропологии современного общества.

Говоря словами Лорана Тевено, «оплодотворенные феноменологией, социологические течения проясняют отношения близости человека с миром». Но такой анализ тоже имеет свои пределы. Чрезмерное расширение отношений близости на все стороны жизни приводит к тому, что собственно конвенциальное – порядок действий и принятые правила их легитимации – «растворяется в бесконечно подробных контекстах и отсылках» [Тевено, 2006]. Поэтому «взгляды изнутри» переплетаются в исследованиях профессий с «наружной» перспективой, да и внутренние контексты

профессий, работы и организаций показаны нередко расколотыми противоречащими друг другу режимами оправдания.

Литература

1. *Александрова Т.Л.* Методологические проблемы социологии профессий // Социологические исследования. 2000. № 8. С. 11–17.
2. *Антропология* профессий / Под ред. П. В. Романова, Е. Р. Ярской-Смирновой. Саратов: Научная книга; Центр социальной политики и гендерных исследований, 2005.
3. *Батыгин Г.С.* Профессионалы в расколдованном мире // Этика успеха: вестник исследователей, консультантов и ЛПР. Вып. 3. Тюмень; Москва, 1994. С. 9–19.
4. *Гуревич Л.О.* В мире переводческих профессий // Мир перевода. 1994. № 4 // http://www.ets.ru/arc09-r.htm.
5. *Зайцева Н.В.* Этнографические наблюдения в театре имени Ленсовета // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. Т. VI. № 1. С. 162–166.
6. *Ильина М.* Частный извоз в провинциальном городе: самоорганизация социальной группы // Рубеж. 1999. № 13–14. С. 201–218.
7. *Историческое профессоведение*/ Под ред. В.Н.Владимирова. Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2004
8. *Кириллова Н.* Оплата, мотивы и стимулы труда: Оплата труда бюджетников: новая модель: Беседа с д.э.н. Ю. Кокиным // Человек и труд. 2003. № 2 // http://www.chelt.ru/2003/2-03/kokin-2-03.html.
9. *Кокорева А.В.* В России появились новые профессии и должности // Кадры предприятия. 2003. № 8 // http://www.dis.ru/kp/arhiv/2003/8/1.html.
10. *Латур Б.* Когда вещи дают сдачи: возможный вклад «исследований науки» в общественные науки // Вестник МГУ. Серия «Философия». 2003. № 3. С. 20–39.
11. *Магидович М.Л.* Профессиональная идентичность художника // Журнал социологии и социальной антропологии. 2004. Т. VII. № 2. С. 138–152.
12. *Мир* профессий // О работе. 2005 // http://www.vdvkomi.ru:8101/info/text /rabota-160205.html.
13. *Парфенов С.* Артемий Лебедев написал письмо Александру Починку // Нетоскоп. 22.05.2001 http://netoscope.narod.ru/news/2001/05/22/2366.html
14. *Профессии.doc.* Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри/ Под ред. Е. Ярской-Смирновой, П. Романова. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2007.
15. *Романов П.В.*, *Ярская-Смирнова Е.Р.* Делать знакомое неизвестным: этнографический метод в социологии // Социологический журнал. 1998. № 1/2. С. 145–160.

16. *Романов П.* Процедуры, стратегии, подходы «социальной этнографии» // Социологический журнал. 1996. № 3/4. С. 138–149.
17. *Смирнова И.* Чем сложнее работа, тем выше разряд: Интервью с Н.А. Со-финским // Кадровое дело. 2003. № 10. // http://www.kdelo.ru/kd.pl? page=state&id=1269.
18. *Сосновская А.М.* Профессиональная идентичность журналиста (анализ случаев) // Журнал социологии и социальной антропологии. 2004. Т. VII. № 3. С. 116–138.
19. *Teamp*.doc http://www.teatrdoc.ru/verbatim.php.
20. *Тевено Л.* Наука вместе жить в этом мире // Неприкосновенный запас. 2004. № 3(35). С. 5–14.
21. *Федосеенко С.Ю.* Проявление неформального фактора в профессиональной среде геологов-полевиков // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. Т. VI. № 1. С. 167–173.
22. *Фрумкина Р.* Что французу – хорошо, а что русскому – социальная дыра? Об эксперименте известных французских социологов Л. Болтански и Л. Тевено // Polit.ru. 21 февраля 2007 года // http://www.polit.ru/science/2006/09/14/theveno.html.
23. *Хьюз Э.* Исследование занятий // Социология сегодня: проблемы и перспективы. М.: Прогресс, 1965. С. 499–501.
24. *Шумов К.Э.* Профессиональный миф программистов // Современный городской фольклор. М.: РГГУ, 2003. С. 128–164.
25. *Щепанская Т.Б.* Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. Т. VI. № 1. С. 139–161.
26. *Ярская-Смирнова Е.Р.* Профессионализация социальной работы в России // Социологические исследования. 2001. № 5. С. 86–95.
27. *Baba M.L.* The anthropology of work in the fortune 1000: a critical retrospective: History of Workplace Anthropology: A paper prepared for the Anthropology of Work Review 1998 // http://www.practicalgatherings.com /workplace_anthro/history.html.
28. *Boltanski L., Thevenot L.* Finding one's way in social space: a study based on games // Social science information. 1983.Vol. 22. № 4–5. P. 631–680.
29. *Braverman H.* Labor and Monopoly Capital. N. Y.: Monthly Review Press, 1974.
30. *Ehrenreich B.* Nickel and Dimed: On (Not) Getting By in America. N. Y.: Henry Holt and Company, Metropolitan Books, 2001.
31. *Freidson E.* Professional Dominance. Chicago: Aldine Publishing Company, 1970.
32. *Gamst F.* The Hoghead: An Industrial Ethnology of the Locomotive Engineer. N. Y.: Holt, Rinehart and Winston, 1980.
33. *HISCO* – Historical International Standard Classification of Occupations: Web-Based Information System on the History of Work. Last updated: October 11, 2001 // http://www.iisg.nl/research/hisco.html.
34. *Holzberg C.*, *Giovannini M.* Anthropology and Industry: Reappraisal and New Directions // Annual Review of Anthropology. 1981. № 10. P. 317–360.
35. *Jorgensen D.L.* Participant Observation: A Methodology for Human Studies. Newbury Park; London; New Delhy: Sage, 1989.

36. *Kusterer K.C.* Know-How on the Job: The Important Working Knowledge of Unskilled Workers. Boulder, CO: Westview Press, 1978.

37. *Lamphere L.* Fighting the Piece Rate System: New Dimensions of an Old Struggle in the Apparel Industry // Case Studies on the Labor Process. A. Zimbalist (ed.) N. Y.: Monthly Review Press, 1979. P. 257–276.

38. *Mills C. Wright*. White Collar. N. Y.: Oxford University Press, 1953.

39. *Nonaka I.*, *Takeuchi H.* The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. N. Y.: Oxford University Press, 1995.

40. *Orr J.* Sharing Knowledge, Celebrating Identity: War Stories and Community Memory Among Service Technicians // Collective Remembering: Memory in Society. D.S. Middleton and D. Edward (eds.). L.: Sage Publications, 1990.

41. *Parker M.* 'The Romance of Lonely Dissent': Intellectuals, Professionals and the McUniversity // Mike Dent and Stephen Whitehead (eds). Managing Professional Identities. London: Routledge, 2002. P. 138–156.

42. *Reeser L.C.*, *Epstein I.* Professionalization and Activism in Social Work: The Sixties, the Eighties and the Future. New York: Columbia University Press, 1996.

43. *Rosaldo R.* Culture and Truth: The Remarking of Social Analysis. Boston: Beacon, 1989.

44. *Van Maanen J.* (ed.) [Special issues on qualitative methodology.] Administrative Science Quarterly. 1979. № 24.

45. *Zeira A.*, *Rosen A.* Unraveling «tacit knowledge»: What social workers do and why they do it // Social Service Review. 2000. 74(1). P. 103–123.

В.А. Аникин

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СТРУКТУРА РОССИИ: МЕТОДОЛОГИЯ И ТЕНДЕНЦИИ

С повышением роли человеческого капитала в экономике многие исследователи заостряют внимание на особой роли компетенции, квалификации в новом мире [Белл 1999; Кастельс, Киселева 2001 и т.п.]. Так, Д. Белл характеризовал настоящее и ближайшее будущее развитие западного, преимущественно американского, общества как постиндустриальное развитие. Власть в подобном обществе основывается на знании и компетенции, в котором ключевыми детерминантами класса выступают уже не собственность, а профессии, представленные учеными, инженерами и работниками культуры. Эта позиция выглядит сегодня особенно убедительной на фоне падения влияния профсоюзных организаций, которое наблюдалось в Соединённых Штатах еще до кризиса 2008-2009 гг. [См. подробно: Labour pains 2007]. Знание как специфический актив продолжает пока играть важнейшую роль в распределении доходов, хотя будущее профессионалов как специфической социальной группы дискуссионно. Наиболее красноречиво об этом свидетельствует осознанный экономистами лишь в конце 1990-х годов, хотя плавно увеличивавшийся с 1979 года, разрыв в оплате высококвалифицированного и неквалифицированного труда[1] в развитых странах, преимущественно в США. Именно неквалифицированный и малоквалифицированный труд в развитых странах в первую очередь пострадал от глобализации рынков труда. Менее понятна динамика ситуации в этой области в России. Вот почему изменениям социально-профессиональной структуры российского общества и посвящена данная статья.

[1] По мнению автора монографии «Globalization and Employment Conditions Study» Д. Брауна, в США с 1979 по 1995 год реальная заработная плата работников, которые не окончили среднюю школу, упала более чем на 20 процентных пунктов. Автор отмечает, что с того момента, когда экономисты зафиксировали этот разрыв в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда, началась дискуссия о том, какие факторы оказывают решающие воздействие на его увеличение. [Brown 2007, pp. 18-24].

К теории социально-профессиональной дифференциации

На пути решения поставленных задач лежит ряд методологических и теоретических вопросов. Проблема выбора теории, обладающей в рамках конкретных социокультурных и экономических условий наибольшей объяснительной силой, уходит корнями в более фундаментальный «спор» двух направлений концептуализации общественных процессов и природы социально-экономического неравенства. Согласно первой традиции, которую можно условно назвать «марксистской», общество воспринимается как социальная целостность, в основе которой лежит взаимодействие производительных сил и производственных отношений. По Марксу, социально-классовая структура поляризована на эксплуататоров и эксплуатируемых, что является характерной чертой рентных отношений; остальные социальные слои рассматриваются им в роли возможных «союзников» или «противников» пролетариата или капиталистов[2]. Альтернативную традицию в истории общественной мысли условно можно назвать «градационной» или «органической». Центральным в объяснении общества в ней является понятие «солидарности», основанное на разделении функций, то есть дифференциации по типу и характеру труда. В рамках этой традиции возникает идея стратификации как соотношения «слоев» (или классов[3], дополняющих друг друга). Одним из основателей данной традиции можно считать М. Вебера. В современной социологической литературе наблюдается тенденция объединения этих двух направлений мышления, в частности марксистски ориентированные авторы включают в свой лексикон понятие стратификации, которого не было у классиков марксизма[4], а

[2] Употребление слов «противники» и «союзники», предложенное вслед за самим Марксом для такого рода случаев В.А. Ядовым, кажется весьма удачным [Ядов 2006].
[3] Необходимо отметить, что само понятие класса в рамках данной традиции также отлично от понимания класса в марксисткой традиции.
[4] Маркс интересовался природой общественных изменений и прежде всего проблемами детерминации политической власти, а те вопросы, которые теперь относятся к «теории стратификации», занимали его во

«веберианцы» оперируют категориями интересов, противоречий и конфликта. Можно сказать, что ракурс анализа в некотором смысле стал более широким, сместившись в сторону выявления детерминант свободы социального действия – в сторону субъект-объектной дилеммы, в рамках которой одним из главных вопросов стал вопрос о том, что же первично: ресурсы или способности и желания?

Стоит помнить, что свобода нашего выбора вписана в логику и данность социокультурной и экономической объективности, границы которой могут совпадать, а могут не совпадать с национальными границами. Большинство известных концепций социально-профессиональной стратификации были разработаны на эмпирическом материале промышленно развитых стран с экономикой позднеиндустриального и постиндустриального типа (ISCO-88, CAMSIS, CASMIN (EGP), ESP, SOC, ESOMAR, ESeC, CCOG и проч.). Это отчасти объясняет тот факт, что модели микро-уровня являются сегодня в Европе и США более популярными. Работая в рамках микро-уровня, исследователи пытаются выявить и описать институциализированные социальные группировки, образующиеся вокруг функциональных позиций в системе общественного разделения труда [Gursky, Weeden, Sorensen 2000]. Вместе с тем, наблюдение и последующее объединение профессий в гомогенные группы становится возможным благодаря тому, что последние превращаются с годами в современных промышленно развитых странах в сформированный институт и воспринимаются как реальные социальные группы [Кивинен 1994; о

вторую очередь [Collins 1994]. В итоге, последующая критика марксизма была связана с постепенным размыванием социальной базы для политических партий в Европе, с превращением политики интересов социальных групп в политику социально важных тем [Ионин 1996]. С методологической стороны, можно отметить ресурсный подход, показавший свою эффективность в объяснении неравенства современного российского общества [Тихонова 2007].

неоднородности этого процесса см. подробно Evetts 2008; Bianic, Svensson 2008; Романов, Ярская-Смирнова 2007; Абрамов 2007][5].

Наибольшую популярность (по крайней мере, в европейских исследованиях) завоевали принципы классификации общества, восходящие к веберианским традициям, прежде всего, разработанные Дж. Голдторпом, предложившего классовую модель на основе отношений занятости [Goldthorpe, Hope 1974; Goldthorpe 1987; Erikson, Goldthorpe 1992; Erikson, Goldthorpe 2002]. Идеи Голдторпа в значительной степени повлияли на ход дискуссии о социально-профессиональной квалификации[6]. Часть из них в более простом варианте легла в основу будущих международных классификаторов (например, кодификатора профессий ISCO-88 (International Standard Classification of Occupations), принятого в 1988 году в качестве официального стандарта Международной Организацией).

Помимо того, что кодификатор профессий ISCO-88 применяется в широко известном панельном исследовании RLMS, этот классификатор является первичной шкалой для многих стратификационных схем и официальных статистических органов разных стран, в том числе и в России[7].

[5] Кивинен и Гурски (Gursky) защищают позиции «реализма». Наряду с такими исследователями, как Уиден (Weeden) и Соренсен (Sorensen), они противостоят идеям «номинализма» [Кивинен 1994; Gursky, Weeden, Sorensen 2000], ярким выразителями которых в социальных науках в начале 2000-х гг. был Портес [Portes 2000]. Идея поиска реальных социальных групп найдет свое воплощение в отечественной шкале «постоянных социальных групп» (ПСГ-15), предложенной О.И. Шкаратаном в качестве альтернативы западным классификаторам профессий.

[6] Несмотря на то, что неовеберианские классовые модели получили достаточно широкое распространение, неомаркистский взгляд на структуру классовых процессов по-прежнему составляет им серьёзную альтернативу. Это, прежде всего, классовые модели Эрика Райта [Wright 1982; Wright 1985; Wright 2000]. Наиболее значимыми для определения классов по Райту являются социальные отношения производства и эксплуатация [Wright 1985, pp. 35-37]. Основная идея Райта состоит в том, что именно эксплуатация, а не просто наличие или отсутствие привилегий, окончательно разделяет классы [Western, Wright 1994, pp. 607-610]. Если в рамках веберианской трактовки классов главным является вопрос о том, как контроль над капиталом, властью (организационными ресурсами) и квалификацией (навыками) формирует жизненные шансы индивидов, то в марксистских моделях, и в особенности у Райта, центральным становится вопрос о том, каким образом владение этими активами позволяет устанавливать рентные отношения [Western, Wright 1994].

[7] Статистическими службами в России при квалификации занятых по роду деятельности используются понятия и определения, соответствующие Международной классификации статуса занятых, принятой на 15-й Международной конференции статистиков труда 1993 года, где за основу взята классификация ISCO-88. Группировки ОКЗ (Общероссийского классификатора занятий), которые применялись в 1997-2002 годах, в целом сопоставимы с классификацией ISCO-88. Вместе с тем, стоит отметить, что для Всероссийской

Как же выглядит согласно нему социально-профессиональная структура современного российского общества?

Измерение социально-профессиональной структуры в России: данные ФСГС и RLMS

Согласно данным ФСГС, в целом картина профессиональных статусов говорит скорее о раннеиндустриальном, чем о позднее- или постиндустриальном характере российского общества. Так, доля руководителей высшего звена за пять лет увеличилась в России почти вдвое (с 4,2% до 6,6%). Судя по официальным данным, в последние годы отмечается также рост доли специалистов с высшим образованием и особенно работников, занятых в третичном секторе, – с 2000 по 2005 гг. число занятых в жилищно-коммунальном хозяйстве, обслуживании, торговле и родственных профессиях, увеличилось с 12,2% до 13,9%, а специалистов с высшим образованием – с 15,9% до 17,3%. Вместе с тем, с годами снижается численность функциональных и неквалифицированных работников (на 1,2% среди промышленных рабочих и на 2,4% среди разнорабочих). Поскольку кодировка этих групп достаточно прозрачна (основана на ISCO-88), можно сделать предположение о медленном сужении низших сегментов первичного сектора российской экономики (использующих низко квалифицированный труд).

При кажущейся незначительности этих изменений на самом деле речь идёт не только о миллионах людей, изменивших свой социально-профессиональный статус на микро-уровне, но и о векторе развития российской экономики в целом. Векторе, предполагающем рост третичного и четвертичного сектора экономики и сокращение в ней рабочих мест

переписи населения 2002 года на основе ОКЗ и ISCO-88 был разработан «Классификатор занятий» (КЗ-2002), который и стал применяться в российской Статистике с 2003 года. По сравнению с ОКЗ, в структуру КЗ-2002 введено 47 дополнительных групп занятий. [См. подробно: Рыжикова 2004].

неквалифицированного труда, а, следовательно, и тенденции возможного перехода её от экономики индустриального типа к позднеиндустриальному типу. Вот почему так важно понять, действительно ли в российском обществе растёт доля профессионалов и занятых в секторе услуг, а наименее привлекательные рабочие места сокращаются.

На этот вопрос мы и попытаемся ответить, используя данные непосредственно самого классификатора ISCO-88, реализованного в панельном исследовании Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения (RLMS). Данные RLMS основаны на репрезентативной выборке, насчитывающей более 10 тысяч респондентов. В рамках настоящей работы используются данные 5-15 раундов этого исследования (1994-2006 гг.).

В первом приближении создается впечатление, что данные ФСГС и RLMS сопоставимы. Тем не менее, при более детальном изучении видно, что в той или иной мере расхождения в динамике данных ФСГС и RLMS касаются практически всех профессиональных групп. Наиболее ярко эти расхождения наблюдается в тенденциях динамики численности «специалистов среднего уровня квалификации» (если использовать терминологию ФСГС) и «профессионалов со средним специальным образованием» (RLMS). В первом случае их число с 2000 года плавно снижается, а во втором – увеличивается. Похожая ситуация со «специалистами высшего уровня квалификации» (ФСГС) и «профессионалами с высшим образованием» (RLMS). В первом случае показатель практически не изменился (снижение на 0,2 процентных пункта) по сравнению с уровнем 2004 года, в то время как данные RLMS показывают снижение почти на полтора процентных пункта.

И данные ФСГС, и результаты ISCO-88 вызывают вопросы. Например, если взять группу руководителей и допустить, что речь идёт о

слое, схожем по характеристикам с первым классом служащих в схеме Голдторпа, то при межстрановом сопоставлении мы получаем интересные (если не сказать удивительные) данные. Так, доля управленцев, крупных чиновников и законодателей в России за 2002-2003 гг. была сопоставима с долей первого класса служащих в тот же период в таких странах как Чехия, Италия, Греция, Испания и Португалия: в России – около 6%, в перечисленных странах – 7,9-8,6% [Leiulfsrud, Bison, Jensberg 2005] [8]. Если учесть, что в число 1-го класса служащих, согласно классификации Голдторпа, включаются также и высококвалифицированные профессионалы [Erikson, Goldthorpe 1992, pp. 38-39, 41-42; Erikson, Goldthorpe 2002, p. 33], то у нас есть все основания говорить либо об однотипности социальных процессов в России и странах Восточной и Южной Европы, либо о некорректной социально-профессиональной классификации.

Проблема адекватного подсчета различных групп занятых упирается в необходимость учитывать как относительную открытость отечественных рынков труда (с точки зрения формализации барьеров на вход), так и развитую структуру социальных сетей, искажающих сигналы и вызывающих асимметрию информации [*Rose* 2000], а также особенности институционализации инновационных практик, стандартов и этических профессиональных кодов. В России неоднократно делались (и делаются) попытки «нащупать» её социально-профессиональную структуру и выявить в ней гомогенные группы, слои. В этой связи нельзя не отметить, что исследования отечественной социальной структуры занятого населения предпринимались ещё в советские времена (Ю. Арутюняном, Т. Заславской, Л. Гордоном, О. Шкаратаном и др.), и основной упор в них делался на

[8] Данные исследования взяты из исследования ‘Social Class in Europe’, выполненного норвежско-итальянским коллективом [Leiulfsrud, Bison, Jensberg 2005] в 2002-2003 гг. на данных ESS (Европейского социального исследования).

социально-профессиональных критериях статуса (уровень образования и квалификации, род деятельности, занятий) и содержании труда индивидов.

В современной же России исследований собственно социально-профессиональной структуры немного. К тому же в большей части из них не ставится задачи полномасштабной кодификации многочисленных занятий с учётом российских реалий. Пожалуй, единственным исключением являются работы О.И. Шкаратана, где представлен положительный российский опыт независимой национальной социально-профессиональной классификации [Шкаратан 2006; Шкаратан, Ястребов 2007; Шкаратан 2009][9]. Поэтому, как правило, основанная масса эмпирических исследований в той или иной форме опирается на традиционный вариант ISCO-88.

В нашем исследовании была предпринята попытка оценить корректность применения этого классификатора в его традиционном виде в российских реалиях, а затем, уже на этой основе, провести его адаптацию к последним, осуществив перекодировку некоторых профессиональных позиций. В теоретическом плане использовалась логика, которая была изначально заложена при построении ISCO-88[10]. На этапе выделения гомогенных групп высших слоёв особую трудность представляла проблема выделения из класса управляющих и руководителей профессионалов, а также кристаллизация из второго класса («специалистов с высшим образованием») профессионалов в собственном смысле слова. Поскольку корень

[9] Речь идет, прежде всего, о шкалах, логика которых направлена на поиск реальных групп. Первая и основная шкала – это РГ-100 (рабочие группы – 100 позиций), отражающая близость занятий по содержанию и условиям труда. Вторая и третья шкалы являют собой результат укрупнения первой. Шкала ПСГ-15 (постоянные социальные группы – 15 позиций) подразумевает крупные социально-профессиональные группы. Шкала ВСГ-21 (временные социальные группы – 21 позиция) включает тех, кто на момент опроса не являлся занятым.

[10] Формально, кодификатор профессий ISCO-88 является развитием предыдущих попыток классификации – ISCO-58 и ISCO-68. Данная схема была предложена в целях упрощения международных сравнений данных по занятости и сейчас является одним из наиболее популярных и широко используемых стандартов классификации профессий и специальностей во всем мире. В рамках ISCO-88, рабочие места (jobs) классифицируется в зависимости от типа работы, которая выполняется или должна выполняться с учетом: а) специфики заданий и обязанностей, связанных с этими занятиями; б) значимыми навыками, необходимыми для выполнения формальных и практических требований конкретного занятия [Elias 1997a; 1997б; International Labour Office 1990].

неопределённости социально-профессиональной классификации ICSO-88 наибольшим образом связан с отклонениями российской кодировки именно работников интеллектуальной сферы и управленцев, пересчет ICSO-88 во многом затронул именно работников сферы нефизического труда. Не имея возможности подробно останавливаться в рамках данной статьи на процедуре перекодировки ISCO-88, перейдем к обсуждению результатов.

Как оказалось, адаптация ISCO-88 к российским условиям приводит к резкому сокращению числа профессионалов. Более чем на треть сокращается и доля руководителей и управляющих (с 5,4% до 4,1%). В настоящее время профессионалы составляют не более 13% от всей доли занятых россиян (если брать ядро профессионалов, использующих в своей работе компьютер, – то всего 9,9%). Полупрофессионалы составляют 1/5 населения, офисных работников (клерков) относительно немного – 8%, доля работников сферы обслуживания и торговли не превышает 11,2%. Остальная часть занятых приходится на представителей физического труда. В сфере торговли и бытовом обслуживании в 2006 году лишь чуть более половины было занято 11,2%. В сфере услуг, в том числе интеллектуальных (консалтинг, маркетинг и т.п.), – 0,2%.

Анализ общей динамики показателей занятости вызывает опасения, связанные со снижением доли профессионалов в российской экономике (с 14 до 12,6%), что расходится с вышеописанными официальными данными статистики ФСГС, но подтверждается данными исследований О.И. Шкаратана на других массивах [Шкаратан 2006]. В 2006 году профессионалов было чуть больше, чем в 1995 (на 0,6 процентных пункта), в то время как по сравнению с уровнем 1994 года их число сократилось более чем на 11% (1,6 процентных пункта)[11].

[11] Это падение можно связать, прежде всего, с кризисом в этот период российской экономики и, отчасти, с массовой миграцией высококвалифицированных работников умственного труда в другие страны, которая

Обратная ситуация наблюдаются в среде полупрофессионалов. Если статистика говорит нам о плавном снижении доли полупрофессионалов (по крайней мере, до 2005 года – с 15,1% до 14,1%) или о незначительных колебаниях этого показателя, то данные RLMS указывают на увеличение численности этой группы (с 15,8% до 17,4% в период с 2000 по 2006 гг.). Более того, на данных RLMS видно достаточно яркое проявление этой динамики: с 1994 года доля полупрофессионалов в российском обществе выросла почти на 20% (в относительных единицах).

Тенденции изменения основных социально-профессиональных групп

Чтобы понять, что же стоит за общей динамикой социально-профессиональной структуры России, обратимся к более глубокому анализу основных социально-профессиональных групп, образующих ядро информационного общества.

Управленцы. До последнего времени занятость управленцев оставалась нестабильной, о чем свидетельствует тот факт, что доля управленцев 2005 года в группе управленцев 2006 года составляла около 70% (доля 2005 год – 57%, 1994 года – 16%). То есть, с начала 90-х годов слой чиновников, руководителей и предпринимателей практически полностью обновился, и, видимо, этот процесс ещё не завершился. На 1995, и на 2000 год пришёлся подъём в численности этой социально-профессиональной группы. Как показали результаты анализа, рост числа управленцев в середине 1990-х, а также в послекризисый период (1998-2000 гг.), обеспечивался за счёт тех, у кого за плечами было лишь общее среднее образование. Тем не менее, нельзя сказать, что данная ситуация для управленцев является типичной, – общее среднее образование связано с

пришлась на первую половину 1990-х годов. [См. подробно: Шкаратан, Ястребов 2007; Топилин, Малаха 2004; Tinguy 2004].

рассматриваемым социально-профессиональным статусом негативной статистически значимой связью (то есть, для руководителей не свойственно иметь среднее общее образование). Это говорит о том, что внутри данной группы достаточно быстро должна происходить смена образовательного уровня её субъектов, что видно на примере снижения доли россиян со средним общим образованием в составе руководителей в отдельные годы. Такие спады, с одной стороны, иллюстрируют внутригрупповые процессы по нивелированию нетипичного для этой формы занятости уровня образования, а с другой, говорят о том, что данная группа (при всей её неоднородности и неустойчивости) имеет ресурсы для повышения образовательного уровня.

В постсоветские годы структура управленцев, чиновников и крупных предпринимателей претерпела изменения (во многом связанные с установлением нового экономического порядка), повлекшие снижение интенсивности миграции в данную социально-профессиональную группу квалифицированных работников умственного труда. Так, доля профессионалов 1994 года в структуре руководителей 2006 года составляет 24%, в то время как доля профессионалов 2005 года не превышает и 6% (доля 2004 года – 16%), то есть в последние годы наблюдается тенденция резкого сокращения интенсивности миграции профессионалов в состав управленцев. Похожим образом связан с управленцами слой полупрофессионалов. Исключение составляют лишь последние два года. Именно с 2003 года наблюдается медленное увеличение доли профессионалов в составе чиновников, руководителей и предпринимателей, что позволяет, на фоне обозначенных закономерностей воспроизводства человеческого капитала в этом слое, воспринимать данный временной период как новый этап в его формировании, - а именно формирование слоя «профессиональных» управленцев. Единственное опасение, убавляющее оптимизм связанных с

этим обстоятельством прогнозов, заключается в крайней неустойчивости данного типа занятости, о чём уже говорилось выше.

Профессионалы. В отличие от менеджеров и управленцев, динамика занятости на позициях специалистов с высшим образованием была более предсказуемой. На протяжении 1995-2006 гг. профессионалы стабильно перетекали в состав полупрофессионалов (в диапазоне от 8,3% в 1995 до 8,8% в 1998 г., от 5,8% в 2001 г. до 7,9% в 2006 г.). Миграция профессионалов в среднем на уровне в 7,5% в состав полупрофессионалов, наблюдаемая в течение 13 лет, свидетельствует лишь о том, что человеческий капитал как минимум десятой части российских профессионалов не обеспечивает им должного уровня конкурентоспособности при общем сокращении численности структурных позиций профессионалов в российской экономике, что вынуждает их к незначительной нисходящей социальной мобильности. Другими словами, если переход в состав управленцев можно с определенной натяжкой связать с перспективами, которые открываются при переходе к административной работе, то переход профессионалов на низшие ступени социальной иерархии говорит о несоответствии качества человеческого капитала части специалистов с высшим образованием квалификационным требованиям соответствующих рабочих мест. Вместе с тем, стоит отметить, что качество их человеческого капитала является достаточным для перехода этих россиян именно в число полупрофессионалов, а не ниже, – так, считанные проценты из них уходят в торговлю (максимум 4%[12]) и лишь единицы пополняют состав функциональных работников (клерков и т.п.).

[12] Несмотря на то, что типичным уровнем образования среди занятых в сфере бытовых услуг и торговле является законченное общее среднее образование, в данной группе постепенно происходит повышение качества человеческого капитала, которое стало особенно заметным в 2000-х годах. Так, с 2000 по 2005 год доля россиян с высшим образованием, занятых в сфере услуг и торговле, увеличилась с 3% до 7,4%, при том, что доля россиян с общим средним образованием сократилась с 63% в 2000 году до 60% в 2005 году.

Полупрофессионалы. Занятость в слое полупрофессионалов растёт стабильно и по составу группа довольно устойчива (доля полупрофессионалов 1994 года в составе 2006 года составляет 60%, 2005 года – более 81%). Анализ динамики показывает, что они также «неохотно» переходят в состав линейного персонала и занятых в секторе бытовых услуг и торговли. При этом в третичный сектор помощники профессионалов уходят как минимум в 8 раз чаще, чем собственно профессионалы. При этом полупрофессионалам более свойственно переходить в состав офисных служащих, чем занимать рабочие места в третичном секторе и торговле. Особое внимание стоит обратить на то, что до 2001, а также после 2003 годов динамика перехода полупрофессионалов в состав офисных служащих и торговлю разнонаправлена. Это может говорить о том, что во многом эти типы занятости выступают для полупрофессионалов как профессии-субституты. Причем в отличие от перехода в сектор бытового обслуживания, миграция в состав офисных служащих стала более стабильной и обрела возрастающую динамику уже после 2001 года.

Однако стоит отметить, что интенсивность миграции полупрофессионалов в третичный сектор в целом за 13 лет снизилась, но стабильное снижение пришлось лишь на 2003 – 2006 годы. Учитывая стабильность и постепенный рост этого типа занятости в современной России, это связано со снижением перспективности третичного сектора и торговли. В пользу этого говорит и то, что с 1998 года отмечается также снижение интенсивности перехода в третичный сектор и торговлю конторских служащих, а также смена знака статистически значимой связи этого перехода. Это связано с тем, что с конца 1990-х годов происходит обновление офисных служащих и занятых в секторе бытовых услуг и торговли: сегодняшняя структура этих социально-профессиональных слоёв являет собой результат сравнительно недавнего прошлого. Так, большую

часть офисных работников 2006 года образуют офисные работники 2000-х годов: доля «клерков» 1994-1998 гг. колеблется в районе 39-46%. Похожую ситуацию мы можем наблюдать также среди работников в сферы обслуживания и торговли.

Вкупе с тем, что занятость в сфере услуг и торговле положительно связана с крайне негативными оценками собственных возможностей профессионального роста (наряду с невысоким уровнем удовлетворённости своей жизнью, не свойственным офисным работникам), это свидетельствует о сохраняющемся «кризисном» характере данного типа занятости. С другой стороны, это обстоятельство позволяет говорить о том, что кадровый состав сферы обслуживания и торговли пока находится в стадии своего становления. То же можно сказать про конторских служащих, в составе которых с годами растёт доля россиян с высшим образованием (с 7% в 1994 до 14% в 2005 гг.). Однако здесь практически нет поводов для оптимизма, поскольку рост доли россиян, обладающих высшим образованием, в рассматриваемых социально-профессиональных группах связан со снижением спроса на человеческий капитал этих людей в сферах с более высокой долей интеллектуального труда. Более того, отмеченное увеличение доли занятых в сфере обслуживания и торговли свидетельствует о доминировании тенденции нисходящей социальной мобильности среди россиян, переходящих в сектор обслуживания и торговли.

Самой же стабильной группой, согласно данным исследования, являются «синие воротнички», а именно: промышленные рабочие (операторы и водители) и рабочие, занятые ручным трудом. Причём, как показал анализ, более стабильна занятость операторов промышленных установок и водителей – их доля «образца 2004 года» в составе промышленных рабочих 2006 г. составляет 79%, а у рабочих, занятых ручным трудом, – 72%.

Стоит заметить, что с годами падает взаимопроникновение статусов промышленных рабочих и разнорабочих (с 25% в середине 1990-х до уровня 5-6% в 2004-2005 гг.). Это говорит о том, что все основные статусы становятся более чёткими, даже связанные с весьма невысокими квалификационными и образовательными требованиями: этому способствуют и меры по перенесению в Россию производств, предполагающих наличие у рабочих технологической культуры. Как показывает практика, таким заводам проще нанимать на позиции сборщиков/операторов специалистов с образованием не ниже среднего специального, чем инвестировать в переобучение рабочих невысокой квалификации. К слову сказать, наличие таких производств (к которым относятся и производства ВПК) отчасти позволяет объяснить присутствие специалистов с высшим образованием на позициях «синих воротничков». Вполне возможно, что именно эта незначительная группа высококвалифицированных рабочих будет востребована российской промышленностью, если на территории России сохранятся тенденции формирования т.н. «розовых рынков». С точки зрения прогнозирования изменений социально-профессиональной структуры, это может привести к двум следствиям. Первое связано с отрицательной динамикой числа квалифицированных промышленных рабочих. Из рисунка 4 видно, что с 2000 года происходит увеличение доли разнорабочих с одновременным снижением доли операторов и водителей, что может быть связано с обесценением труда традиционных промышленных рабочих и последующей их деквалификацией[13]. Второе связано с понижением статуса части «белых воротничков» до статуса работников физического труда. Вероятно, наиболее

[13] Это подтверждается на данных исследования другого типа экономических агентов – предприятий российской промышленности. Так, согласно опросам РЭБ за 1996-2005 гг., перелив рабочей силы вёл к улучшению качества персонала на каждом 10-м предприятии, к ухудшению качества – на каждом 3-м предприятии. По мнению Р.И. Капелюшникова, это свидетельствует о прогрессирующей деквалификации промышленного персонала. См. подробнее: [Капелюшников 2006, с. 50-51].

вероятный источник для будущих квалифицированных рабочих, – это офисные работники, клерки, линейный персонал. При этом понижение профессионального статуса части «белых воротничков» (переход их в разряд представителей физического труда) может иметь вполне объективные основания – сравнительно высокие доходы в некоторых отраслях российской промышленности (причем не только в сырьевом секторе).

Выводы

Если суммировать результаты проведенного исследования, то их можно разделить на два блока: методологические и содержательные.

Что касается методологических результатов, то по итогам перекодировки ISCO-88 структура социально-профессиональных статусов, считаемая на основе данных RLMS, претерпела достаточно сильные изменения с «качественной» точки зрения, которые указывают на то, что ряд профессиональных группировок в условиях российской действительности имеет смысл, отличный от подразумеваемого названием кода и официальными предложениями по классификации. Также были скорректированы показатели динамики численности почти всех укрупнённых социально-профессиональных групп. Коррекция тенденций произошла как в сторону уменьшения для третичного сектора (сферы бытовых услуг) и рабочих, занятых физическим трудом, так и в сторону увеличения – для полупрофессионалов.

Что касается содержательных выводов, представляющих значение для конкурентоспособности российской экономики, здесь, главным образом, стоит обратить внимание на относительное снижение за последние годы в структуре занятости доли профессионалов, а также на проблему человеческого капитала этой группы. Более того, качество человеческого капитала остаётся достаточно низким и в среде руководителей (судя по

имеющимся данным, рост группы управленцев происходил, по крайней мере, в 1995-2002гг., в большей степени не за счет переходивших в нее профессионалов, а за счет лиц со сравнительно низким образовательным уровнем), полупрофессионалов и других представителей нефизического труда. Всё это свидетельствует о том, что российской экономике сегодня не нужны высококвалифицированные кадры даже в том количестве, в котором они уже имеются в российском обществе, что, разумеется, не отметает возможности рациональных диспропорций, при которых в них не может ощущаться повышенный спрос на отдельных локальных труда или их сегментов[14]. Если добавить к сложившейся картине замечание о постепенном расширении сектора бытовых услуг и торговли, занятость в котором, как показали результаты исследования, продолжает развиваться по кризисному типу, то общий вывод работы получается неутешительным. Тип социально-профессиональной структуры, которая сложилась сегодня в России, не позволяет российской экономике эффективно конкурировать с наиболее развитыми обществами или говорить о тенденции развития ее в сторону экономик постиндустриального типа. Судя по продемонстрированным выше тенденциям, Россия подходит к ситуации, когда экономика, в условиях одинаковой ценности труда квалифицированных специалистов и обычных рабочих, готова платить ренту – прежде всего на специфический человеческий капитал.

Если обобщать положительные тенденции, то прежде всего стоит отметить, что в последнее время социально-профессиональная структура российского общества в целом стабилизировалась, что находит подтверждение и в альтернативных исследованиях. Более того, сегодня в России наблюдается уверенная положительная динамика численности управленцев в обществе, а также наметилось увеличение роли человеческого

[14] К похожим рассуждениям приходят и другие специалисты [Явлинский 2003].

капитала в этой группе. Помимо прочего в российском обществе происходит стабилизация занятости промышленных рабочих. Поэтому говорить о полной утрате Россией шансов войти в число развитых современных обществ пока преждевременно, хотя частичная утрата возможностей для этого происходит на наших глазах, и если не озаботиться этой проблемой сейчас, то завтра говорить о ней будет уже поздно.

Литература

1. *Абрамов Р.Н.* Профессия после солидарности... микросоциология профессий Э. Эббота. – Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе / Под ред. В.А. Мансурова. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 2007.
2. *Белл Д.* Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования. – М.: Academia, 1999.
3. *Гелбрейт Дж.* Новое индустриальное общество. – М.: Прогресс, 1969.
4. *Де Танги А.* Миграции российских квалифицированных специалистов: причины, проблемы перспективы // Мир России, № 1, 2007.
5. *Ионин Л.Г.* Культура и социальная стратификация // Социологические чтения, вып. 1. – М., 1996.
6. *Кастельс М., Киселева Э.* Россия в информационную эпоху. Перевод с английского // Мир России, №1, 2001.
7. *Капелюшников Р.И.* Российский рынок труда сквозь призму предпринимательских опросов: ретроспективный анализ. – М.: ИМЭМО РАН, 2006.
8. *Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р.* Три типа знания в социологии профессий. – Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе / Под ред. В.А. Мансурова. – М.: Изд-во Института социологии РАН, 2007.
9. *Рыжикова З.А.* Современная статистика занятости: проблемы и перспективы развития. Материалы доклада на Семинаре Центра Трудовых исследований (ЦеТИ) ГУ-ВШЭ «Проблемы рынка труда», 23 марта 2004.
10. *Тихонова Н.Е.* Социальная стратификация в современной России: опыт эмпирического анализа. – М.: Институт социологии РАН, 2007.
11. *Топилин А.В., Малаха И.А.* Сдвиги в занятости и миграция высококвалифицированных научных кадров в России // Социологические исследования, № 11, 2004.

12. *Шкаратан О.И.* Социально-экономическое положение и поведение профессионалов и менеджеров в сфере занятости. Препринт WP1/2006/03. Серия WP1 (Институциональные проблемы российской экономики). – М.: ГУ ВШЭ, 2006.
13. *Шкаратан О.И., Ястребов Г.А.* Социально-профессиональная структура и ее воспроизводство в современной России: Предварительные итоги представительного опроса экономически активного населения России 2006 г. Препринт WP7/2007/02. Серия WP7 (Теория и практика общественного выбора). – М.: ГУ ВШЭ, 2007.
14. *Шкаратан О.И.* Социально-экономическое неравенство и его воспроизводство в современной России. – М.: ЗАО «ОЛМА Медия Групп», 2009.
15. *Ядов В.А.* Современная теоретическая социология как концептуальная база исследования российских трансформаций: Курс лекций. – СПб.: Интерсоцис, 2006.
16. *Явлинский Г.* Периферийный капитализм. – М., 2004.
17. *Bianic T., Svensson L.* European regulation of professional education: A study of documents focusing on architects and psychologists in the EU // European Societies. Vol. 10, No. 4, 2008.
18. *Brown D.K.* Globalization and Employment Conditions Study // Social Protection Discussion Paper No. 0708, April 2007. – Washington D.C.: The World Bank, 2007, pp. 18-24.
19. *Collins R.* A Conflict Theory of Stratification / Four Sociological Traditions, Selected Readings. – N.Y.–Oxford, 1994.
20. *De Tinguy A.* La grande migration. La Russie et les Russes depuis l'ouverture du rideau de fer. – Paris: Plon, 2004.
21. *Elias P.* Social Class and the Standard Occupational Classification / D. Rose, K. O'Reilly (Eds.) Constructing Classes: Towards a New Social Classification for the UK. – Swindon: ESRC/ONS, 1997a.
22. *Elias P.* Occupational Classification: Concepts, Methods, Reliability, Validity, and Cross-National Comparability // Occasional Papers, 20, OECD. – Warwick: Institute for Employment Research, 1997б.
23. *Erikson R., Goldthorpe. J.H.* The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies. – Oxford: Clarendon Press, 1992.
24. *Erikson R., Goldthorpe. J.H.* Intergenerational Inequality: A Sociological Perspective // The Journal of Economic Perspectives, Vol. 16, No. 3, Summer 2002.
25. *Evetts J.* Professional work in Europe: concepts, theories, and methodologies // European Societies. Vol. 10, No. 4, 2008.
26. *Goldthorpe J.H., Hope K.* The Social Grading of Occupations: A New approach and Scale. – Oxford: Clarendon Press, 1974.
27. *Goldthorpe J.H.* Social Mobility and Class Structure in Modern Britain. – Oxford: Clarendon Press, 1987.
28. *Gursky D.*, *Weeden K.*, *Sorensen J.* The Case for Realism in Class Analysis. – NY: Cornell University, September 2000.
29. *Labour pains* // The Economist, Mar 6th 2007.

30. *Leiulfsrud H., Bison I., Jensberg H.* Social Class in Europe: European Social Survey 2002/3. - NTNU Samfunnsforskning/NTNU Social Research Ltd., 2005.
31. *Murphy R.* Proletarization or bureaucratization: the fall of the professional? / The Formation of professions. Knowledge, State and Stagy. ed. by Torstendahl & Burrage M., Sage Publitions, 1990.
32. *Morgan S.*, *McKerrow M.* Social Class, Rent Destruction, and the Earnings of Black and White Men, 1982-2000. / Kalleberg, Arne L., S. Morgan, J. Myles, R. Rosenfeld, eds. Inequality: Structures. Dynamics and Mechanisms – Essay in Honor of Aage B. Sorensen. Research in Social Stratification and Mobility, Vol. 21. – Amsterdam: Elsevier, 2004.
33. *Portes A.* The Resilient Importance of Class: A Nominalist Interpretation. Political Power and Social Theory XX, XXX-XXX, 2000.
34. *Rose R.* Getting Things Done in an Antimodern Society: Social Capital Networks in Russia / Dasgupta Partha and Serageldin Ismail, editors, *Social Capital. A Multifaceted Perspective*. – Washington D.C.: The World Bank, 2000.
35. *Sorensen A.B.* Toward a Sounder Basis for Class Analysis // The American Journal of Sociology, Vol. 105, No. 6, May 2000.
36. *Western M.*, *Wright E.O.* Class boundaries and intergenerational mobility among men // American Sociological Review, Vol. 59, 1994.
37. *World Economic Outlook*: Spillovers and Cycles in the Global Economy, April 2007. – Washington D.C.: International Monetary Fund, 2007.
38. *Wright E.O.* The comparative project on class structure and class consciousness. / The Comparative Project on Class Structure and Class Consciousness, Technical Paper Series, No 1. – Madison, Wis.: University of Wisconsin Press, 1982.
39. *Wright E.O.* Classes. – L.: Verso Editions, 1985.
40. *Wright E.O.* Class, Exploitation, and Economic Rents: Reflections on Sorensen's 'SounderBasis' // The American Journal of Sociology, Vol. 105, No. 6, May 2000.

В.В.Тепикин

ЗАПАДНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО СЛОЯ

Российское интеллигентоведение в своем развитии устойчиво продолжает опираться на научную и публицистическую базу, созданную многолетними усилиями авторов нашего Отечества. Возможно, это происходит по инерции, с того времени, когда в России, в условиях оформления данного исследовательского направления, «железный занавес» ограничивал творческие контакты с зарубежными коллегами и фактически изолировал советскую общественно-историческую мысль. А может быть, причина другая, связанная непосредственно с предметом исследования – интеллигенцией, все чаще рассматриваемой в качестве чисто русского феномена, который, понятное дело, сподручнее исследовать соотечественникам. Но, прибегая к неизбежному сопоставительному анализу интеллигенции и интеллектуалов, при объединении их сущностей или разведении – это как кому угодно, очень важно, на наш взгляд, принять во внимание наработки западноевропейских и американских ученых. В научных, а также в научно-популярных книгах российских издательств по теории и истории интеллигенции авторы периодически ссылаются на иностранную литературу. Однако пока это, как правило, точечные отсылки, необходимые нашим ученым для подтверждения каких-то отдельных положений. Или же ссылки, связанные с узкими проблемными областями интеллигентоведения. Это тем более удивительно, потому что в США успела сформироваться целая научная дисциплина, получившая название *социология интеллектуалов*. Объяснение равнодушия к ней с нашей стороны ее младолетием не пройдет: с момента выхода статьи Фр. Вильсона, от которой американцы и оттолкнулись, прошло уже больше полувека. Лакуна,

вызванная идеологическими столкновениями явной и скрытой «холодной войны», налицо.

Свою статью «Общественное мнение и интеллектуалы» Фр. Вильсон публикует на страницах «Американского журнала политологии» в 1954 г. Им доказывается мысль о необходимости создания социологии интеллектуалов – динамичной группы общества, все более влияющей на жизнь Соединенных Штатов. «Интеллектуалы как группа характеризуются особым образованием и функцией, - продолжает Вильсон. – Они собирают информацию и, исходя из логики своего профессионального статуса, используют ее для оценки окружающего их мира»[1]. В принципе, исследователь так определяет интеллектуалов, то есть они должны иметь финансовые условия для получения образования, воспользоваться ими, в дальнейшем поддерживать и совершенствовать свой интеллектуальный уровень и публично демонстрировать свои знания – багаж информации.

Примерно в это же время Р.Пайпс начинает анализировать русскую интеллигенцию и ее эволюцию. По-видимому, он понимал значимость именно данной проблемы, учитывая русскую историю, национальную традицию и ментальность. После Петровских преобразований он замечает в среде русской интеллигенции появление критического отношения к миру, из которого потом оформляются, по его наблюдениям, два направления – консервативно-националистическое и либерально-радикальное. Оба – оппозиционные власти. Пайпс размышляет над противостоянием нигилистов и консерваторов. Нигилист, полагает он, это новый человек, который сомневается в существующих общепринятых нормах – государственных, церковных, этических или семейных – и уходит от их признания. Но это – не простое игнорирование, а скорее желание уничтожить, «стереть». И поскольку русский нигилист не ограничивался словами и был готов

[1] Wilson F. Public opinion and intellectuals // The American political science review. 1954. June. P. 323.

действовать, то вызывал страх со стороны консерваторов, становился, как пишет Пайпс, их «навязчивой идеей», «культурной травмой»[1].

Проблема оппозиционности к власти оказалась актуальной не только в постановке Пайпса применительно к России. На американском материале ее обозначил социолог Талкот Парсонс. Уже разбирался конфликт не интеллигенции и власти, а интеллектуалов и власти. Пытаясь постичь суть противостояния, Парсонс приходит к выводу, что причина – в разнице принципов приобретения социального статуса. Аристократия передает его по наследству и воспринимает в качестве незыблемой «собственности», в том числе в системе властных структур. Другая же социологическая группа вынуждена включаться в борьбу за жизнь не на равных условиях и продвигаться через приобретение «компетенции», которая обычно и даже преимущественно социально не обусловлена. В конце концов, сталкиваются ценности: аристократия свои считает «лучшими», а интеллектуалы свои – «высшими»[2].

Американец Джон Неттл проявил заинтересованность в проблеме попыток власти взять под контроль творчество интеллектуалов-ученых. На примере организации Королевского научного общества в Англии (XVII в.) Неттл прослеживает выход на орбиту так называемой «академической институциализованности»[3]. Аналогичные процессы пройдут и в других европейских странах, они будут трактоваться со стороны правительственных структур желанием содействовать национальным научным интересам, что, похоже, соответствует действительности лишь отчасти. Ведь не случайно уже в 1830-х гг. правительство Австрии, «имея в виду в учреждении учебных заведений единственно пользу службы, полагает полезным политические науки, основанные большей частью на умствовании, соединять с науками

[1] См.: Pipes R. The historical evolution of the Russian intelligentsia // Daedalus. Boston, 1960. Vol. 89; The Russian intelligentsia / Ed. R.Pipes. New York, 1961; Пайпс Р. Русский консерватизм во второй половине XIX века. М., 1970; Он же. Россия при старом режиме. М., 1993 (книга впервые опубликована в 1974 г.).
[2] Parsons T. The intellectual: a social role category // On intellectuals: Theoretical studies… New York, 1969.
[3] Nettle J. Ideas, intellectuals and the structure of dissent // Ibid. P. 74.

положительными, каковы юридические, а не оставлять их в близости наукам отвлеченным, философским, где они рождают нередко новые теории устройства и управления государством»[1].

Интеллектуалов-гуманитариев, в особенности специалистов в области политических наук, западная власть использует в качестве советников. Этот аспект становится темой для размышлений Р.Мертона. «Связи межличностных отношений среди интеллектуалов, - утверждает он, – являются часто способом установления замкнутых клик, по крайней мере, среди наиболее важных советников»[2]. Своеобразие работы советника во власти (и на Западе, и у нас) заключается в составлении краткосрочных и долгосрочных прогнозов политической жизни. Обладая широкими историческими познаниями, владея методикой политических технологий и пользуясь собранными досье на союзников и оппонентов своего руководителя, эксперты просчитывают для него наиболее выгодные схемы действий – те, что приведут к достижению намеченной цели. При анализе особенности интеллектуального продукта специалистов-экспертов Мертон замечает важный момент – неопределенность интеллектуальных прогнозов, негарантированность их подтверждения. Это ведет к некоторому недоверию со стороны политиков, с которыми работают эксперты. В то же время неопределенность усиливает ожидания, на которых концентрируются заказчики прогнозов.

В силу все той же самой неопределенности Р.Мертон обнаруживает «разрыв» между социальным статусом интеллектуала-советника и его профессиональным уровнем. С этим трудно спорить: политические прогнозы, а также предлагаемые схемы действий не могут быть подвергнуты сиюминутной проверке, да и существуют факторы, способные повлиять на результаты и даже изменить их. Поэтому уровень компетенции

[1] Цит. по: Вестник Европы. 1876. Сентябрь. С. 96.
[2] Merton R. Social theory and social structure. New York, 1968. P. 264.

интеллектуала-советника оценивается условно – по формальному критерию (наличие квалификационного документа), опыту работы (элементарный профессиональный стаж), важности и успешности предыдущих выполненных прогнозов и рекомендациям коллег, часто являющихся создателями уже упомянутых в цитате из Мертона «замкнутых клик». Многие политики впадают в зависимость от действующих экспертов при решении вопроса подбора новых советников. Интеллектуал может по случаю попасть в определенную «клику», благодаря ей получить важное социальное положение, но из-за принадлежности к ней же все потерять. У западных политиков, как и у наших, есть склонность к замене одной «клики» на другую – стоящую ближе к восходящей политической группе.

Ярчайший след в политической истории США оставил Ф.Рузвельт. Для своего восхождения в президенты и затем осуществления так называемого «нового курса» он активно применял помощь интеллектуалов-советников. Остановимся на этом подробнее.

Как известно, при подготовке к выборам президента в кризисный для США момент Рузвельт, в те годы губернатор штата Нью-Йорк, прислушался к совету своего помощника Розенмана. Тот предложил следующее: «Я думаю так: почему бы нам не обратиться в университеты? Вы уже получили немало полезного от профессоров. Я думаю, что они не испугаются наметить новые пути только потому, что эти пути новы. Они не связаны рутинным образом мышления, а это, на мой взгляд, самое важное»[1]. Рузвельту предложение показалось дельным. Интеллектуальную группу решили набрать в Колумбийском университете, где многих профессоров Розенман уже знал. Творческим руководителем группы назначили профессора уголовного права и процесса Р.Моли, по его предпочтениям подобрали остальной состав: профессор А.Берли приступил к анализу денежного обращения и кредита, профессор Р.Тагвелл выступил экспертом по проблемам сельского хозяйства.

[1] Rosenman S. Working with Roosevelt. New York, 1952. P. 57.

Привлекались также другие специалисты. Первоначально эксперты Рузвельта придумали себе название «тайный совет». Учитывая, что их работа проходила с соблюдением строжайшей секретности, неофициальное наименование очень подходило. Но в историю они вошли все-таки как «мозговой трест».

У Берли и Тагвелла в 1932 г. уже были кое-какие мысли о причинах кризиса в США. Тагвелл удивлялся бесплановости в экономике и не понимал, почему власть не противодействует хаосу. Незадолго до этого он посетил Советский Союз, где настолько восхитился экономической политикой, что резюмировал: Россия быстрее достигнет своей цели обеспечения минимальным необходимым всех, чем США наладят свою конкурентную систему. Он вообще считал кризис в родной стране вполне закономерным. Обвиняя американских политиков и состоятельный класс в перегибах, Тагвелл остро чувствовал угрозу народного бунта. Меры действий Тагвелла направлялись на закрепление капиталистической системы экономики, способной конкурировать с социализмом. В частности, в рамках предлагаемых реформ предполагалось восстановление активной покупательной способности населения и в первую очередь фермеров, работающих на земле.

Для Берли основной проблемой больной экономики явилась высокая концентрация в секторе промышленности. Как он подсчитал к отчету перед Рузвельтом, 6 тысяч различных директоров держали под контролем все производство в США. Это были монополисты, чьи действия по феодальному принципу сковывали производительные силы американского общества. А все потому, что для них власть была важнее ведения хозяйства. Берли не отвергал монополии как таковые, но был абсолютно уверен, что наиболее крупные из них необходимо взять под контроль государства. Ведь именно между мощными монополистами разгорается конкурентная война, ведущая к кризису и недовольству населения. Мало того, в экспертном отчете он

утверждал неотвратимость реформ, иначе американская и советская системы станут схожими.

Вот с такими взглядами и идеями ученые Колумбийского университета были представлены Рузвельту. Совещания проходили регулярно в резиденции губернатора, и тот подходил к ним серьезно. Тагвелл и Берли сыпали идеями, Моли направлял их в нужное русло. Розенман давал предварительную оценку и ждал слова Рузвельта. Когда же возникали наиболее сложные и специфичные вопросы, то приглашали человека «со стороны». Р.Моли вспоминает: «Беседа за столом была приятной, обычной и, как правило, бессодержательной. Но стоило нам перейти в кабинет рядом со столовой, как пустой болтовне приходил конец. <…> задавали вопрос приглашенному, и он подвергался тщательной (идейной) стрижке. Губернатор одновременно был учеником, прокурором и судьей. Он слушал гостя несколько минут с напряженным вниманием, а затем прерывал его вопросом, острота которого характерно маскировалась поистине анекдотичным согласием с точкой зрения говорившего <…> Точные вопросы Рузвельта были ударами вечернего метронома. Интервалы между ними все сокращались. Сами вопросы становились все более глубокими – верный показатель того, сколько он уже изучил на протяжении вечера. К полуночи <…> гость (который в большинстве случаев не понимал, что его выжали, как лимон) обычно выглядел порядочно измотанным, а губернатор, презрев дальнейшие вопросы, энергично высказывался по существу обсужденных проблем, резкими взмахами мундштука подчеркивая важнейшие положения»[1].

Впервые с идеями, разработанными профессорами-интеллектуалами Колумбийского университета, Рузвельт выступил по национальному радио 7 апреля 1932 г. Организовала передачу табачная фирма, рекламировавшая «Лаки страйк». Речь была написана Р.Моли. «Говорят, что Наполеон

[1] Moly R. After seven years. New York, 1939. P. 20-21.

проиграл битву при Ватерлоо, ибо он забыл о своей пехоте – поставил все на более заметную, но менее важную кавалерию, - вещал Рузвельт. – Нынешняя администрация в Вашингтоне очень похожа на него. Она либо забыла, либо не хочет вспомнить о «пехоте» нашей экономической «армии». В переживаемые нами тяжелые времена нужны планы, базирующиеся на забытых, неорганизованных, но необходимых элементах экономической мощи, нужны планы, в которых возлагается надежда на забытого человека, находящегося в основе социальной пирамиды».

Преодолев трудности выдвижения в президенты от демократической партии, Рузвельт расширил штат «мозгового треста» для подготовки предвыборных речей. Их было написано шестнадцать. Наиболее удачным и доходчивым историки считают выступление по тексту Берли, с которым Рузвельт появился 23 сентября 1932 г. в Сан-Франциско: «Даже при беглом взгляде видно, что равенства возможностей, как мы знали его, больше не существует. Наша промышленность построена, проблема теперь заключается в том, не слишком ли мы настроили много заводов. Наша последняя граница давным-давно достигнута, и мы не имеем больше свободных земель. Более половины нашего населения больше не живет на фермах и не может существовать за счет возделывания собственной земли. Больше нет предохранительного клапана в виде прерий на Западе, где могли начать новую жизнь выброшенные экономической машиной Востока. Наш народ теперь живет плохо… Независимый предприниматель исчезает… Если этот процесс будет идти в том же темпе, к концу столетия дюжина корпораций будет контролировать всю американскую экономику, а пожалуй, сейчас всего сотня людей руководит ею. Просто-напросто мы неуклонно идем к экономической олигархии <…>»

С каждым новым выступлением Рузвельт приобретал все больше сторонников. Интеллектуалы-советники писали ярко, эмоционально и очень убедительно. Видели самые болевые точки Америки. Кандидат в президенты

говорил о необходимости улучшения дел в железнодорожных компаниях, о федеральном регулировании финансовых операций банков, о поддержке фермеров, о ликвидации бедности и многом другом.

Однако на примере той же кампании прослеживается небезупречность интеллектуальных возможностей. Интеллектуалы – тоже люди, а не компьютеры. И ими допускаются ошибки. Одной из таких стала речь Ф.Рузвельта в Питтсбурге: «Нам не нужно искать козлов отпущения за границей. Мы сами рванулись в экономическую стратосферу, поднялись высоко на крыльях новых неортодоксальных теорий президента Гувера 1928 года, полный провал которых принес кризис в 1931 году». Рузвельта увлекли эмоции, пылкость написанной для него речи. Но он не успел взвесить ее «ядро»: сокращение расходов правительства аж на 25 процентов! Как известно, администрация Рузвельта с приходом к власти нажила гигантский государственный долг, и дефицит бюджета был значительно большим, чем при помянутом в речи Гувере. Розенман вспоминает, что Рузвельт потом просил его найти здравое объяснение выступления в Питтсбурге. Интеллектуал Розенман нашел единственный способ объяснения: «Господин Президент, Вы можете упомянуть о речи 1932 года только так: категорически отрицать, что вы когда-либо произнесли ее»[1].

Интеллектуалы «мозгового треста» получили правительственные назначения и помогли Ф.Рузвельту осуществить важные социально-экономические преобразования в стране за двенадцать лет его президентства. Исследователь Л.Козер отметил использование возможностей интеллектуалов на всех уровнях американской власти в те годы, притом предпочтение отдавалось старшему поколению. И лишь немногие из молодых интеллектуалов заняли высокие посты в исполнительной системе власти. Они функционировали «советниками, они предлагали инструкции и

[1] Rosenman S. Working with Roosevelt. New York, 1952. P.86-87.

изобретали схемы, для применения которых имелись более старшие и опытные администраторы»[2].

Вовлечение интеллектуалов в политику требует от них выполнения вполне определенных обязательств, но одновременно ограничивает свободу их интеллектуальной деятельности – пожалуй, самого для них важного. А в итоге – частое недовольство, внутреннее возмущение, нежелание работать долго и добросовестно. Козер утверждает, что большинство пришедших в Вашингтон при Рузвельте покинули его явно разочарованными. И резюмирует: «Роль человека власти и роль интеллектуала не могут быть успешно совмещены <…> для того, чтобы действовать на равных среди тех, кто наделен властью, - либо в качестве собственно политика, либо в качестве компетентного эксперта, - необходимо жертвоприношение интеллекта»[3].

Думаем, что логика поведения ученого и политика различны. Каждая из сфер стремится к предельному самоутверждению в формировании реальности. Ученый-интеллектуал осмысливает и создает ее посредством знаковых систем, пытаясь проникнуть в тайны природы и мироздания. Политик тоже жаждет формировать реальность, но упрощенными несимволическими средствами – через политический процесс.

Кембриджский университет обратил внимание на замечание об интеллектуалах круга Рузвельта, сделанное в период осуществления «нового курса». Оно сохранило актуальность до сих пор, причем не ограничено американской политической сферой, поскольку речь идет о беспристрастности свободного научного поиска: «Становясь политиками, становясь членами администраций, становясь руководителями и лидерами политических группировок, те, кто призван учить и учиться, идут на неизбежный компромисс. В их словах отныне нет беспристрастности. В их

[2] Coser L. Men of ideas: A sociologist's view. New York, 1965. P. 183.
[3] Ibid. P. 185-186.

исследованиях отныне нет подлинной науки. Соединить приверженность знаниям с осуществлением политической власти невозможно»[1].

На отрезке 1970-х гг. к теме интеллектуалов обращается Роберт Кайзер, американский журналист, некоторое время работавший собкором от своего издания в Москве. Понятное дело, что и пишет он о русских. Книга Кайзера «Россия: народ и власть» получила известность на Западе, широко обсуждалась специалистами и общественностью. Еще бы! Ведь речь шла о сильнейшей державе (что на тот момент было за семью замками) – главном идеологическом и стратегическом противнике США. Установка Кайзера ясна. Он повествует о том, что у власти в России находятся «твердолобые партбюрократы», которые вовсе не интеллектуалы, потому что обладают скромными знаниями и с критически мыслящей интеллигенцией осторожны. Система образования СССР ставится им под сомнение в своей эффективности, ибо, по его утверждению, «производит формальную интеллигенцию (реальная интеллигенция появляется большей частью благодаря самообразованию) <…> Как и многие другие аспекты советской жизни, образование сильно формализовано и узко практично. Его цель – не развить у мужчин и женщин широкий умственный кругозор, оригинальность мышления и творческие способности. Напротив, ничего такого не ищут. Советское образование предназначено снабжать страну специалистами, имеющими ограниченную компетенцию в узкой области. <…> С конца 1960-х годов в институтах и университетах страны отдается предпочтение выходцам из крестьян и рабочих – политика, нацеленная на привлечение более «надежных» слоев в интеллигенцию <…> В результате мы видим 17-летних юнцов, которые уже усвоили, что в этой системе не нужно иметь никаких реальных знаний, чтобы продвинуться»[1].

[1] См.: Schlesinger A.M., Jr. Walter Lipmann: The intellectual vs politics // Schlesinger A.M., Jr. The politic of hope. Cambridge, 1962. P. 147.
[1] Kaiser R. Russia: The people and the power. New York, 1976. P. 482-484.

Ну что еще мог написать аккредитованный в России американский публицист? Его на то и аккредитовали. Книга выполняла сугубо идеологическую задачу. Будучи адресованной американским читателям, она «спасала» политическое руководство США как раз от интеллектуальных ударов, только что нанесенных Советским Союзом. Странно читать об отсутствии оригинального мышления и творческих способностей у молодого поколения русских в 1960-70-е гг. 12 апреля 1961 г. Юрий Гагарин впервые в мире совершает полет вокруг земного шара на космическом корабле «Восток». Далее именно русские запускают многоместные космические корабли, впервые выводят человека в открытый космос. Решаются сложнейшие, почти фантастические научные задачи. А.Прохоров и Н.Басов за открытия в области квантовой электроники (совместно с американцем Ч.Таунсом) получают Нобелевскую премию. Этот ряд пополняют наши академики Н.Семенов, Л.Ландау, П.Черенков, И.Тамм, И.Франк, П.Капица. Последний – после публикации Кайзера, в 1978-м. В институтах, лабораториях, конструкторских бюро работают лучшие молодые умы, которым в Советском Союзе создаются все условия для научного поиска. А он невозможен без «широкого умственного кругозора», в чем Кайзер отказывает молодым русским специалистам. Такое ощущение, что он обрисовывал ситуацию в американских вузах, выдавая картину за советскую. Ведь «компетенция в узкой области» – именно черта американского и западноевропейского образования, но никак не нашего. И если в этой системе «не нужно иметь никаких реальных знаний» (т.е. их не дают), зачем отправлять в Россию своих специалистов? Ученый-физик Владимир Яковлев, работавший в 60-е в МГУ им. М.В.Ломоносова над диссертацией, вспоминает, что «курсы (Р.Фейнмана и Берклеевский курс. – *В.Т.*) были созданы после подробного изучения преподавания физики в СССР специальными американскими делегациями вскоре после полета Гагарина. И было что искать: например, в библиотеке физического факультета МГУ в

1960-е годы имелись изданные «внутренним» способом пособия для студентов, излагавшие отдельные вопросы несравненно удачней, чем это делалось в учебниках для вузов. Вероятно, и в других наших старых университетах были преподаватели и пособия соответствующего уровня»[1].

Что же касается «юнцов», уверенных, что знания не нужны, - таких в наших вузах были единицы. Поступали в институты лучшие. Конкурс в 60-е доходил до 10 человек на место даже в провинциальных вузах. На вступительных экзаменах практиковались в качестве дополнительных творческие задания, для выполнения которых требовались большой кругозор и жизненный опыт. Поэтому часто выигрывали люди постарше, поработавшие на производстве или на селе.

Да, «надежность» простонародных слоев власть признавала фактором важным. Отчасти поэтому вводились целевые места для студентов и аспирантов, за которые конкурировать было не с кем, но потом требовалось отработать положенный срок в той глубинке, откуда направили в вуз. И срок этот не три года насчитывал, а значительно больше.

Не совсем понятно, насколько искренен был Кайзер в своей работе. Ведь некоторые явления русской общественной жизни он подмечает крайне точно. Например, патриотизм, характеристике которого отводит целую главу. Или же существование реальной, подлинной интеллигенции, которая не может быть подготовлена массово в университетах, а только посредством длительного воспитания и непрерывного самообразования. Все-таки он успел полюбить Россию! Но до конца ее не понял. Так, уверил читателей, что в советской стране перемен политической жизни нечего ждать. А ведь не прошло и десяти лет, как наша жизнь изменилась.

У иного читателя может сложиться мнение, что мы идеализируем обстановку в стране, размышляя на тему интеллектуального и творческого труда в 1960-70-е гг., что сводим к одному знаменателю и «оттепель», и

[1] Яковлев В. Физика: новый взгляд на старое. М., 2005. С. 6.

«застой». Это не так. Обрисованы лишь общие исторические тенденции в рамках оппонирования Роберту Кайзеру. В подтверждение сего позволим себе сказать несколько слов и о трудностях, с которыми столкнулась русская интеллигенция в этот период. Прежде всего – в науке.

При Л.И.Брежневе некоторые научные отрасли снизили темпы своего развития. Причин было несколько. Во-первых, из-за цензурных ограничений ученые не могли своевременно и в полном объеме получать информацию о достижениях своих зарубежных коллег. Изданная за границей научная литература часто не доходила до наших библиотек или же была «закрыта» к использованию. Тормозился перевод советскими специалистами наиболее удачных иностранных научных книг для переиздания. Переписка наших и зарубежных ученых прочитывалась, анализировалась в КГБ. Все чаще случалось, что письма «терялись».

В брежневский период усиливается значение партийной принадлежности. А поскольку система у нас была однопартийной, то речь шла о членстве в компартии. Отсутствие партбилета создавало тому или иному ученому лишние жизненные трудности. Известный филолог Павел Куприяновский рассказывал автору, что из-за своей идейной беспартийности был лишен возможности работать с некоторыми архивными документами.

Во-вторых, в годы «застоя» урезали финансирование ряда крупных исследований. В лабораториях не хватало приборов для экспериментального процесса. Многое делалось вручную, устаревшим механическим способом, из-за чего терялось время.

Обо всем этом группа видных отечественных ученых написала Брежневу – капиталовложения в науку увеличились. Прежде всего они коснулись космических исследований, разработок лазерной техники, а также военных программ.

Рассуждения в целом о культурной жизни СССР приводят Р.Кайзера к заключению: в официально финансируемой государством культуре царит

диктат посредственности. Опять поспорим. Рассматриваемый период был знаменателен тем, что все творческие проекты – будь то кинопроизводство, издание книг, постановка спектаклей, проведение выставок и т.д. – финансировались государством. И именно в 1960-70-е за государственный счет хорошими тиражами издается проза крепких русских писателей Валентина Распутина, Василия Белова, Виктора Астафьева, Бориса Можаева, Василия Шукшина. Американский публицист не мог этого не знать, несколько лет проведя в Москве. Может быть, он смотрел кино? Но тот же Шукшин работает над экранизацией своих произведений. Или же, может, читал публицистические и исторические книги? Опять не получается: выходят в свет, например, очень качественные и интересные мемуары наших военачальников Г.К.Жукова и А.М.Василевского. Их никак не назовешь посредственными. Не исключаем, что Кайзер подразумевал скучную публицистику Брежнева в книгах «Малая земля», «Целина» и «Возрождение». Ценности никакой она явно не представляла, читалась трудно, но имела миллионные тиражи. Тираж по чину! У нас так всегда. Кто сегодня заполонил телевизионные выпуски новостей? Чиновник от политики. А чтобы писатель выступил с комментарием (да не липовый, а настоящий) – большая редкость. Брежнев, кстати, писал публицистику не сам, зато лично вступил в Союз писателей.

В культуре «застойного» времени, полагаем, скорее царил диктат партийности, чем посредственности. Произведения, которые не соответствовали официальному идеологическому курсу, выйти на аудиторию не могли. Они увидели свет позднее. Вся же «казенщина» – «бездарщина» приказала долго жить.

Примечательно, что в год выхода книги Роберта Кайзера в Нью-Йорке была опубликована еще одна книжная рукопись, затронувшая духовную и интеллектуальную жизнь России, - публицистика Хедрика Смита «Русские». Автор пытается отследить особенности русской нации и советской системы –

по-своему и во многом успешно. Из поля его зрения не ускользают наши бюрократизм, формализм, пресмыкательство перед начальством и связанный с этим разрыв между народом и элитой. Он прав: «<…> рангу, чину, положению человека придается гораздо больше значения, чем на Западе»[1]. Много и хороших черт подмечено, среди которых щедрость во всем, отзывчивость, гостеприимство, сентиментальность. Не обходит он вниманием (это, надо сказать, отражено и у Кайзера, как и некоторые предыдущие черты) проблему коллективизма. Американские публицисты понимают коллективизм традиционной чертой поведения русских. Совместное проведение досуга, совместная работа, совместный интеллектуальный труд… Нет, все-таки это было навязано системой. Ведь управлять коллективом, сформированной, «причесанной под одну гребенку» массой легче. На самом деле природа русских совершенно другая – затворническая, созерцательная[1]. То подтверждается и увиденной Смитом разницей между реальной и официальной жизнью русских в 1970-е. Например, по статистике в это время почти все граждане РСФСР атеисты, но на деле верующих много и даже, наверное, большинство. Массовое внушение при всем многообразии своих проявлений не может переломить многовековую православную традицию. «Даже атеисты-большевики по-своему ощущали некую завистливую тоску по отношению к <…> величавому прошлому, к золотому веку Руси. И стремились превзойти его «громадьем» своих претензий и планов. Не случайно ведь они с такой легкостью крушили казенные, с их точки зрения, храмы XVIII – XIX веков, то есть синодального периода в истории Церкви, - и восстанавливали из руин разрушенные нацистскими варварами древние соборы Новгорода, Киева, Чернигова, Полоцка. «Золотой век» дораскольной Руси и для них был

[1] Smith H. The Russians. New York, 1976. P. 7.
[1] См. об этом: Тепикин В. Страна парадоксов // Нез. газ. – Ex libris. 2008. 19 июня. С. 8.

ценностью несомненной, хотя никаких рациональных объяснений этому отыскать нельзя»[2].

Что же касается интеллектуально-творческой работы, то она прежде всего индивидуальна – требует погружения в себя, работы над собой, концентрации на решаемой задаче, затяжного процесса думания и генерации идей. Только потом, если это необходимо, результат «вбрасывается» в коллективный проект.

Следующее десятилетие – 1980-х – мы бы назвали временем академической оценки сущности интеллектуальной работы и интеллектуального слоя общества западноевропейскими учеными. В 1987 г. выходит 21-й том тридцатитомной Новой британской энциклопедии (это уже пятнадцатая редакция издания, если вести отсчет с XVIII в.). Рассматриваемая в нем проблема получает особое внимание и заслуживает не одной, а сразу двух развернутых энциклопедических статей. Материалы тома готовили в основном ученые Великобритании, Франции, Италии, США. При этом базовым научным учреждением стал Чикагский университет, руководителем проекта - Роберт Гвин. Надо признать, к тому времени управление редакционным советом перешло к американцам. Энциклопедия потеряла свое британское лицо, по сути, став англо-американской. Данный факт, как нам видится, наложил безусловный отпечаток на подбор авторов и концептуальный характер статей.

Социология интеллектуалов основывается прежде всего на понимании интеллекта. Согласно Новой Британской энциклопедии, «это гипотетическая конструкция, используемая для описания индивидуальных различий в принятой латентной вариабельной величине, т.е. нечто, не поддающееся наблюдению и измерению прямыми способами. В привычном смысле концепция касается различий в способности обучаться, фунционировать в

[2] Архипов Ю. О тайнах русской души и истории // Лит. газ. 2008. 11 июня. С. 6.

обществе и вести себя в соответствии с требованиями современного общества»[1].

В системе достаточно подробно даже для формата энциклопедии рассматриваются вопросы изучения интеллектуалов. Идет речь о роли наследственности и окружающей среды при формировании интеллекта[2], о развитии и упадке интеллекта[3], о замедлении умственного развития[4] и его причинах[1]. Затронут вопрос сверхнормального интеллекта[2], хотя здесь терминология немного странная, несколько противоречит трактовке понятия «интеллект». Что значит сверхнормальный? И какой интеллект следует признать нормальным в таком случае? Неужели необходимо воспользоваться усредненными данными тестовой системы IQ, на которую постоянно ссылаются авторы энциклопедии?

Индивидуальные интеллектуальные различия всегда будут присутствовать и варьироваться в зависимости от генетики индивида, его воспитания, образования, здоровья, возраста. В ключевом определении четко сказано: интеллект – «латентная вариабельная величина», иными словами, скрытая и изменяющая свои параметры. А ежели так, то норму интеллекта не определить ни у индивида, ни у группы людей. Возможно вывести какой-то усредненный показатель, чему и служит система IQ, но применять к нему формулировку «норма», как нам кажется, не совсем корректно.

И еще. Мозг человека устроен так, что при систематической тренировке – например, чтении литературы, анализе и запоминании информации, решении разного плана творческих задач – потенциальные его

[1] Theories and distribution of intelligence // The New Encyclopedia Britannica. Chicago, 1987. Vol. 21. P. 710. (Определение ключевого для социологии интеллектуалов термина дается в авторском переводе Виталия Тепикина. На варианте перевода основан дальнейший комментарий.)
[2] Ibid. P. 711.
[3] Ibid. P. 711-712.
[4] Ibid. P. 712-713.
[1] Theories and distribution of intelligence // The New Encyclopedia Britannica. Chicago, 1987. Vol. 21. P. 713-714.
[2] Ibid. P. 714-715.

возможности входят в диапазон уже реальных. Значит и норма меняется. Но она в возрастных группах вроде как должна быть постоянна, на то и норма!

И последнее. Задавать уровень интеллектуальной нормы нелепо и с психологической точки зрения. Ведь большинство, взяв высоту под названием «норма», на этом успокоится. Так устроен человек. Потому что осваивать науки трудно, а процесс этот часто не сопряжен с приумножением конкретных материальных благ. При этом мозг-то не стандартный механизм, хотя по биологическим характеристикам схож у всех людей.

Сказанное выше не следует относить к методикам учебного процесса. Там нормативы существуют и нужны, они выполняют роль ориентиров интеллектуального движения. Должны быть также четкие нормативные критерии умственного развития для медицинской оценки. В данном случае, возможно, уместно вести речь о низком, среднем и высоком интеллекте.

Американский «след» в Новой Британской энциклопедии режет глаз. В частности, в рамках темы интеллекта и интеллектуалов выплывает раздел «Советский Союз», в котором речь идет о наших спецслужбах 1980-х. Дано краткое описание структурных подразделений Комитета госбезопасности, о которых имели весьма скромные представления (если вообще имели) даже сами граждане СССР. А тут переводим такие подробности: «Второе главное управление ответственно за зарубежный интеллект и использует широкое разнообразие подотделов, занимающихся особыми территориями (например, американский отдел) и специальными функциями (как психологическая война в зарубежных областях)»[1]. Оперативные данные перевоплотились в энциклопедическую статью, отразили приметы времени противостояния двух сильнейших держав.

В 1990-2000-е гг. у западных авторов интерес к теме интеллектуалов не иссякает. Идет проработка идей важности интеллектуального труда, просветительской и научно-прогрессивной миссии интеллектуалов,

[1] Intelligence and Counterintelligence // The New Encyclopedia Britannica. Chicago, 1987. Vol. 21. P. 721.

затрагивается вопрос их корпоративности. Все чаще рассматриваются интеллектуалы США[1]. Нередко получает продолжение наблюдение Эдварда Шилса из Чикагского университета, сделанное им еще в 70-х: «… интеллектуалы прививают тем слоям населения, которые ни по своему призванию, ни по своему происхождению не связаны с интеллектуальной деятельностью, ту особую чувствительность и воображение, которые они никогда не приобрели бы самостоятельно»[2]. Здесь налицо понимание под интеллектуалами художественной интеллигенции, а иногда и интеллигенции вообще. Постепенно грань между интеллектуалами и интеллигенцией стирается. В англо-русском словаре Оксфордского университета под редакцией Деллы Томпсон (первое издание – 1995 г., несколько переизданий, вторая редакция – 2006 г.) понятие «интеллигенция» звучит в английском варианте не только как традиционное *intelligentsia.* Первое значение слова *intellectual* – оказывается, интеллигент[3]. Выходит, не зря профессор МГУ им. М.В.Ломоносова А.В.Квакин в своей новой монографии отмечает: «Данное слово появилось тысячелетия назад, бытует во многих языках и потому сам предмет «особой русской интеллигенции» надуман. А разговоры на эту тему носят амбициозно националистический характер, а точнее, русофильский»[4]. Качества интеллигента и интеллектуала, кажется, начинают сливаться уже в официальном понимании западного научного мира. И с этим приходится считаться. При обсуждении специфичности русской интеллигенции в частной переписке с автором историк А.В.Квакин дал пояснение, «что мы можем говорить о специфичности любой национальной интеллигенции/интеллектуалов»[1].

[1] См., напр.: Eyerman R. Intellectuals: a framework for analisis, with special reference to the US and Sweden // Acta sociologica. 1992. №1; Boggs C. Intellectuals and the crisis of modernity. New York, 1993.
[2] Shils E. The intellectuals and the power and other essays. Chicago, 1972. P. 5.
[3] См.: Oxford Russian minidictionary // Ed. by D.Thompson. Oxford, 2006. P. 508-509.
[4] Квакин А.В. Российское государство и российская интеллигенция. Уфа, 2007. С. 24.
[1] Из письма профессора МГУ А.В.Квакина автору от 23 июня 2008 г.

Историки, политологи, а вкупе с ними и публицисты, представляющие Западную Европу наших дней, пишут много об интеллектуальной жизни России – чаще в оценках политического курса страны[2]. Но оценки эти далеки от взвешенности, какой-либо объективности, беспристрастности. Так называемые «специалисты по Востоку», потерявшие свою былую значимость с прекращением «холодной войны», продолжают относиться к нашей стране как к врагу, которого надо скорее уничтожить. Подмечается самое плохое и негативное, а положительные моменты целенаправленно выпадают из поля зрения, очень вольно интерпретируются. Трагические события в Южной Осетии, развернувшиеся летом 2008 г., уже получили массовое освещение в западноевропейских периодических изданиях. Многие публицисты передергивают факты, искажают события, выставляя Россию агрессором по отношению к Грузии. На страницах объявились те самые интеллектуалы, которые умеют рассуждать и убеждать, выполняя политический заказ. В обстоятельствах войны, актов страшного геноцида Грузии на территории Южной Осетии - это не меньшее преступление, чем действия тех, кто все задумал и развязал.

Но встречаются редкие книги – например, Габриэле Кроне-Шмальц «Что происходит в России?»[3]. И по таким публикациям можно сделать вывод: самостоятельно мыслящие авторы на Западе есть. Они уходят от стереотипности, удобности, угодности и готовы писать правду.

[2] См., напр.: Sager D. Betrogenes Russland: Jelzins gescheiterte Demokratie. Munchen, 1996.
[3] Krone-Schmalz G. Was passiert in Russland? Munchen, 2007.

А.А. Московская

СПОСОБСТВУЕТ ЛИ РОССИЙСКИЙ БИЗНЕС РАЗВИТИЮ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА?

Актуальность темы поддержания и развития профессионализма в России вытекает из ряда обстоятельств. Первая – накопленные проблемы в области профессионального образования. Вторая – межотраслевые и социально-демографические диспропорции в обеспечении работниками многих традиционных отраслей материального производства и общественного сектора, в результате чего была утрачена естественная преемственность и система передачи знаний и навыков от старших и более опытных работников к новичкам, а также обновление кадров. Третья носит общий с Западом характер и связана с отвоевыванием рынком сферы регулирования институтов поддержания и развития профессионализма у государства и профессиональных ассоциаций (профессионального сообщества). В результате профессиональная деятельность стала определяться не столько профессиональными стандартами и этикой, еще недавно годами вырабатывавшимися немногими допущенными к делу профессионалами, сколько массовым платежеспособным спросом населения. Сегодня на Западе рассуждения о депрофессионализации и изменении «модели профессии» вышли на первый план дискуссий о профессионализме и профессиях.[1] Однако сходство многих тенденций в России и на Западе накладывается на разное состояние институтов поддержания и развития профессионализма. В англо-американских странах, основную функцию по

[1] F. Champy “Professional Discourses under the Pressure of Economic Values: The Case of French Architects, Landscape Designers and Industrial Designers” - Current Sociology 2006 54; M. Pfadenhauer . “Crisis or Decline?: Problems of Legitimation and Loss of Trust in Modern Professionalism” - Current Sociology 2006 54; M. Noordegraaf “From "Pure" to "Hybrid" Professionalism: Present-Day Professionalism in Ambiguous Public Domains”,. - Administration & Society, Oct 2007; vol. 39; V.Fournier “Boundary Work and the (un)making of the Professions” In: N.Malin *Professionalism, Boundaries and Workplace.* Florence, KY, USA: Routledge, 2000. Здесь приведены лишь некоторые статьи исследователей профессий, уже названия которых указывают на трансформацию профессий, происходящую в наши дни. Что касается изданий профессиональных ассоциаций, то они пестрят статьями о депрофессионализации.

профессиональному регулированию выполняют профессиональные ассоциации, в континентальной Европе более значительную роль по сравнению с ними играет государство. В новой России – в результате институциональных и рыночных трансформаций 1990-х функции по поддержанию и развитию профессионализма нередко принимает на себя бизнес, что придает своеобразие и противоречивость всему процессу.

Что такое профессионализм?

Учитывая, с одной стороны, несходство русско- и англоязычного значения слова «профессии», и, с другой – потребность установить связь между разноречивым российским и западным опытом регулирования и развития профессионализма здесь используется «инструментальное» толкование профессионализма, которое можно сформулировать как высокое качество знаний и умений работников высококвалифицированного труда, который основан на длительном специализированном обучении преимущественно в высших учебных заведениях. «Инструментальность» этого определения состоит в том, что оно оставляет за скобками общественные функции и механизм кристаллизации профессий, которые выделяют их из набора занятий. Кроме того, оно сохраняет родство с пониманием «профессионализм» и «профессионал», которые существуют в обыденной речи.

1. Профессионализм, мастерство и знания

Для того, чтобы дальнейшее изложение сделать более конкретным, придется начать с некоторых определений и разграничения понятий. Это прежде всего касается знаний, теоретических знаний и информации, их отношения к профессионализму, соотношения понятий профессионалов,

специалистов и рабочих, а также различия между «профессиями» и «занятиями».

Здесь нет места для развернутых определений экономики знаний. Причина, по которой этот вопрос затрагивается в данной статье, связан с тем, что в последние годы на Западе представители различных школ исследований профессий и профессионализма сходятся на том, что под «профессией» следует понимать занятия, основанные на знаниях (knowledge-based occupations).[2] Вслед за многими экспертами, представителями бизнеса и исследователями информационного общества здесь принимается допущение, что стратегическим ресурсом, как раньше говорили – «локомотивом» развития современной экономики становится знание, а не машина или какое-либо другое сложное техническое устройство, как это было в классическую индустриальную эру.[3] В то же время обоснование того, до какой степени это верно, и в какой степени те или иные развитые индустриальные страны могут служить моделью «экономики знаний» и «информационного общества», остается за рамками статьи.

Понятие знания отчасти противостоит понятию информации, именно в том смысле, что знания предполагают умелое использование информации – т.е. ее дробление, перекомбинацию и синтез для решения тех или иных производственных и экономических задач. Кроме того, и вместе с этим в отличие от информации как *потока* символов и знаков, знание представляет собой не просто использование этого потока, но улавливание *смысла* – осмысление и переосмысление содержания информации. Отсюда если компания заинтересована в совершенствовании процесса труда или в его результатах, внимание будет перенесено с обработки информации на

[2] См., неапример: J.Evetts. Introduction: Trust and Professionalism: Challenges and Occupational Changes. - *Current Sociology* 2006, №54.

[3] Употребляя слово «классический» применительно к индустриальной эре, я имею в виду, что развитие информационных технологий и их использование, хотя и производит некоторые революционные изменения в экономике и роли человеческих ресурсов как носителей знаний, так или иначе, базируется на индустриальном производстве. «Информационное общество» имеет индустриальную основу.

овладение знанием, применение которого в свою очередь потребует свободы действий (discretion) в пределах своей компетенции и возложенных на рабочем месте обязанностей. Тем самым основным субъектом этого процесса будет выступать не столько «информационный работник», сколько «профессионал»[4]. Используя понятие «информационный работник» или, как значится в русском переводе книги Мануэля Кастельса – «информациональный работник»[5] и противопоставляя его «профессионалу», я понимаю, что в действительности эти определения не столько противоречат, сколько дополняют друг друга , будучи в значительной степени взаимосвязанными. Эти понятия – попытка определения новых тенденций в труде и экономике, выраженных через изменения их основных субъектов. При этом основной методологической проблемой оказывается проблема разграничения в концепции профессий – профессий и занятий, а в концепции информационного общества Кастельса – информационного труда и труда «общего типа».

Учет данных обстоятельств вносит еще одну коррективу. Применение знаний в процессе трудовой деятельности в значительной степени должно опираться на теоретическое знание, в противном случае комбинация и перекомбинация информации будет носить формальный и технический характер. Введение понятия знания указывает на взаимосвязанность элементов производства и его результатов. Теоретическое знание дает ключ к причинно-следственным связям и взаимной обусловленности процессов, на которые, вооружившись информацией, необходимо влиять для достижения желательных производственных целей. Тем самым теоретическое знание позволяет прогнозировать будущие результаты, а также принимать решения

[4] Как уже указывалось выше, именно знания и свобода действий в процессе выполнения профессиональных обязанностей в теории профессий выделяет последние из общего ряда занятий.

[5] М. Кастельс. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М., ГУ-ВШЭ, 2000. Под науч.ред. О.Шкаратана. Необычный термин акцентирует взаимосвязь информации и знания, а именно то, что конкурентоспособность экономических агентов в новых условиях зависит от их способности «генерировать, обрабатывать и эффективно использовать информацию, основанную на знаниях».

в условиях, для которых не предусмотрены шаблоны и инструкции. По-видимому, именно так следует понимать приоритет теоретического знания в современной науке, технологиях, политике и многих других сферах, на чем нередко настаивают теоретики информационного общества.[6]

Что это дает для рассуждений о взаимоотношениях профессионалов и бизнеса? Для того, чтобы конкретизировать высказанные замечания относительно знания и теоретического знания, необходимо допустить, что теоретическое знание основано на длительном специализированном обучении и требуется в сравнительно сложных видах труда – т.е. в значительной степени опирается на умственный труд и высшее образование. Далее следует необходимость формальных разграничений работников по характеристике знания – другими словами, определения, кто является носителем знаний. Это весьма непростая задача. С одной стороны, элементы знания присутствуют в любом профессиональном занятии, даже дворника и уж тем более присутствуют в виде составляющих мастерства в деятельности высококвалифицированных рабочих – токарей, сварщиков, металлургов и др.

В данной статье принимается допущение, что труд рабочих, даже наиболее квалифицированных основан на преимущественно физическом труде и не предполагает с необходимостью систематических знаний в вышеупомянутом смысле слова. В то же время следует признать, что с содержательной точки зрения разделение по линии «рабочий – специалист» лишь формально обозначает наличие профессиональных знаний у последних в отличие от первых. Когда мы говорим, что работа специалиста основана на знаниях, мы предполагаем не столько отсутствие у рабочих знаний или теоретических знаний, сколько отсутствие знания в качестве обязательного условия труда рабочего в отличие от специалиста. Таким образом, знание в качестве обязательной компетенции специалиста означает необходимость его использования в процессе труда. Отсюда вытекает еще два предположения,

[6] Ф. Уэбстер. Теории информационного общества. М., Аспект-пресс, 2004. Сс. 37-39.

которые пригодятся позже. Во-первых, специалист также может не обладать этой необходимой компетенцией, и, во-вторых, знание в качестве компетенции специалиста может на деле не быть востребовано организацией.

Теперь мы вплотную приблизились к разграничению, которое естественно для носителей английского языка, но чуждо русскому словоупотреблению понятий профессии и профессионализма.[7] Русское употребление не разделяет понятия «профессии» и «занятия» (profession и occupation), как это существует в английском языке. Иногда это создает значительные трудности при переводе статей английских и американских авторов по социологии профессии. Но главная проблема состоит в том, что в русском словоупотреблении не существует качественного различения профессий в зависимости от их социальной роли – в производстве и экономике (если мы говорим о «занятиях, основанных на знании») и в общественной жизни (когда «профессиональный контроль» является важнейшим институтом гражданского общества и противостоит государственному и рыночному контролю). Преимущества «профессионалов» в связи с такой постановкой вопроса состоят в том, что в силу особенностей своего занятия и поддерживающих его институтов они действуют не только в собственных интересах, но и в интересах «дела» (производственно-экономическая роль), либо в интересах «клиентов» (общественная роль). Для сравнения: профессиональные союзы рабочих защищают лишь экономическое положение своих членов.

[7] На взаимосвязь концептуальных подходов к «профессии» в разных странах с особенностями языка указывает Давид Сциулли. – См. «Continental sociology of Professions Today: Conceptual Contribution». - Currant Sociology, 2005 №53 (6). По мнению Сциулли, ни один континентальный язык как до, так и после II мировой войны, не имел собственного укорененного в родном языке и полностью синонимичного английскому понятию «профессия». Отсюда он выводит различия в англо-американском и континентальном подходах к профессиям. Если в первом велика роль философии гражданского общества, то второй обозначается Сциулли как «bürgertum approach». Это – подход с позиций занятий, свойственных образованному (или буржуазному) классу, при котором большее или меньшее внимание уделяется таким характеристикам «профессий» как свобода или склонность к познанию. Как видно из этих замечаний, российский опыт от обеих версий достаточно далек.

В русском языке понятие «профессионал» до недавнего времени использовалось в основном в обыденной речи при характеристике человека, хорошо знающего свое дело, чей труд отличается особым мастерством. При этом раньше оно применялось скорее в отношении физического, либо инженерного труда, чем при характеристике труда в медицине, юриспруденции или науке. В последнее время в России это понятие начинает проникать из обыденной в профессиональную речь – в связи с развитием новых профессий, востребованных в «информационных» отраслях экономики, в контексте проблемы дефицита кадров на предприятиях, в целях продвижения своих услуг профессиональными ассоциациями (дизайнеров, программистов и пр.).

Научные исследования по теории профессий у нас пока немногочисленны. Это связано и с различиями в словоупотреблении («профессия» в русском языке соответствует не столько английскому «profession», сколько «occupation» - занятие), и, в гораздо большей степени, с разрушением сложившихся в советское время институтов поддержания и развития профессионализма в 1990-е годы. «Великая реаллокация человеческого капитала»[8], происходившая в это время, была обусловлена, с одной стороны, переоценкой ценностей в сфере труда и профессионального обучения, которую осуществил рынок, и с другой - радикальным изменением законодательства, отменой действия многих устоявшихся законов, регламентов и институтов, включая изменения общественного и экономического положения университетов и научных учреждений. Эта переоценка ценностей и брожение выразились в частности в том, что в исследованиях профессиональных групп 1990-е годы господствовали проблемы адаптации к рыночным условиям, маргинализации, экономического выживания, совмещения формальной и неформальной занятости, горизонтальной и нисходящей мобильности. Но уже в 2000-е годы

[8] Термин К.Сабирьяновой.

появились исследования по социологии и междисциплинарным исследованиям профессий. Одни из них были посвящены обобщению классических социологических подходов[9], другие - переопределению роли профессионалов и менеджеров в новой российской экономике[10], третьи – акцентировали внимание на эмпирических исследованиях профессиональной структуры и отдельных профессиональных групп (чаще всего – медицинских работников), возможно, считая преждевременной концептуальную разработку понятия «профессионализма» [11].

В данной статье нет места для глубокого анализа специфики «профессий» в отличие от «занятий», так же как и причин, по которым в России подобное различение не приобрело устойчивости в языке и в повседневной практике. Здесь было важно наметить контуры этого разграничения. Единственное различение между профессией как занятием и профессией как чем-то большим, чем занятие, в российском повседневном употреблении можно проследить в понятии «профессионализм» и производном от него понятии - «профессионал». Профессионализм даже в обыденной речи примечателен тем, что им может обладать, а может и не обладать носитель профессии от рабочего до специалиста, он тесно связан с мастерством, стажем работы, а также некоторой трудовой автономией, его наличие дает человеку общественное признание и уважение. В то же время до особой общественной роли подобно англо-саксонской модели профессий здесь еще очень далеко, признание умения, мастерства и даже свободы действий профессионалов не выходит за рамки предметных технических

[9] Р. Абрамов. Профессиональный комплекс в социальной структуре общества (по работам Т.Парсонса) - Социологические исследования, 2005, №1; Т. Александрова. Методологические проблемы социологии профессии. - Социологические исследования, 2000, №8.

[10] О.Шкаратан, С.Инясевский Социально-экономическое положение профессионалов и менеджеров. - Социологические исследования, 2006, №10 .

[11] См., например: И.Попова. Профессиональный статус специалистов в меняющемся российском обществе. М., Наука, 2004; В.Мансуров, О.Юрченко. Перспективы профессионализации российских врачей в реформирующемся обществе. - Социологические исследования, 2005 №1; Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе. М., Институт социологии РАН, 2007; Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри. – М., ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2007.

характеристик занятия. К тому же указанные характеристики не выражены определенно, они скорее подразумеваются – в особенности это касается свободы действий, которая в работе профессионала не очевидна, но это то, что касается обыденного сознания. В соответствии с этим подходом профессионал – это не только умелец, но и тот, кто имеет возможность принятия решений в рамках своей компетенции в изменчивых условиях. Другими словами - обладает не только профессиональной автономией, но и свободой определять, что конкретно необходимо предпринять для выполнения той или иной профессиональной задачи в определенных условиях. Это не окончательное определение, но оно позволяет показать, что границы профессионализма в принципе могут не совпадать с привычным делением «специалист – рабочий», «специалист среднего уровня квалификации – специалист высшего уровня квалификации» или «менеджер – работник». По крайней мере, это верно до тех пор, пока мы не определили профессионализм через теоретическое знание, о чем говорилось выше.

Принадлежность менеджеров к разряду профессионалов также при ближайшем рассмотрении не очевидна и носит дискуссионный характер.[12] Дело в том, что менеджеры, начиная с некоторого уровня, представляют не столько профессиональную группу, из которой вышли, сколько с одной стороны – администрацию (т.е. организационный контроль), а с другой – управленческую функцию (т.е. в конечном счете снова организацию и организационный контроль, который, в соответствии с западным подходом к профессиям противостоит профессиональному контролю, а не служит ему). Другими словами, менеджер сегодня – это уже не самый опытный и «знающий» специалист – будь то инженер, химик или геолог (неслучайно высших руководителей перебрасывают с одного направления работ на другое, нередко вне связи с профессиональным опытом). На это обращает

[12] О. Шкаратан, С. Инясевский. Социально-экономическое положение профессионалов и менеджеров. - Социологические исследования, 2006, №10

внимание П.Друкер: «…Работник умственного труда принимается на работу именно при условии, что он знает о своей работе больше кого бы то ни было в организации». «…Сегодняшние «начальники» уже не обязаны владеть всеми навыками и знаниями, которыми владеют их «подчиненные», хотя несколько десятилетий назад это было непременным условием…»[13]

При такой постановке вопроса к понятию «профессионал» в утилитарном смысле (а в России еще и в языковом) ближе всего стоит понятие «специалист». Специалисты выделяются из числа других работников следующими тремя характеристиками: это работники преимущественно умственного труда; их труд отличается профессиональной сложностью; их труд требует длительного специального образования. В некоторых случаях «редукция» профессионалов до специалистов неизбежна при анализе имеющихся в России эмпирических данных, рассмотрение которых приводится ниже.

Таким образом, если пытаться на основе имеющихся статистических данных искать индикаторы повышения уровня профессионализма, следует рассмотреть следующие: увеличение доли специалистов высшей квалификации среди занятых; рост затрат компаний на обучение и повышение квалификации персонала; повышение спроса бизнеса на образовательные услуги высших учебных заведений для своих работников; совершенствование механизмов управления персоналом в направлении обучения и развития. Особенностью работы является то, что она опирается на данные различных исследований, касающихся рынка труда и профессионального обучения, сделанных с разными целями и на разных выборках. Тем не менее, все они прямо или косвенно помогают ответить на поставленный в названии вопрос. Специальных обследований на данную тему в России не проводилось. В связи с этим одним из косвенных результатов данной работы может стать обоснование организации

[13] П.Друкер. «Задачи менеджмента в 21 веке» - Издательский дом «Вильямс», М., 2007. С.36.

специального обследования, посвященного роли специалистов (здесь professionals) в новой российской экономике и модернизации промышленности.

Исследования профессий и профессионализма получили развитие на Западе в значительной степени под влиянием Т. Парсонса и его последователей. Они основаны на американском опыте регулирования профессионализма посредством независимых и влиятельных профессиональных ассоциаций. Несмотря на то, что исследования профессий пережили с тех пор много этапов, в том числе отчаянной критики взглядов Парсонса и структуралистов, за «профессиями» закрепился устойчивый круг характеристик, которые известный американский исследователь профессий Давид Сциулли назвал «структурной и институциональной инвариантностью профессий и профессионализма». Среди них: мотивация призванием и преданность профессии (противостоящие государственному и административному контролю и рыночному приобретательству); опора на длительное специализированное обучение, предоставляющее не только «техники», но «искусства» овладения профессией; наличие автономии в принятии решений; контроль со стороны профессиональных ассоциаций; кодифицируемые стандарты этического поведения, обеспечивающие как самоконтроль, так и неформальный социальный контроль со стороны профессиональной группы; особые отношения доверия с клиентами и менеджерами-работодателями и т.п.[14]

[14] См.: D.Sciulli. Structural and Institutional Invariance in Professions and Professionalism. Report to ISA Interim Conference “Challenges to professionalism: Limits and benefits of the professional model”. Oslo University College, Norway, September 12 - 13, 2008. См. также: J.Evetts. Introduction: Trust and Professionalism: Challenges and Occupational Changes. - *Current Sociology* 2006, №54.

2. Институты поддержания профессионализма в России и роль бизнеса

Характеристики профессий и профессионализма, данные в начале в связи с развитием исследований профессий на Западе, указывают на то, что профессиональный контроль отличает независимость и саморегулирование, основную роль в котором играет профессиональное сообщество и личность профессионала. Бизнес в этой системе координат выступает противостоящей силой – либо в виде коммерциализации услуг (рынок), либо в виде корпоративного контроля (организация). Нет ли в этом случае логического противоречия в постановке проблемы поддержания профессионализма посредством бизнеса в России? Ответ – нет. К тому есть два важных аргумента, первый носит глобальный характер, второй связан со спецификой России.

В мировом контексте в 1990-е годы началось переопределение классических определений профессионализма под воздействием расширения роли информации и знания в различных видах занятий. По свидетельству давнего и влиятельного британского исследователя профессий Джулии Эветтс, сегодня понятие профессионализма используется применительно к широкому кругу видов деятельности в организационном и институциональном контекстах. Оно применяется в качестве рыночного слогана в рекламе с целью обращения к потребителям и в корпоративных кампаниях по привлечению сотрудников. Понятие профессионализма вошло в литературу по менеджменту и воплотилось в руководствах по тренингу и непрерывному профессиональному развитию (CPD - continuing professional development).[15] Другими словами, проблематика знания и его востребованность в разных областях экономики и сферах деятельности

[15] J.Evetts. Introduction: Trust and Professionalism: Challenges and Occupational Changes. - *Current Sociology* 2006, №54.

естественным образом расширила рамки профессий и профессионального дискурса.

Понятно, что использование темы профессионализма западным бизнесом преследует экономические интересы, а именно – поставить возможности профессионального контроля (по сути – само-контроля со стороны профессионального сообщества или группы) на службу бизнес организации. Однако то, что это стало происходить на рубеже столетий и совпало с распространением информационных технологий, показывает, что в условиях изменчивости информации и превращения знаний в стратегический ресурс компаний, прежние формы управления персоналом и организационный контроль должны быть заменены на новые и более современные формы. Эти новые формы должны допускать свободу действий и принятия решений в деятельности соответствующих работников.

Что касается особенностей развития России, и это второе обстоятельство, задающее специфику положения российского бизнеса по отношению к профессионализму, российский бизнес вынужденно занимает незанятую нишу осуществления профессионального контроля – с присущими для такой метаморфозы искажениями и злоупотреблениями. Это происходит в связи с одновременным сочетанием в России трех разных обстоятельств – (1) слабости общественной самоорганизации и гражданского контроля, (2) гипертрофированной роли государства в презентации общественных интересов (включая отдельные социальные и профессиональные группы) и (3) деградации сложившихся в советское время институтов поддержания и развития профессионализма. Институтов поддержания и развития профессионализма в принципе довольно много, среди них – университеты и другие специализированные учебные заведения высшего профессионального образования; факультеты и отделения дополнительного профессионального образования и повышения квалификации; отраслевые и академические научные организации и печатные издания; законодательные акты в области

труда и занятости, а также отдельных сфер деятельности – таких, как образование здравоохранение и пр.; отраслевые организационные и технические регламенты и аттестационные комиссии министерств и ведомств; профессиональные ассоциации и союзы и пр.

Важнейшими из них для профессионального развития в России являются учреждения профессионального образования и государственные нормативные акты и регламенты. Что касается профессиональных ассоциаций, то они и в советское время не имели первостепенного значения, но в рыночный период потеряли всякую значимость как институт поддержания и развития профессионализма. Но деградация институтов профессионального контроля в России связана не только с этим, но и с ослаблением профессионального контроля со стороны университетов и научных организаций. По сути общий с западным миром процесс коммерциализации вузов и приобретение высшим образованием массового характера привели в России к противоположному с Западом результату. На Западе в этот момент заговорили о монополизации профессиональной сферы и неоправданно высоких гонорарах профессионалов, в России – о снижении престижа и обесценении квалифицированного труда. В результате эта сфера стала терять работников, прервалась преемственность в передаче опыта и знаний новичкам, сократился приток молодежи. Как бы то ни было, но единственный негосударственный ассоциированный субъект, имеющий ресурсы для заявления своих интересов – бизнес оказался одновременно самым заинтересованным в поддержании профессионализма общественным субъектом. И дело не в повышении качества продукции, а в элементарном соответствии знаний и умений работников техническим условиям производства товаров и услуг. Кроме того, техническое обновление поставило задачу обновления профессиональных стандартов.

Это произошло не сразу после улучшения экономической конъюнктуры в конце 1990-х годов, а лишь после того, как ресурс

повышения интенсивности труда и загрузки старых производственных мощностей был исчерпан, а затем произведены первые серьезные шаги по техническому перевооружению. Хронологию повышения интереса бизнеса к профессиональному образованию и профессиональным стандартам можно проследить по инициативам Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП).

В 2006 г. в РСПП создана Рабочая группа по реформированию образования. В ее составе работают три подгруппы: «Профессиональные и образовательные стандарты»; «Пути реформирования начального и среднего профессионального образования»; «Социальные и образовательные кредиты».[16] О широте ее планов говорит и то, что 1 марта того же года приказом Минобрнауки создана совместная с ней рабочая группа по разработке комплекса мер по поддержке и совершенствованию начального и среднего профессионального образования. 1 ноября 2007 года состоялось первое заседание Комиссии РСПП по профессиональным стандартам. 1 декабря 2007 года был принят Федеральный закон № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления работодателям права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования». 17 июля 2008 года состоялось первое заседание Комиссии РСПП по профессиональному образованию. Комиссия была создана на основе упомянутой выше Рабочей группы по реформированию образования. Выступивший на заседании председатель РСПП А.Шохин отметил, что это не просто изменение названия. Он отметил огромный вклад Рабочей группы в реформирование системы образования в России, в частности в успешное проведение эксперимента по образовательному кредиту, создание Национального агентства развития квалификаций, выработку методологических основ для формирования профессиональных стандартов и

[16] www.edu.rspp.ru

др. Тема первого заседания вновь образованной комиссии - «Профессиональное образование нового поколения – пути выхода из кадрового дефицита».

РСПП – не единственное объединение представителей бизнеса, которое участвует в формировании государственной политики в области профессионального образования. Комитет по содействию профессиональному и бизнес образованию существует в Торгово-промышленной палате РФ. В составе Межведомственной рабочей группы по приоритетному национальному проекту «Образование» при Президенте РФ состоит 3 представителя ассоциаций бизнеса, помимо РСПП, представлены также «Деловая Россия» и «Ассоциация менеджеров России». Можно привести и другие примеры. Но факт налицо: российский бизнес совершенно определенно претендует на регулирование институтов поддержания и развития профессионализма. Вопрос теперь в том, насколько практика компаний соответствует этой заявке, и каковы реальные цели бизнеса в этом вопросе.

3. Затраты компаний на обучение персонала

По официальным данным Росстата, относительные затраты на профессиональное обучение сотрудников на протяжении всего периода реформ (доступны данные за 1995-2005 гг.) оставались неизменными – 0,3% от среднемесячных затрат на рабочую силу. Данные по отдельным отраслям промышленности показывают незначительные отклонения от средней, но даже в отрасли, испытывающей приток инвестиций в связи с реструктуризаций – электроэнергетике, она не превышала 0,5%.[17]

[17] Эти данные получены на основе выборочных обследований Росстата, в 2005 г. они охватывали 35000 компаний и затем были распространены на генеральную совокупность. См.: Труд и занятость в России. 2007. М. ФСГС 2007, с. 361-362, с. 358.

Много это или мало – 0,3% с точки зрения международных сопоставлений? О.Лазарева, И.Денисова и С.Цухло, ссылаясь на данные зарубежных источников, приводят цифры в 3% и 2,6% от фонда оплаты труда. Наибольшие значения этого показателя — в Голландии, скандинавских странах, во Франции и в Ирландии, в то время как во многих странах Восточной Европы - около 1,5%.[18] Если сравнивать с этими данными результаты Росстата, то Россия отстает в 9-10 раз. Это в среднем. В то же время более успешные (или более просвещенные?) предприятия могут тратить на обучение больше, чем остальные.[19] К уровню стран Евросоюза по показателю обучения приближаются только лидеры российского рынка.

Сравнение доли обученных в России и в Западной Европе также не в пользу России. По данным обследований стран Евросоюза (до объединения), которые приводят Лазарева, Денисова и Цухло, доля сотрудников, прошедших обучение в течение года в компаниях с численностью 200 человек и выше, составляет от 46% до 60%. При этом для Восточной Европы характерны более низкие показатели - 20%-30%. В России, по данным ИЭПП, цифра колеблется от 22% до 28%.[20]

Особую настороженность вызывает совпадение относительных показателей затрат на обучение в условиях экономического роста 2000-х и в середине 1990-х годов (данные Росстата), когда был гигантский спад производства и компании искали способы сокращения социальных издержек. Нельзя отрицать, что рост расходов на обучение в абсолютном выражении существует, однако он не свидетельствует о «прорыве», ориентации на «инновационное развитие», повышении внимания к образованию и увеличению знаний сотрудников.

[18] О. Лазарева, И.Денисова, С.Цухло. Российские предприятия на рынке обучения. Отечественные записки №3, 2007, сс. 79-80.
[19] Так, по данным почтового опроса Института экономики переходного периода (ИЭПП), где на вопросы отвечали лишь те, кто посчитал тему для себя актуальной, доля обучения составила 2,4% от ФОТ, т.е. оказалась близкак результатам по Евросоюзу.
[20] О. Лазарева, И.Денисова, С.Цухло. Российские предприятия на рынке обучения. Отечественные записки №3, 2007,с.77.

Возможно, изменения, не заметные в объеме затрат, проявляются в изменениях качества и структуры обучения сотрудников? Если последнее верно, мы обнаружим сдвиги в пользу большего внимания к подбору образовательных учреждений, смещение акцента с первичного обучения низкоквалифицированного персонала на повышение квалификации специалистов, увеличение доли высших учебных заведений в структуре провайдеров образовательных услуг для бизнеса.

4. Спрос и предложение на образовательные услуги для бизнеса

О росте спроса на образовательные услуги часто судят по приросту числа выпускников вузов, а также ускоренным темпам роста тренинговых программ и компаний. Данные по этим показателям создают ложное представление о растущем спросе российского бизнеса на современное, отвечающее запросам развитой экономики профессиональное обучение, хотя это вовсе не очевидно.

В самом деле выпуск специалистов высшими учебными заведениями по сравнению со средними специальными учреждениями и учреждениями начального профессионального образования в 2000-е годы рос наибольшими темпами. За период с 2000 по 2007 год выпуск специалистов вузов вырос на 110%, ССУЗов - на 21%, а учреждений начальной профессиональной подготовки - сократился на 14%.[21] Однако, во-первых, за этими сдвигами стоит прежде всего изменение спроса населения, а не бизнеса. Во-вторых, эксперты отмечают, что приобретение высшим образованием массового характера говорит не столько о повышении, сколько о понижении качества образования.[22] В-третьих, и эксперты, и представители бизнеса в один голос

[21] Россия в цифрах. 2008. М., Росстат. 2008, сс. 138-143.
[22] Я. Кузьминов «Поточный метод». «Преподаватель и общество: разрыв контракта» - Ведомости, №№212, 219 , 2006.

указывают на несоответствие квалификации и компетенций выпускников спросу работодателей.[23]

Что касается спроса на услуги образовательных учреждений со стороны бизнеса, то здесь прослеживаются следующие черты.

Первое. Если говорить о высшем образовании для своих работников, спрос бизнеса не демонстрирует заметного роста по сравнению с дореформенным периодом. Мы не можем это показать количественно, но экспертные данные свидетельствуют: за свертыванием отношений предприятий и вузов по подготовке специалистов в период экономического спада в 1990-е годы в 2000-е годы наметилось их восстановление, но оно носило скорее компенсационный характер. К тому же существенному увеличению затрат на вузовскую подготовку специалистов за счет предприятий препятствует налоговый кодекс, т.к. из налогооблагаемой базы не исключаются затраты на получение полного высшего образования.

Даже столь популярное на словах бизнес образование (MBA) в действительности не слишком востребовано бизнесом. По результатам обследования еженедельного журнала «Финанс», проведенного в 2008 году эксперты сделали вывод, что один из основных тормозов развития российского бизнес-образования – сами работодатели. В ходе обследования 36% работодателей (опрашивались руководители кадровых служб или их замы) не смогли назвать ни одной российской или западной бизнес-школы; 85% работодателей уверены, что степень MBA не добавляет кандидату очков при трудоустройстве и не имеет значения при наличии необходимого трудового опыта; только 11% считают степень MBA преимуществом для соискателя при прочих равных условиях и 4% компаний говорят, что она нужна только при устройстве на высшие позиции управления. Компании не

[23] Требования работодателей к системе профессионального образования / Е. Аврамова, И. Гурков, Г. Карпухина, А. Левинсон, М. Михайлюк, Е. Полушкина, О. Стучевская М.: МАКС Пресс, 2006. С. 39. Ю. Литвиненко «Хор, где каждый солист» - Эксперт-Урал №11 (320) 17.03.2008.

ведут учет сотрудников, имеющих такое образование, т.к. не видят в нем смысла.[24]

Второе. В структуре спроса на обучение сотрудников значительную долю составляют традиционные формы обучения, существующие с советских времен – первичное обучение на рабочем месте и повышение квалификации в системе дополнительного профессионального образования (ДПО). Причем, ДПО представляет среднесрочное и долгосрочное обучение (свыше 72 часов). Его применение большей частью является требованием технических – как правило, отраслевых – стандартов, а не результатом осмысления руководством компаний новой роли образования и повышения квалификации в развитии бизнеса.

Исключение затрат на обучение в образовательных учреждениях государственной сертификации (кроме получения полного профессионального образования) из налогооблагаемой базы компаний поддерживает стабильность отношений предприятий с организациями ДПО. Несмотря на это, а также на то, что большую долю организаций системы ДПО составляют зарекомендовавшие себя на рынке обучения вузы, в 2000-е годы ведутся активные дискуссии о необходимости реформирования системы ДПО. Причина – недостаточная гибкость и несоответствие запросам рынка и инноваций.

Определенную косность системе ДПО придает государственное регулирование и преобладание бюджетных организаций среди клиентов. Но главная основа косности – то, что обучение здесь направлено, прежде всего, на подтверждение сложившегося статус-кво, т.е. скорее на приведение навыков и знаний в соответствие с техническими стандартами, нежели на решение новых профессиональных задач. В результате обучение

[24] Совместное обследование российского еженедельного журнала «Финанс» и Агентства по подбору персонала «THI-Selection» в апреле 2008 г. (охват - 72 российские компании). – См.: Т.Юкиш. MBA на просвет. – Еженедельный журнал Финанс, 2008 http://www.finansmag.ru/93107

способствует развитию карьеры работников в рамках предсказуемого и достаточно узкого коридора возможностей. Этот вывод подтверждается И.Поповой, исследовавшей траектории карьерного роста специалистов, обучавшихся в системе ДПО: «Создается впечатление, что единственным плюсом после прохождения профессиональной переподготовки у представителей этой группы (получивших дополнительное профессиональное образование в 2000 году – прим. мое – А.М.) является сохранение прежних позиций».[25] Таким образом, эта система служит в большей степени защитным механизмом профессионализма, что, разумеется, является очень важной функцией, но почти не служит его развитию. Запрос на развитие логично ожидать от бизнеса, но он предъявляется в основном не через систему ДПО. Для этого чаще используются учебные центры компаний (там, где они есть), и краткосрочные учебные курсы.

Третье. Кажущаяся наиболее эффективной многим руководителям компаний[26] форма обучения – обучение на рабочем месте в действительности представляет собой, прежде всего – обучение рабочих рабочим специальностям. Ее функция – не повышение уровня профессионализма, а восполнение пробела, возникшего в связи с деградацией системы учреждений начального профессионального образования и сокращения предложения квалифицированных рабочих кадров. В ряде опросов последнего времени обнаруживается, что в качестве угрозы развития бизнеса его руководители указывают на нехватку рабочих значительно чаще, чем менеджеров.[27]

Преобладающее обучение рабочих отмечается и в часах очного обучения работников. Компания «Амплуа-Брокер» провела сравнение

[25] Исследовались каналы мобильности группы спустя 5 лет в 2005 г., по данным Российского мониторинга экономики и здоровья. См.: И.Попова. «Дополнительное профессиональное образование в стратегиях мобильности работающих специалистов (1995-2005)». – Социологические исследования, №- 2008.
[26] На это, в частности, указывают О.Лазарева, И Денисова и С.Цухло,в цитированной выше работе.
[27] См., например: А.Яковлев, Т.Фрай. Реформы в России глазами бизнеса. – Pro et Contra, июль – октябрь 2007,с.125.

объемов обучения в России и странах Запада по доле часов обучения, приходящихся на 1 списочного работника. Эти данные интересны тем, что дают представление о структуре учебных часов для разных категорий персонала в 30 ведущих российских компаниях. Наибольшее число часов год приходится на рабочих (50 часов), за ними следуют со значительным отрывом топ-менеджеры (28 часов), линейные менеджеры (21 час), а замыкают список – специалисты (18 часов)[28].

Четвертое. Новый частный сектор профессионального образования – тренинговые центры и агентства пока не составляют конкуренции традиционным формам обучения по качеству, а для многих – и по доле в затратах бизнеса.

Краткосрочные курсы – специализация частного сектора тренинговых услуг. Этот сектор вырос в 2004 – 2007 гг. более, чем в 10 раз, однако потом произошла стабилизация рынка. По данным экспертов, объем рынка составил по итогам 2007 г. $336 млн.[29] Предложение тренинговых услуг идет за спросом, почему же положительные сдвиги не отражаются на росте средних расходов на обучение?

Главных объяснений – два. Первое состоит в том, что значительную долю рынка поддерживают, как и в случае с высшим образованием частные, а не корпоративные клиенты. Второе состоит в арифметике – размеры всего рынка (включая услуги для частных клиентов) составляют примерно десятую долю процента по сравнению с совокупными затратами организаций на рабочую силу и менее трети – от совокупных затрат компаний на обучение. Дальнейшее развитие тренинговых услуг для бизнеса сдерживают разные причины. На стороне бизнеса это – несформированность запросов, что

[28] Часы очного обучения (не на рабочем месте) на каждого сотрудника списочного состава соответствующей категории персонала в год. Заметим, что предприятия промышленности, отличающиеся большой долей рабочих среди занятых, составляли не более трети опрошенных, тем интереснее преобладание рабочих по часам обучения в итоговых данных. - Training Indexes. «Амплуа-Брокер» - www.ampluabroker.ru .

[29] Исследования индустрии бизнес-тренингов в России, проведенное агентством Discovery Research Group – см.: А.Грабовская. «Тренировка успеха» - «КоммерсантЪ-Санкт-Петербург» №150 25.08.2008.

именно компания хочет получить и какова связь того или иного обучения с задачами бизнеса. На стороне тренинговых компаний – недостаточная проработанность курсов и невысокое среднее качество тренеров, что естественно для молодого сектора обучения. Немаловажным сдерживающим фактором являются налоговые условия. Они таковы, что вычет из налогооблагаемой базы затрат на обучение касается только сертифицированных государством учреждений. Это значит, что вновь созданные тренинговые агентства и центры должны пройти определенный путь, прежде чем смогут претендовать на государственный сертификат, а до того велика вероятность, что они будут заполнять незанятую ДПО и корпоративными учебными центрами достаточно узкую нишу недорогих программ «на злобу дня». Основными критериями выбора провайдера в этом случае является чаще всего тематика и цена обучения. Эти факторы стимулируют частные обучающие фирмы к обновлению программ, ориентированных на массовый спрос, но одновременно ведут к снижению качества обучения.

Пятое. Для многих компаний обучение в собственных учебных центрах – это наиболее гибкая и соответствующая запросам рынка система обучения. В ряде случаев она выполняет сходные с ДПО функции повышения квалификации в рамках поддержания status quo и рутинного развития карьеры. Но в целом гибкость и ориентация на конкретные внутренние потребности позволяют компании – приблизить обучение к решению основных экономических задач, а работникам – приобрести новые компетенции и восполнить пробелы медленной адаптации учебных заведений к запросам рынка. Развитие собственных учебных структур в виде учебных центров и корпоративных университетов отмечается многими HR-специалистами как отличительная черта рынка профессионального обучения для бизнеса в последние 2-3 года. Однако она касается небольшого круга

компаний с большими оборотами и претензиями на значительную долю рынка.

В то же время в развитии учебных структур, проводящих обучение силами собственных кадров, бизнес подстерегают и специфические проблемы. Среди них – угроза «варения в собственном соку», т.е. односторонности в оценке спроса на обучение и характере его удовлетворения («обучаем тому, что сами умеем»), а также оторванность от стратегических задач компании. Задачу увязывания стратегии компании с обучением квалифицированных кадров призваны решать корпоративные университеты. Но это – дорогое удовольствие, их создание целесообразно прежде всего для крупных холдингов с большим территориальным разбросом предприятий. В этом случае корпоративные университеты отвечают за разработку единых стандартов обучения и оценки специалистов, а также за подготовку кадрового резерва. К сожалению, в условиях кризиса именно эти направления подвергаются сокращению, ставя под угрозу само существование корпоративных университетов.

5. Управление персоналом и профессиональный контроль

О значении обучения в системе управления персоналом многое может сказать статус службы управления персоналом (СУП) и ее функции.

По данным ОШБ, в 54% российских компаний отдел по персоналу либо вовсе не вовлечен в процесс определения потребностей компании в обучении (27%), либо вовлечен незначительно (27%). Для сравнения в Великобритании это были самые малочисленные ответы (соответственно 14% и 15%).[30] При этом в качестве основных препятствий развитию

[30] Обучение и развитие. Отчет об обследовании. Открытая школа бизнеса, СПб, 2007, с.13-14.
- http://www.obs.ru. Обследование основано на почтовом опросе, методология обследования ОШБ разрабатывалась на базе обследований CIPD (UK). Анкета была разослана 600 специалистам и руководителям сферы HR (сотрудники, менеджеры и руководители системы управления персоналом). CIPD,

персонала в практике своих компаний респонденты назвали помимо высокой стоимости обучения (42%), недостаточную заинтересованность высшего руководства (40%), пассивное сопротивление сотрудников (33%) и отсутствие в организации структуры, отвечающей за развитие персонала (28%). Более половины опрошенных ОШБ руководителей кадровых служб либо вовсе не отчитываются о результатах обучения перед высшим руководством (25%), либо отчитываются от случая к случаю (33%)[31]

Анализ функций СУП и ее места в управленческой иерархии в России многое бы прояснил в затронутых проблемах, но из соображений краткости, приходится лишь сослаться на данные исследования «Менеджмент и трудовые отношения: практики управления на современных российских предприятиях».[32] Результаты этого исследования, как и некоторых других показывают, что многие стандартные функции управления персоналом в российских СУП либо отсутствуют, либо неразвиты. Согласно исследованию, лишь немногим более половины опрошенных руководителей кадровых служб подтверждает, что в их функции входит обучение и оценка персонала.[33] При этом исследования, проведенные в некоторых известных российских компаниях в рамках консалтинговых проектов, показывают, что даже если внутренняя обучающая структура выделена в отдельное от СУП подразделение, это как правило не ведет к повышению ее статуса и вовлеченности в процесс развития персонала. Исключение составляют

The Charted Institute of Personnel and Development - Королевский институт персонала и развития - ассоциация профессиональных менеджеров и специалистов в области развития персонала. Обследования «Обучение и развитие» (Learning and Development) проводятся совместно с Центром исследований рынка труда Университета Лейцестер (CLMS, University of Leicester). – www.cipd.co.uk..

[31] Обучение и развитие. Цит.соч., с.12.

[32] «Менеджмент и трудовые отношения: практики управления на современных российских предприятиях», ESRC 2002-2006, исследование, основанное на обследовании по методу case-study 51 относительно успешных предприятий в 6 регионах России, выполненные Институтом сравнительных исследований трудовых отношений в сотрудничестве с университетом Уорвик (Великобритания) под руководством В.Кабалиной,С.Кларка и Т.Элгара. В числе информантов — руководители верхнего и среднего уровня, представители профсоюзов и работники предприятий и компаний реального сектора, в которых на предварительном этапе исследования были отмечены инновационные практики управления и устойчивое положение на рынке.

[33] П.Бизюков. Служба управления персоналом: функции, типология, модели. - Социологические исследования, 2007 №5.

корпоративные университеты, но их – единицы. Управление персоналом в большинстве компаний – как в целом, так и в направлении обучения – по меткому выражению П.Бизюкова остается «управленческой периферией».

Все это наводит на более глубокие выводы, чем только неэффективность управления и отсутствие стратегического видения кадровых вопросов. Большинство российских компаний не рассматривают работника, а также его знания и умения в качестве дефицитного ресурса и тем более – источника своего конкурентного преимущества. Работник остается одушевленной частью производственных ресурсов, это модель работника-функции или «работника-винтика», характерного для индустриального этапа развития в противоположность информационному этапу и развитию экономики знаний. Изменчивость информации и вытекающая отсюда потребность в ее анализе и гибкости принятия решений во многих областях деятельности обусловили изменение в понимании места работника – прежде всего специалиста - в западных компаниях и изменение подхода к управлению обучением, персоналом и компаниями в целом на рубеже прошлого и нынешнего столетий. Собственно именно это понимание привело к активному использованию дискурса профессионализма в западных бизнес организациях.

Аналогичная по форме риторика представителей российского бизнеса имеет совершенно другое происхождение и, скорее всего – другие цели. Ее фактическое основание – нехватка кадров и разрыв в преемственности и передаче опыта, возникший в результате кризисных 1990-х. В определенный момент это создало угрозу развития бизнеса во многих областях деятельности. Осознание этой угрозы и выразилось в мерах, которые были здесь описаны, включая взаимодействие с государством по формированию профессиональных и образовательных стандартов. Но это еще не новый этап развития, основанный на использовании информационно-коммуникационных технологий и приобретении знанием характера ключевого ресурса

экономического развития. Отдача от квалификации в российской экономике находится на очень низком уровне – часовая оплата труда специалистов высшей квалификации, рабочих высокой и средней квалификации в России практически одинакова[34]. Реальные признаки информатизации технологических процессов, наблюдаемые во многих российских компаниях, носят скорее технический характер, поскольку мало влияют на сложившуюся систему отношений работников и менеджмента, управление персоналом и стратегическое управление компаниями.

Возвращаясь к проблеме профессионализма, можно сделать следующие выводы.

– Дискурс профессионализма, распространяемый бизнесом носит заимствованный характер и не опирается на национальные традиции профессионализма, которые были во многом подорваны затянувшимся периодом радикальной социальной и экономической трансформации.

– Российский бизнес имеет весьма утилитарное и упрощенное представление о профессионализме, что мало отличает его от любого другого бизнеса и не является из ряда вон выходящим. Однако он отстает от западного в системе управления человеческими ресурсами и в развитии информационной экономики, которая создает спрос на знания и профессионализм в широком диапазоне видов труда. Это значит, что российский бизнес в основном не создает импульса для развития профессиональной среды в новых условиях. Отсюда его возможности положительного влияния на профессиональные стандарты и, в особенности на развитие профессионализма достаточно ограничены.

– Бизнес взялся за формирование институтов поддержания профессионализма вынужденно – в связи с отсутствием других ассоциированных общественных субъектов, которые обычно выполняют эту

[34] Последние опубликованные на этот счет данные за 2005 г. показывают, что часовая ставка заработной платы для специалистов, квалифицированных рабочих и рабочих средней квалификации составляла 59, 55 и 58 рублей. - Труд и занятость 2007, Росстат. М., 2007. СС.80-81.

роль. В классической модели это прежде всего – государство, профессиональные ассоциации и университеты, в континентальной Европе – с акцентом на государстве, а в США – на профессиональных ассоциациях и университетах. Университеты в России достаточно разобщены и каждый в отдельности решает узкокорпоративные задачи, что сдерживает возвращение или обретение заново университетским образованием функции профессионального контроля. Еще слабее в этом отношении профессиональные ассоциации. Что касается государства, то оно, во-первых, отвечает не столько за развитие, сколько за поддержание сложившейся практики. Во-вторых, последовательное снижение ответственности государства в России за развитие общественного сектора (в котором в значительной степени сосредоточены профессиональные кадры), привело к смещению ответственности за поддержание профессиональных стандартов от государства к рынку и бизнесу.

Эти недостатки не фатальны. Но они могут стать фатальными в условиях свертывания экономической деятельности (кризис) и естественного в этом случае сокращения социальных расходов, включая расходы на персонал, поскольку еще больше затормозят естественную эволюцию бизнеса в направлении информационной и инновационной – а значит – профессиональной – составляющих экономики.

Во многих западных странах за развитие профессионализма отвечают сами профессионалы – в виде контроля профессиональных ассоциаций и самоконтроля носителей профессий. В России этот ресурс был подорван слишком длительным периодом экономического кризиса и слишком значительным сокращением цены рабочей силы не только в экономике в целом, но и в основных областях приложения высококвалифицированного труда. Движение в сторону возвращения утраченных позиций носителей профессий осуществлялось путем коммерциализации услуг – во многих случаях на основе развития института неформальной занятости и/ или

получения теневых доходов. Это не способствовало ни укреплению пошатнувшейся социальной миссии (которая, собственно, и определяла исходное высокое положение профессиональных групп – медиков, педагогов, юристов, в более ранний период – инженеров и пр. в обществе и экономике), ни укреплению профессиональных связей внутри профессионального сообщества (коммерциализация, наоборот, усиливала обособленность и внутривидовую конкуренцию).

Возникает вопрос, есть ли сегодня в России реальные профессиональные структуры, находящиеся на страже профессионализма и отвечающие за его развитие кроме вузов, существующих в потоке коммерциализации, и лишь нащупывающих формы нового профессионального самоопределения, а также государства, во многом по инерции поддерживающего профессиональный каркас сводом технических и трудовых регламентов? Ответ – и банален, и нетривиален одновременно. Они есть в линейных подразделениях предприятий и организаций и существуют как неформальные структуры, зарекомендовавшие себя в виде лучшей практики перед коллегами и «клиентами». В ряде случаев групповой профессиональный контроль в линейных профессиональных структурах олицетворен именем отца-основателя той или иной практической школы, возникшей в стенах организации; нередко профессиональная группа собрана в формальном подразделении под руководством известного профессионала. Гораздо реже подобной структурой является целая организация по примеру глазной клиники Федорова. Но необязательно речь идет об известных на всю страну «знатоках»-светилах, это могут быть «знатоки» местного узкоотраслевого значения, которые хорошо известны коллегам по «цеху» и которые служат ориентиром профессиональной деятельности для остальных.

Не ведет ли децентрализация профессионального контроля к усилению роли бизнеса в развитии профессионализма? Отчасти это так. Однако, во-первых, между интересами бизнеса и профессиональной группы,

сосредоточенной в линейном подразделении, могут быть серьезные противоречия. Во-вторых, линейные структуры, демонстрирующие образцы профессионализма существуют и в государственных учреждениях, это не специфическая практика бизнеса. В-третьих, как уже было показано выше, российский бизнес, понимаемый как система целеполагания и постановки практических задач, в лучшем случае использует профессиональный ресурс в своих коммерческих интересах, но в массе своей не научился видеть в них новые возможности для комбинации ресурсов и развития. И это – основная проблема в отношениях профессионалов и бизнеса в России. Кроме того, отсутствие формальных и устойчивых институтов трансляции образцов профессионализма, распространенное отсутствие связи между профессиональной практикой и профессиональным образованием, зависимость линейных групп профессионалов от административного контроля организации и организационная раздробленность «островков профессионализма» делает профессиональный контроль в России уязвимым и неустойчивым.

К.В. Фофанова, Н.Н. Михайлова

ГЕНДЕРНАЯ КОМПОЗИЦИЯ «ИГРОВОГО ПОЛЯ» ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

Профессионально-трудовую сферу, используя подход П. Бурдье, можно рассматривать как некое игровое поле, складывающееся из объективных связей между позициями, находящимися в альянсе или в конфликте, в конкуренции или кооперации. Социолог отмечает: чтобы «поле функционировало, необходимо наличие ставок и индивидов, готовых играть в эту игру, а также обладающих габитусом, содержащим в себе знание и признание имманентных правил игры, ставок и т. п.» [3]. Профессиональные отношения в высшей школе подобны системе координат, где в качестве числовых значений выступают капитал, практическая деятельность, поведение, мышление, эмоциональные оценки, суждения преподавателей. Одной из важнейших переменных в данной системе является гендер.

С эмпирической точки зрения в предпринятом исследовании нас интересовало взаимодействие конструктов «профессионализм» и «гендер» на уровне ценностных ориентаций, профессиональных стратегий, повседневной практики преподавателей высшей школы. При изучении профессиональной группы преподавателей мы использовали количественно-качественную стратегию, позволяющую зафиксировать гендер в «игровом поле» преподавателей ульяновских вузов[1]. Основой для интерпретации полученных эмпирических данных послужила социально-конструктивистская концепция гендера.

[1] В ходе исследования были проведены: 1) анкетный опрос (2007 г.) на тему «Профессиональная деятельность и семейные отношения», опрошено 274 преподавателя (выборка репрезентативная для обоих полов; квотная, погрешность 3 %, опрос проводился в двух вузах – Ульяновском государственном университете (УлГУ) и Филиале УлГУ в г. Димитровграде; 2) анкетный опрос (2008 г.) на тему «Профессиональное самочувствие преподавателей», опрошено 337 человек (выборка квотная по типу вуза, полу, репрезентативная, погрешность 5 %, опрос проводился в шести вузах Ульяновской области; 3) структурированное интервью с преподавателями Ульяновского государственного университета и Филиала УлГУ в г. Димитровграде (N = 32).

«Думаю о работе и дома, когда ребенок спит»: семья и стиль жизни преподавателей

При обращении к гендерным исследованиям сферы труда и профессиональной деятельности можно заметить, что в них практически отсутствует анализ влияния профессиональной деятельности на стиль и образ жизни. Е. Вишленкова отмечает: «Стиль жизни университетского человека есть категория культурно-нравственная. Он меняется со временем и вместе с тем сохраняет особые, только ему присущие признаки и черты» [4]. Традиция, идущая от М. Вебера, интересовалась происхождением, поддержанием и социальными последствиями существования статусных групп и сообществ. Стиль жизни объединяет, солидаризирует сообщества, помогает вырабатывать общие механизмы использования социально-культурных привилегий их формального статуса.

Результаты нашего исследования показали, что одной из особенностей стиля жизни преподавателей выступает стирание границы между профессиональной и частной жизнью, рабочим и внерабочим временем. 73% мужчин и 75% женщин указали на отсутствие возможности уделять больше внимания семье. Информанты в своих интервью отмечали, что *«не могут сходить с детьми отдохнуть», «мало времени уделяют семье».*

Нарративы информантов о повседневной жизни и распределении времени очень схожи друг с другом. Из интервью: *«Семье уделяю мало времени» (женщина, 38 лет); «Много личного времени преподавательская деятельность занимает в период подготовки к различным конференциям, во время сессии, дополнительных консультаций» (женщина, 36 лет); «По мнению жены, больше времени уделяю работе» (мужчина, 46 лет);* «*Не*

имею возможности отключаться от дел сразу, как только закончится день, приходится думать о работе также и вне стен университета» (мужчина, 47 лет); «Не то что приходится думать о работе вне стен университета, мысли сами приходят в голову. Очень часто текст лекции обдумываю в автобусе. Как лучше сформулировать, что можно изменить» (женщина, 36 лет); «Приходится работать дома по ночам» (женщина, 44 года); «Преподавательская деятельность занимает достаточно времени, чтобы забыть о личной жизни. Преподавательская деятельность не ограничивается рамками вуза, приходится заниматься ею и дома, готовясь к лекциям, читая новую литературу» (женщина, 38 лет); «Приходится думать о работе и дома, озабоченность всегда как фон. Иногда нужно и удобно работать дома» (женщина, 47 лет).

Можно увидеть, что профессиональная деятельность преподавателя переходит в стиль жизни, границы рабочего дня размыты, что выступает тактическим проявлением профессионального признания, способом пополнения культурного и научного капитала. П. А. Сорокин по этому поводу писал: «Профессиональные акты суть акты, выполняемые человеком постоянно, изо дня в день, многократно, раз человек имеет какую-нибудь профессию. Если же всякий акт рикошетом влияет на поведение, переживание и состояние его выполнителя, то тем более это относится к профессиональным актам. Они поистине преобразуют человека по своему образу и подобию, деформируют его всесторонне, и тем сильнее, чем ceteris paribus он дольше выполняет эти профессиональные акты, чем специфичнее последние, чем больших усилий и приспособления требуют они для успешного выполнения от соответствующего профессионала» [7, с. 335]. Несмотря на имеющееся аудиторное расписание, преподаватель находится в режиме круглосуточной работы, пребывание вне стен университета не означает конец рабочего дня.

Специальный блок вопросов касался семейного положения

преподавателей. В целом структура семейного положения преподавателей высшей школы не имеет гендерных особенностей. Однако наблюдается различный уровень удовлетворенности браком у мужчин и женщин-преподавателей. Согласно данным исследования, мужчины-преподаватели в большей степени довольны браком: всё устраивает в браке 64% мужчин и 43% женщин. На неудовлетворенность отношениями в браке так же в меньшей степени указывают мужчины – 16% к 35% женщин, затруднились с ответом в равной степени и женщины, и мужчины – 21% (рисунок 1). В числе внутренних «сил отталкивания» в браке информанты называли *«нежелание идти на компромисс», «грубость мужа», «невнимательность».*

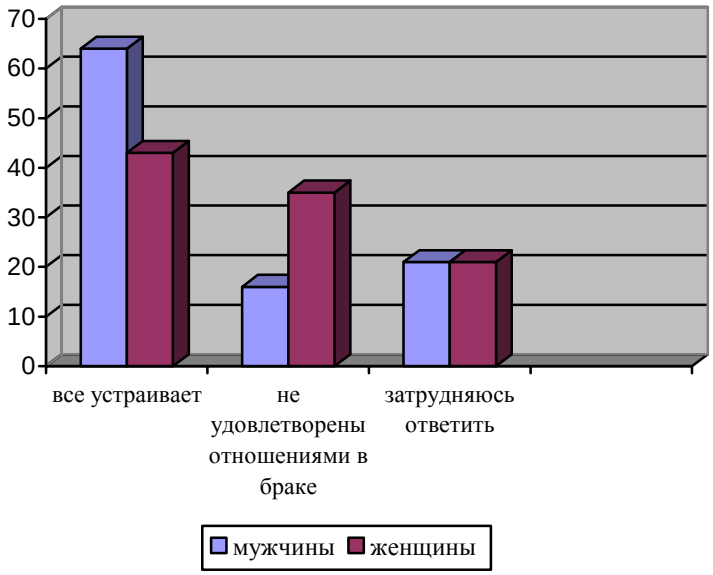


Рисунок 1 – Уровень удовлетворенности отношениями в браке

В оценках 43,1% мужчин и 45,6% женщин-респондентов члены семьи положительно относятся к их профессиональной деятельности, но при этом велика доля и тех, кто считает, что «недовольны, но смирились» –27,8% мужчин и 25,7% женщин. Результаты исследования показали, что более половины респондентов испытывают влияние профессиональной деятельности на семейные отношения (рисунок 2).

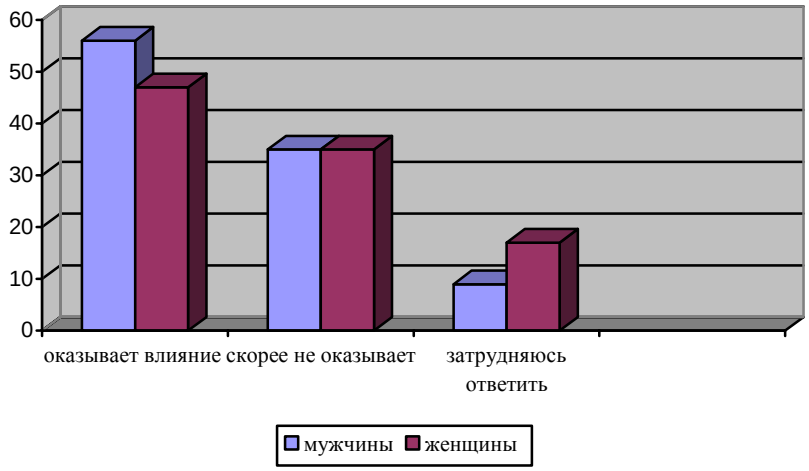


Рисунок 2 – Степень влияния профессиональной деятельности на семейные отношения

В качестве преграды для карьерного роста 17,0% мужчин и 12,6% женщин-преподавателей считают семейные обстоятельства. Среди мужчин на эту причину указывают 21,1% кандидатов наук и 19,0% преподавателей без степени, причем эта часть мужчин относится к возрастной категории до 41 года. Среди женщин преобладают кандидаты наук – 15,2% и доктора наук – 14,3%.

Молодые мужчины-преподаватели, имеющие семью, часто указывают на необходимость в первую очередь думать о материальном обеспечении семьи. Из интервью: *«Конечно, хотелось бы, чтобы карьера была более успешной. Но, к сожалению, материальные вопросы отодвигают карьерные перспективы на второй план» (мужчина, 36 лет).*

Объяснение того, почему семейные обстоятельства выступают преградой для карьерного роста, у мужчин и женщин различно. Женщины следующим образом описывают эти преграды. Из интервью: *«Все время приходится разрываться: работа, ребенок, муж, родители. Многие говорят: “Какая ты молодец, как много успела сделать”. А какой ценой? Все равно все идет ущерб или работе, или семье, либо личной жизни. У меня нет права на то, чтобы не торопиться. Как загнанная лошадь. Дочке три года было, а она меня все спрашивала, когда я свою кандидатскую защищу. Сама вспоминаю свое детство: мама вкусно готовила, что-то пекла, шила*

какие-то платья. А я что своему ребенку? Все приготовлено на ”скорую руку”» (женщина, 39 лет).

Подобная позиция достаточно широко распространена, она укладывается в действие гендерного контракта, обязывающего женщину выполнять определенные семейные роли.

Результаты анкетного опроса «Профессиональная деятельность и семейные отношения» подтверждают влияние профессиональной деятельности на внутрисемейные отношения. Корреляция между двумя переменными «профессия – семья» дает отрицательное сальдо – 78% женщин указало на негативное влияние. Доля мужчин, оценивающих негативное влияние работы на семью, значительно меньше – 42%. Однако велика доля мужчин (40%), считающих, что нет никакого отрицательного влияния. Женщин, разделяющих эту позицию, в 3 раза меньше (12%).

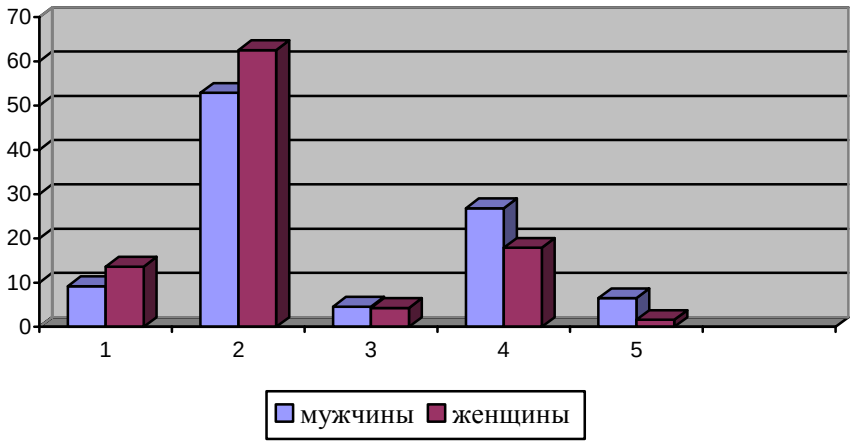
При сопоставлении показателей по данному блоку вопросов с показателями, оценивающими возможность уделять внимание семье, получаются «ножницы». Видимо, жены мужчин-преподавателей толерантнее относятся к их профессиональной деятельности, больше готовы мириться с профессиональными «издержками», чем мужья женщин-преподавателей. Типичными причинами напряженности в семейных отношениях, вытекающими из профессиональной деятельности, по мнению информантов-мужчин, являются *«ревность к работе, ревность к студентам, недоверие».* По мнению информантов-женщин, причины осложнений отношений в семье связаны с тем, что жена *«мало времени уделяла супругу. Возможно, это и повлияло на сложность отношений» (женщина, 48 лет).* Из интервью*: «Дочь мне часто говорит, что всю свою жизнь чаще всего видела мой затылок. То за письменном столом, то за компьютером сижу» (женщина, 41 год).*

Описывая отношение семьи (мужа) к профессиональной деятельности жены, можно встретить и противоположные позиции. Однако данная противоположность в пользу женщины, занимающейся преподавательской

деятельностью, опять же оценивается исходя из «маскулинных» стандартов успеха и успешности. Из интервью: *«Мой муж очень гордится, что я защитила кандидатскую диссертацию. Хочет, чтобы я и докторской занялась. Говорит, что ни у кого из его друзей нет такой умной жены» (женщина, 38 лет).* В подобной ситуации профессиональный статус женщины, ее профессиональная успешность повышает самооценку и привилегированность мужа в компании друзей и среди коллег.

Результаты исследования показали, что у женщин-преподавателей более четко выражены ценность карьеры и ориентация на профессиональную деятельность, чем у мужчин. Оценивая значение семьи и работы в своей жизни, женщины чаще мужчин указывали на позицию «Профессия и карьера были для меня всегда самым важным» – 13,6% к 9,2%.

Позиция «Семья для меня всегда была более значима, чем моя работа» оказалась более близкой мужчинам – 26,8% к 17,9% женщин. Точку зрения «В разные периоды жизни было по-разному» выбрали 4,6% мужчин и 4,3% женщин. На паритетную позицию «Мне всегда были одинаково необходимы работа и семья» направлено большинство респондентов – 52,9% мужчин и 62,5% женщин (рисунок 3).



1- профессия и карьера были всегда самыми важным
2- всегда одинаково необходимы работа и семья
3- в разные периоды жизни было по-разному
4- семья всегда более значима, чем работа
5- Затрудняюсь ответить

Рисунок 3 – Отношение преподавателей к семье и работе

Как видим, вопреки гендерному стереотипу поведения, что женщина не ставит перед собой высоких карьерных целей и выбирает те должности, которые оставляют время для занятий домом и детьми, женщины-преподаватели демонстрируют ценность индивидуализма, ставят на первое место профессию и работу. «Разрыв» стереотипа наблюдается и со стороны мужчин. В одном из интервью информант четко проартикулировал разрушение гендерного стереотипа, сказав, что у него «*работа занимает наиважнейшее место после семьи».*

Опираясь на данные исследования, можно сделать вывод, что многие гендерные стереотипы в отношении семьи, карьерных притязаний, профессиональных стратегий в преподавательской среде разрушены. Преподаватели отмечают изменения отношения к профессиональной и частной сфере, демонстрируют «пластичность» гендерных границ. Мужчины-преподаватели совмещают родительские (отцовские) и профессиональные роли. Из интервью: *«Семья вне конкуренции. Она на первом месте всегда. До сих пор мне удавалось сочетать интересы семьи с профессиональной деятельностью. Я больше тяготею к преподавательской деятельности, чем к научной работе» (мужчина, 36 лет).*

Отношение мужчин-преподавателей к семье и работе выстраивается на основе традиционных ценностей, ориентированных на семью и детей. Результаты исследования показывают, что преподаватели сочетают ценности семьи и ценности самореализации.

«Постоянно надо держать себя в тонусе, как в спорте»: особенности профессиональной деятельности

Специфика деятельности преподавателей связана с накоплением

культурного и научного капитала, требует больших усилий и инвестирования личного времени в профессиональную деятельность. Подобно приобретению физической формы и хорошей фигуры, невозможно нарастить культурный капитал посредством кого-то, через делегирование полномочий. 70% респондентов отмечают необходимость постоянной поддержки статуса преподавателя научными достижениями. Из интервью: *«Постоянная работа, что-то читаешь, ищешь новенькое, придумываешь интересные примеры. Если выпадешь из профессиональной колеи, трудно будет нагнать упущенное, так много всего нового появляется» (женщина, 42 года).*

Безусловно, что распределение преподавательской нагрузки может различаться в зависимости от того, к какой категории относится вуз, на какой кафедре работает преподаватель. Тем не менее из результатов исследования можно увидеть, что обеспечение «горловой» работы – проведение лекций, семинарских занятий – требует подготовки, а следовательно, затрат времени, не входящего в учебную нагрузку и не учитывающегося при оплате труда преподавателя. По данным исследования, затраты времени на подготовку к занятиям в среднем лишь в 1,5 раза меньше, чем сами аудиторные занятия (на одну лекцию – 1 час 20 минут – уходит на подготовку в среднем 53 минуты). Это то время, которое преподаватель берет из личного бюджета времени.

Ответы на вопрос «Как распределяется время, затраченное на преподавание в вузе в течение семестра?» показали, что в среднем преподаватели ульяновских вузов тратят: на «горловую» работу в аудитории (лекции, семинары) – 50,9%, на подготовку к процессу обучения – 32,2, на консультации – 13,6, на руководство курсовыми, дипломными работами, аспирантами, магистрами – 10,5, на участие в приеме экзаменов, защите курсовых работ и дипломов – 13,5% (рисунок 4).

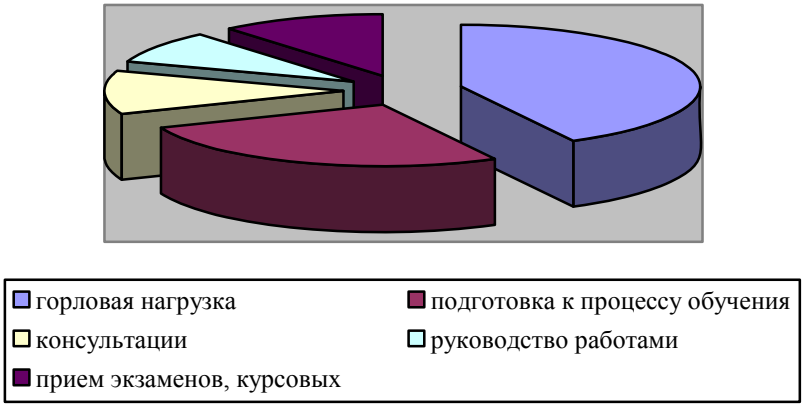


Рисунок 4 – Распределение рабочего времени преподавателя, затраченного на преподавание в вузе

Исследование показало, что 38% преподавателей работают в выходные дни. Каждый пятый преподаватель работает 3–4 выходных в месяц, треть преподавателей работает 1–2 выходных в месяц. Не работают в выходные дни лишь 12% преподавателей. По аналогии с принципом сохранения энергии прибыль в одной области неизбежно оборачивается затратами в другой, накопление культурного капитала приводит к издержкам в структуре личного времени и личной жизни. По данным И. Б. Назаровой, у женщин рабочая неделя, связанная с преподавательской деятельностью, длиннее, чем у мужчин [6, с. 172]. А у мужчин рабочая неделя длиннее, чем у женщин, если учитывать все виды деятельности.

Организация труда в высшей школе удобна только для мужчин: особенности научной карьеры

Респондентам в анкетном опросе предлагался тезис «Наука стремится захватить все 24 часа в сутки, женщины не могут позволить себе такую роскошь». Полностью согласились с данным тезисом 11,8% мужчин и 15,8% женщин, отчасти – 35,3% и 46,7%, не разделили данную позицию 52,9% мужчин и 37,5% женщин. Высокий процент мужчин, не согласных с тем, что

наука не для женщин, опять же свидетельствует о разрушении гендерного стереотипа в рамках профессионального сообщества. Преподаватели-мужчины ульяновских вузов не склонны рассматривать принадлежность к женскому полу как преграду для профессиональной научной карьеры, достижения женщинами успешности «в терминах мужского мира – звания, должности, степени, премии (а не просто занятость)» [1, с. 31] являются вполне ожидаемыми.

К предложенному антитезису «Наука – это мужское занятие» респонденты отнеслись следующим образом: 42,5% мужчин и 45,1% женщин считают, что в науке может стать успешным каждый, главное – приложить силы. Однако респонденты отмечают, что у мужчин больше времени для работы – 25,5% мужчин и 31,0% женщин. Из интервью: *«Организация труда в высшей школе удобна только для мужчин. Женщине очень сложно: ведь помимо работы женщина несет огромную домашнюю нагрузку. Если сравнить женщину и мужчину по ряду позиций, то увидим, что требования предъявляются для статуса и положения одни, и, преодолевая этот путь, женщина вынуждена выполнять еще ряд особых обязанностей, связанных с семьей» (мужчина, 55 лет).*

По этой причине научная карьера женщин складывается медленнее и требует больших усилий. Женщины вынуждены намного больше времени и сил затрачивать на воспитание детей и выполнение домашних обязанностей. Результаты анкетного опроса подтверждают данную ситуацию. В результате складывается конфликтное сочетание между ценностью личностной автономии, профессиональной самореализации и семьей. Исследование показало, что, стремясь к самореализации и успеху, женщины-преподаватели в то же время ощущают недостаток ресурсов, обеспечивающих их равноправие в профессиональной среде высшей школы в целом. 36,8% мужчин и 49,5% женщин согласны с высказыванием, что «рождение детей и уход за ними часто ставят крест на научной карьере женщины». Отчасти с

этим высказыванием согласны 36,8% мужчин и 36,4% женщин, не согласны 26,3% мужчин и 14,1% женщин.

Оценивая творческий потенциал мужчин и женщин в профессиональной деятельности, 49,7% мужчин и 44,0% женщин рассматривают его как одинаковый. Но достаточно велика доля тех, кто считает, что у мужчин он выше, чем у женщин – 32,7% мужчин и 38,6% женщин. Вариант «У женщин в большинстве случаев выше, чем у мужчин» опять же в два раза выше оценивают мужчины – 14,4% к 7,1%. Причем 26,1% мужчин считают, что женщине легче реализовать свой творческий потенциал в вузе, в то время как женщины сдержаннее разделяют эту позицию – 10,3%. Среди мужчин, разделяющих данную позицию, 25% – доктора наук и 31,6% – кандидаты. Позицию «Легче реализовать свой потенциал мужчине» разделяют 46,9% женщин докторов наук и 37,0% кандидатов наук.

Тексты интервью показывают, что потенциал и способности преподаватели связывают не с фактором пола, а с подходом к работе, личными качествами и мотивацией. Из интервью: *«Трудитесь, не ленитесь – вот всё и получится. У меня одна знакомая все удивляется, за что нам деньги платят: тяжелее ручки не поднимаем, сидим – книжки почитываем. Я ей всегда говорю: ”А ты попробуй столько времени на одной ”точке” усидеть, да еще во всем этом объеме найти нужную тебе информацию, обдумать ее, проанализировать, а потом еще суметь применить» (женщина, 38 лет); «По сути, проверить объем затраченных сил на работу не всегда возможно, очень сложно. Многое держится на ответственном отношении к делу, самодисциплине и желании, все остальное приложится» (женщина, 41 год).*

Оценивая в анкетном опросе перспективы должностного роста, мнения респондентов разделились. Респонденты из Димитровградского института технологий, управления и дизайна в возрасте от 41 до 50 лет (50%)

и Технологического института в возрасте старше 56 лет (50%) полагают, что в вузе созданы хорошие условия для карьерного роста. Большинство респондентов из всей выборочной совокупности считает, что существуют преграды для должностного роста. В числе основных называются объективные обстоятельства – структурные ограничения, отсутствие вакансий – 41,2% мужчин и 35,5% женщин. Невелик процент тех, кто полагает, что при прочих равных условиях предпочтения для продвижения по службе отдаются мужчинам – 0,7% мужчин и 6,6% женщин. Эта тенденция вполне согласуется с остальными данными исследования. Причем среди респондентов, разделивших эту позицию, находятся мужчины доктора наук (1,8%), а среди женщин большая часть женщин докторов наук (12,2%) и преподавателей без степени (8,6%).

Капитал как залог профессиональной деятельности

Профессиональное становление преподавателя зависит от ресурсов по накоплению культурного, научного и социального капитала. Только сочетание различных капиталов является системообразующим, структурирующим профессиональные отношения. Если преподаватель свою профессиональную траекторию выстраивает без пополнения культурного и научного капитала, то его профессиональная квалификация оказывается под вопросом.

Культурный капитал, согласно концепции П. Бурдье, объективируется в материальных предметах и средствах (письменных документах, учебных пособиях, статьях, диссертациях, исследованиях и т д.). По данным исследования, к числу основных достижений 51,8% респондентов отнесли защиту кандидатской диссертации, 33,3% – защиту докторской. Есть доля и тех, кто считает, что нет никаких достижений, – 14,8%, причем доля женщин

выше (16,9% к 12,5%).

Согласно данным исследования, в ульяновских вузах мужчины-преподаватели проявляют более высокую научную активность, чем женщины. Они чаще публикуют статьи, монографии, учебные пособия. Респонденты отмечают, что в среднем 1–2 раза в год выступают в качестве оппонентов на защите диссертаций, причем мужчины выступают в данной роли чаще – 20,4 % мужчин и 9,8% женщин. 23,5% мужчин-преподавателей и 14,1% женщин 1–2 раза в год пишут отзывы на диссертации и авторефераты. 63,4% мужчин и 77,7% женщин по 1–2 раза в год выступают на конференциях. Также можно заметить, что частота участия в конференциях у женщин и мужчин различна: более 3–4 раз в год чаще участвуют мужчины (20,3% к 6,5%). Как видим, женщины в меньшей степени включены в сеть научного обмена. Также мужчины-преподаватели чаще женщин ведут исследования по гранту – 20,9% мужчин и 13,6% женщин. Среди всех видов научной активности преподавателей на первое место у мужчин выходит оппонирование диссертаций, написание отзывов на диссертации и авторефераты, у женщин – участие в конференциях.

Исследование показало, что научно-исследовательская активность преподавателей коррелирует с типом вуза. В вузах Ульяновска активность преподавателей значительно выше, чем в Ульяновской области.

Другим видом активности преподавателей выступает чтение учебных курсов. Данные нашего исследования показывают, что в течение учебного года большая часть преподавателей ульяновских вузов (50%) читают 1–2 курса, 40,5% – 3–4 курса, 9,5% –5 курсов и более. В оценке данного вида активности наблюдаются гендерные различия: 1–2 курса читают 52,5% женщин и 47,1% мужчин, 3–4 курса читают чаще мужчины (45,1% к 36,6%), а пять и более курсов чаще читают женщины (10,9% к 7,8%). Женщины чаще мужчин предпочитают читать одни и те же курсы в течение многих лет (12,9 % к 9,2 %). Мужчины чаще стараются при любой

возможности взять новый курс – 4,1% к 3,4%. Среди всех ответивших на данный вопрос мужчин и женщин (100% по ответу) оказалось, что женщины чаще постоянно обновляют содержание курсов – 53,3% к 46,7%.

Институционализированный капитал преподавателя высшей школы складывается посредством системы повышения квалификации. Данная форма культурного капитала является составной частью профессионального габитуса, санкционирована академическими средствами – сертификатами, дипломами, лицензиями.

Преподаватели высшей школы в соответствии с квалификационными требованиями должны проходить профессиональную переподготовку, курсы повышения квалификации, участвовать в тренингах и стажировках. Так, 90,9% преподавателей ульяновских вузов за последние пять лет повышали свою квалификацию. Этот показатель в 1,4 раза выше, чем среди преподавателей вузов Москвы – 64% [6, с. 73]. Дополнительное образование преподаватели вузов Ульяновской области проходят в основном в России (87,6% мужчин и 92,6% женщин), за рубежом прошли стажировки 0,7% мужчин и 0,6% женщин. Данный показатель значительно ниже, чем в московских вузах, где за рубежом проходили стажировку 12% преподавателей [6, с. 74]. Согласно данным исследования, активность женщин-преподавателей в прохождении профессиональной подготовки несколько выше, чем у мужчин. В московских вузах «чаще стажируются женщины, но отношение количества бесплатных стажировок к платным у женщин в 3 раза ниже (7 стажировок у женщин против 24 у мужчин) [6, с. 75]. Женщины-преподаватели не хотят быть «”безбилетниками” на своем рабочем месте» [9, с. 112], поэтому прилагают больше материальных усилий для повышения своего профессионального статуса и мастерства.

Вместе с тем ситуация в ульяновских вузах показывает, что конвертирование женщинами экономического капитала в культурный не всегда на практике увеличивает шансы для продвижения по должностной

лестнице и повышает оплату труда.

В интервью информанты открыто не жаловались на низкую оплату труда, но в текстах содержатся следующие высказывания: *«добиться большой зарплаты, цель – повышение по должности», «улучшение материального благополучия», «мой сын считает, что для того, чтобы столько зарабатывать, совсем не обязательно столько учиться».*

Структура занятости преподавателей

Согласно данным исследований, проведенных в Москве, Тамбове, Томске, ввиду низкой оплаты труда в среднем 90 % преподавателей вынуждены совмещать работу в своем вузе с другими видами занятости [6, с. 138]. По результатам нашего исследования, в ульяновских вузах 67,3% мужчин и 61,4% женщин совмещают основную работу с дополнительной. Более низкий процент связан не с более высокой оплатой труда, а с ограниченностью рынка труда.

Структура занятости преподавателей Ульяновской области неоднородна. Более половины преподавателей – 64,3% мужчин и 64,2% женщин занимаются преподаванием в других вузах. Небольшой процент тех, кто участвует в исследовательских проектах других организаций. Здесь выше активность женщин – 4,6% к 1,0% мужчин. Мужчины занимаются репетиторством – 2%, причем как доктора, так и кандидаты наук в одинаковых долях. Преподаватели, имеющие высокую квалификацию, преподают в средних специальных и средних учебных заведениях. Данный вид подработки активнее используют мужчины – 31,6% к 17,4% женщин. Из общего числа мужчин 34% – кандидаты наук, 16 – доктора, 12% – не имеют степени. По данным исследования, проведенного на кафедре социологии Томского государственного университета, преподаватели

подрабатывают в школе или лицее – 22%, занимались репетиторством – 16% [2, с. 125–127]. В ульяновских вузах женщины активнее работают в организациях, на предприятиях – 9,2% женщин к 1,0% мужчин, причем в числе этих женщин 36,4% – доктора наук и 54,5% – кандидаты наук. Имеют свой бизнес 4,6% женщин, из них 20,0% – доктора наук, 60,0% – кандидаты, 20,0% – без степени. Опрос женских научных кадров МГУ имени М. В. Ломоносова показал, что дополнительная работа дает женщинам больше уверенности в жизни. «Это и деньги, и "запасной аэродром", и карьера, и более широкие профессиональные возможности» [5, с. 207]. В анкетном опросе мы не задавали вопрос о возможной подработке преподавателями написанием курсовых, дипломных работ, рефератов для студентов, но, судя по единичным репликам в интервью, это практикуется. Из интервью: *«Так хотелось в отпуск съездить, вот и подработала немного курсовиками да дипломными» (женщина, 31 год); «…писала дипломные, но не больше трех в год. Больше тяжело» (женщина 36 лет).*

Приведенные цитаты из текстов интервью показывают, что к подобной «системе выживания» чаще обращаются женщины. Видимо, это вызвано тем, что подобный вид подработки содержит элемент маргинализации социального статуса и влияет на профессиональные амбиции, что противоречит маскулинной модели поведения. Вместе с тем многочисленные общественные и научные дискуссии показывают, что преподаватели готовы реализовывать себя с более полной отдачей на одном рабочем месте, не распыляться на множественную занятость, как это приходится делать сейчас в случае недостойной оплаты труда.

Мотивация и приверженность работе

Большинство преподавателей ульяновских вузов демонстрируют

высокую приверженность своей работе. На вопрос «Если бы можно было вернуться к моменту выбора профессии, связали бы Вы снова свою жизнь с преподаванием в вузе?» 32,7% мужчин и 34,2% женщин дали ответ «Да, безусловно». Вариант «Скорее да, чем нет» выбрали 47,1% мужчин и 46,7% женщин. Есть незначительная доля тех, кто однозначно ответил «нет», – 0,7% мужчин.

Подавляющее число преподавателей гордятся своей работой в вузе – 65,4% мужчин и 55,5 % женщин – и результатами своего труда – 94,8% и 92,9% соответственно. Но на прямой вопрос «Гордитесь ли Вы принадлежностью к преподавателям?» 48,4% мужчин и 43,5% женщин дали ответ «Трудно сказать» (таблица 1). Из данных таблицы видно, что больше всего преподаватели гордятся результатами своего труда, причем в этом единодушны и мужчины, и женщины. Возрастные различия по вышеописанному блоку вопросов не значимы.

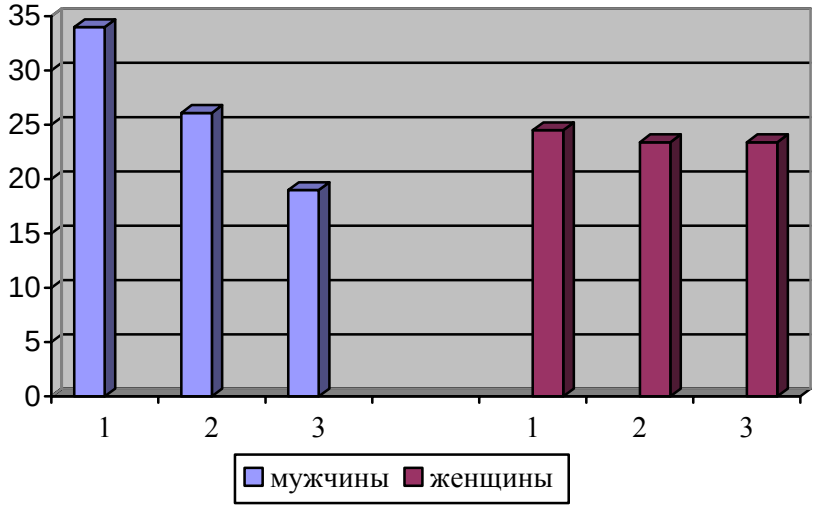
Таблица 1 – Распределение ответов на вопрос: «Чем гордятся преподаватели вузов»

Гордятся	Скорее да		Скорее нет		Трудно сказать	
	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.
1.Тем, что работают в данном вузе	65,4	55,5	22,2	26,6	12,4	17,9
2. Результатами своего преподавательского труда	94,8	92,9	–	–	5,2	7,1
3. Принадлежностью к сообществу исследователей и преподавателей	30,7	34,2	20,9	22,3	48,4	43,5

Несмотря на имеющиеся депривационные эффекты от преподавательской деятельности, исследование показало, что большая часть преподавателей довольна работой в вузе: «удовлетворены в целом» 62,7%

мужчин и 65,8% женщин. Причем мужчины, уступившие место женщинам в высшей школе, демонстрируют наибольшую удовлетворенность работой – «удовлетворены полностью» 17,6% мужчин и 9,2% женщин.

Высокая приверженность преподавательской деятельности основывается на культурном капитале, преданности работе. Причину выбора преподавания в вузе мужчины в первую очередь связывают с тем, что данная работа обеспечивает значимый социальный статус – 34,0%, стабильный заработок – 26,1%, постоянное интеллектуальное совершенствование – 19,0%. 24,5 % женщин-преподавателей связывают работу с обеспечением значимого социального статуса, 23,4% – с постоянным интеллектуальным совершенствованием, 23,4% – с предрасположенностью к педагогической деятельности, с призванием (рисунок 5). В профессиональной мотивации преподавателей присутствуют элементы гендерных стереотипов: мужчины указывают на стабильный заработок (респонденты-мужчины в два раза чаще указывали, что причиной выбора преподавания вузе выступает стабильный заработок – 26,1% к 13,0% женщин), а женщины – на предрасположенность к педагогической деятельности.



Мужчины: 1 – социальный статус; 2 - стабильный заработок;
3 – постоянное интеллектуальное совершенствование
Женщины: 1 – социальный статус;
2 – постоянное интеллектуальное совершенствование;
3 – предрасположенность к педагогической деятельности, призвание
Рисунок 5 – Модели выбора преподавательской деятельности мужчинами и женщинами

Преподаватели ульяновских вузов помимо некоторых практических ценностей большое значение придают морально-этическим ценностным сторонам преподавательской деятельности. Из интервью: *«работа с молодежью, передача опыта, знаний, умений, дисциплинированность, организованность во всем» (женщина, 48 лет).*

На вопрос «Что не устраивает в работе преподавателя?» большинство респондентов – 68,2% мужчин и 66,3% женщин вне зависимости от пола и возраста – указали на слабую подготовку студентов. Заработная плата не устраивает 44,4% мужчин и 44,6% женщин. 37,7% мужчин и 39,7% женщин не довольны большим объемом учебной нагрузки. Примечательно то, что женщины практически в два раза чаще мужчин указывают на «большой объем бумажной работы» – 46,7% к 29,8%.

Респондентам также был предложен противоположный предыдущему вопрос о привлекательности работы преподавателя. Ответы между

женщинами и мужчинами распределились равномерно (таблица 2).

Таблица 2 – Позиции привлекательности работы преподавателя

Что нравится в работе	**Муж.**	**Жен.**
1. Удобный график работы	58,2	57,1
2. Возможность влиять на развитие студентов, формировать их мышление и мировоззрение	52,3	50,0
3. Возможность профессионально развиваться, повышать квалификацию	49,7	46,7
4. Надежные гарантии занятости	41,2	48,4
5. Возможность реализовать свои способности, знания и опыт	37,9	42,4
6. Большой отпуск	36,6	34,2
7. Хорошая деловая атмосфера на кафедре	33,3	39,1
8. Возможность заниматься научной деятельностью	30,7	35,9
9. Работать в вузе престижно	17,0	14,1
10. Хорошие условия труда	10,5	8,7
11. Хорошие отношения с коллегами по работе	6,5	2,7
12. Справедливое распределение работы и вознаграждения за нее	3,9	6,5
13. Возможность устанавливать полезные связи	3,9	–
14. Хороший контингент студентов	2,6	1,1
15. Не слишком напряженная работа	1,3	0,5
16. Условия для профессиональной карьеры	1,3	–
17. Работа неплохо оплачивается	–	1,1

Как видно из таблицы, больше всего преподавателей довольны удобным графиком работы (58,2% мужчин и 57,1% женщин) и большим отпуском (36,6% и 34,2%). Можно предположить, что ценность свободного графика важна для преподавателей не только для отдыха, но и из-за возможности дополнительной работы. 66,7% мужчин из Ульяновского государственного университета считают, что работа в вузе не слишком напряженная. Эту же позицию разделяют и женщины данного вуза (33,3%). Однако респонденты из других вузов Ульяновской области не разделили данную позицию.

Вместе с тем из приведенной таблицы можно увидеть, что женщины не рассматривают преподавательскую работу как возможность установления полезных связей, не видят потенциальных условий для профессиональной карьеры. Для мужчин только одна из предложенных позиций выступила полностью непривлекательной – «Работа неплохо оплачивается», хотя и женщины также не высказали особого одобрения по этому поводу (1,1%). Трехмерный анализ показал, что в этот процент вошли женщины из Ульяновского государственного университета из возрастной группы от 51 до 55 лет и Ульяновского государственного технического университета в возрасте от 41 до 50 лет.

Более значимой в мотивации преподавательской деятельности респонденты выделяют «Возможность влиять на развитие студентов, формировать их мышление и мировоззрение» – 52,3% мужчин и 50,0% женщин. 30,7% мужчин и 35,9% женщин указывают на возможность заниматься научной деятельностью. Примечательно, что данную возможность как наиболее реальную рассматривают мужчины – респонденты из государственных вузов Ульяновска, а женщины – из вузов области.

Предпочтение возможности профессионально развиваться, повышать квалификацию отдают 49,7% мужчин и 46,7% женщин. Значимыми представляются надежные гарантии занятости (41,2% и 48,4%), возможность реализовать свои способности, знания и опыт (37,9% и 42,4%).

Если рассмотреть наибольший разрыв между критериями привлекательности, на которые указали мужчины и женщины, то конструируется следующая гендерная модель. По мнению респондентов-женщин, работа в вузе скорее привлекательна по следующим позициям: надежность занятости, возможность реализовать свои знания и способности, хорошая деловая атмосфера на кафедре, справедливое распределение работы и ее вознаграждение. Выбранные респондентами характеристики больше тяготеет к «маскулинным» ценностям. Можно предположить, что данная

модель гарантирует женщине-преподавателю признание и включение в профессиональный порядок. Условием включения женщин-преподавателей в профессиональную среду выступают неартикулированные конвенциональные правила, которые, по мнению Э. Гофмана, построены по принципу «утверждение – реакция».

Для мужчин-преподавателей работа в вузе привлекательна по следующим позициям: престижность работы, хорошие деловые отношения с коллегами, возможность устанавливать полезные связи. Данная модель основана на традиционно «мужском» наборе ценностей.

Остальные критерии привлекательности являются гендерно нейтральными, тем не менее мужчины выглядят прагматичнее, поскольку для них престижность работы выше возможности реализовывать свои знания и способности.

Преподаватели не дают однозначного ответа в отношении того, что их привлекает в профессиональной деятельности, но в целом мотивационная модель складывается из свободного графика работы, возможности участвовать в процессе социализации молодежи, возможности профессионального развития. Небезынтересны дополнительные комментарии информантов. Из интервью: *«В преподавательской деятельности привлекает возможность постоянного совершенствования» (мужчина, 51 год); «Не чувствуешь остановки в жизни, постоянное движение мысли, действий, общения. Готовишься для студентов, но обогащаешь не только их, но и себя» (женщина, 38 лет).*

Судя по материалам исследования, мотивацией для работы преподавателей ульяновских вузов являются индивидуально-личностные предпочтения, педагогические и научные ориентации.

«Не всегда бывает достаточно хорошо владеть материалом: залог успеха в «женственности» и «мужественности»

По мнению женщин-преподавателей, успешность профессиональной деятельности зависит не только от объема и качества культурного капитала, но от таких факторов, как «*внешний вид и манера поведения».* Если следовать идеям Э. Гофмана, то индивид должен соблюдать определенный «стиль», чтобы сразу давать понять остальным участникам ситуации, с кем они имеют дело. П. А. Сорокин также отмечает, что «следующей категорией явлений, вызванных профессиональной деятельностью, служит факт изменения “бросающихся в глаза” внешних двигательных рефлексов человека и его внешнего облика» [8, с. 337]. В случае с гендером стиль преподавателей подразумевает внешность (одежда, макияж), тон голоса, манеру говорить, ходить по аудитории, входить в аудиторию. Из интервью: *«Не всегда бывает достаточно хорошо владеть материалом. Можно читать лекцию, а она пролетает мимо. Надо зажечь студентов. А для этого надо подумать и о внешнем виде. Знаю, что любят студенты современно, модно одетых преподавателей. Манерность тоже у них в почете – кто к “синему чулку” потянется?» (женщина, 38 лет).*

Женщины-информанты указали на то, что преподавателю важно своим внешним видом демонстрировать следование общепринятым стереотипам «женственности» и «мужественности».

Успешность преподавателя-мужчины также зависит от его внешнего вида. Из интервью: *«Помню сама, когда была студенткой, как мы любили мужчин-преподавателей с бархатным тембром голоса, элегантно одетых» (женщина, 32 лет); «Из студенческой газеты вырезали фото самых красивых мужчин-преподавателей. До сих пор, когда меня встречают одногруппницы, спрашивают, как они выглядят сейчас» (женщина, 38 лет).*

Последние примеры из интервью обнаруживают проявление гендера в

профессиональной деятельности преподавателя. Его индикатором в данном случае выступает конструирование образа преподавателя студентами. Тексты интервью зафиксировали процесс воспроизводства гендерной асимметрии в профессиональной деятельности преподавателя высшей школы. Результаты количественного исследования выявили структуру профессиональной деятельности и повседневности преподавателей, тексты интервью, те смыслы и оценки, которые придаются этой деятельности представителями самой профессиональной группы.

Выводы

Исследование показало, что профессиональные взаимодействия между мужчинами и женщинами-преподавателями строятся на основе представлений о профессионализме и компетентности. Гендерные границы в высшей школе открыты к изменениям на уровне профессорско-преподавательского состава. Вместе с тем разрушение стереотипов, формирование новых паритетных установок не всегда выступает залогом равных возможностей женщин и мужчин в рамках высшей школы. Произошедший гендерный «сбой» формирует противоречие в «игровом поле», выраженное в абсолютной «возможности» и практической «невозможности» для полной самореализации как женщин, так и мужчин-преподавателей.

Литература

1. *Айвазова, С.* Контракт «работающей матери»: советский вариант / С. Айвазова // Гендерный калейдоскоп : курс лекций / под ред. М. Малышевой. – М. : Academia. 2001. – С. 291–310.
2. *Бондаренко, Л. Ю.* Изменение в структуре и социальном статусе преподавателей высшей школы / Л. Ю Бондаренко // Социол. исследования. – 2000. – № 10. – С.

125–127.

3. *Бурдье, П.* Некоторые свойства полей : [Электронный ресурс] / П. Бурдье // Альманах Восток. – 2004. – № 11(23) – Режим доступа : http://www.situation.ru/app/j_art_633.htm
4. *Вишленкова, Е.* «Не надо толкаться» – стиль жизни преподавателя XIX века / Е. Вишленкова // Казан. ун-т. – 2005. – № 12–13, август.
5. *Горшкова, И.* Профессиональное самочувствие женских научно-педагогических кадров МГУ (Результаты опроса 1998 года) / И. Горшкова, Г. Беляева // Женщина. Гендер. Культура. – М. : МЦГИ, 1999. – С. 194–207.
6. *Назарова, И. Б.* Преподаватели экономических дисциплин: профессиональный потенциал, особенности занятости и трудовой мотивации / И. Б. Назарова. – М.: МАКС Пресс, 2005. – 280 с.
7. *Сорокин, П. А.* Влияние профессии на поведение людей и рефлексология профессиональных групп // Сорокин П. А. Общедоступный учебник социологии : Статьи разных лет. – М., 1994. – С. 333–356.
8. *Сорокин, П. А.* Общедоступный учебник социологии : Статьи разных лет / П. А. Сорокин. – М. : Наука, 1994. – 560 с.
9. *Фукуяма, Ф.* Доверие / Ф. Фукуяма. – М. : АСТ; Ермак, 2004. – 730 с.

Е.М. Колесникова

ПЕДАГОГ И ОБРАЗОВАНИЕ В СМИ: НАБРОСКИ К ПОРТРЕТАМ

Любой из нас знает, что такое школа, кто такой учитель. Знаем мы «образование» и из непосредственного опыта – все мы сначала ученики, потом родители, а некоторые и учителя. Но «учитель» и «образование» это и темы печатных СМИ, которые также вносят свою лепту в наше понимание вопроса. Образ профессионального учительского сообщества в СМИ является важным текстовым и символическим фоном, который задает государственный и социальный концепт учительства, его значимость и миссию. В данной статье мы обратились к результатам исследования «Teacher Status Project/ The Status of Teachers and the Teaching Profession in England: Views from Inside and Outside the Profession» [1] и провели свой небольшой обзор раздела «Образование» электронной версии газеты «Известия».

Исследователи Teacher Status Project ставили перед собой три главных цели:

1. установить основное направление и отслеживать изменения в восприятии статуса учителей и их профессии среди учителей, ассоциированных групп и широкой публики, в период между 2003 и 2006 годами

2. понять факторы, которые могли бы влиять на восприятие статуса

3. выявить факторы, которые могли бы способствовать повышению имиджа и статуса учителя.

Прежде, чем преступить к обзору результатов исследования посвященных образу учителя и его статуса, предлагаемых СМИ, посмотрим,

[1] Авторы исследования Linda Hargreaves, Mark Cunningham, Anders Hansen, Donald McIntyre, Caroline Oliver and Tony Pell, University of Cambridge and University of Leicester. http://www.educ.cam.ac.uk/research/pastprojects/teacherstatus/

как авторы проекта отвечают на вопрос «Статус учителей как группы и профессии: а важно ли это?»

Исследователи отмечают, что и предыдущие и их собственное исследование показывают, что очень немногие учителя выбирают свою профессию, основываясь на ее статусе или имидже: большинство становится учителями «чтобы работать с детьми», «дать детям хорошее начало в жизни», и/или «быть полезным обществу». Авторы отмечают, что их респонденты, оплакивая испытания и несчастья жизни учителя - напряжение, нагрузку, беспрецедентный уровень ответственности и эрозии профессиональной автономии, тем не менее сохраняют общий рефрен - '…, но я люблю это дело'. Так же, как в исследовании американских школьных учителей Lortie[2] (1975), и в исследовании VITAE в Англии[3](2006), данные свидетельствуют, что учителя выбирают работу в сфере образования преимущественно для «психологических» или «внутренних» наград. Эти же учителя являются теми, кто, более вероятно, останется в профессии. Те учителя, кто отмечают «статус, имидж и материальные награды» как наиболее важные характеристики профессии, более вероятно, будут теми, кто собираются уйти из профессии[4].

В то же время авторы проекта отмечают, что эти данные, однако, не должны привести к предположению, что учителя не заинтересованы в более высоком статусе своей профессии и группы. Напротив, национальное исследование General Teaching Council for England's (GTC)[5] 2002г. показало что, повышение статуса и имиджа преподавания было выбрано 45 %

[2] Lortie, D. (1975). Schoolteacher: A Sociological Study, Chicago: University of Chicago Press.
[3] VITAE Report (DfES Research Report 743), London: Department for Education and Skills. Accessed 24.07.06 at www.eiic.org/worldcongress/uk/resolutions09.htm
[4] Hargreaves, L., Cunningham, M. Everton, T., Hansen, A., Hopper, B., McIntyre D., Maddock, M., Mukherjee, J., Pell, T., Rouse, M., Turner, P., and Wilson, L. (2006) The status of teachers and the teaching profession: views from inside and outside the profession: interim findings from the teacher status project. Research Report 755 London: DfES.; Warin, J., Maddock, M., Pell, A. and Hargreaves, L (2006). Resolving identity dissonance through reflective and reflexive practice in teaching, Reflective Practice, 7 (2), 231-243.
[5] General Teaching Council for England/MORI (2002). Teachers on Teaching: A Survey of the Teaching Profession. London: General Teaching Council for England.

респондентов как тот сценарий, который они хотели бы видеть, для развития свои роли в 21-ом столетии, а проблема привлечения и удержания учителей в профессии была и остается поводом для беспокойства[6].

В своем проекте авторы, при анализе проблематики статуса профессии учителя, опираются на систему понятий, предложенную Hoyle[7], в рамках которой природа понятия «статус», связывает его с доверием и уважением клиентов: наличие уважения клиентов и общественности в целом, получение мандата быть доверенным лицом, чтобы действовать в наилучших интересах клиентов в пределах ответственности (и) получать соответствующие награды.

И здесь авторами проекта приводятся интересные результаты опросов общественного мнения. Исследовательские организации, такие как MORI[8], разрабатывают «индекс доверия» профессий, представителям которых люди «доверяют так, чтобы вообще говорить им правду, или нет». В 2003, их опрос для британской Медицинской Ассоциации показал, что, 91% респондентов доверял докторам так, чтобы «говорить им правду», 87% доверяли учителям, профессорами (74%), судьям (72%) и духовенству/священникам (71 %). Более свежие результаты (MORI, 2006) показали стабильность в результатах - доктора было оказано самое большое доверие, затем учителя, потом профессорами.

Последовательность результатов этих повторных исследований, основанных на опросах приблизительно 2000 человек, решительно показательна относительно высокого уровня доверия учителям. Точно так же

[6] Ball, S.J. (1990) Policy and Policy-making in Education. London: Routledge; Woods, P., Jeffrey, B., Troman, G. and Boyle, M. (1997). Restructuring Schools, Reconstructing Teachers: Responding to change in the primary school, Buckingham, Philadelphia: Open University Press.
[7] Hoyle, E. (2001) 'Teaching: Prestige, Status and Esteem', Educational Management and Administration, 29 (2), 139-152.; Hoyle, E. (1974) ‘Professionality, Professionalism and Control in Teaching’, London Educational Review, 3 (2), 13-19.
[8] MORI (2003). Trust in public institutions, MORI Social Research Institute, London. Available at: http://www.ipsos-mori.com/publicaitons/srireports/pdf/final.pdf [Accessed 25 October 2006]; MORI (2006). Opinions of professions Available at : http://www.mori.com/polls/trends/truth.shtml [Accessed 25 October 2006].

учителя и директора школы были оценены широкой публикой в 2003 как «вдохновляющие лидеры» в ранжировании, которое разместило их пятыми, наравне с Ганди и Блером, после Черчеля, Тэтчер, Манделлы и Мартина Лютера Кинга.

Несмотря на эти ободрительные результаты, опрос MORI учителей для GTC в 2002 показал, что непосредственно сами учителя значительно недооценивают уважение, которым они авансированы. 68% респондентов отметили, что широкая публика дает им «немного или нисколько» уважения вообще, 55 % также отметили, что правительство дало им «немного или нисколько» уважения и 49 % отметили такую же позицию в отношении родителей учеников. Также особенно поразительно, что 86 % учителей считали, что СМИ дали им «немного или нисколько» уважения.

В связи с этими данными результаты проекта «Статус Учителя» также подтверждаются - учителя чувствовали наименьшее количество уважения от СМИ и воспринимали прессу, как представляющую их в «ужасном свете». Хотя авторы и отмечают, что такое восприятие неравномерно в профессиональной группе и сильно завит от того, как сами учителя оценивают свой статус.

Для достижения поставленных целей в рамках проекта использовалось несколько методов – опрос учителей, представителей ассоциированных групп (родителей в частности), экспертные интервью, а также анализ СМИ.

СМИ часть проекта «Статус Учителя» исследует степень и природу освещения в новостном разделе проблем образования, учителей и статуса учителей в рамках национальной и региональной прессы. Авторы ставили перед собой цель установить, как освещение новостей об учителях, статусе их профессии изменилось за период проекта. Признавая, что корреспонденты и редакторы играют ключевую роль в формировании новостей и

общественной репутации учителей и образования, также исследовались профессиональные практики журналистов, касательно освещение в печати вопросов образования, учителей и статуса профессии учителя (касательно проектной цели 2).

Исследование СМИ включало еженедельные обзоры 17 национальных и 5 региональных ежедневных качественных и массовых газет в период с марта по сентябрь 2003 и 2005 годов. Кроме того, для анализа были отобраны новости за период между 1991 и 2002. Также, были проведены интервью с корреспондентом в сфере образования и профессионалами СМИ, представляющими и национальную и региональную прессу.

Для исследователей было очевидно, что среди ряда наиболее важных факторов формирующих восприятие «профессии», как самими учителями, так и общественностью, СМИ, и национальные и местные, являются, несомненно, важной общественной ареной для формирования и соревнования за статус учителя. Авторы отмечают, что беспокойство о роли СМИ в формировании и влиянии на общественную репутацию учителей и образования не является ни особенно недавним, ни особенно британским явлением. Но в то же время отмечают, что, несмотря на многочисленные исследования образа учителя в фильмах и других развлекательных видах медиа, было удивительно немного исследований самого значимого и политического варианта медиа – новостей и социальных проблем, освещаемых в них, попадающих на повестку дня.

В качестве важного исключения в этом недостатке лонгитюдных исследований имиджа учителей в печатных СМИ авторы обращаются к исследованию Matilda Wiklund[9]. Ее исследование было посвящено представлению учителей в ведущей шведской газете и его динамике с начала

[9] Wiklund, M. (2003). The making of the good teacher in media debates - discursive constructions of teacher.s In Dagens Nyheter 1982-2002. Presentation to ECER/EERA, Hamburg, Tyskland September 2003.

1980-ых. Также ими отмечается исследование Peter Cunningham[10] динамики образов учителей и образования в прессе в 1950, 1970 и 1990гг.

Данные исследования образов, формируемых печатными СМИ, авторы считают особенно интересными, так как они позволяют проводить сравнение с данными регулярно проводимых опросов общественного мнения. Сопоставляя данные двух источников по динамике общественного восприятия политики в сфере образования и статуса учителей, авторы хотели проследить зависимость между образами, предлагаемыми печатными СМИ и сформировавшимся общественным мнением.

Авторы исследования отмечают, что, безусловно, при подобном анализе необходимо обратить внимание на то, что отношения между образами, формируемыми СМИ, общественным мнением, политикой и восприятием профессиональными группами их собственного статуса не существует простой линейной зависимости. Но в то же время, они апеллируют к небольшому исследованию, посвященному непосредственно роли печатных СМИ в формировании общественной репутации социальных работников[11]. Данные этого исследования рассматривается ими как значительное свидетельство того, что средства массовой информации важны с точки зрения создания «климата восприятия», «климата мнения», «общественных повесток дня», и с точки зрения «проведения границ для общественных дебатов и обсуждения» о профессии.

Анализ проблемы влияния печатных СМИ на общественное мнение, также вызывает с точки зрения авторов проекта вопрос о диапазоне «авторитетов», которые влияют на повестку дня печатных СМИ в сере образования и проблем учителей.

[10] Cunningham, P. (1992). Teachers' professional image and the Press 1950-1990. History of Education, 21(1), 37-56.
[11] Wiklund, M. (2003). The making of the good teacher in media debates - discursive constructions of teacher.s In Dagens Nyheter 1982-2002. Presentation to ECER/EERA, Hamburg, Tyskland September 2003.

Краткие результаты проекта

Авторы отмечают, что в последние годы, тема образования и учителей росла в престиже и редакционной важности, в результате став одной из 3-4 новостных лидеров. Анализ национального и регионального газетного освещения учителей и вопросов образования в 2003 и 2005гг. показал, что темы «учитель/вопросы образования» были значимыми проблемами в новостях в качественной, популярной и региональной прессе, но редко преподносились как материал главной новости.

Вопреки почти единодушной позиции учителей, их образ в СМИ был представлен явно более благосклонно и положительно, как посвященных и переданных профессионалов, борющихся с широким диапазоном серьёзных проблем и давлений.

Основными «образовательными» темами в новостях были «государственные проекты/новые схемы школ»; «проблемы занятости/зарплаты учителей», «истории учителей, вовлеченных в гражданские или уголовные дела(включая новости относительно неподобающих сексуальных отношениях между учителями и учениками, злоупотреблений, финансово-недостойного поведения и т.д)».

В рамках третьей темы учителя представлялись часто в роли жертвы, а категория «статус» упоминалась редко. Тема участия учителей в гражданских или уголовных делах формирует отчетливо отрицательный общественную репутацию – и статус – учителей, привлекая внимание к непрофессиональному поведению или преступной деятельности отдельных представителей профессии. В отличие от этой темы, другие тематические группы были благосклонны или положительны в том смысле, что выдвинули на первый план проблемы и вызовы, с которыми сталкиваются учителя, их достижения и награды.

С точки зрения исторической динамика образов учителей авторы констатирую значительные изменения между периодом 1991-93гг и периодом 2001-02гг. Самое значимое изменение между заголовками начала 1990-ых (1991-93) и 2001-02гг состояло в изменении образа «учителя» от почти исключительного позиционирования как «объекта/цели государственной активности», к намного более активному положению «агента действий». Авторы отмечают динамику от менее к более авторитетной позиции учителей в СМИ.

Ключевой признак статуса учителя в освещении новостей состоял в том, что учителя, директора школы и профсоюзы учителей, наряду с правительством и высшем образованием, заняли место среди самых видных авторитетов, источников цитирования в новостях. В то время как правительственные источники были единственным самыми значимым цитируемым источником в центральных газетах, это место было занято директорами школ в региональных газетах. Авторитет профессии как ключевого голосом в общественных дебатах с властью, сам по себе вносит большой вклад в общественную репутацию учителей как профессиональной группы.

Интервью с корреспондентами и редакторами показали, что столь значимое положение директоров школы и профсоюзов учителей в освещении «образовательных» новостей было результатом их все более и более активной и профессиональной публичной «медиа стратегии». Учителя/директора школ были описаны как становящиеся намного более «медиа сообразительными, грамотными».

С точки зрения авторов проекта результаты исследования особенно важны для самих учителей - учителя должны признать очевидные кардинальные изменения в освещении сферы образования в прессе, признать

фактическое изменение позиции прессы, а, следовательно, и пересмотреть свои установки в отношении нее, что безусловно могло бы изменить восприятие ими внешнего имиджа их профессии и статуса.

Во-вторых, так как и сами учителя признают, что большая осведомленность общественности и понимание их работы повысили бы их статус, они и их представители могли бы полезно развить более позитивные отношения со столь лояльной к ним прессой. Сформировать более прочную систему контактов со СМИ, национальными и региональными, дабы укреплять положительный эффект, оказываемый СМИ на их коллективное чувство собственного достоинства и использовать его дополнительной для защиты их профессии.

Желая сформулировать картину «нашего» образа «образования» и «учителя» мы обратились к разделу «Образование» электронной версии национальной газеты «Известия» (http://www.izvestia.ru/education1/) за период с 09.06.09 по 30.05.08 (все статьи, размещенные в этом разделе сайта за этот период, общей численностью 63).

«Известия» — российская общественно-политическая и деловая ежедневная газета, учрежденная в марте 1917 года. В настоящее время является независимым СМИ. Тематика газеты — освещение событий в России и за рубежом, аналитика и комментарии. Газета выпускается как в печатном, так и в электронном виде и входит в тройку наиболее качественных изданий, уступая "Коммерсанту" и "Ведомостями".

В самом начале нашего краткого обзора хотелось бы отметить, что, к сожалению, мы не сможем говорить исключительно о проблематике учительства и вопросах общего среднего образования. В общей совокупности статей этого раздела исключительно вопросам средней школы было посвящено слишком мало статей. Поэтому мы рассматриваем весь сектор

образования, включая и общее и профессиональное образование и весь педагогический корпус (включая педагогов и средней и высшей школы).

Основными «авторитетами» в вопросах образования в данном издании были представители власти и представители профессионального сообщества. К «властным» авторитетам мы относили всех привлекаемых для дискуссии и цитируемых представителей исполнительной и законодательной власти. Наиболее цитируемыми оказались президент РФ Д.А.Медведев, премьер-министр В.В. Путин, глава Минобрнауки Андрей Фурсенко, руководитель Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки Любовь Глебова и заместитель председателя комитета Госдумы по делам молодежи, депутат Госдумы Алина Кабаева (проводившая «горячую линию» по ЕГЭ). «Власть» в целом была основным актором на протяжении всего рассматриваемого периода. Именно ее представителями в основном инициировались темы дискуссий – выступлениями президента по какому-то вопросу в сфере образования (начинаю от плановых обсуждений вопросов образования, нац проекта «Образование», проекта «Наша новая школа» до эпизодических комментариев текстов учебных пособий и посещения ВУЗов), инициативами соответствующих министерств, программами принимаемыми ими и пр.

В отношении «профессионального сообщества» нужно отметить, что специалисты высшей школы (в частности ректоры ВУЗов) как «авторитеты в сфере образования» выступали гораздо чаще, чем представители учительства. Причем их «авторитетность» распространялась не только на вопросы высшего, но и среднего образования. В то время как учителя никогда не выступали в роли «экспертов» относительно системы высшего образования. Представители высшего образования также часто выступали инициаторами дискуссий, задавали темы, но и часто подхватывали темы,

заданные представителями властных структур, апеллировали к их высказываниям.

Довольно редко в качестве «авторитетных экспертов» выступали «представители общественности» - деятели культуры, науки, церкви, родители, сами ученики и студенты, представители СМИ и пр. Они практически никогда не инициировали темы статей, но привлекались как специалисты или эксперты по каким-то вопросам.

Реже всего в качестве «авторитетов в сфере образования» выступали представители бизнеса. В основном они позиционировались как будущие, потенциальные работодатели и привлекались для оценки системы высшего образования. Они никогда не преподносились как инициаторы тем статей в разделе.

Среди основных «образовательных» тем раздела мы хотели бы отметить следующие: «качество и доступность образования», «социальные составляющие образования и содержание образования», «консолидация науки, образования и бизнеса».

Вопрос «качества и доступности» образования, безусловно, является одной из наиболее старых и сложных проблем. Проблема «качества» образования раскрывается в статьях посредством нескольких тем – «критика некачественного (в частности платного высшего и общего среднего) образования», «демонстрация достижений и успехов», «государственный контроль как залог качества образования», «качество учительского и преподавательского состава как залог качественного образования», «ЕГЭ». Нужно сказать, что в отношении «критики некачественного платного высшего образования» газета следует за новостным поводом (закрытием частного мед вуза) и, проблематизируя коммерческое образование, уповает на государство как контролирующий орган, не доверяя ни профессиональному (как сертифицирующему) сообществу, ни гражданскому

обществу (как конечному потребителю образовательных и профессиональных (в данном случае медицинских) услуг). («*Вообще вся затея с коммерческими вузами была большой ошибкой. Смотрели на запад с их традициями столетними и думали, вот и у нас будут образованные кадры», «… в такой области, как медицинское образование, без государственного контроля и без государственной же ответственности не обойтись. И не надо кивать на то, что учат студентов там те же преподаватели, что работают в госвузах. Дело не в них, а в самой системе обучения. Которой никогда не будет в частном мединституте*»).

«Критика некачественного образования» распространяется не только на коммерческий сектор образовательных услуг. Но, рассматривая «качество образования в целом» больше обращаются к вопросам «рынка труда», «ответственности профессионального сообщества за качество образования», «структуры спроса на уровни образования и профессии». Население, демонстрируя все большую заинтересованность и спрос на «образовании», стимулирует развитие рынка платных образовательных услуг. Но именно «государство» как (со)держатель основной доли образовательных учреждений и наиболее признанный авторитет рассматривается наряду с профессиональным сообществом (в основном специалистами высшей школы) как основной актор в процессе повышения качества образования. Очевидно, что вопрос «качественного образования» легко перерастает в проблему «(не)доступности качественного образования». Здесь опять же «государство» берет на себя активную роль в решении вопросов. Большая тема «доступности качественного образования в условиях кризиса» инициируется выступлением президента, поддерживается представителями соответствующих министерств, ректорами.

Тема «качество учительского и преподавательского состава как залог качественного образования» была представлена в основном в двух разрезах – «заработная плата» и «профессионализм». В отношении «заработной платы» стоит отметить не только общее признание очевидной нерешенности вопроса, но и обсуждение новой системы оплаты труда учителей. В качестве основных участников обсуждения были представлены не только представители властных структур, но и сами педагоги и представители профессионального сообщества. В высказываниях авторов, большая роль в решении спорных вопросов отводилась самим учителям, профессиональным коллективам, профсоюзным организациям.

Вопрос «профессионализма» учительских и преподавательских кадров активно проблематизировался как на уровне среднего образования (низкая оценка экспертами-специалистами высшего образования уровня общеобразовательной подготовки выпускников), так и преподавательского состава вузов (отсутствие или минимальное присутствие исследовательской деятельности преподавателей ВУЗов). Хотя педагоги не только проблематизировались как одно из слабых мест в системе особенно среднего образования, но и получили заслуженную долю уважение своим заслугам, достигнутым результатам.

Отдельной темой в раскрытии вопроса «качества и доступности образования» хотелось бы отметить «ЕГЭ». Из 63 статей, размещенных газетой в разделе «Образование» за обозреваемый период 18 были посвящены ЕГЭ. Неудивительно, что столь важной для всего общества теме было уделено столь большой внимание. ЕГЭ позиционируется «властными авторитетами» как «очевидная антикоррупционная мера», «расширение равенства возможностей получения качественного высшего образования» и критикуется профессиональным сообществом и общественностью в вопросах процедуры проведения, выбора предметов (о чем мы чуть подробнее

поговорим в теме «содержание образования»). В данном аспекте учителя и работники сферы образования наиболее часто упоминаются как «участники интриг, судебных разбирательств и пр.». Собственно, это был основной повод «скандального» упоминания специалистов образования (как учителей, так и преподавателей). Хотя здесь нужно отметить, что нами анализировался не раздел «Новости», а специализированный раздел «Образование».

Проблематика «социальных составляющих образования и содержания образования» раскрывалась в разделе посредством тем – «воспитательная составляющая образования», «элитарность, клубность людей с высшим образованием», «гендерного аспекта образования», «социально-психологическая компетентность специалистов образования».

Среди широко обсуждаемых тем в разделе содержания образования был вопрос отказа от ЕГЭ по литературе, перспективы преподавания в школах предмета "Духовно-нравственной культуры", обсуждение качества учебных пособий. Нужно сказать, но на эти темы высказывались представители практически всех экспертных сообществ и при всей противоречивости мнений все признавали значение социального аспекта образования – формирования мировоззрения и гражданской позиции школьника посредством школьной программы. Здесь эксперты одинаково часто апеллировали как к государству (как основному цензору содержания образования), так и к учителю как непосредственному формовщику душ школьников. Крайне активно в рамках этой темы проявили себя в качестве «авторитетов» представители церкви.

Именно здесь мы можем отметить дискуссию о социальном статусе учительства и преподавательского состава ВУЗов как профессиональной группы (признание его значимости). Статус профессиональной педагогической группы принципиально связывается с престижностью профессии, общественным уважением, академическими свободами. «*С одной*

стороны, академическая свобода является базовой ценностью в научно-педагогическом сообществе во всем мире. С другой - академическая свобода имеет под собой и вполне устойчивые практические основания. В частности, без академической свободы невозможна реализация одной из основных миссий университетов: формирование инновационной среды, воспитание в студентах независимого критического мышления». Нужно отметить, что статус педагогической профессиональной группы напрямую не увязывался с вопросом низкой заработной платы учителей и профессорско-преподавательского состава. Скорее статус и положение профессиональной группы связываются с уровнем квалификации и педагогическими достижениями. Подобное распределение приоритетов поддерживает концепцию института профессионалов как института доверия: профессионалы от образования - это люди, результаты работы которых, дают повод доверить им своих детей, будущее страны, бюджетные деньги и пр.

Социально-психологическая компетентность специалистов образования также является немаловажной составляющей статуса учителя (здесь именно учителя и работника среднего общего образования, так как в отношении специалистов высшего образования эта проблема в дискуссиях не затрагивается).

Социальный аспект высшего образования в основном концентрировался на подчеркивании «элитарности группы людей, приобщенных к высшему образованию» - это и демонстрация всестороннего развития и высокого культурного потенциала студентов ведущих ВУЗов, подчеркнутое позиционирование ведущих Вузов как «клубов» наиболее достойных.

Проблематика «консолидация науки, образования и бизнеса» довольно активно поднималась в разделе. Хотя нужно сказать, что инициатором данной тематики снова выступили авторитеты «власти», хотя и

представители профессионального сообщества активно присоединялись к дискуссии. Нужно отметить, что и здесь представители бизнеса, как потенциальные работодатели, только кратко комментировали, иллюстрировали ситуацию, не внося четкого определения своей позиции, не высказывая своих намерений активно принять участие в развитии этого направления. Именно представители «власти» и «профессионального сообщества» говорили о необходимости привлекать «бизнес» к формированию конкурентно способной системы (в основном высшего) образования.

Эксперты довольно много уделяют внимания и проблеме «образования» как канала социальной мобильности, снова подчеркивая, что именно «бизнес и требовательный работодатель» должен повысить требования к стандартам образования и таким образом стимулировать и качество преподавательских кадров и качество самого получаемого образования и его функцию как канала восходящей мобильности.

В заключении хотелось бы провести некоторые параллели между нашим небольшим обзором и некоторыми приведенными результатами широкомасштабного британского исследовательского проекта. Совершенно очевиден факт, что, как и британские учителя и директора школ, их коллеги в России пока не заняли столь уверенной и грамотной лоббирующей позиции в национальных СМИ. Представители «власти» принципиально опережают все другие «авторитетные» группы и выступают инициаторами дискуссий, диктуют темы, аргументы и позиции. Мы никоим образом не хотим усомниться в их знании ситуации в сфере образования, наличии ресурсов и готовности трансформировать ее в самом наилучшем для всех нас ключе. Но все же столь малое присутствие учительства в процессе формирования своего «национального» имиджа вряд ли поспособствует активному росту статуса

профессии. Те немногие дискуссии, которые были полностью посвящены проблеме учительства и среднего образования, были инициированы именно учителями, их желанием высказаться и донести свою позицию по важным для них вопросам. К сожалению, их было меньшинство и в основном за учителей говорили представители власти и вузовского профессионального сообщества.

Л.Г. Набиуллин

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТЕЙ У УЧАЩИХСЯ И СТУДЕНТОВ КАК СРЕДСТВО ИХ САМООПРЕДЕЛЕНИЯ И СТАНОВЛЕНИЯ В КАЧЕСТВЕ СОВРЕМЕННЫХ ПРОФЕССИОНАЛОВ

Проблемы профессионального ориентирования учащихся общеобразовательных и профессиональных учебных заведений, в т.ч. и высших исследовали многие ученые и практические работники системы профессионального образования. Так, отмечается, что учащиеся 8-10-х классов ориентировались еще в 80-е годы прошлого столетия, в основном, на поступление в высшие учебные заведения или на получение профессий, не связанных со сферой материального производства; в то же время хотели бы получить рабочую профессию только 12,4% выпускников 8-х классов.

В настоящее время выбор профессии, как и 20 лет назад, осуществляется главным образом под влиянием родителей (29,6%) и друзей (29,3%). Очень низкой продолжает оставаться роль общеобразовательной школы (8,4%) и средств массовой информации (5,2%), также центров профессиональной ориентации (5,3%) и служб занятости (2,6%).

В качестве основного мотива поступления в учебные учреждения начального профессионального образования (профессиональные училища и лицеи) 14,2% учащихся называют нежелание продолжать обучение в школе и 30,6% - возможность получить специальность и среднее образование.

Результаты исследований ученых по диагностике готовности старших подростков общеобразовательных школ к профессиональному самоопределению позволили сделать следующие выводы:

- у большинства учащихся слабо развиты личностные качества для выбора профиля обучения и профессионального самоопределения, а также для возрастного развития (способность к самопознанию, доверие к себе, готовность к выбору профессии);

- у старшеклассников практически отсутствуют данные, способные облегчить выбор профиля обучения и профессиональное самоопределение о мире профессий, о потребностях своего района, региона в тех или иных специалистах;
- занижена личная потребность в профессиональном самоопределении (наличие способностей, знаний, интереса в продолжении непрерывного образования);
- не дифференцируются у учащихся мотивы самореализации и самоутверждения личности.

Результаты другого социологического исследования показывают, что среди выпускников учебных заведений начального профессионального образования есть сомневающиеся в правильности своего профессионального выбора. На вопрос: «Уверены ли Вы, что Ваш профессиональный выбор совпадает с осваиваемой в настоящий момент профессией?», были получены следующие ответы: уверен (41%), не совсем уверен (27%), не уверен (11%), полагаю, что не совпадает (11%), не знаю (10%).

Усугубляется это положение дел тем обстоятельством, что неуверенность в профессиональном самоопределении проявляется еще и в том, что не все выпускники готовятся работать по полученной в учебном заведении профессии.

В связи с этим в настоящее время все более актуализируются проблемы профессионального ориентирования учащихся общеобразовательных школ, а также совершенствования и углубления этой деятельности среди учащихся и студентов профессиональных училищ и лицеев, вузов, их профессионального самоопределения и формирования навыков высококвалифицированного труда. В концепции модернизации российского образования подразумевается решение задач углубленного

профессионального ориентирования учащихся и студентов и подготовки их к трудовой деятельности.

Особенности современного адаптационного процесса в России обусловлены не только глубокой трансформацией всего устройства общества, но и высокой степенью нестабильности рыночной среды, темпы изменения которой далеко не всегда учитывают возможности населения. Молодежь – особая группа. Ее отличает от старших поколений способность к более быстрой и менее болезненной адаптации к меняющимся внешним условиям; более высокое качество и более современный уровень знаний, динамичность, гибкость, способность к восприятию и продуцированию нового.

Однако, согласно данным социологических опросов, более трети работодателей недовольны качеством отечественного экономического образования, более 60% выпускников не могут трудоустроиться по полученной в вузе специальности, а спустя три года после окончания уже менее 20% выпускников работают в областях, связанных с полученной профессией. Недоверие к молодым специалистам на рынке труда проявляется в низком уровне заработной платы, стремлении, по возможности, «закрывать» вакансии претендентами, не имеющим стаж работы.

При этом объем базовых знаний, полученных выпускниками вузов, как правило, не вызывает особых нареканий. Основными факторами низкой конкурентоспособности молодых специалистов являются излишний академизм образования, его оторванность от реалий современного бизнеса, недостаток специальных знаний и практических навыков. Разрыв между полученными знаниями и практикой проявляется в неготовности выпускников к восприятию реалий современного производства, к командной работе и руководству людьми, в неумении преподнести себя и результаты

своего труда в профессиональной среде. Работодатели отмечают низкую мотивацию выпускников, их недостаточную нацеленность на профессиональное развитие и карьерный рост, нежелание адаптироваться, учиться, профессионально развиваться. По мнению работодателей, развивать у молодых специалистов соответствующие качества и навыки должны именно вузы.

Будучи активными операторами рынка образовательных услуг (товар, «покупаемый» абитуриентами, - диплом о высшем образовании), вузы вместе с тем реализуют пассивную маркетинговую политику на рынке труда (товар - профессиональная компетенция выпускника), что и приводит в конечном итоге к разрыву между этими двумя типами рынков.

Подавляющее большинство компаний сегодня не рассчитывают, что полученное в вузе образование позволит молодому специалисту немедленно включиться в работу. Выпускник вуза воспринимается скорее как исходный материал для подготовки полноценного специалиста. Соответственно работодатели все более активно инвестируют в различные внутрикорпоративные программы обучения на рабочем месте, рассматривая их как вынужденное средство практической достройки высшего образования.

«Выход из сложившейся ситуации – объединение рынка образовательных услуг и рынка труда в единый рынок – возможен при условии изменения парадигмы российского высшего образования: от традиционной ориентации на знания – к ориентации на успех, на повышение конкурентоспособности специалиста в рыночной среде» [3].

Основой реализации данной идеи является формирование регионального образовательного кластера – партнерства, объединяющего университет и профессиональное сообщество на основе общей заинтересованности и ответственности в подготовке и использовании на региональном рынке труда высококвалифицированных специалистов.

Региональный образовательный кластер – профессиональный форум, на котором сходятся интересы разных сторон: делового сообщества и вуза как внешнего поставщика для открытого и конструктивного диалога. Именно через такой коммуникационный механизм можно сформировать общие приоритеты консолидированных действий. На основе этих приоритетов выстраиваются принципы партнерства, стандарты профессионализма и качества образования. Конкретными формами этой работы являются публичные мероприятия.

Региональный образовательный кластер определяет формат, в котором бизнес включается в процессе оценки качества программ подготовки специалистов наряду с государством и образовательным обществом информационного характера, информационные, информационно-аналитические и исследовательские программы. В итоге через механизм профессионального форума сложится эффективная система профессионального развития. Главным заказчиком должен выступать региональный бизнес, который может влиять на формирование портфеля профессий. При этом подготовка технического задания реализуется в процессе диалога между бизнесом, властью и обществом.

Проанализировав изложенное, можно отметить следующее: процесс профессионального самоопределения и профессионального становления молодежи является длительным, трудным как для учащихся, так и для педагогов, поскольку ни педагоги общеобразовательных школ, ни педагоги профессиональных училищ и лицеев, а также вузов не владеют на достаточном высоком уровне методикой профессионального ориентирования, профессионального отбора, профессионального самоопределения учащихся и их дальнейшего профессионального становления.

Отдельная тема – это проблема повышения качества самого образования.

Сегодня много говорят о том, что необходимо повышать социальный статус учителя и преподавателя, привлекая различные механизмы стимулирования его труда. Одновременно констатируется тот факт, что происходят качественные изменения в содержании труда современного преподавателя – его основная функция состоит не в передаче знаний, а в том, чтобы формировать профессиональные способности и умения. Это означает, что в основе всех форм обучения в учреждениях профессионального образования должен лежать профессионально-деятельностный подход, предполагающий сближение учебной и будущей профессиональной деятельности.

Известно, что образование является одной из главных ценностей. Результаты опросов студентов, проведенных сотрудниками Института педагогического образования РАО, подтверждают эту истину (образование как высшую ценность называют до 55% студентов). Сегодня необходимо особо бережное отношение к этому богатству, ибо в мире идет острая борьба за интеллектуальный потенциал. Одним из важнейших путей формирования интеллектуальных способностей молодежи является плодотворная интеграция с научной деятельностью обучаемых.

Несовершенство отечественного профессионального образования заключается в том, что педагоги – выпускники вузов недостаточно подготовлены к деятельности по развитию интеллектуального потенциала молодежи. Вместе с этим следует отметить тот факт, что нет структур, которые бы готовили преподавателей для систем начального, среднего и высшего профессионального образования. Поскольку создание специальных структур для решения этой задачи на данном этапе вряд ли возможно, мы полагаем, что в рамках идеи о совмещении профессий можно было бы

выпускникам педагогических вузов давать дополнительную специальность преподавателя в области профессионального образования.

В условиях функционирования рынка трудовых ресурсов основным критерием в оценке выпускников профессиональных образовательных учреждений становится их реальная профессиональная квалификация и компетентность, обеспечивающие конкурентоспособность и профессиональную мобильность специалиста. Достижение целей формирования подобного специалиста обеспечивается как модернизацией содержания профессионального образования, так и совершенствованием технологий специальной и практической подготовки и созданием необходимых педагогических условий их реализации. Одним из эффективных механизмов достижения этого мы считаем создание нормативных, организационных и педагогических условий для реализации социального партнерства.

Рассмотрение требований современного рынка труда с позиций информатизации общества и образования актуализируют проблему системного формирования творческого компонента информационной культуры учащейся молодежи. Из сказанного вытекает актуальность проектирования и реализация новых форм организации творческой деятельности в образовательном процессе не только на уроке, но и во внеурочной деятельности.

Специфические проявления социального заказа в информационном обществе связаны с динамичностью его развития и заключаются в возрастающей потребности общества в творческих специалистах, обладающих высоким уровнем информационной культуры.

Болонский и Копенгагенский процессы являются очевидным средством достижения конкурентоспособности российского профессионального образования. Использование лучшей европейской

практики в совокупности с традиционно высоким уровнем российского высшего образования поможет достигнуть показателей, отвечающих требованиям постоянно изменяющегося мирового образовательного пространства.

Декларация Европейской комиссии и министров профессионального образования европейских стран по развитию сотрудничества в области профессионального образования и обучения в Европе, принятая на заседании в 2002г. в Копенгагене, зафиксировала создание в Европе к 2010г. системы образования и профессионального обучения, которая станет общепризнанным стандартом качества в мире. Данная программа предусматривает дополнительные мероприятия по внедрению механизмов, обеспечивающих прозрачность дипломов и квалификаций (включая мероприятия по образцу), реализуемых в рамках Болонского процесса и скорректированных с учетом особенностей профессионального образования в училищах, лицеях, колледжах. В положениях Декларации отмечается, что повышение возможностей образования, выработка активной гражданской позиции выпускников профессиональных училищ, лицеев и колледжей, укрепление социальных связей реализуют стратегию образования человека в течение всей жизни и его мобильность на международном рынке труда.

Одной из главных черт современной системы образования является проникновение общей и профессиональной педагогики во все сферы жизнедеятельности общества, во все виды профессиональной деятельности.

Междисциплинарной проблемой профессиональной педагогики и профессионального образования является формирование профессиональной деятельности. Важнейшей гарантией его реализации служит право выбора профессии. В основе выбора профессии лежат способности, интересы, уровень общего и профессионального образования, воспитанность,

компетентность, квалифицированность, востребованность, жизненная ориентация в связи с социально-экономическими изменениями.

Нарушенный баланс подготовки квалифицированных специалистов, наблюдаемый в современных условиях вследствие экономических, социальных, демографических причин, оказывает двойственное влияние на процесс профессионального самоопределения молодежи. С одной стороны, возможности выбора постоянно расширяются, чему способствуют позитивные тенденции научно-технического уровня развития производства, а также рост образовательного потенциала молодежи, с другой стороны – общество не в состоянии влиять на выбор молодыми людьми профессии.

Государственное научное учреждение «Институт профессионально-научно-технического образования», долгое время возглавляемое академиком РАО А.П.Беляевой, ныне переименованное в «Институт педагогического образования» Российской Академии образования (директор- д.п.н. проф. Соколова И.И.) в течение многих лет сотрудничает с научно-педагогическими кадрами институтов и центров, занимающимися проблемами подготовки квалифицированных рабочих Республики Беларусь, Польши, Финляндии. «Совместно с научно-педагогическими работниками этих стран разработаны: модульная модель непрерывного многоуровневого профессионального образования механиков (утверждена и объявлена Министерством национального просвещения обязательной в системе профессионального образования Польши); проект международного сотрудничества профессиональных училищ Российской Федерации и Финляндии по обучению оленеводству (реализован в Обучающем центре саамского региона Финляндии и в профессиональных училищах № 25 и № 26 Мурманской области); концепция интенсивной педагогической системы производственного обучения по профессиям машиностроительного профиля

в условиях непрерывного многоуровневого профессионального образования (реализована в Высшем техническом училище г.Минска)» [1].

Модель модульной системы непрерывного профессионального образования механиков включает новые Перечень и Классификатор, профессиологические модели профессий, систему управления качеством, учебно-программную документацию, научно-методическое обеспечение педагогических процессов, дидактические средства, проекты профессиональных стандартов, критерии и показатели эффективности обучения.

В рамках проекта международного сотрудничества профессиональных училищ Российской Федерации и Финляндии по обучению оленеводству осуществлен сравнительный анализ предметных областей обучения учащихся сельскохозяйственным профессиям в этих странах; созданы и внедрены примерные учебные и тематические планы различных сроков обучения для подготовки квалифицированных рабочих по профессиям: «Хозяйка оленеводческой фермы», «Мастер сельскохозяйственного производства (мастер-оленевод)», «Изготовитель художественных изделий из дерева, кости и оленьего рога»; разработаны учебные программы по общетехническому, общепрофессиональному циклам обучения, в том числе: «Оленеводство», «Основы лесохозяйственного производства», «Охрана природы с основами экологии», «Внешнеэкономическая деятельность», «Управление фермерским хозяйством», «Информационное обеспечение», «Основы этики и психологии», «Организация и технология работ в оленеводческом хозяйстве», «Техническое обслуживание и ремонт машин», «История и культура народов Севера», «Саамский и финский языки», «Семейная педагогика»; создано научно-методическое обеспечение учебного процесса.

Проверка интенсивной педагогической системы производственного обучения по профессиям машиностроительного профиля в условиях непрерывного многоуровневого профессионального образования обеспечила стабильность жизнеспособности экспериментальных учебных заведений стран СНГ, восхождение в профессиональной карьере выпускников, спрос на рынке труда как специалистов высокого уровня динамичной квалификации.

Сейчас система начального и среднего профессионального образования (СПО) в России вовлечена в процессы модернизации в рамках «Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года». Это необходимо, так как отрасли, в которых работают специалисты среднего звена, за последние 10-15 лет изменились под влиянием научно-технического прогресса и социальных преобразований. Обществом предъявляются новые требования к уровню подготовки специалистов, сама профессиональная деятельность усложнилась по структуре и содержанию. Работодатели обращают внимание на сформированность у выпускника личностных качеств, которые можно определить как профессионально значимые и интегративные. Проанализировав нормативные документы, исследования по проблеме профессиональной компетентности и структуры личности, к интегративным качествам личности мы относим: сознательность, ответственность, компетентность, профессионализм (личности и деятельности), инициативность и т.д., которые в данном случае превращаются в ценности, существующие в сознании каждого человека и с которыми индивид или группа людей согласуют свои действия.

Система ценностей образует уже внутренний смысл культуры, в том числе и профессиональной, потребностей и интересов индивидов и социальных общностей вне зависимости от профиля подготовки.

Понятие «система» в общей теории систем, как известно, определяется как множество взаимосвязанных элементов, образующих устойчивое единство и целостность, обладающее интегральными свойствами и закономерностями. Методологической задачей исследования является перевод общетеоретических суждений о системном подходе в операционно-деятельностное определение педагогической системы и создание методов ее измерения.

Понятие «система» конкретизировано П.К.Анохиным, С.Я.Батышевым, А.П.Беляевой, В.П.Беспалько, Н.В.Кузьминой и другими исследователями.

Классическим стало утверждение А.П.Беляевой, обосновавшей понятие «система профессионального образования»: «Профессиональное образование представляет базисную, многоуровневую, многопрофильную, непрерывную и открытую социальную систему, обеспечивающую всеобщую социализацию и профессионализацию российского населения и учитывающую потребности личности, общества и производства. Она представляет собой совокупность систем преемственных образовательных программ и государственных стандартов начального профессионального образования и профессиональной подготовки, сети реализующих их профессиональных образовательных подразделений, предприятий и других образовательных структур различных организационно-правовых типов и видов, а также органов управления профессиональным образованием» [2].

Развитие профессионала – это процесс и результат системных преобразований развивающейся личности, представляющий из себя, как мы ее называем, *социально-профессиональную систему формирования ценностей учащихся и студентов как средство их самоопределения и становления в качестве современных профессионалов*, включающую

взаимосвязанные прогрессивные изменения следующих основных подсистем, среди которых выделяются следующие:

- профессионализм деятельности (развитие профессиональной компетентности, профессиональных навыков и умений, акмеологических инвариантов профессионализма);
- профессионализм личности (развитие способностей, профессионально важных и личностно деловых качеств, акмеологических инвариантов профессионализма, рефлексии, творческого и инновационного потенциала, мотивации достижений);
- нормативность деятельности и поведения (формирование профессиональной и нравственной системы регуляции поведения, деятельности и отношений);
- продуктивная Я-концепция.

Таким образом, системный подход в учреждениях, НПО и СПО, высших учебных заведениях должен быть направлен на целостное формирование личности будущего профессионала, обладающего системой интегративных личностных качеств (ценностей), ценностных отношений, опыта профессиональной и творческой деятельности, а также профессиональными знаниями и умениями, которые позволят максимально эффективно осуществлять профессиональную деятельность, достигнуть профессиональной самореализации. Только в этом случае специалист будет конкурентоспособным на рынке труда.

В настоящее время мы наблюдаем, что структурная перестройка производства изменяет параметры рынка труда. И одно из характерных примет этого явления – растущий интерес работодателей к рабочим и специалистам среднего звена, которые составляют в разных отраслях от 60 до 80% в объеме производительных сил. Это армия профессионалов -

важнейший фактор инновационного экономического роста. Сегодня сфера профобразования с новой силой востребована обществом и экономикой. Так, к примеру, конкурс поступающих там близок к вузовскому и составляет в среднем более двух человек на место, а кадровики «охотятся» за квалифицированными специалистами. Именно поэтому эксперты и утверждают, что в таких условиях особенно возрастает роль в подготовке кадров учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования (НПО и СПО).

По словам экспертов, сегодня формируется новый, современный облик начального и среднего профессионального образования России. И основными чертами этого облика станут информатизация, изменение содержания и качества учебного процесса, а также непрерывное образование, международное сотрудничество и социальное партнерство. Эти понятия продемонстрировали свою мобильность, гибкость и способность вписаться в новые производственные отношения в процессе диверсификации отраслей экономики.

При этом изменения в системе образования должны производиться с учетом текущей экономической ситуации. Мониторинг потребности выпускников 2008 года на рынке труда показал, что, с одной стороны, растут требования к молодым специалистам, а с другой – наблюдается сокращение нужды в их труде на 30%. Причем эти показатели изменяются на фоне роста потребностей в кадрах высокой квалификации. Иными словами, статус молодого специалиста остается низким. «Больной темой» по-прежнему остается проблема поиска работы по специальности у «свежих» выпускников.

У этой задачи есть несколько путей решения, и одним из них, как мы говорили выше, может стать активное участие будущих работодателей в образовательном процессе. «Нужно ориентироваться на гибкий план

содержания обучения, а также эффективное обучение прямо на рабочем месте. Необходима совместная работа образовательных учреждений и работодателей по формированию социальных программ «закрепления» выпускников. Также не обойтись без включения студентов в инновационные и социальные программы предприятий. Планируются и сертификации навыков выпускников по профилям подготовки» [4].

Эксперты предлагают вести обучение по дополнительным, параллельным профессиональным программам. Так, нормой должно стать условие, когда за период учебы студенты могут получить 2-3 смежные профессии. При разработке соответствующей социальной и правовой базы возможен и масштабный переход на целевую контрактную подготовку специалистов – это бы могло уменьшить остроту проблемы «молодого специалиста».

Развитию связей с производством и будущими работодателями будет способствовать и тот факт, что практически повсеместно на региональном и муниципальном уровне руководители учебных заведений входят в антикризисные и рабочие комиссии по формированию производственных холдингов и госкорпораций. От учебных заведений также зависит дальнейшее развитие приоритетного национального проекта «Образование», причем не только формирование качественной программы развития, но и реальное ее влияние на кадровое развитие предприятий и изменения на рынке труда.

Однако работа над изменениями будет проходить в сложной демографической ситуации, в условиях снижения платежеспособности и численности поступающих на обучение и курсы дополнительного профессионального образования. Так, по экспертным данным, число поступающих «платников» сократилось на 15% к уровню прошлого года.

С другой стороны, изменения должны произойти и на рынке труда. Так, главными направлениями изменений могут стать: 1) развитие кадрового потенциала среднего и малого бизнеса, получающего государственную поддержку. 2) «освобождение» рынка труда от иностранной рабочей силы. 3)ориентация на сегодняшние и перспективные задачи предприятий. 4) проведение региональных и федеральных конкурсов профессионального мастерства, которые могли бы стать яркой и эффективной формой пропаганды рабочих профессий.

Эти изменения, а также новый образовательный менеджмент позволяет учебным заведениям стать более привлекательными для работодателей. Ряд учебных заведений приобретают новые связи и статус, становясь региональными, межрегиональными и международными инновационными ресурсными центрами НПО И СПО. И такие шаги находятся в русле тех изменений, которые происходят в экономике.

В Санкт-Петербурге в сфере профессионального образования также происходят инновационные изменения. По данным Комитета по образованию, 12 тысяч человек закончили петербургские лицеи и колледжи в 2008 году.

- 922 человека продолжили обучение в вузе.
- 823 человека проходят службу в вооруженных силах.
- Остальные трудоустроены по специальности.

Современные заведения среднего образования – это престижно и интересно. А в кризисные времена, может быть, более выгодно, чем вуз.

«Выпускники ссузов быстрее выходят в производство – учиться надо меньше времени, - утверждает председатель Комитета по образованию Ольга Иванова. – К тому же рабочие специальности всегда останутся в цене, а значит, с трудоустройством проблем не будет.

В Петербурге сейчас действует программа развития начального профессионального образования, рассчитанная на 2008-2011 годы. Как рассказали в Комитете по образованию, определенные положительные результаты в деле развития петербургских колледжей и лицеев уже достигнуты.

После окончания учебного заведения наши выпускники не уходят в никуда, - говорит Ольга Иванова. – Существует государственный заказ, какие именно специальности нужны городу и сколько всего специалистов требуется предприятиям» [5].

В планах Комитета по образованию – провести оптимизацию петербургских ссузов: их станет меньше, но это будут крупные образовательные центры. С этого года в самих учебных заведениях будут проходить занятия по специальности, а общее образование учащиеся будут получать в специальных образовательных центрах. Срок обучения сократится с 3-4 до 1-2 лет, и выпускники быстрее смогут начать работать.

Несмотря на высокий спрос на высококвалифицированную рабочую силу, на рынке труда по-прежнему существуют мало востребованные специальности. В ВУЗах продолжается «перепроизводство» пиарщиков, психологов, юристов, маркетологов и других «гуманитариев», но при этом общий уровень образования по этим специальностям остается достаточно низким. Поэтому, только лучшие из лучших специалисты в данных областях могут быть действительно востребованы работодателем, нацеленным на инновации в своей сфере бизнеса.

Литература

1. *Александрова Н.М.* Профессиональное образование рабочих в контексте Копенгагенской декларации. VI Международные Лихачевские научные чтения. 26-27 мая 2006г. – СПб.: СПбГУП, 2006. – с.77-78.

2. *Беляева А.П.* Социально-экономические и профессионально-педагогические проблемы развития профессионального образования. Материалы научно-практической конференции. Санкт-Петербург, 16-18 июня 2004г. – СПб., 2004, ГНУ «ИПО РАО», с.13-15.
3. *Динес В.А., Русановский В.А.* Новая образовательная парадигма формирования специалиста, адекватного современному рынку труда. VI Международные Лихачевские научные чтения. 26-27 мая 2006г. – СПб.: СПбГУП, 2006. – с.99-100.
4. *Володина О.* Профобразование: на новом уровне. М.: «Известия» № 76/27847 05.05.2009. – с.5.
5. *Дажунц Н.* Выпускники-2008. – СПб.: Метро 6.04.2009. – с.5.

А.С. Мищенко

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИФИКАЦИЯ ЛИЧНОСТИ: ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Социально-профессиональная идентификация личности молодых специалистов занятых в сфере индустриального наемного труда в последние годы становится предметом исследования, который все больше и больше привлекает к себе внимание социологов, психологов и педагогов, когда они обращаются к проблемам взаимодействия личности и общества. Это объясняется рядом существенных обстоятельств.

Во-первых, в процессе профессионального воспитания молодежи важнейшее место занимает фактор включения молодых специалистов в производительно-трудовую общность, осознание ими своей принадлежности и сопричастности к ней. Во-вторых, не менее значимо, само включение молодежи в систему общественных отношений производительного труда, которое опосредовано их принадлежностью к социальным классам, профессиональным слоям и стратам, к целям конкретного производственного коллектива и т.д. В-третьих, - такая многосторонняя идентификация личности молодых специалистов становится в этом случае механизмом консолидации усилий, аккумуляции интересов, способностей, материальных и жизненных притязаний различных людей.

Все вышесказанное требует уточнения смыслового содержания самого понятия идентификации применительно к социально-профессиональной деятельности. В понятие социально-профессиональной идентификации мы вкладываем следующее содержание. Социально-профессиональная идентификация личности – это особый личностно окрашенный процесс сближения (или «конвергенции») различных индивидов на основе общего социально-профессионального содержания их трудовой деятельности. Такого рода идентификация определяет сущность взаимодействия людей. Она является средством и способом их взаимного социально-ценностного взаимоизменения и

«обогащения». Исходя из такого понимания сущности социально-профессиональной идентификации индивидов, мы перед собой поставили следующую цель исследования: попытаться выявить собственно социологические, социально-психологические и педагогические особенности социально-профессиональной идентификации учащихся профессиональных училищ и лицеев, выяснить ее роль в процессах формирования и коррекции общих и профессиональных ценностей молодых специалистов занятых в сфере индустриального наемного труда.

С самой общей точки зрения идентификация индивидов глубоко заложена в механизме человеческой жизнедеятельности, в частности, в процессе передачи опыта, умений, навыков, знаний и ценностей от одного поколения к другому, где сама «человеческая связь поколений» оказывается важнейшим сущностным условием осознания и формирования особого социального чувства «Мы». Это чувство, возможное только в человеческом сообществе является субъективной предпосылкой эффективности совместной деятельности людей, их творческого созидательного труда и производительного отношения к окружающей действительности. Главной функцией социально-профессионального идентификационного процесса выступает, таким образом, приобщение людей к культуре общества, к профессиональному уподоблению и наследованию социально-профессионального опыта многих поколений. Социально-профессиональная идентификация, следовательно, это фундаментальное свойство всего процесса социализации личности. Оно проявляется в достижении профессиональной преемственности между зрелыми и молодыми членами общества. Социальная идентификация индивидов возможна при условии достижения ими взаимопонимания и солидарности в общении друг с другом.

Однако сказанное вовсе не исключает, в то же время, другой тенденции, которая проявляется через рост существенных различий в

жизненных планах у представителей как разных, так и одних и тех же профессий. Эта объективная тенденция профессионального разобщения обнаруживает себя, как в многообразии профессионального, так и нравственного опыта специалиста, в разбросе его жизненных ориентаций, личных и профессиональных ценностей. Здесь мы сталкиваемся с противоречиями в развитии социально-профессиональной идентификации молодых специалистов. В тех случаях, когда ценностные ориентации индивидов в своем развитии отрываются от возможностей их реализации в рамках их социально-профессионального статуса нередко происходит смещение интересов, потребностей, вкусов и увлечений молодых специалистов в сторону от традиционных ценностей, характерных для их первоначальной референтной группы. Вслед за этим у индивидов неизбежно формируется сниженный уровень их мотивации и профессионального самосознания в конкретной производственной деятельности. Эту тенденцию нам удалось обнаружить и зафиксировать при обработке результатов социологического исследования, проведенного в начале 2000-х годов (табл.1).

Таблица 1

Ценностная значимость перспектив профессионального роста в среде молодых специалистов индустриальной сферы наемного труда Санкт-Петербурга(2001-2003гг, в %)

Жизненные планы респондентов	Всего Массив	Профессия широкого профиля	Обычная профессия	Разница в показателях гр.2-гр.3 в % п.
А	1	2	3	4
1. Буду работать по специальности	18,0	18,0	18,0	**-**
2. Буду работать по специальности и учиться	26,0	31,0	22,0	**+11,0**
3. Буду продолжать	33,0	35,0	31,0	**+4,0**

учиться в ВУЗе, колледже				
4. Всего собираются работать и учиться	59,0	66,0	53,0	**+13,0**

Представленные в таблице данные позволяют нам говорить о том, что в среде молодых специалистов индустриального наемного труда растут различия в понимании и оценивании своих жизненных планов. Мы установили, что этот разброс в профессиональных предпочтениях респондентов был порожден целым рядом объективных и субъективных факторов: ростом их социально-экономической дифференциации, поиском «особо денежных» профессий; реальным снижением уровня ценностной значимости профессиональной деятельности, которая связана с обычными рабочими профессиями; стремлением молодых специалистов к более полной личностной реализации; их желанием войти в качестве полноправного представителя в сферу общения индивидов, относящихся к особой – референтной группе, обладающих более высоким социальным и экономическим статусом; потребностью молодых людей в более высоком уровне психологической защищенности как самостоятельной личности.

За выше названными тенденциями дифференциации интересов, мотивов и путей личностной самореализации опрошенных нами молодых специалистов стоит влияние объективных факторов тех динамичных перемен, которые происходят в современной профессионально-трудовой деятельности специалистов индустриальной сферы наемного труда.

Одним из самых существенных факторов дифференциации жизненных планов и социально-профессиональной идентификации молодежи, связавших свое будущее с индустриальной сферой наемного труда, как показали наши исследования, является опыт профессиональной практики, полученный ими в различных сферах производства (табл. 2). Такая

проба сил представляет более широкие возможности для выбора характера профессиональной деятельности не только в качестве рабочего, но и представителя других организационно-экономических структур (например, в сфере обслуживания, торговле, индивидуально-трудовой деятельности и т.д.).

Таблица 2

Ценностная значимость основных сфер производительного труда среди молодых специалистов индустриальной сферы Санкт-Петербурга (2001 – 2003г.г., в %)

Сферы производительного труда	Всего Массив	Профессия широкого профиля	Обычная профессия	Разница в показателях гр.2-гр.3 в % п.
А	1	2	3	4
1. Стремились работать на государственном предприятии	22,0	28,0	18,0	**+10,0**
2. Хотели работать в новых производственных структурах	39,0	39,0	38,0	**+ 1,0**
3. Предпочли работать на практике в учебном учреждении	14,0	9,0	17,0	**- 8,0**
4. Стремились заниматься индивидуально-трудовой деятельностью	21,0	19,0	22,0	**- 3,0**
5. Торговали газетами, вещами, мыли машины	5,0	5,0	5,0	**-**

Социально-профессиональная идентификация молодых специалистов в конечном итоге обнаруживает себя через противоречивый механизм

формирования системы их профессиональных ценностей. Этот механизм носит, так сказать, не прямолинейный, а многократно опосредованный, сложный характер. Нам удалось, в частности, обнаружить противоречивую тенденцию влияния социально-профессиональной идентификации на личность молодых специалистов индустриальной сферы наемного труда. Её сущность может быть выражена в виде следующего механизма: позитивные воздействия «профессиональной интегрированности» на личность специалиста неизбежно сталкиваются с его стремлением к кардинальной смене профессиональной деятельности (особенно это проявляется в среде молодых людей обучавшихся традиционным профессиям и специальностям). Так, выпускники профессиональных училищ, лицеев и колледжей имеют разную эмоциональную направленность в отношении к перспективам профессиональной деятельности. Например, 68,0% молодых специалистов, обучавшихся традиционным специальностям, думают сменить свою профессию, в то же время среди овладевших профессиями широкого профиля (их еще называют интегрированными профессиями) – таких респондентов оказалось лишь 40,0%.

Интеллектуальная характеристика молодых специалистов, владеющих широкой профессиональной направленностью (овладевших интегрированными профессиями) также говорит об их большей способности к идентификационным процессам предложенной им общности. Так, хорошие и отличные оценки по специальным дисциплинам получают 36,0% учащихся, овладевающих интегрированными профессиями, против 28,0% учащихся, получающих одну «профессиональную возможность». По общеобразовательным предметам учащиеся, которые овладевают конкурентоспособными профессиями, имеют меньший разброс в оценках (60,0% учатся на «4»), как показывает индивидуальная работа с этим контингентом, в большинстве случаев они имели более адекватную оценку

своих успехов и неудач. Наконец, в поведенческой характеристике респондентов отмечается перевес негативной (антиценностной) ориентации среди молодых специалистов получивших обычную профессию, что в какой-то мере связано с социальными отношениями в их ближайшем окружении.

Анализ этого противоречия показал его связи не только с позитивными тенденциями социально-профессиональной идентификации респондентов (в рамках интегрированных профессий), но и с негативной их социальной идентификацией, проявляющей себя за пределами профессиональной активности в социально-бытовой среде. Это показал социологический опрос молодых специалистов индустриальной сферы наемного труда. Нами была выявлена системы устойчивых негативных характеристик их поведения, которые отчетливо коррелировали с достаточно разнообразными формами бытовых и внутрисемейных условий жизни опрошенных нами респондентов (табл. 3).

Таблица 3

Негативные антиценностные характеристики поведения молодых специалистов в семейно-бытовой среде
(Санкт-Петербург, 2001- 2003г.г., в %)

Негативные характеристики респондентов	Всего по выборке	Профессия широкого профиля	Обычная профессия	Разница в показателях гр.2-гр.3 в % п.
А	1	2	3	4
1. Распивают спиртные напитки	76,0	65,0	86,0	**-21,0**
2. Я и моя семья пострадали от алкоголя	26,0	21,0	31,0	**-10,0**
3. Употребляют и распространяют наркотики	11,0	9,0	12,0	**- 3,0**

4. Пострадали от наркомании	7,0	6,0	7,0	**- 1,0**
5. Проявляют жестокость к другим людям	25,0	1,0	47,0	**-46,0**
6. Пострадали от хулиганства	20,0	13,0	27,0	**-14,0**
7. Никто в семье от этого не пострадал	47,0	60,0	36,0	**+24,0**

Представленные нами данные говорят об общем неблагополучии жизненной ситуации молодых специалистов и их семей. При этом надо особо отметить существующий крен в худшую сторону у подростков, традиционной профессиональной направленности. Естественно данные опроса нельзя рассматривать как неоспоримые факты, в каждом отдельном случае требуется специальное уточнение и индивидуальная работа. Однако сам фактор интегрированности профессий, хотя и не отменяет, как показано нами в таблице 3, негативную тенденцию, но значительно смягчает и корректирует ее проявления.

Коррекция профессиональных ценностей молодых специалистов индустриального наемного труда предполагает, что в процессе их формирования наряду с позитивными могут возникать и негативные тенденции. Это делает актуальным необходимость работы в этом направлении. Она вытекает не только из самого факта наличия негативных тенденций, основанных на низкой культуре социально-бытовой среды определенной части молодых специалистов, но и связана также с задачей коррекции жизненных планов, приоритетов и системы их ценностей. Например, для молодежи нередко характерна «высокая плотность» идентификации каждого члена группы с группой в целом. Для большинства молодых людей «группы» становятся референтными и потом начинают

определять строение всей их ценностной сферы. В этом случае представления молодых специалистов о нравственном идеале строится чаще всего на опыте общения с другими членами их референтной группы. Искаженность почерпнутых в группе ценностей не дает возможности положительной оценки в рамках той же группы. Стремление группы быть оригинальной, выделиться и показать себя может, в конце концов, привести к активному отвержению норм общественной морали, а затем и норм права.

Особое внимание обращает на себя расстановка респондентами приоритетов, которые обеспечивают, по их мнению, высокий уровень жизни. На первое место респонденты, как владеющие интегрированными, так и обычными профессиями, поставили возможность иметь выгодные связи (68,0% и 52,0%), на последнее место – принадлежность к мафии (2,5% и 16,0%). Таким образом, наш опрос показал, что негативная ценностно-инструментальная идентификация является значимым ориентиром для большинства молодых специалистов. В тоже время желание обогащения любой ценой, которое в нашей стране стала ориентиром в конце XX века, для части молодежи не выдержало испытания временем. Духовность, нравственность, профессионализм, готовность, в случае необходимости, к профессиональной мобильности, высокооплачиваемый труд – становится все более очевидной позитивной тенденцией профессиональной и социокультурной идентификации. 63.0% опрошенных нами учащихся в 2002 году выбрали для себя именно такой имидж.

Вместе с тем, наличие даже обозначенных выше в одном случае 2,5%, а в другом – 16,0% молодых рабочих, несущих в своем сознании и настроении сильную негативно-ориентированную мотивацию, а следовательно и идентификацию, делает актуальной проблему коррекции их социально-культурных ценностей. Основная направленность такой коррекции может быть связана лишь с формированием позитивных духовно-

нравственных ценностей. Данная коррекция социально-профессиональных ценностей молодых специалистов, на наш взгляд, может рассматриваться, прежде всего, как практическая задача создания реальных предпосылок и благоприятных условий для формирования социокультурной идентификации будущих специалистов индустриальной сферы наемного труда.

Здесь следует различать предпосылки и условия социокультурной идентификации молодых специалистов. Предпосылки – это те факторы, которые способны, так или иначе, стимулировать процесс данной идентификации. К условиям относится характеристика степени организованного обеспечения эффективного действия таких факторов. К числу предпосылок или факторов, способствующих профессиональной идентификации, как правило, относят те, которые обеспечивают престиж профессии. В свою очередь престижность той или иной профессиональной деятельности определяется целым рядом подкрепляющих ее факторов. В их числе можно назвать следующие: высокий уровень оплаты труда за данный вид деятельности; популярность профессии, связанная с публичным признанием ее социальной ценности и роли в обществе; новизна профессии, символизирующая ее высокий статус на шкале научно-технического прогресса; мода на профессию, когда три предыдущих фактора интегрированы применительно к ней; символическая сопричастность индивида к профессии в купе с его принадлежностью к той или иной молодежной группе как референтной для него; реклама как фактор популяризации той или иной сферы профессиональной деятельности. Однако, как уже отмечалось нами выше, для реализации эффективной деятельности перечисленных факторов нужны необходимые условия. Рассмотрим их применительно к каждому из перечисленных ранее факторов.

1. Высокий уровень оплаты труда. Для его обеспечения необходимо иметь социальный заказ на данный вид деятельности, наличие финансовых

средств, эффективности и соответственно рентабельности этой деятельности; техническая оснащенность начальной и средней профессиональной школы; конкурентоспособная подготовка молодых специалистов, интегративность, заложенная в профессиональной подготовке; психологический настрой самих молодых людей, предполагающих их профессиональную и социальную мобильность.

2. Популярность профессии, предполагает ее социальную актуальность и ценность в тот или иной период времени, высокий уровень внимания к ней средств массовой информации; высокий уровень оплаты труда; интерес, связанный с творческим началом профессии; широкий диапазон деятельности для молодых специалистов.

3. Новизна профессии, связанная с реализацией потенциала научно-технического прогресса, что предполагает – сопричастность с освоением наукоемких технологий; ее привлекательность за счет освоения новых навыков и умений, социальный заказ, сопровождаемый вниманием к ней средств массовой информации, возможности проявления молодыми специалистами своих творческих потенций.

4. Мода на профессию, означает, что в обществе актуализировались в отношении данной сферы деятельности факторы, катализирующие ее привлекательность для той части молодежи, которая склонна к восприятию символов и знаков моды, склонности определенной части молодежи к действию факторов внушаемости воздействия, к числу которых как раз и относится мода.

5. Сопричастность с референтной группой. Чаще всего это связано с ориентацией тех или иных групп молодежи на ценности, стандарты и образ жизни значимых для них социальных и профессиональных групп. В эту же группу можно отнести и фактор рекламы. Реклама профессии, как фактор, является условием идентификации той части молодежи, которая увлекается

просмотром телевизионных передач и внимательно следит за новинками широко рекламируемой продукции.

Идентификация подразумевает процесс слияния, взаимопроникновения различных индивидуальностей на основе общего социального содержания. Она же определяет связи взаимодействия между людьми и является средством и способом их взаимного социального обогащения.

Профессиональные ценности являются основой социокультурной идентификации. Чтобы определить факторы, способствующие идентификации с определенной общностью, необходимо знать предпочтения учащегося в выборе типов, средств и целей поведения.

О сформированности предпосылок идентификации можно судить исходя из конкретных социальных, экономических, психологических условий, в которой происходила социализация, преломляемая в сознании личности молодого специалиста в соответствии с ее индивидуальными особенностями и ценностными показателями.

Ценностные ориентации и в особенности ценности современных молодых специалистов, как будущих высококвалифицированных профессионалов, характеризуются рядом отличительных особенностей, несвойственных предыдущим поколениям. Первые места среди жизненных ценностей занимают – наличие хороших и верных друзей, любовь, здоровье, счастливая семейная жизнь (80,0% - 90,0% от числа опрошенных). На втором месте идут – уважение к себе, уважение коллектива, материальное благополучие, развлечение (40,0% - 60,0%). И лишь на третьем месте – ценности, характеризующие моральные качества личности: чуткость, ответственность, справедливость (20,0% - 30,0%).

Формирование социально-профессиональной идентификации и перспективы ее развития и укрепления в структуре личности молодых

специалистов относится к наиболее сложным задачам становления высококвалифицированного профессионала. Известно, что выпускники школы приходят в профессиональное учебное заведение с разным отношением не только к профессии, но и к будущему социальному положению рабочего (основной группы специалистов индустриального наемного труда) . С одной стороны, это отношение отражает социальные ценности родителей учащихся, с другой – оно формируется под влиянием каждого из элементов профнаправленности, которые обсуждались выше: склонностей, результативной направленности самооценки и представления молодых людей о своих способностях, перспективах самоутверждения и самовыражения в данной области труда. Решающим интегративным фактором, как показывают наши исследования и исследования других социологов, здесь является образ жизни, характерный для данной профессиональной общности и социального круга. Такого рода представления и отношения несложно выявить, но трудно корректировать, особенно если у молодых людей сложилось негативное отношение к какому-то социальному и профессиональному слою.

На наш взгляд, процесс формирование социальной идентификации молодежи должен развертываться через развитие ее реальных представлений о потребностях рынка труда, о социальной структуре общества, о мнимых ценностях и предрассудках, касающихся самооценки и оценки вклада других людей в социальные и экономические отношения реального производства. Это же касается перспектив самореализации в той или иной области труда. Здесь вступают в силу факторы, определяющие долгосрочные жизненные критерии молодых специалистов: их представления об успешности, счастье, смысле «хорошей жизни» и т.п.

Преобладающими формами работы в этом направлении являются групповые, дискуссионные, связанные с формированием ценностно-

ориентационного единства группы. В индивидуальной работе речь идет о формировании критериев самооценки, целей и смыслов жизни, развития мировоззрения молодых специалистов.

Для того чтобы составить представление о тех проблемах, которые стоят перед исследователем социокультурной идентификации молодых специалистов индустриального наемного труда, необходимо решить – что представляет собой их группа в качестве учащихся, какова нагрузка каждого члена этой учебной группы.

Так отвечая на вопрос о сохранении будущим молодым специалистом (в качестве учащегося) его индивидуальности надо выяснить – хочет ли он быть рабочим, сам ли он решил избрать данную профессию или пошел в профессиональное училище, лицей вместе с друзьями, каковы взгляды на перспективы его профессионального обучения, чувствует ли он пригодность к общему делу, когда бывает на производстве.

Рассматривая вопрос о материальном вознаграждении за труд, необходимо обязательно разделить: что важнее «хорошие деньги» или «интересная творческая работа». Какие социальные контакты привлекают юношей или девушек. Молодежные дискотеки, спортивные мероприятия, посещение друзей, новых компаний является приоритетным поведением или больше привлекает желание что-либо изобретать, читать новую литературу, заниматься творчеством, как по профессии, так и в других областях деятельности. Этому могут служить, прежде всего, беседы с будущими молодыми специалистами, но помощь может оказать и используемый исследователем метод наблюдений, как над группой в целом, так и над отдельным ее представителем. Хотя используя этот метод трудно определить подлинные мотивы того или иного решения подопечного.

Трудность вызывает и техника фиксации наблюдений, обеспечение полноты записей этого процесса. Ряд условий этого метода должны

тщательно соблюдаться: 1) точное определение цели; 2) составление плана проведения наблюдений; 3) выделение узловых моментов «опознавательных точек», чтобы фиксировать наиболее существенные черты исследуемого объекта; 4) наличие протокола наблюдений. Как показала наша исследовательская деятельность и педагогическая практика, основанная на ней, метод беседы, в частности, позволяет установить непосредственный контакт исследователя с молодыми специалистами. Основные требования к исследователю при проведении таких индивидуальных бесед – определение цели, программы и строжайшее соблюдение профессиональной этики. В зависимости от цели беседы их необходимо подразделять на диагностические и корректирующие, включающие одну или несколько встреч исследователя с молодым специалистом, в зависимости от достигнутого результата и намеченной программы. Такие диагностические беседы служат для выяснения интересов, склонностей, увлечений учащихся, отношений в семье и т.д. Упор в первой или последующих встречах, в зависимости от достигнутого психологического контакта, делается на жизненные ценности, мотивацию выбора профессиональной деятельности молодыми людьми. При постановке вопросов надо иметь в виду, что мотивация достигает высшей точки, когда каждый молодой специалист реализует свои собственные цели и психологически ощущает рост и чувство своей независимости. Диагностические беседы помогают определить алгоритм дальнейшей работы с учащимися, порядок тестового и анкетного обследования, коррекционной работы.

Система корректирующих бесед, в свою очередь, позволяет начать формирование профессиональных ценностей молодых специалистов с постановки целей, максимального их сближения, как для отдельных индивидов, так и для группы в целом. Естественно, что полного совпадения индивидуальных и общественных (корпоративных) целей быть не может,

однако необходимо сделать больший упор на психологические средства развития чувства общности, как на основу формирования и развития социального потенциала личности, ее профессиональной идентификации по принципу принадлежности. Надо учитывать, что деятельность индивида (молодого специалиста) – есть единство противоположностей. Она содержит в себе естественную и социальную стороны, выступает как единство идентификации и обособления индивида в корпоративной общности. В процессе корректирующих бесед и работы исследователь должен пройти с молодым специалистом несколько стадий идентификации от простого уподобления к изменению самосознания, осуществляемому по формуле «я – мы – я». Это объясняется тем, что коррекция профессиональных ценностей и их формирование в сознании молодого специалиста возможны лишь в том случае, если есть показатели эффективности его учебной и производственной деятельности. Перед молодым специалистом должны быть поставлены конкретные производственные задачи, по их выполнению можно определить хорошо или плохо идет процесс его профессионализации, следовательно, и формирования у него системы профессиональных ценностей. Здесь требуется осуществлять постоянный контроль количественных (производственных) и качественных (психологических) показателей по критерию «затраты – выход». Для этого надо знать предпочтения молодых специалистов в выборе типов, средств, целей поведения и всей их жизнедеятельности по следующим показателям: материальное положение, сохранение собственной индивидуальности, предпочтительные социальные контакты, саморазвитие личности, социальный престиж.

Организация целенаправленной динамики взглядов молодых специалистов является значимым показателем коррекционной работы исследователя с подопечными по формированию системы их профессиональных ценностей. Здесь, по нашему мнению, необходимо

постоянно помнить, что стержневой основой корректирующих бесед и всей корректирующей работы является идея внутренней близости, общения и взаимопонимания между исследователями и молодыми специалистами. Жесткий контроль только снижает их мотивацию, сдерживает творческое развитие, противоречит чувству личной независимости и свободы молодых специалистов.

Наши исследования социокультурной идентификации молодых специалистов индустриального наемного труда позволяют сделать ряд выводов. Идентификация личности с какой-либо общностью означает для молодого специалиста, что он нашел людей, которые признают ценность его индивидуальности, что у молодого специалиста существует потребность в общении с этой общностью. Но какая сторона поведения молодого специалиста задействована при этом, как работают эмоциональная и интеллектуальная составляющие его личности – эти вопросы необходимо решать в каждом конкретном случае.

Главной функцией социально-идентификационного процесса в отношении личности молодого специалиста выступает его приобщение к культуре, наследование социально-значимого опыта. То есть социокультурная идентификация молодого специалиста является главным свойством социализации его личности. Здесь проявляются коренные причины необходимости идентификации любой личности с обществом через аккумуляцию деятельности, кооперативность труда, соединение разнообразных способностей личностей. Для того чтобы влиться в общий трудовой процесс, приспособиться к специфически трудовому, общественному существованию, каждый отдельный молодой специалист, каждая социальная группа должны интегрироваться в более широкую общность, должна произойти их социокультурная идентификация. Сложность идентификационного единства для молодежи заключается в

принятии системы регулирования отношений, «коллективной воли», «общего интереса». Данные феномены являются функциональными регуляторами поведения членов общества посредством своего выражения в системе норм, правил, законов данного коллектива. Поэтому для молодых специалистов, наряду с обычными группами, в которые молодежь включена по условиям своего труда и карьеры, необходимо в рамках корпоративной культуры создавать условия для вызревания их «неофициальных групп» и общин, основанных на чистом взаимопонимании.

Нравственные ценности современной молодежи характеризуются рядом отличительных особенностей, несвойственных предыдущим поколениям. К ним можно отнести усиление первичных материальных потребностей и ценностей, в первую очередь выживания. Принципы коллективизации уступили место в общественном сознании концепции эгоизации отдельной личности, что коренным образом изменило мировоззрение у части молодежи и как следствие ее жизненные и профессиональные ценности. Нравственные знания и профессиональные ценности молодых специалистов находясь сегодня в определенном соответствии с реальностью (с современной литературой, средствами массовой информации), которая их окружает. Прежние системы ценностей и нравственных установок в глазах молодых специалистов оказываются бесполезными для практической жизни, воспринимаются ими как устаревшие и бесплодные. Одновременно с этим такие личностные качества и ценности молодых специалистов воспринимаются старшим поколением как ненужные и даже «аморальные» для процесса формирования нравственной личности, формируемой традиционной системой воспитания и образования.

Следующий наш вывод связан с осознанием того факта, что в современной действительности, по-видимому, назрела необходимость учета особенностей личности учащихся начальной и средней профессиональной

школы, ввода в учебный процесс целого ряда организационных, экономических и социальных механизмов, которые связаны с повышением социальной эффективности педагогического и профессионально-ценностного воздействия на личность будущих молодых специалистов. В этой связи особое значение приобретает культурологический аспект формирования профессиональных ценностей и ориентаций будущих молодых специалистов. Усиление культурологического аспекта в подготовке молодых специалистов является действенным средством совершенствования воспитательной работы по формированию профессиональных ценностей (например, конкурсы профессионального мастерства с историко-культурной ретроспективой, обсуждение специальной литературы по профессии и соответствующей отрасли знаний и т.д.).

Создание специальных ситуаций для стимулирования кристаллизации у молодых специалистов индустриального наемного труда творческой мотивации подготавливает их к самостоятельному поиску источников профессиональных знаний, к их осмыслению и анализу в соответствии с собственными профессиональными ценностями и потребностями. В данном случае особенно важно обратить внимание на формирование нравственно-мотивированной творческой деятельности учащихся, на воспитание понимания личностной персональной значимости и ответственности за свой профессиональный выбор.

Формирование у учащихся, как будущих молодых специалистов, навыков рациональной организации своего досуга – это важнейшее направление формирования общей и профессиональной культуры личности в целом, ее социальной и профессиональной идентификации. Молодые специалисты, выходя из стен начальной и средней профессиональной школы, самостоятельно организуя свой досуг, так сказать, примеряют на себя определенные «взрослые» (социальные и профессиональные) роли.

Досуговая сфера представляет для этого широкие возможности. Она дает возможность молодежи опробовать свои таланты, способности и возможности, определить степень своей персональной ответственности и самостоятельности и т.д. На наш взгляд, это является объективной социальной основой формирования профессиональных ценностей молодых специалистов, а социокультурная идентификация выступает в этом случае мощным психологическим механизмом становления их личностной зрелости.

Социологические исследования профессиональных групп, на наш взгляд, должны здесь содействовать обеспечению, так сказать, органической взаимосвязи учебной и внеучебной деятельности, расширению методического арсенала преподавания и формирования механизмов для эффективной социально-профессиональной идентификации молодых специалистов. Привлечение результатов социальных, психологических и культурологических исследований (фактов истории и культуры профессии, их взаимодействия, динамики, ретроспективы и перспективы развития) для организации учебной деятельности будущих молодых специалистов должно стать органическим компонентом формирования социальной и профессиональной идентификации молодых специалистов, так сказать, продолжением учебной деятельности современных училищ, лицеев и колледжей. Формирование личности профессионала и его ценностей должно идти не только за счет освоения знаний, но и с использованием фактов реальных социологических, психологических и культурологических исследований, должно опираться на потенциал классической литературы, истории, эстетики, учитывать сложные реалии повседневной жизни молодых специалистов.

Э.С. Клюкина, Д.А. Федотов

«НАУЧНЫЙ СОТРУДНИК»: К ВОПРОСУ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ВЫБОРЕ МОЛОДЁЖИ*

Включенность молодых людей в профессиональное поле как результат профессионального выбора, определение себя внутри профессии, а также установки на то, чтобы «остаться в профессии» – вопросы, все чаще попадающие в центр исследовательского внимания. В нашем случае представлен вариант изучения профессии ученого и опыта пребывания в данном профессиональном поле. Основной фокус исследовательского внимания сосредоточен на «молодом учёном». Интерес представляют истории жизни молодых сотрудников Кольского Научного Центра РАН с позиции изучения траекторий выбора профессии ученого, мотивации научного труда, вопросов формирования личности ученого, что является одним из аспектов в оценке социальных проблем науки и включено в предметное поле социологии науки.

Социология науки рассматривает проблему становления и всестороннего развития личности ученого как необходимое и решающее условие развития науки. Особое внимание при этом уделяется исследованию мотивации научной деятельности, имеющей большое значение для сохранения кадрового потенциала науки, показателями которого являются численность, возраст работников и приток «новых сил». Ресурсами укрепления кадрового состава науки выступают подготовка специалистов высшей квалификации (кандидатов наук), их профессиональная стабильность (сохранение себя в профессии) и профессиональный рост.

* Статья подготовлена по материалам исследования, проведенного осенью 2007 г. (при участии авторов) в рамках проекта «Социальное самочувствие молодежи: стереотипы и реалии» при поддержке Мурманского регионального молодежного общественного объединения «Гуманистическое движение молодежи». В разработке инструмента исследования, обработке и анализе данных принимали участие Д.А. Федотов, Э.С. Клюкина, Т.Е. Кундозёрова, О. Н. Попова. Сбор данных, транскрипция интервью осуществлены студентами специальности «Социология» Кольского филиала Петрозаводского государственного университета Л.Е. Костериной, В.Ю. Петровой, О.Б. Поповой, И.С. Щёголевой.

Целью проведенного исследования явилось определение основных характеристик группы «молодых ученых» сквозь призму их биографического и профессионального опыта. Для достижения поставленной цели необходимо получение ответов на следующие исследовательские вопросы:

– возможно ли говорить о «типичности» биографического опыта участников профессиональной группы, повторяемости основных этапов траектории «попадания» в число работников науки?

– каковы основные группы мотивов молодых научных сотрудников при решении оставаться в рамках выбранного профессионального поля?

– какими видятся участникам профессиональной группы основные черты их профессии?

Логика выбора объекта исследования осуществлялась в соответствии с задачами исследования на основе целенаправленного отбора случаев – сотрудников Кольского научного центра Российской академии наук (КНЦ РАН) в возрасте до 35 лет, имеющих ученую степень, проживающих в г. Апатиты Мурманской области. Предметом исследования являются биографические рассказы молодых научных работников, мотивация научной деятельности, оценка положительных и отрицательных сторон профессии ученого. В методическое обеспечение исследовательской стратегии вошли полуформализованные личные интервью (face-to-face) по месту работы информантов. Всего было проведено 16 интервью. Одним из условий отбора информантов для интервьюирования являлась предполагаемая возрастная однородность профессиональной группы «научных сотрудников» (предельной возрастной границей, определяющей отношение к «молодёжи» мы обозначили возраст 35 лет). Возрастная однородность (младшему из опрашиваемых – 26 лет, старшему – 33), в свою очередь, эмпирическим путём была дополнена следующими показателями:

– специфическая «гендерная репрезентативность» (из общего числа интервьюируемых – 6 женщин и 10 мужчин);

– локальная идентичность (респонденты, в основной своей массе, родились в Мурманской области, провели здесь своё детство, получили высшее образование и устроились на работу; все рассматривают г. Апатиты как место своего постоянного проживания);

– опыт работы в научном учреждении (минимальный стаж – 3 года, максимальный – 12 лет);

– дневная (очная) форма получения высшего образования и, по преимуществу, дневная (очная) аспирантура; в большинстве рассматриваемых случаев образование соответствует сегодняшнему профессиональному статусу респондентов;

– относительная статусная однородность (все респонденты относятся к категории «научный сотрудник», определяя себя в пространстве этой категории в ряде случаев с некоторыми добавлениями – «и.о. старшего научного сотрудника», «начальник отдела», «учёный секретарь»); все опрашиваемые – кандидаты наук;

– относительная однородность в оценках своего экономического положения (из предложенных вариантов ответа большинство респондентов выбрало вариант «В основном хватает денег, могу даже кое-что откладывать») и жилищных условий (большинство респондентов оценивает их как «хорошие» и «нормальные»);

Половина из опрошенных респондентов состоят в зарегистрированном браке, в пяти случаях в семьях есть ребёнок.

Траектории «вхождения» в поле науки

Материалы интервью дают возможность говорить об определённой типичности представленных вариантов опыта родительской семьи: все респонденты выросли в полных семьях, большинство (11 из 16) росли с братьями и сёстрами. В трёх случаях можно говорить о своеобразном прямом продолжении профессионального пути родителей – респондентами отмечается либо то, что родители занимались научной и преподавательской

деятельностью, либо то, что они являются сотрудниками академических учреждений.

« … я вообще потомственный педагог, уже в четвёртом поколении, поэтому, так сказать, было бы, в общем-то, неправильно не сохранить семейные традиции» (Д., 28 лет).

Высшее образование у родителей – скорее исключение (четыре случая), наиболее распространённый вариант – среднее специальное (техникум, медицинское училище, мореходное училище) образование и рабочие специальности.

Родители и старшие родственники (бабушки и дедушки) достаточно часто в рассказах о детстве респондентов упоминаются как «значимые другие». Какое-либо прямое влияние семьи на последующий выбор профессии отмечается во всех анализируемых интервью лишь дважды:

«…Они оба [родители] *здесь работали, в Академии, да… Ну, конечно повлияла на выбор работа родителей. Я даже считаю, что, скорее всего, целиком... У меня был выбор между спортивной карьерой и карьерой той, что сейчас есть. Вот сейчас я здесь… Да, я думаю, наследственная черта тут есть, однозначно… Потому что у обоих родителей два высших образования, у меня два высших. Вот. Тут наверняка наследственность сыграла свою роль»* (М., 32 года);

«Так как у меня мама связана также с наукой, то она, конечно же, очень рада, что я занимаюсь наукой, хотя она в свое время это не навязывала» (М., 26 лет).

Интересно будет отметить и то, что достаточно часто при рассказе о своём детстве респонденты обращаются к такой характеристике как «советское», используя её либо в значении «обычное», либо в значении «счастливое»:

«У меня детство было нормальное, как у всех, можно сказать, советских людей» (А., 26 лет);

«Школа первая, кировская. Обычная советская школа» (Е., 30 лет);

«Вообще, детство достаточно безоблачное было, надо сказать, вот, а начиналось ещё, соответственно, при советской власти» (Д., 28 лет).

Сценарии школьного опыта задаются оценками достаточно широкого спектра: от *«в школе меня из 9 класса чуть не выперли за неуспеваемость»* (Д., 28 лет), до *«закончила школу с серебряной медалью»* (М., 26 лет). Наиболее часто встречающийся вариант оценки респондентами своих школьных успехов в учёбе может быть сведён к следующему высказыванию:

« … нормальный обычный ребёнок, успеваемость абсолютно средняя, то есть, не отличница, не двоечница, средняя: тройки, четверки, пятёрки»

(Е., 30 лет).

Но при этом следует учесть то обстоятельство, что половина респондентов последние два школьных года обучались в специализированных классах (математических, физико-математических и т.д.) – твёрдая позиция «хорошиста» в подобных классах вполне могла бы принести им статус «отличника» в несколько других условиях.

Школьные учителя достаточно редко и скупо описываются в качестве «значимых других», но при этом, как правило, говориться об определённом влиянии именно на выбор дальнейшей профессии:

«Пошел я туда, довольно осознанно и, в общем-то, наверное, благодаря преподаванию биологии в десятом-одиннадцатом классе, и личности моего педагога. Я сильно увлекся биологией, и свой выбор связал дальше, именно, с этой наукой» (Д., 27 лет);

«… то есть у меня такое воспоминание о школе осталось, что вот на перемене класс должен идти куда-то на перемену гулять, а у нас получалось, что собирались возле учительского стола и обсуждали задачи по математике» (С., 33 года).

Несколько парадоксальным образом как раз у респондента, всячески подчёркивавшего влияние своего школьного учителя на выбор дальнейшего

профессионального пути, мы находим и наиболее жёсткую (но не слишком убедительную) оценку влияния на человека школьной системы в целом:

«… система среднего образования, она угнетает личность человека, так можно сказать. … Влияние личности педагогов, во-первых, часто негативно, а во-вторых, проявляется в большей степени, чем это допустимо для педагога. … Он оценивает тебя как-то субъективно, со своей человеческой точки зрения, что ты не так одет, не так выглядишь, еще там себя ведешь как-то неправильно с его точки зрения…» (Д., 27 лет).

Внешкольная активность всех интервьюируемых весьма высока и разнонаправлена. Практически каждый респондент говорит о своей ориентации на организованные формы внешкольной деятельности (кружки, клубы по интересам, ансамбли народных инструментов, студии и т.д.), но ни один из видов внешкольной активности, за исключением музыкальной школы в одном случае, не «доводится до конца». Основная причина этого, как представляется, в том, что для респондентов характерна постоянная смена интересов, в ряде интервью есть и признания в том, что в старших классах «*необходимо было делать выбор*».

Достаточно высокие, или же устойчиво средние учебные показатели, привычка к организации своего внешкольного пространства и на последних ступенях школьного обучения сфокусированная на отдельных дисциплинах учебная активность в сумме дают вполне ожидаемый результат – в момент окончания школы и возникновения необходимости определяться с будущей профессией у большинства респондентов уже принято обдуманное решение. Ситуация «ошибочного решения» (поступление в ВУЗ на специальность, в которой позже разочаровывается) или ситуация полной растерянности для данной группы интервьюируемых нехарактерны. Мотив «случайного поступления» звучит только в одном случае.

Мотивация занятий наукой

Основываясь на материалах интервью можно выделить две основные группы мотивов занятий научной деятельностью. Первую группу составляют мотивы «вхождения в систему» (начальная мотивация), а вторая отражает причины, которые побуждают оставаться и развиваться в данной системе (мотивация «сегодня»).

1. Начальная мотивация

На первоначальном этапе понятие «вступление в научное сообщество» подменяется респондентами понятием «поступление в аспирантуру», соответственно и мотивация на этом этапе сводится непосредственно к мотивации поступления в аспирантуру КНЦ РАН и написания кандидатской диссертации. Из анализа текстов интервью видно, что в отдельных случаях поступление в аспирантуру и использование возможности приобретения ролевого статуса ученого (вступления в научное сообщество) трактуется респондентами как «само собой разумеющееся» продолжение определённого рода ситуации – участия в студенческие годы в исследовательских проектах, привлечения к академическим работам при институтах КНЦ РАН и т.п.

«…уже с университетских времен мы были тесно связаны с Академией наук, с КНЦ… дипломные работы, курсовые работы мы делали в рамках работ академических, поэтому, закончив университет, мы уже, скажем так, были завязаны на академические работы и уже просто планировалось, что мы пойдем дальше в аспирантуру, и мы сами уже это чувствовали» (А., 29 лет).

«…честно говоря, я не знал, куда я пойду после окончания университета, но случай помог: меня заметил преподаватель один из наших, нагрузил меня такой вот работой псевдонаучной, которая потом переросла в научную работу, свёл меня с моим руководителем диссертации... и вот я с ним уже автоматически перетёк уже после университета в геологический институт …» (Д., 29 лет).

Тем не менее, каждый из участников исследования подчеркивает, что, несмотря на наличие различных внешних факторов, у него всегда оставалось право выбора. И в обосновании выбора в пользу именно этого варианта развития каждый из них указывает на **р**циональность такого решения:

«… У нас, нельзя сказать, выбора не было, но уже путь, вот это был прямой путь, на который мы смотрели, по сторонам даже не оглядывались…» (А., 29 лет).

«…И я мог ещё отказаться, пока обучался, но у меня всё так хорошо пошло, что уже на момент окончания университета, у меня, в принципе, было много чего сделано в этом направлении, и как раз это было бы неразумно…» (Д., 29 лет).

В ряде интервью четко прослеживается наличие трансмиссии опыта ближайшего окружения, в частности родителей, пример которых оказал определенное влияние на принятие окончательного решения респондентами (см. примеры упоминаний о влиянии родителей в первой части анализа).

Также в текстах присутствует и сугубо «мужская» составляющая мотивации: одна из причин принятия решения о поступлении в аспирантуру – предоставление в этом случае отсрочки от службы в армии:

«…одной из причин я могу назвать армию... Когда перед мальчиками стоит выбор: либо идти в армию, либо продолжить свое обучение, которое тем более тебе поможет в дальнейшей жизни, поэтому многие склоняются к дальнейшему обучению» (Р., 26 лет).

2. Мотивация «сегодня»

Все респонденты подчеркивают свое желание оставаться в академической системе и продолжать научную работу. Можно предположить, что с момента вхождением в эту систему и по мере развития их научной деятельности для них становиться всё более значимым содержание работы, а не исключительно статус научного работника. Включенность в научное пространство обеспечивает определённое

пространство возможностей, и результативность последующей деятельности всё чаще обусловлена стремлением респондентов к удовлетворению потребности в самоактуализации. Непосредственное взаимодействие с научным сообществом, работа внутри него на протяжении определённого времени формирует несколько иной набор мотивов, в основе которого лежит желание заниматься *интересным для себя делом.*

На этом, общем для всех респондентов, мотивационном фундаменте выстроены следующие, отмеченные самими участниками исследования мотивационные варианты:

1. Возможность реализации собственных научных планов (в нашем случае возможно употребление и «творческих планов»), раскрытие своих способностей, т.е. возможность развиваться именно в научном плане. Ближайшей целью для респондентов выступает движение в направлении защиты докторской диссертации, которая будет представлять обобщенные результаты их научной деятельности и позволит им двигаться дальше:

«…когда мне предложили докторской заняться, мне сразу сказали: ты будешь больше получать, но мне это совершенно было всё равно. А я бы хотел сделать что-то такое, что сделал бы только я, и чтобы это было радикально новым, и чтобы это положило начало какому-нибудь исследованию» (Д., 29 лет).

2. Перспектива карьерного роста:

«…поступление в аспирантуру позволяло нам занимать научные должности. Сначала я был младшим научным сотрудником, потом защитившись, соответственно, автоматически нас переводили в научных сотрудников…» (А., 29 лет).

3. Устойчивый интерес к работе:

«*...Мне здесь нравится, очень интересно ...Здесь остается такой дух исследований, здесь люди молоды душой».* (А., 26 лет);

«Пойти зарабатывать деньги можно было давно, для этого университет не нужно заканчивать, можно сразу было идти и деньги зарабатывать. Когда я поступал, понимал, что наука…не прибыльная вещь, поэтому давно я для себя решил, что важнее…» (Д., 27 лет);

«…Здесь люди работают за идеи» (Д.,26 лет).

Привлекательные стороны профессии и профессиональные трудности

Сквозь призму субъективных оценок значимости возможностей, заложенных в научном труде (как со знаком «+», так и со знаком «–»), участники исследования в той или иной мере оценивают:

1. возможности / ограничения профессиональной реализации в поле науки (профессиональные возможности / ограничения научной работы);
2. материальные ресурсы / ограничения научной работы;
3. личностные возможности / ограничения научной работы;
4. статусные возможности / ограничения научной работы.[1]

Рассмотрим каждый из выделенных объектов оценивания более подробно.

Как показали результаты обработки материалов интервью, оценки возможностей профессиональной реализации в поле науки занимают доминирующие позиции по частоте упоминания в текстах. При этом в 14 из 16 случаев участники исследования артикулируют важность такого аспекта научной деятельности, как возможность в полной мере использовать и развивать свои знания, способности, творческий потенциал, *«заниматься любимым делом»:*

«… здесь всегда можно новое найти, изучать, свое пробовать, новое. Никто не будет препятствовать…» (А., 27 лет);

[1] в порядке убывания частоты встречаемости суждений – индикаторов выделенных категорий анализа в текстах интервью

«…мне нравится моя работа…, нравится что-то анализировать, описывать, что я получаю какие-то интересные результаты…» (О., 31 год);

«…тебе разрешается свой подход излагать, свои мысли… искать истину своим способом… то есть некая свобода проявить свой творческий потенциал – это, конечно, плюс…» (А., 29 лет);

«…здесь все-таки работа, связанная с творчеством, есть какая-то свобода…» (А., 29 лет).

Кроме данного аспекта в структуре возможностей профессиональной реализации в поле науки участниками исследования обозначается также и возможность вносить свой вклад в ту область науки, в которой они работают:

«…я получаю какие-то интересные результаты, которые могут быть в чем-то полезны… тем, кто занимается подобными темами…» (0., 31 год),

а также перспективы карьерного роста:

«Плюсы… – это то, что есть возможность карьерного роста.. Если ты достаточно долго времени провел в этой сфере, можно совершенствоваться, писать квалификационные работы, повышать свою ученую степень, получать большую зарплату… есть какие-то перспективы…» (А., 26лет);

«… есть перспективы для карьерного роста… Надо и докторскую защитить» (А., 29 лет).

Вторую позицию в иерархии оценок значимости возможностей, заложенных в научном труде, занимают материальные ресурсы. Так, в 11 случаях из 16 мы обнаружили ссылки на оценку материальной «стороны» научной деятельности, тяготеющую к положительному полюсу – в диапазоне от *«думаю, что можно жить», «сейчас заработная плата как-то немножко повышается…»* до *«зарплата достойная».* Кроме того, можно предположить, что возможности обеспечения достойного уровня материального

благосостояния реализуются за счет нахождения в профессиональном поле науки.

Возможность иметь хорошие заработки, достойное материальное положение участники исследования во многом связывают с приобретением ученой степени, а также с теми изменениями, которые происходят сейчас в сфере финансирования науки, путем сравнения с тем, «*что было раньше»:*

«… а сейчас это интересно и в материальном плане… Стало гораздо интереснее, чем было… Да, защита кандидатской принесет деньги, да… В принципе, я считаю, что если человек поступил в аспирантуру, если он написал диссертацию, защитил ее, то это заслуживает материального поощрения. Да, я буду больше получать, но я заслужила это своими собственными мозгами. Да, это тоже привлекает материально» (О., 31 год);

«… современная наука сейчас претерпевает изменения…, чувствуется поддержка государства здесь… Раньше, когда все разваливалось, было сложно жить. Сейчас все хорошо, зарплату подняли, за степени платят. В плане обеспечения материального все очень хорошо – льготные программы различные есть, допустим, обеспечение молодых ученых жильем…»

(А., 29 лет);

«…сегодня младший научный сотрудник получает… достаточно нормальную сумму денег, на которую можно прожить нормально. Молодые ученые защитившиеся – их у нас в институте прибавилось после последней защиты – получают тоже достаточно прилично. То есть нельзя говорить о том, что сегодня молодым ученым жить не дают, ничего не платят… И приоритеты развития науки отдаются именно привлечению молодежи в науку…» (Е., 30 лет).

Интересно отметить, что в шести случаях из одиннадцати субъективные оценки материальных ресурсов научной работы со знаком «+» присутствуют в текстах интервью с молодыми научными сотрудниками, недавно защитившими кандидатскую диссертацию (в 2006 и 2007 гг.). Кроме

того, перспективы *«зарабатывать большие деньги»* связываются с повышением ученой степени и с включением в поле вторичной занятости посредством преподавательской деятельности:

«… надеюсь защитить докторскую диссертацию…Потихонечку лекции читать. Конечно, это отдаленная перспектива, что там говорить, что там дальше будет, я не знаю. Есть определенная система…, и надо идти по этим этапам, чтобы зарабатывать большие деньги… Конечно, у нас и так кандидаты зарабатывают достаточно хорошо, но красиво жить не запретишь. Нужно что-то еще делать…» (А., 26 лет),

а также

«когда ученый сам, что называется, зарабатывает себе дополнительные деньги – путем грантов, хоздоговоров, совместных проектов межинститутских…» (Д., 28 лет).

Возможность иметь хорошие заработки, достойное материальное положение дает ощущение стабильности, уверенности в жизни:

«Плюсы, наверное, – это стабильность, прежде всего, нет никаких потрясений…, здесь чувствуешь себя защищенным…» (Д., 26 лет).

В зависимости от частоты упоминания суждения – индикаторы субъективных оценок участниками исследования сторон научной деятельности, условно названных «личностные возможности», занимают третье место в иерархии отдельных аспектов объекта оценивания – своего сегодняшнего положения. В структуре личностных возможностей, прежде всего, положительно оцениваются такие аспекты, как возможность иметь интересный круг общения как внутри организации

«… и вообще у нас здесь люди хорошие…» (А., 26 лет);

«…Что дает мне работа научным сотрудником?... Общаться с умными людьми, это большой плюс» (Д., 27 лет),

так и при переходе на другой – внешний – уровень научного общения посредством участия в различных конференциях, семинарах:

«…положительно может быть еще то, что общаешься с интересными

людьми, получаешь новые знания, получаешь опыт какой-то общения с людьми. Общаешься, участвуешь в конференциях. Есть плюсы в том, что появляются знакомые… В Петрозаводске есть знакомые, которых я приобрел, участвуя в конференциях… Иностранные тоже есть знакомые, которые тоже участвуют в этих конференциях» (Д., 26 лет);

«Мне, например, очень нравится, что есть возможность поездок. Ежегодно мы выступаем как минимум на четырех конференциях в разных городах» (М., 26 лет).

Кроме того, участники исследования подчеркивают возможность регламентировать, организовывать свою работу, свой рабочий день:

«…это косвенно связано с творческим потенциалом…, возможность организовать свой рабочий день, свою деятельность так как тебе хочется. То есть нет каких-то четких рамок и границ…» (А., 29 лет);

«… и какая-то относительно все-таки свобода в плане рабочего времени: если что-то надо срочно, можно остаться, задержаться. Есть какой-то объем работы, который я должна выполнить к определенному сроку, и я это сделаю…Хорошо, что моя деятельность позволяет, позволяла работать дома. Что мне надо? Мне надо компьютер и мозги… И все на тот момент было. Вот это тоже было удобно…»

(О., 31 год).

Оценка статусных возможностей научной работы занимает последнее место в иерархии положительных оценок различных аспектов научной деятельности:

«… работа дает духовное удовлетворение… Кроме того, научный работник – это статус, это звучит гордо. Скорее всего, на другой работе я бы не чувствовал себя так… То есть мне вряд ли понравилась сменная

работа, где бы я исполнял какую-то техническую компоненту… наверное, это бы мне не понравилось...» (А., 29 лет).

Повышение престижа науки участники исследования связывают с увеличением заработной платы научных работников:

«…я думаю, что скоро престижность повысится, так как повышают зарплату. Только из-за денег, потому что все-таки разница в заработных платах большая…» (А., 29 лет).

Но в то же время, говоря об оценке ограничений, связанных с вовлечением в профессиональное поле науки, отметим, что условно выделяемые нами «статусные ограничения» в числе возможных «минусов» научной работы отмечаются информантами реже всего: здесь можно выделить оценки статуса профессии ученого

«…к статусу я отношусь так… для меня это не является важным. Главное – это новое звание… В нашей стране профессия ученого – не престижная профессия» (С., 33 года),

а также оценки занимаемой должности:

«…должность здесь напоминает немного структуру в армии…То же самое в науке: есть лаборанты-исследователи, младшие научные сотрудники, просто научные сотрудники, старшие научные сотрудники, главные, ведущие и так далее. И, естественно, в высшей должности комфортнее себя чувствуешь… Я не доволен своей должностью…»

(Д., 26 лет).

При этом *«недовольство»* имеет стимулирующую нагрузку, ориентируя молодых научных сотрудников на профессиональный рост:

«… чтобы дальше переходить по должностной лестнице, необходимо выполнять ряд требований, которые прописаны четко. Вот когда я у меня будет определенный опыт, стаж, когда я напишу

определенное количество работ, тогда я имею право претендовать на повышение должности. Вот к этому я стремлюсь» (Д., 26 лет)

Суждения – индикаторы так называемых «личностных ограничений» были обнаружены в трех случаях – в текстах интервью с научными сотрудниками-женщинами. Так, трое из шести участниц исследования ссылаются на то, что необходимость уделять много времени работе оказывает влияние на возможности *«устройства личной жизни»:*

«… есть сложности в устройстве личной жизни… Работа занимает практически все время, работаем на работе и дома…» (Е., 28 лет).

Доминирующими в структуре ограничений являются «материальные» и «профессиональные ограничения». Материальные ограничения, прежде всего, касаются оценки информантами личного материального статуса. Так, следует отметить указания на низкий размер заработной платы, в особенности *«в первое время»* – с момента включения в пространство науки в статусе аспиранта и/или младшего научного сотрудника:

«…Когда в структуру поступаешь, нужно смириться с тем, что фактически за бесплатно работаешь, что… зарплата достаточно низкая первое время, по крайней мере… Особенно у аспирантов…» (Д., 26 лет);

«… Когда я начинал работать младшим научным работником, у нас была зарплата, сейчас скажу точно… Так, стипендию нам платили первые три года две тысячи рублей, плюс еще зарплата девятьсот рублей, то есть мы были на 0,25 ставки…Денег вообще не хватало» (А., 26 лет);

Кроме того, в структуре «материальных ограничений» особое внимание уделяется вопросам недостаточного финансирования науки:

«Да, главный минус в том, что никто не думает о том, как научные сотрудники будут делать эти свои исследования. Такое ощущение, что в России все давно забыли о том, что, помимо зарплаты, ручек и карандаша,

ученому еще нужно куча приборов, и вспоминать об этом упорно не хотят…» (Д., 27 лет);

«…в основном, главный бич науки – это отсутствие финансирования… Соответственно, нет оборудовании – нет и нормальной работы… Нет, скажем, такого стимула для дальнейшего продвижения. Приходиться самому что-нибудь изобретать… У меня по кандидатской диссертации были два прибора созданы, разработаны мной в соавторстве… Хотя я прекрасно знаю и аналоги этих приборов, их можно было просто-напросто купить, не изобретать велосипед, который давно уже кем-то изобретен. Я считаю, что велосипед, который кем-то уже изобретен… – ну не надо его самому делать. А мы зачастую вынуждены это делать, потому что нет денег, отсутствует финансирование» (М., 32 года).

Оценки ограничений профессиональной реализации в поле науки («профессиональные ограничения научной работы») касаются, прежде всего, больших умственных нагрузок

«…это тяжелая работа, требующая постоянного внимания…» (Е., 28 лет);

«*…минусы… высокие умственные нагрузки, то есть необходимость всегда поддерживать себя в тонусе, получать какие-то дополнительные знания, именно то, что связано с наукой… Это необходимо, это один из главных минусов… В науке приходиться все время что-то новое узнавать, если хочешь идти в ногу со временем, если хочешь действительно приносить какую-то пользу и добиваться каких-то реальных результатов»* (Р., 26 лет)

и нагрузок функциональных, связанных, например, с совмещением научной и преподавательской деятельности:

«… про большую нагрузку можно сказать… всего вокруг, много разных задач, с которыми сталкивается современный ученый… Возможность работать здесь, в институте, и в университете где-то еще подрабатывать.

То есть быть человеком Академии, быть востребованным на многих фронтах… И, если, конечно, перебрать в этом направлении, то можно не справиться с этими задачами… Большая степень ответственности…» (А., 29 лет).

Кроме того, к «профессиональным ограничениям» могут быть отнесены проблемы, связанные

– с научным руководителем:

«… проблемой, по существу, является работа с руководителем… Здесь стоит вечная проблема – руководитель должен быть… хорошим таким руководителем… Это тоже двоякое мнение: сильно хороший руководитель – тоже плохо, в этом случае молодой ученый может не раскрыть себя… С другой стороны, как мне кажется, теряется масса людей, которые потенциал свой не реализуют за счет того, что руководитель не уделяет им большого внимания или, скажем, что-то в них не увидит…» (А., 29 лет);

– с зависимостью своей деятельности от научного направления лаборатории, необходимостью «заниматься не своей темой»:

«…Мне не нравится неопределенность, которая может возникнуть в любой момент, вот это мне не нравится. Мне не нравится, что может возникнуть революция и меня, как бы, поставят перед фактом: хотите вы или не хотите – вы идете в интродукцию. Работа моя с интродукцией не связана, с древесными растениями, она не связана… И интродукции нечего делать в теме моей диссертации... Этого я не хочу…» (О., 31 год);

– с невозможностью реализовать идеи на практике:

«…нежелание власти прислушиваться к науке... Это не дает полностью завершить работу…Работа остается в теоретическом плане… – её не реализуют на практике…» (Е., 30 лет);

– со «слабостью» административного управления:

«… большой минус, что у нас, конкретно, в институте все очень административно запущено, то есть всякие хозяйственные вопросы… Ученый вынужден заниматься кучей не нужной ему вообще работой»

(Д., 27 лет).

Стереотипы и автостереотипы восприятия профессии

По мнению респондентов человек, занимающий статус научного работника, должен обладать определенным набором профессиональных и личностных качеств. Среди профессиональных качеств, прежде всего, были обозначены:

– особый склад ума людей науки: самостоятельность мышления, сообразительность, аналитический ум, скептицизм. Ученый должен все подвергать сомнению, он должен

«…сомневаться постоянно в каких-то общепризнанных вещах, каких-то догмах, сомневаться, в принципе в своих выводах, чтобы можно это было все проверить, доказать, ничего не принимать на веру» (Д., 27 лет);

– образование и специальная подготовка к работе в научном поле. Работник науки должен иметь высшее образование, а также компетентность в своей области, профессионализм;

– целеустремлённость *(способность ставить перед собой цели и их достигать),* поскольку

«именно целенаправленное движение вперед позволяет достичь каких-то результатов» (А., 29 лет);

– постоянное стремление к саморазвитию, повышение своего уровня образования;

– новаторство, накопление новых знаний (как в теоретической области, так и в прикладной):

«Ученый – это тот человек, который пытается достичь чего-то нового, получить новые практические и теоретические знания” (Р., 26 лет).

“Учёный выполняет работу по расширению естествознания, по расширению круга знаний человечества. Он как бы в копилку знаний человечества вкладывает всё больше и больше. А есть… профессии учёного, которые помогают как-то» (Д., 29 лет).

В числе важных качеств были названы также хорошая память, терпение, усидчивость, внимание, умение убеждать, постоянная сосредоточенность на проблеме, посвящение почти всего своего времени науке, не разделяя время на рабочее и свободное.

«Научная деятельность – не та, когда можно прийти в восемь, начать думать, закончить в шесть. То есть, настоящий учёный, он должен постоянно думать над проблемой, решать он обязан уметь её» (Д., 29 лет).

Помимо профессиональных научный работник должен обладать и рядом личностных качеств, среди которых:

- добросовестность, серьезность, обязательность, пунктуальность, честность:

«Очень часто в научном мире можно столкнуться с подтасовкой результатов и прочее, прочее, прочее. Мне кажется, настоящий учёный всё-таки должен избегать такого, то есть, если результат был получен, именно такой, то не стоит его подгонять подо что-то другое, под то, что вроде как ему казалось должно быть, а именно представлять это таким образом, как это есть, и пытаться это объяснить» (Д., 28 лет);

- широкий кругозор, свободолюбие, творческий подход, умение *удивляться и проявлять интерес к обыденным вещам*;

- коммуникабельность, контактность. Ученый должен всегда быть в информационном поле, должен общаться с другими учеными, обмениваться знаниями;

- вежливость, интеллигентность;

- бескорыстие (человек науки должен быть независимым от денег);

- умение не создавать каких-то конфликтных ситуаций.

«Конфликтные ситуации нужно лавировать или обходить их таким языком, хорошим дипломатичным языком, но при этом выразить свою точку зрения, достаточно понятно и ясно» (М., 32 года)*;*

Отдельно стоит отметить такое качество как честолюбие. Оно по-разному понимается респондентами и отношение к нему также различное. Одна группа респондентов отмечает, что честолюбие должно быть присуще ученому как «*желание быть чуть лучше, увереннее»;* другая, напротив, отмечает, что ученый не должен быть честолюбивым, поскольку *«пропадает у человека талант работать, и уже начинает работать авторитет»* (Д., 29 лет).

Данные представления людей науки о профессиональных и личностных качествах, присущих большинству ученых, составляют автостереотип профессии научного работника.

Представления об ученых формируется еще до того, как человек начинает работать в сфере науки. Позже оно, как правило, меняется.

«Образ ученого для меня трансформировался с детства, то есть, допустим, в девяностые годы – в школьные годы – это был один образ, это было связано, допустим с людьми которые были готовы пожертвовать многим, ради, скажем, своего призвания, жертвовали во многом материальным положением, заработной платой, скажем так, отдавали самого себя на благо, даже не знаю, родины, наверное, на благо других людей… Сейчас человек науки для меня – это достаточно успешный человек, который выбрал для себя развитие каких-то умственных способностей, который способен зарабатывать себе на жизнь умственным трудом, и может принести пользу людям, с помощью своих каких-то умственных способностей. (Р., 26 лет).

Сами респонденты в ряде случаев говорят о том, что их взгляд на людей науки был, до работы в данной сфере, основан на упрощенных, обыденных представлениях о научных работниках, то есть на стереотипах

восприятия данной профессии среди других людей. По мнению самих молодых ученых подобного рода стереотипы задают искаженное представление о научных работниках и их профессиональной деятельности.

«Я думаю, люди не вполне, скажем, адекватно представляют себе образ ученого» (Д., 26 лет).

Прежде всего, это связано с определённой идеализацией работы ученых.

«Люди часто идеализируют, а это обычная профессия» (Д., 29 лет).

Идеализируется, в первую очередь, представление о всесторонней образованности научных работников. Считается, что ученый «должен все знать». Часто к нему предъявляют завышенные требования:

«Не важно кто ты, какая у тебя специализация, они сразу начинают думать, что ты всезнающий, очень умный, очень культурный, очень воспитанный, и вообще человек такого высшего класса» (Д., 29 лет).

«Я могу не знать совершенно каких-то общеизвестных вещей, которые происходят в мире. И это вызывает удивление, и общему представлению, конечно, не соответствует: учёный должен быть в курсе всего и иметь своё мнение и грамотно его выразить, а я могу быть не в курсе самых элементарных вещей» (Д., 28 лет).

Данный образ подкрепляется также представлениями об образе жизни типичного ученого. Согласно этим представлениям человек науки – это фанатично увлеченный научной деятельностью человек. Так, например, он:

– не имеет свободного от работы времени (большую часть своей жизни проводит в лаборатории, сидя за компьютером или работая с микроскопом);

– одинокий, не имеет собственной семьи в связи с постоянной занятостью на работе;

– «помешан» на тех вопросах, которыми занимается и больше ничем особо не интересуется.

Сама же деятельность человека науки представляется также как далекая от реальности и потому бесполезная:

«Кто в науке не был, они думают, что мы тут особо ничем не занимаемся» (А., 29 лет).

И завершает этот стереотипизированный портрет ученого набор отличительных особенностей внешнего вида, среди которых были отмечены: очки (как вариант: *толстые очки* или *очки в роговой оправе*); отличительная одежда (*белый халат* либо *строгий костюм / пиджак, галстук*); лысина; горящие глаза.

«...классический учёный должен быть ... в очках в роговой оправе, в костюмчике, в пиджачке, может, там с залысиной и прочее» (Д., 28 лет).

Выводы по результатам исследования

Мотивации молодых людей, работающих сегодня в области научных исследований, их представления о собственной профессии, круг их личных и профессиональных интересов и ожиданий – вопросы, достаточно редко попадающие в поле социологического внимания. Любое усилие, направленное в сторону освещения этих вопросов, пусть даже и выборочное, носящее фрагментарный характер, на наш взгляд – небесполезно. Реализация логической схемы анализа материалов интервью позволила сформулировать ряд предварительных выводов, которые, по нашему мнению, могут скорректировать направленность дальнейших исследований в этой проблемной области. В целом эти выводы могут быть представлены следующим образом:

1. Биографический опыт представителей данной профессиональной группы до начала работы в научном учреждении по основным показателям представляется достаточно типичным: воспитание в полной семье, с ориентацией на родителей и старших родственников как на «значимых других», но без давления со стороны семьи в плане будущего профессионального самоопределения; достаточно сильная мотивация к

обучению и способности к нему, фокусировка образовательных усилий, в большинстве случаев, на определённых учебных предметах, и как результат – вполне осознанный выбор ВУЗа и будущей специальности;

2. Своё положение в профессиональном поле сейчас большинство респондентов понимают как стабильное, зависящее в большей степени от их собственных усилий, а не от складывающихся обстоятельств. Это рационально понимаемая респондентами стабильность – на основе сопоставления возможностей и ограничений профессионального, материального, личностного и статусного порядков. В материалах интервью фактически отсутствует мотив готовности поменять профессию учёного на какую-либо другую, более привлекательную по тем или иным параметрам (т.н. состояние «предтекучести»);

3. Результат сопоставления представлений молодых учёных о качествах, необходимых человеку науки и их же представлений о том «что думают о нас люди» - своеобразные вариант «позитивного» и «негативного» портретов профессии. Большинство респондентов при этом своё положение маркирует как «середину», т.е. внешняя оценка профессии, безусловно, наивна и неправильна, но до «эталона» лично я пока не дотягиваю;

4. Мотивация продолжения профессиональной деятельности, как правило, отличается от начальной мотивации «вхождения в систему» в сторону большей рациональности. При этом работают, в основном, две модели: модель «психологического дохода» (интерес, моральная компенсация возникающих трудностей, радость общения с людьми, внутренний рост) и модель чётко понимаемой перспективы развития (повышение статуса, рост материального благополучия).

Одним из возможных продолжений данного исследования могло бы стать сопоставление полученных по данной возрастной группе результатов с подобного рода материалами по другим возрастным группам этой

профессии, либо по таким же возрастным группам представителей других профессиональных групп.

И.А. Сосунова, О.Н. Мамонова

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ГРУППА ЭКОЛОГОВ: СТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ В ОЦЕНКАХ ЭКСПЕРТОВ[1]

Профессия как социологическая категория

К настоящему времени научное сообщество в целом все более и более ориентируется на признание особой роли профессиональной дифференциации в изучении структуры современного общества. Профессия явно становится в отличие от эпохи классической социологии доминирующим критерием стратификации и одним из главных факторов, предопределяющих социальное положение человека. Согласно Т.Парсонсу и Н.Стореру,[2] собственно профессия (профессиональная группа) отличается от более аморфной характеристики «род занятий» и обладает институциональной самостоятельностью и эффективностью при выполнении следующих условий:

- обладание представителями профессии (профессиональной группой) некоторой совокупностью специальных знаний, за хранение, передачу и расширение которой ответственны институты профессии;
- автономность профессии в привлечении новых членов, их подготовке и контроле их профессионального поведения;
- заинтересованность социального окружения профессиональной группы в итоговом результате деятельности ее членов, гарантирующая как существование, так и действенность профессиональных институтов;
- наличие форм вознаграждения, выступающих достаточным стимулом для специалистов и обеспечивающих их высокую мотивацию относительно профессиональной карьеры.

[1] Статья подготовлена при поддержке РФФИ – проект № *08-06-90102-Мол_а*
[2] Сторер Н. "Социальная система науки", М., Наука, 1966 г.

Согласно О.В. Юрченко[3], ранние работы по проблематике профессий были посвящены вопросу, какими именно характеристиками, кроме собственно высшего образования, должны обладать профессионалы, чтобы повысить свой социальный статус. Так называемые «трэйт-ученые»[4] пытались выявить сущность феномена, который, по их мнению, мог бы быть выделен через набор критериев, присущих всем распространенным профессиям[5]. На основе этих критериев или переменных социологи пытались сконструировать «идеальный тип» того, что составляет «профессию»[6]. «Трэйт-ученые» использовали понятия «идеальный тип профессии» и «профессия» как взаимозаменяемые понятия. Роды занятий, которые были лишены «профессионального статуса», в представлении «трэйт-ученых» нуждаются в «профессионализации», в приближении к «идеальной модели» профессии. Э.Карр-Сандерс и П.Уилсон отмечали профессии среди наиболее «стабильных элементов общества». По их мнению, «профессии наследуют, сохраняют, продолжают традиции, они воплощают модели жизни, привычные мысли и стандарты суждений, которые оказываются центрами сопротивления жестоким силам, которые угрожают стабильной и мирной эволюции»[7]. Э.Карр-Сандерс измерял степень приближенности различных родов занятости к идеальному типу профессии, основываясь на их базе знаний. Он выделял четыре основных типа профессиональных занятий в обществе: (1) признанные профессии (юриспруденция, медицина и Церковь; (2) новые профессии (инженерия, химия, бухгалтерия, естественные и социальные науки); (3) полу-профессии (сестринское дело, фармацевтика, оптометрия и социальная работа); (4) будущие профессии (менеджеры и бизнес-

[3] Yurchenko, O.V., A Sociological Analysis of Professionalisation of Orthodox and Alternative Medicine in Russia, Ph.D. Thesis, De Montfort University, 2004.
[4] От англ. *Trait* – характеристика, черта.
[5] Dingwall, R. and Lewis, P. (eds.), The Sociology of the Professions: Lawyers, Doctors and Others, London: Macmillan, 1983, p.12.
[6] Weber, M., The Methodology of Social Sciences, in Shils, E. and Finch, H.A. (eds.) Max Weber on the Methodology of Social Sciences, Glencoe IL: Free Press, 1949.
[7] Carr-Saunders, A.M. and Wilson, P.A., The Professions, reprinted by Frank Cass, 1933, p.497.

администрирование). Яркой иллюстрацией к модели «трейт-подхода» можно представить работу Дж.Миллерсона, в которой он после тщательного изучения социологической литературы, поместил 23 элемента, которые включались в различные определения «профессии»[8]. Эти 23 переменные были собраны из работ более, чем 20 авторов, которые пытались определить «сущностные элементы истинных» профессий. Некоторые социологи отрицали идею списков исчерпывающих критериев для различения профессий от видов занятости; напротив, они пытались выработать интегративные категории[9]. М.Сакс полагает, что в основном эти списки интегративных категорий состоят из теоретически несопоставимых атрибутов[10]. Однако, поиск идеальной модели профессии укладывается в рамки парадигмы функционализма, хотя некоторые «трэйт-писатели» не ассоциируют себя с функционализмом. Работы социологов Англо-Американской социологии профессий по центральному вопросу как далеко профессиональные группы субординируют собственные интересы интересам остального общества, разделились: до конца 1960-х годов «трэйт-писатели» и функционалисты в литературе по данному вопросу утверждали, что профессионалы живут ради своей альтруистической идеологии и более ориентированы на общественное благо, чем на собственные узкие групповые интересы.

Институализация профессии «эколог» в России

К середине 60-ых г.г. воздействие человека на природу достигло масштабов фактора эволюции, а антропогенные факторы стали преобладающей силой в формировании характеристик окружающей среды.

[8] Millerson, G., *The Qualifying Associations*, London: Routledge and Kegan Paul, 1964, p.5.
[9] Pavalko, R. M., Sociology of Occupations and Professions, Illinois: F.E. Peacock, 1972, p.80.
[10] Saks, M., The Wheel Turns? Professionalisation and Alternative Medicine in Britain, Journal of Interprofessional Care, 1999, 13 (2): p.129-38.

При этом явно обозначились симптомы глобального экологического кризиса и стали реальностью кризисы региональные, а перед человечеством встала проблема мучительной «переоценки всех ценностей» в сфере взаимодействия общества и природы.

Основным результатом осмысления новой крайне опасной ситуации является на сегодняшний день появление концепции устойчивого развития, принятой в Российской Федерации в качестве основы государственной стратегии в области охраны окружающей среды (Указы Президента Российской Федерации от 4 февраля 1994 г., от 1 апреля 1996 г. и др.).

Наиболее прагматичным определением сути устойчивого развития, по-видимому, является формулировка, принадлежащая члену-корр. РАН В.И. Данилов-Данильяну: «Устойчивое развитие» …естественно определять как такое, при котором не превышаются пределы хозяйственной емкости биосферы. Все действительно целесообразные свойства устойчивого развития, когда-либо отмеченные в литературе, автоматически следуют из этого выражения[11]». Тем не менее, переход к устойчивому развитию даже в подчеркнуто реалистичном понимании требует качественных изменений в мотивационной, аксиологической, гностической, этической сферах социума, не даром основополагающий официальный документ по проблемам безопасности – Концепция национальной безопасности Российской Федерации – относит к числу важнейших задач обеспечения национальной безопасности коренное улучшение экологической обстановки в стране и прямо связывает угрозу ухудшения экологической ситуации и истощения природных ресурсов именно с низкой экологической культурой населения и специалистов.

Последняя категория играет собственную и исключительно значимую роль в обеспечении перехода к устойчивому развитию. При этом в первую

[11] Данилов-Данильян В.И. Экологическая обстановка в России // Конверсия в машиностроении. 1998.№1.

очередь, речь идет о специалистах с высшим образованием, обладающих высокой профессиональной компетентностью. Необходимо отметить, что российская высшая школа достаточно оперативно отреагировала на потребность в специалистах нового экологического профиля.

Так, в 2007 г. образовательные учреждения высшего профессионального образования осуществляли подготовку специалистов по 10 специальностям экологического направления, из них подведомственные Рособразованию вузы – по 8 профильным специальностям (см. табл.1)[12].

Табл. 1.

Специальность	Кол-во вузов	Прием (чел.)	Выпуск (чел.)	Общее кол-во обучающихся (чел.)
020801 «Экология»	58	1388	1393	7271
020802 «Природопользование»	42	998	922	5359
020803 «Биоэкология»	24	687	389	3013
020804 «Геоэкология»	24	841	747	4324
280201 «Охрана окружающей среды и рациональное использование природных ресурсов»	56	2066	2170	10291
280202 «Инженерная защита окружающей среды»	61	1878	2063	10175
280302 «Комплексное использование и охрана водных ресурсов»	14	177	224	846
280402 «Природоохранное обустройство территорий»	8	145	180	761

[12] Государственный доклад «О состоянии и об охране окружающей среды Российской Федерации в 2007 году». http://www.mnr.gov.ru/part/?pid=1032

Кроме того студентов вузов и лиц, уже получивших высшее образование, имеется возможность приобретения дополнительной профессиональной квалификации экологической направленности в рамках дополнительных образовательных программ. С 2004 г. подобная программа реализуется, например, в Саратовском государственном университете для студентов, обучающихся по специальности 01100 – Химия, которые по итогам государственной аттестации кроме диплома по основной специальности могут получить государственный диплом о дополнительной квалификации «Эколог» (в области химии).

Таким образом, в последние годы явно происходит институализация новой профессиональной группы, заметно отличающейся, как от традиционных специалистов по экологии, как части биологии, так и от «импровизированных» специалистов, часто вынужденно занимающихся экологическими проблемами по причине отсутствия профессионалов.

В контексте настоящей статьи необходимо сразу отметить важную особенность новой профессии «эколог» в отличие от множества других профессий ее сфера компетентности для массового сознания достаточно неопределенна, даже внутри научного сообщества наблюдается свободное толкование термина «экология».

В данной связи актуальными представляются два исследовательских вопроса: «Кто такие экологи?» и «Какой образ эколога сформировался в российском обществе?». Согласно данным Е.В.Колесовой, для большинства участников опросов, проведенных на различных Интернет-форумах, образ эколога является в сущности абстракцией, «человеком-невидимкой». В то же время в экологически ориентированных группах распространен позитивно-пафосный образ эколога. Так, например, в работах участников заключительного этапа Всероссийской олимпиады школьников по экологии

приводились следующие оценки: «эколог-ангел-спаситель Земли», «хранитель Земли», человек, стоящий на пути к разумному будущему» и т.п.

Метод получения эмпирических данных

Как представляется, значительный научно-практический интерес для общей характеристики социально-экологических условий, в которых происходит институализация профессии «эколог», представляют результаты экспертных опросов, проведенных в 2007 г. в рамках российско-молдавского проекта РФФИ № 06-06-90901. Данные опросы проводились во время конференций, семинаров и других мероприятий с участием специалистов-практиков в области природоохранной деятельности. Кроме того, бланк полуформализованного интервью был опубликован в специализированном издании - еженедельной газете «Природно-ресурсные ведомости». Российский веб-сайт в Интернете http://www.priroda.ru/ также был использован в качестве площадки для проведения исследования и получения результатов. Критерием отбора экспертов являлось их практическое участие в принятии экологически значимых решений и компетентность (косвенно оценивалась по общеобразовательному уровню). В итоге, было опрошено по 119 экспертов в России и Молдове.

Экспертный опрос: Россия

Подавляющее большинство экспертов (86%) считают экологическую проблему в России в нынешней экономической ситуации приоритетной (58%) или важной (28%). Для региона проживания респондентов степень важности экологической проблемы была оценена

также как приоритетная – 47% экспертов, кроме того, около трети, 32% респондентов, считают ее достаточно важной. Непосредственно в месте проживания опрошенных, степень важности экологической проблемы была оценена как «приоритетная» - 40% респондентов, и «важная» - 28% респондентов. Кроме того, 23% экспертов затруднились с ответом на поставленный вопрос.

Современная система государственного контроля в области охраны окружающей среды требует изменений, по мнению 90% респондентов. При этом 24% считают, что она требует «частичных изменений», а 65% - что она нуждается в «радикальных изменениях».

40% опрошенных россиян разделяли идею разработки и принятия федерального закона «О плате за негативное воздействие на окружающую среду», однако, каждый пятый эксперт считает данную задачу достаточно трудновыполнимой. Более половины опрошенных (56%), не смогли дать ответ на поставленный вопрос.

Среди экологических проблем, вызывающих наиболее серьезную обеспокоенность были выделены следующие:

1. Качество питьевой воды – 70% респондентов;
2. Загрязнение воздуха – 68% респондентов;
3. Экологическая безопасность продуктов на рынке – 53% респондентов;
4. Экологическая безопасность детских учреждений – 50% экспертов;
5. Состояние водных ресурсов (реки, озёра) – 49% экспертов;
6. Радиационная обстановка - 48% экспертов;

Санитарное состояние района проживания – 44% экспертов.

Кроме того, вызывают озабоченность респондентов самовольный захват земель под строительство, безответственное отношение к состоянию

окружающей среды руководителей крупных промышленных предприятий и загрязнение зон отдыха и т.п.

Относительно меньшее внимание привлекают проблемы, связанные с затоплением земель – 11% экспертов, и чрезвычайные ситуации природного характера - 17% экспертов.

Больше половины экспертов (60%) считает, что за последний год в России экологическая обстановка изменилась в худшую сторону, 22% респондентов уверены, что она «осталась прежней». Только 5% экспертов отметили, что экологическая ситуация «скорее улучшилась».

При этом 63% респондентов полагают, что в их регионе проживания экологическая ситуация « ухудшилась», 26% уверены, что изменений не произошло, и лишь 3% респондентов отмечают некоторое улучшение.

Непосредственно в месте проживания опрошенных, ситуация выглядит несколько более благополучной: 37% экспертов отмечают, что за последний год не произошло никаких изменений в состоянии экологической ситуации. Однако, по-прежнему наибольшее число экспертов (49%) констатирует, что произошло ухудшение, при чем 18% считают его значительным.

Практически все эксперты (90% выборки) уверены, что при планировании природоохранных мероприятий необходимо учитывать общественное мнение об экологической обстановке в регионе.

По мнению респондентов, для улучшения экологической ситуации в регионе, в первую очередь, необходимо:

- законодательно закрепить обязанности предприятий – 65% экспертов;
- ужесточить контроль со стороны местных органов власти и общественности за соблюдением законодательства об охране окружающей среды – 46% экспертов;

- широко освещать в СМИ состояние природной среды и закрывать предприятия, вредные для здоровья человека – по 30% экспертов соответственно;
- ввести практику независимых экспертиз – 28% экспертов.

Кроме того, предлагалось «прекратить преобразования в государственных природоохранных структурах», «немедленно уничтожить существующую природоохранную систему, создать новую систему», «изменить систему экологического нормирования», а также стимулировать природоохранные мероприятия, заставить государство более активно заняться реализацией данных мероприятий и уделять больше внимания экологическому просвещению и воспитанию детей.

Подавляющее большинство опрошенных (92%) уверены, что население должно активно участвовать в решении вопросов охраны окружающей среды наряду с органами власти и государственными службами, однако при этом 24% респондентов считают, что участие населения возможно при решении отдельных вопросов. Кроме того, 3% опрошенных считают, что государственные органы должны реагировать на просьбы населения «немедленно и конкретно», а также публиковать отчет о своей деятельности в СМИ.

Более половины экспертов (65%) полагают, что при принятии решений по охране окружающей среды органы местной власти не учитывают интересы жителей, тогда как меньше трети опрошенных (25% экспертов) считают, что интересы населения учитываются лишь частично.

По вопросу уровня информированности об окружающей среде и факторах, влияющих на ее состояние, мнение экспертов разделились следующим образом. Уровень информированности об окружающей среде и факторах, влияющих на ее состояние, в целом в России, 35% экспертов оценили как «достаточный» и «относительно достаточный», тогда как 54%

опрошенных считают, что данный уровень оставляет желать лучшего, при чем 14% из них выбрали альтернативу «информации крайне недостаточно».

Уровень информированности об окружающей среде и факторах, влияющих на ее состояние, в своем регионе проживания, 39% экспертов оценили как «достаточный» и «относительно достаточный». Аналогично предыдущему вопросу, 54% опрошенных считают, что данный уровень оставляет желать лучшего, при чем 14% из них выбрали альтернативу «информации крайне недостаточно». Непосредственно в месте проживания опрошенных, 40% экспертов подчеркнули, что достаточно информированы о состоянии окружающей среды, однако наибольшее число экспертов – 55% по-прежнему неудовлетворенны уровнем информированности об окружающей среде.

Большинство экспертов среди наиболее значимых для них каналов информации о природопользовании и охране окружающей среды отметили телевидение (64% респондентов) и газеты (47% респондентов). Далее в списке наиболее важных каналов информации следуют радио (36% респондентов), сеть Интернет (31% респондентов) и информационные агентства (26% респондентов). Замыкают список выставки (20% экспертов) и наглядная агитация (17% опрошенных). Также были упомянуты: коллеги, профессиональная деятельность и специальные издания (отчеты Ростехнадзора, ежегодный Государственный доклад «О состоянии и об охране окружающей среды Российской Федерации») – по 3% респондентов соответственно.

К сожалению, подавляющее большинство опрошенных (58% экспертов) негативно оценивают деятельность экологических общественных организаций в России, считая ее неэффективной, противоположного мнения придерживаются 20% опрошенных. При этом 13% респондентов отметили работу «Экологической Партии России – зеленых «КЕДР» (ныне

самораспустившейся), также упоминались «Greenpeace» и «Зеленый патруль».

Мнения опрошенных о наиболее актуальных проблемах экологического образования разделились. Большая часть респондентов полагает, что основными проблемами являются финансовые (74% экспертов) и информационные (65%). Далее в рейтинге наиболее актуальных проблем экологического образования следуют организационно-методические (56%) и кадровые проблемы (53% экспертов). Также были отмечены культурные (3% респондентов) и правовые проблемы экологического образования (2% респондентов).

В настоящее время, по мнению экспертов, целый комплекс факторов препятствует повышению качества экологического образования в России. Среди них были отмечены:

- **недостаточное внимание к экологическому образованию со стороны государства и сложная социально-экономическая ситуация в России (63% респондентов);**
- **нежелание работодателей участвовать в решении проблем экологического образования своих работников (47% респондентов);**
- **сложная социально-экономическая ситуация в стране (24% респондентов);**
- **недостаток квалифицированных преподавателей (22% респондентов) и т.д.**

Кроме того, упоминались «крайний непрофессионализм и коррумпированность организаторов природоохранной деятельности» и «формализм и кампанейщина в ВУЗах».

Почти 92% опрошенных оценивают современное состояние экологического образования в целом в России как «неблагополучное», при

чем 27% опрошенных достаточно резки в своих оценках – «крайне неблагополучное». В регионе проживания экспертов состояние экологического образования подавляющее большинство респондентов также оценили негативно (90%) аналогично оценкам непосредственно в месте проживания участников исследования (89% опрошенных).

Более ¾ опрошенных, 78% респондентов, дали положительный ответ на вопрос «Влияют ли сейчас проблемы экологии на численность и состав населения Вашего региона?», 15% экспертов затруднились с ответом. Также большая часть опрошенных, почти 72% экспертов уверены, что проблемы экологии влияют и на переезды людей в другие регионы. 10% экспертов не смогли определиться с ответом.

Участники исследования очень активно обсуждали проблему приоритетности действия для улучшения экологической ситуации. Большая часть респондентов (8% респондентов) настаивает на законодательных действиях: ужесточении ответственности, которая должна быть только уголовной, совершенствовании законодательной базы, соблюдении законов (в том числе, высоких штрафах и закрытии предприятий-нарушителей). По 7% респондентов соответственно отметили, что необходим жесткий контроль над выполнением экологических требований, надо ввести государственный контроль за промышленными предприятиями, а также изменить отношение к экологическому образованию и экологической культуре, повысить их уровень, начиная с детских общеобразовательных учреждений и до уровня руководителей предприятий. Кроме того, по 5% респондентов соответственно полагают, что в первую очередь стоит уделить внимание стабилизации экономики, борьбе с коррупцией, увеличению отчислений в местный бюджет, четкому финансированию отрасли и непосредственно очистке воды, воздуха, вывозу мусора, введению в эксплуатацию новых очистных сооружений.

Среди российских экспертов практически равные доли респондентов, 32% и 30%, работают в государственных учреждениях и в сфере образования. 10% экспертов заняты в промышленности, по 4% экспертов соответственно занимаются предпринимательской деятельностью и работают в научно-исследовательских учреждениях, 3% заняты в экологической службе предприятий. Подавляющее большинство опрошенных (88% респондентов) имеют высшее образование, из них 24% – ученую степень доктора или кандидата наук, 7% – имеют среднее или среднее специальное образование. С точки зрения конфессиональной принадлежности большинство респондентов причисляет себя к православным (74% экспертов), 15% – к атеистам, а 3% экспертов считают себя «просто верующими». В экспертном опросе приняли участие 55% женщин и 40% мужчин. Большая часть респондентов, 54% - люди в возрасте от 30 до 55 лет, из них 24% – от 30 до 40 лет и 23% -старше 55 лет и 22% респондентов пришлось на возрастную группу «до 30 лет».

92% респондентов отметили «Русский» в графе «Национальность», 3% ответов пришлось на долю «татар», также были упомянуты «украинцы» и «узбеки».

Большая часть респондентов, (56%) не ответили на вопрос о времени проживания в области, тогда как больше трети, 39% экспертов отметили, что более 10 лет постоянно проживают в одном и том же регионе. 9% респондентов проживает в регионе от 4 до 10 лет.

Экспертный опрос: Молдова

Подавляющее большинство экспертов (85%) считают экологическую проблему в Молдове при данной экономической ситуации приоритетной (44%) или важной (41% респондентов). Для

региона проживания респондентов степень важности экологической проблемы была оценена в основном как «важная проблема» - более половины респондентов (51,2%), приоритетной проблему считают всего 12% экспертов, кроме того, чуть меньше трети, 29% респондентов, затруднились с ответом. Непосредственно в месте проживания опрошенных, степень важности экологической проблемы была оценена как «важная» - 39% респондентов, и «потенциально важная» - 22% респондентов. Как и в предыдущем случае, чуть меньше трети, 29% экспертов затруднились с ответом на поставленный вопрос.

Почти 88% респондентов уверены, что существующая система государственного контроля в области охраны окружающей среды требует изменений, по мнению 46% экспертов – радикальных и ,по мнению 41% - частичных. Лишь 7% респондентов полагают, что работа системы контроля в настоящее время достаточно эффективна.

Почти все респонденты (90%) разделяют идею разработки и принятия федерального закона «О плате за негативное воздействие на окружающую среду», однако, 22% при этом считают данную задачу достаточно трудновыполнимой.

Среди экологических проблем, вызывающих наиболее серьезную обеспокоенность были выделены следующие:

1. Качество питьевой воды – 83% экспертов;
2. Климатические особенности года – 80% экспертов;
3. Экологическая безопасность продуктов на рынке и экологическая безопасность детских учреждений – соответственно, по 78% экспертов;
4. Санитарное состояние района проживания – 76% экспертов;
5. Состояние водных ресурсов (реки, озёра) – 73% экспертов;
6. Загрязнение воздуха – 71% экспертов;

7. Состояние животного мира и загрязнение почвы – соответственно по 68% экспертов.

Кроме того, вызывают озабоченность респондентов перегруженность городов транспортом и загрязнение парков и улиц (по 2,4% соответственно).

Относительно меньше экспертов волнуют проблемы, связанные с электромагнитным излучением – 44% экспертов, радиационной обстановкой и затоплением земель – соответственно по 42% экспертов.

Почти половина экспертов (49% опрошенных) считает, что за последний год в Молдове экологическая обстановка «скорее ухудшилась», а 36,5% респондентов уверены, что она «осталась прежней». Равное количество экспертов констатировали значительные изменения, однако, мнения были полярными: 5% экспертов отметили, что ситуация «значительно улучшилась» и также 5%, что ситуация «значительно ухудшилась».

Около половины респондентов (41%) полагают, что в регионе их проживания экологическая ситуация «скорее ухудшилась», 32% опрошенных уверены, что изменений не произошло, а 12% респондентов отмечают значительное улучшение.

Непосредственно в месте проживания, по мнению 56% опрошенных, за последний год не произошло никаких изменений в состоянии экологической ситуации, но заметное число экспертов (29%) констатирует, что произошло ухудшение, при чем 5% оценивают его как значительное.

Практически все эксперты (90%) уверены, что при планировании природоохранных мероприятий необходимо учитывать общественное мнение об экологической обстановке в регионе, 10% экспертов пока испытывают некоторые сомнения в данном вопросе, но также настроены положительно («скорее да»).

По мнению респондентов, для улучшения экологической ситуации в регионе, в первую очередь, необходимо:

– законодательно закрепить обязанности предприятий – 75% экспертов;
– ужесточить контроль со стороны местных органов власти и общественности за соблюдением законодательства об охране окружающей среды – 61% экспертов;
– широко освещать в СМИ состояние природной среды – 56% экспертов;
– ввести практику независимых экспертиз – 36,5% экспертов.
– Кроме того, предлагалось «благоустройство территорий» и «соблюдение штрафных санкций за выброс мусора в неположенном месте» - по 2,4% экспертов.

Подавляющее большинство опрошенных (85% респондентов) уверены, что население должно активно участвовать в решении вопросов охраны окружающей среды наряду с органами власти и государственными службами, при этом каждый восьмой эксперт полагает, что участие населения возможно при решении отдельных вопросов.

Более половины экспертов (54%) полагают, что при принятии решений по охране окружающей среды органы местной власти не учитывают интересы жителей, тогда как около трети опрошенных (36,5% экспертов) считают, что интересы населения учитываются частично.

По вопросу уровня информированности об окружающей среде и факторах, влияющих на ее состояние, мнение экспертов разделились. Уровень информированности об окружающей среде и факторах, влияющих на ее состояние, в целом в Молдове, более половины экспертов (54% опрошенных) оценили как «достаточный» и «относительно достаточный», тогда как 41% респондентов считают, что данный уровень оставляет желать

лучшего, при чем 5% из них выбрали альтернативу «информации крайне недостаточно».

В регионе проживания респондента уровень информированности об окружающей среде в основном оценивается как «относительно достаточный» (41% респондентов), в то же время, 27% экспертов уверены, что его недостаточно для оценки ситуации.

Непосредственно в месте проживания опрошенных, ситуация представляется несколько более позитивной, наибольшее число экспертов (63% опрошенных) подчеркнули, что достаточно информированы о состоянии окружающей среды, однако наибольшее число экспертов по сравнению с уровнем информированности по стране и региону, т.е., 12% человек, считают, что подобной информации в месте проживания крайне недостаточно.

Большинство экспертов среди наиболее значимых для них каналов информации о природопользовании и охране окружающей среды отметили телевидение (34% респондентов) и сеть Интернет (24% респондентов). Далее в списке наиболее важных каналов информации следуют газеты (17% респондентов), радио (10% респондента) и информационные агентства (7% респондентов). Замыкает список наглядная агитация (5% экспертов) и работодатели: «для меня важна информация, полученная через администрацию института (место работы)»; «по долгу службы» (по 2,4% экспертов соответственно).

К сожалению, значительное большинство опрошенных (78% экспертов) негативно оценивают деятельность экологических общественных организаций в Молдове, считая ее неэффективной. Лишь 10% экспертов считают их деятельность «скорее» эффективной, чем неэффективной.

Мнения экспертов о наиболее актуальных проблемах экологического образования в Молдове разделились. Большая часть респондентов полагает,

что основными проблемами являются финансовые (44% экспертов), значительная часть отмечает кадровые проблемы экологического образования (34% экспертов). Далее в рейтинге наиболее актуальных проблем экологического образования следуют организационно-методические и информационные проблемы (по 15% и 12% респондентов соответственно).

В настоящее время, по мнению экспертов, целый комплекс факторов препятствует повышению качества экологического образования в Молдове. Среди них были отмечены:

– недостаточное внимание к экологическому образованию со стороны государства и сложная социально-экономическая ситуация в Молдове (по 56% респондентов соответственно);
– нежелание работодателей участвовать в решении проблем экологического образования своих работников (27% респондентов);
– недостаток квалифицированных преподавателей (17% респондентов);
– недостаток пособий (12% респондентов);
– недостаточная поддержка экологического образования со стороны СМИ (10% респондентов).

Кроме того, упоминались «общий отход от традиций российского образования» и «недостаток финансирования отрасли».

В целом почти 79% опрошенных оценивают современное состояние экологического образования в целом в Молдове как «неблагополучное», при чем 12% опрошенных достаточно резки в своих оценках – «крайне неблагополучное». Около 15% экспертов воздержались от ответа.

В регионе проживания экспертов состояние экологического образования большинство респондентов также оценили негативно (63%

респондентов), тогда как затруднившихся с ответов было больше по сравнению с предыдущим вопросом (29% экспертов).

Непосредственно в месте проживания участников исследования состояние экологического образования также в основном получило негативную оценку (59% опрошенных), тогда как почти треть респондентов не дали ответа.

Почти ¾ опрошенных, 73% респондентов, дали положительный ответ на вопрос «Влияют ли сейчас проблемы экологии на численность и состав населения Вашего региона?», равное количество экспертов затруднились с ответом или дали отрицательный ответ (по 12% опрошенных соответственно). Также большая часть опрошенных, почти половина выборки, уверены, что проблемы экологии влияют и на переезды людей в другие регионы. 27% экспертов не смогли определиться с ответом.

Участники исследования достаточно активно обсуждали проблему приоритетности действия для улучшения экологической ситуации. Большая часть респондентов (24% экспертов) настаивают на необходимости информированности населения о выполнении законодательных актов, также принятии и соблюдении экологического законодательства всеми уровнями власти, совершенствовании законодательной базы страны. 15% экспертов отметили, что необходимо повышать уровень экологического образования населения, активнее проводить агитацию и работу с населением. 10% респондентов полагают, что необходимо в первую очередь ликвидировать неавторизованные мусорные свалки, организовать систему раздельного сбора мусора, а главное, своевременно и эффективно вывозить мусор и бороться с пестицидами. Равное количество сторонников, соответственно, по 5%, оказалось у реорганизации государственной экологической службы, улучшения работы ЖКХ, четкого финансирования со стороны государства и местных органов власти. Также был поднят вопрос о планировании и

подготовке кадров экологической службы, улучшении работы экологических агентств и инспекций и повышении ответственности экономических агентов (по 2,4% экспертов соответственно). Треть экспертов затруднились дать ответ на поставленный вопрос.

Среди молдавских экспертов 41% работает в государственных учреждениях, 17% – в сфере образования, 12% – в научно-исследовательских учреждениях, 7% – в сфере услуг и транспорта. Подавляющее большинство опрошенных (85% респондентов) имеют высшее образование, из них 27% экспертов – ученую степень доктора или кандидата наук, 7% опрошенных – среднее специальное образование. С точки зрения конфессиональной принадлежности, подавляющее большинство респондентов причисляет себя к православным (76% экспертов), 5% – к католикам, а 12% экспертов считают себя атеистами. В экспертном опросе приняли участие 44% женщин и 51% мужчин. Большая часть респондентов (почти ¾ выборки) старше 40 лет, 34% – от 40 до 55 лет и 41% опрошенных старше 55 лет. Поровну, по 12% респондентов, пришлось на возрастные группы «до 30 лет» и «от 30 до 40 лет».

По национальному признаку в числе экспертов оказалось 44% молдаван, 22% украинцев, по 10% пришлось на долю русских и румын.

Основные выводы

При анализе проблем социально-профессиональной группы «экологов» в странах постсоветского пространства необходимо учитывать следующие общие особенности современных социумов:

- в общественном сознании произошла актуализация комплекса социально-экологических проблем;

- социально-экологическая ситуация на постсоветском пространстве достаточно сложна, ее развитие происходит на фоне неблагоприятных ожиданий населения;
- институализация профессии проходит в обстановке общественной трансформации при влиянии глобализационных процессов, при незавершенности формирования новой социальной структуры и латентности социальных интересов экологов.

При этом, как свидетельствуют, в частности, вышеприведенные эмпирические данные, наблюдается достаточная идентичность общих условий институализации профессии «эколог» в различных странах СНГ. Для России и Молдовы данная идентичность определяется, в первую очередь, близостью исходных социально-экологических ситуаций в данных странах в начале трансформации общества, сходством технологической базы экономики, определенной близостью менталитета населения и т.д. В тоже время нельзя не отметить и наличие ряда факторов усиливающих национальную специфику как социально-экологической ситуации в целом, так и процессов институализации социально-экологических интересов, прежде всего, это: исключительно высокая интенсивность сельскохозяйственного освоения территории Молдовы; существенное различие размеров территории (для Молдовы любые значимые природные или антропогенные негативные экологические процессы воздействуют практически на всю территорию страны, в то время как в России ситуация на уровне регионов может качественно отличаться); наметившиеся различия в правовой сфере институализации социально-экологических интересов и т.д.;

- наблюдается слабая степень развития механизмов гражданского общества в решении социально-экологических проблем;

– повсеместно отмечается недостаточный уровень информированности населения и специалистов о состоянии конкретных экологических (социально-экологических) проблем, низкий уровень экологической культуры.

В то же время на институализацию профессии оказывают серьезное влияние ее специфические особенности:

во-первых, особая роль экологической этики и морали в осуществлении специалистом-экологом своей профессиональной деятельности.

В условиях несомненной научной неопределенности и высокой потенциальной опасности многих последствий человеческой деятельности, в связи с чем ряд исследователей считает возможным говорить о кризисе рационализма в сфере отношений природы и общества[13], резко возрастает значение ценностных (аксиологических) и этических феноменов экологической культуры[14]. Основной причина этого явления заключается в том, что за любым процессом взаимодействия человека и природы стоит ценностный конфликт, на весах которого сравнивается ущерб, наносимый природе, и приращение в удовлетворении определенных потребностей человека и общества. В условиях научной неопределенности разрешение этого конфликта неизбежно происходит не только в сфере рационального

[13] См., например, Моисеев Н.Н. Современный рационализм. М., 1995; Кавтарадзе Д.Н. Как приучить человека рационально использовать природные ресурсы? //Барьер безопасности.2002. №11 и др.

[14] Глазачев С.Н., Козлова О.Н. Стратегия формирования экологической культуры как условия безопасности страны // Экологическая культура и образование: опыт России и Беларуси. – М., 2000; Мазур И.И., Козлова О.Н., Глазачев С.Н. Путь к экологической культуре. - М., 2001; Ковалев В.И. Цивилизационные ценности России // ПОИСК. – 2004. - № 3(9) – С. 31-46; Костюнина О.А. Формирование ценностей в современном обществе // ПОИСК. – 2004. - № 3(9) – С.131-146, Миронов А.В. Понятие ценности, виды и иерархия ценностей // Социально гуманитарные знания.- 2007. - № 1 – С 92-105, Он же. Кризис духовных ценностей на социальном пространстве современной России // Социально гуманитарные знания.- 2007. - № 2 – С.39-51, Сосунова И.А. Социальная экология. – М., 1996., Яо Л.М. Экологическое сознание современного российского общества: теоретико-методологичесие подходы. – М., 2004 – 311 с.;

мышления, но и в сфере духовной жизни, где формируются регуляторы поведения, диктующие личности предпочтение между «можно» и «нельзя» в ситуации выбора;

во-вторых, особая значимость профессиональной деятельности эколога в условиях как минимум локальных экологических кризисов потенциально способствует проявлению столь важного для самоидентификации и сплочения профессиональной группы феномена, как пафос, под которым понимается «узкоспециализированное социальное настроение, культивируемое в неблагоприятных для группы социально-экономических условиях, призванное выполнить роль недоступного престижа, т.е. придать онтологический смысл … деятельности группы, и основывающееся на … профессиональной идентичности, сочетаемой с исповедованием необходимого мученичества за правое дело»[15].

Заключение

В настоящее время в России происходит становление новой социально-профессиональной группы – экологов, характерными чертами которой являются: адекватное ценностно-эмоциональное отношение к природе и обществу, наличие у них специфических знаний, умений, способностей к творческой деятельности и креативному мышлению, обеспечивающих готовность специалистов-экологов к анализу реальных социально-экологических проблем и принятию оптимальных сбалансированных решений в сфере природоохраны и т.д.

Современная практика явно свидетельствует, что недостаток профессиональных экологов приводит к социальным, экономическим,

[15] См. Кармадонов О.А. «Пафос» и «престиж» как категории социологического анализа//Социология и общество. Тезисы Первого Всероссийского социологического конгресса "Общество и социология: новые реалии и новые идеи». С.-Пб.: Скифия, 2000. С.27-29
.

политическим и иным издержкам неизмеримо превосходящим затраты на их подготовку.

Литература

1. *Сторер Н*. "Социальная система науки", М., Наука, 1966 г.
2. *Yurchenko, O.V.*, A Sociological Analysis of Professionalisation of Orthodox and Alternative Medicine in Russia, Ph.D. Thesis, De Montfort University, 2004.
3. *Dingwall, R. and Lewis, P.*, The Sociology of the Professions: Lawyers, Doctors and Others, London: Macmillan, 1983, p.12.
4. *Weber, M.,* The Methodology of Social Sciences, in Shils, E. and Finch, H.A., Max Weber on the Methodology of Social Sciences, Glencoe IL: Free Press, 1949.
5. *Carr-Saunders, A.M. and Wilson, P.A*., The Professions, 1933, p.497.
6. *Millerson, G*., The Qualifying Associations, London: Routledge and Kegan Paul, 1964, p.5.
7. *Pavalko, R. M.*, Sociology of Occupations and Professions, Illinois: F.E. Peacock, 1972, p.80.
8. *Saks, M*., The Wheel Turns? Professionalisation and Alternative Medicine in Britain, Journal of Interprofessional Care, 1999, 13 (2): p.129-38.
9. *Saks, M*., Professions, Markets and Public Responsibility, in Dent, M., O'Neil, and Bagley, C., Professions, New Public Management and the European Welfare State, Stafford: Staffordshire University Press, 1999.
10. *Смелзер Н*. Социология: Пер. с англ. – М.: Феникс, 1994.
11. *Култыгин В.П*. Классическая социология. – М.: Наука, 2000.
12. *Сосунова И.А., Рыбальский Н.Г., Самотесов Е.Д*. Методология и методика общественного участия в подготовке и принятии экологически значимых решений.- М.: НИА-Природа, 2004
13. *Сосунова И.А*. (отв.ред.) и др. Истоки единства: социально-экологическая политика и проблемы формирования экологической этики и морали в условиях интеграции России и Беларуси. – М.: Библиотечка «Российской газеты», 2006
14. *Abbott, A.*, The System of Professions: an Essay on the Division of Expert Labour, Chicago: University of Chicago Press, 1988.
15. *Johnson, T.*, Professions and Power, The Macmillan Press, London and Basingstoke, 1972.
16. *Freidson, E*., Professionalism Reborn: Theory, Prophesy and Policy, Chicago: University of Chicago Press, 1994.
17. *Кармадонов О.А.* «Пафос» и «престиж» как категории социологического анализа//Социология и общество. Тезисы Первого Всероссийского социологического конгресса "Общество и социология: новые реалии и новые идеи». С.-Пб.: Скифия, 2000. С.27-29.

У.В. Трохирова

РЕГИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ (НА ПРИМЕРЕ ИЗУЧЕНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ)

Преобразование институционального устройства российского общества, вызванное его масштабными политическими, экономическими и социальными трансформациями, вызвали разрушение одних социальных институтов и развитие других, в том числе возникших в результате специализации и дифференциации определенных видов деятельности, одним из которых стала новая профессия «социальная работа».

В связи с тем, что социальная работа в России пока еще находится в стадии становления, процесс ее институционализации и профессионализации протекает достаточно интенсивно, и в настоящее время сформировались те основы, которые в дальнейшем могут принести определенные результаты при условии постепенного развития, углубления и расширения данного вида профессиональной деятельности. Это, прежде всего, официальное признание профессии и утверждение квалификации «специалист по социальной работе», появление новых типов учреждений, формирование системы профессиональной подготовки кадров, разработка нормативно-правовой базы и методического обеспечения профессиональной деятельности и т. п. Но, вместе с тем, усилия по развитию профессиональной социальной работы в России наталкиваются на определенные трудности и проблемы, препятствующие ее выходу на качественно более высокий уровень и обусловленные экономическими возможностями субъектов Российской Федерации, имеющимся научным и кадровым потенциалом, особенностями социальной политики, проводимой регионами.

Категория «профессионализация» довольно часто используется в исследовательской литературе по проблемам профессий и профессиональной деятельности. В одних работах дается определение этого понятия, в других его предметный смысл вытекает из контекста. Анализ включения в научный

оборот понятия «профессионализация» свидетельствует о том, что чем интенсивнее это происходило, тем больше обогащалось его содержание. Причем каждая наука, привносила в него признаки своей предметной области, обогащая и развивая его содержание и объем.

Обобщая различные подходы к определению сущности и содержания понятия «профессионализация», можно выделить следующие группы определений:

1. Педагогические определения: профессионализация как профессиональное обучение. В данном случае под профессионализацией понимается специальная профессиональная подготовка субъекта к будущей профессиональной деятельности, т.е. профессиональное образование [10, 107-124].

2. Психолого-акмеологические определения: профессионализация как профессиональное становление и развитие человека, достижение им профессионализма [6, 308; 2, 752; 1, 168; 3, 9].

3. Социально-экономические определения: профессионализация как развитие и реализация человеческих трудовых ресурсов в ходе трудовой деятельности [7, 249].

4. Социологические (деятельностные) определения: профессионализация как профессиональная реализация. В этом контексте профессионализация рассматривается как принадлежность к определенному профессиональному сообществу, одна из форм самореализации человека в ходе его профессиональной деятельности [4, 65-66].

5. Социологические (стратификационные) определения: профессионализация как обретение социального статуса через профессию. Каждая группа сходных по социальным характеристикам профессий в данном случае рассматривается как формально-статистическая «рамка»

реального социального слоя, занимающего определенное положение в социальной иерархии [9, 247-248].

Эти определения, с одной стороны, отражают многоаспектность рассматриваемого явления, а с другой, они являются операциональными, сформулированными для решения частных, социологических, педагогических или экономических задач и поэтому, взятые отдельно, не отвечают целям комплексного анализа. Комплексный анализ профессионализации социальной работы, на наш взгляд, возможен при условии применения институционального подхода.

Применение данного подхода к изучению социальной работы обосновано тем, что социальная помощь и поддержка в современном обществе из стихийно складывающихся социальных практик стала приобретать черты социального института. В современной России институционализация профессии «социальная работа» проходит достаточно интенсивно, в силу чего, она, обретая определенный статус, начинает влиять на другие институты российского общества. Кроме того, институциональный подход позволяет раскрыть ранее неосвещаемые проблемы и рассмотреть проблему профессионализации социальной работы с учетом отношений между человеком (субъектом новой профессиональной деятельности) и обществом. Таким образом, профессионализация социальной работы в контексте институционального подхода понимается нами как многоуровневый процесс, включающий в себя социальный и личностный уровни. На *социальном уровне* происходит формирование институциональных основ этой новой профессиональной деятельности и обретение ею признаков профессии, основными из которых являются:

- наличие социальной потребности в данном виде деятельности;
- набор специфических трудовых функций;
- создание организаций, осуществляющих профессиональную

деятельность;

- формирование специальных требований, норм и стандартов, характеризующих и регулирующих данный вид деятельности;
- развитие системы подготовки профессиональных кадров;
- появление методов и способов оценки квалификации специалистов, осуществляющих профессиональную деятельность;
- разработанный кодекс профессиональной этики;
- социальный статус профессии;
- система профессиональной мотивации.

Завершение процесса институционализации профессии выражается в формировании профессиональных общностей (ассоциаций).

Перечисленные признаки профессии сами по себе еще не обеспечивают ее функционирование как института. Для этого необходимо, чтобы нормы, правила и стандарты профессиональной деятельности стали достоянием внутреннего мира личности специалиста, были интернализированы им. Поэтому *личностный уровень* включает профессиональное развитие социальных работников как субъектов профессиональной деятельности в процессе интернализации профессиональных норм, когда происходит их закрепление в сознании человека и превращение во внутренние мировоззренческие установки. Результатом профессионализации на этом уровне становится формирование профессионализма.

Профессионализм в данном случае рассматривается как обобщенная типовая модель (образ) профессионала и устойчивая нормативная схема, отражающая требования профессии как института к человеку – представителю этой профессии. В качестве таких типовых характеристик, которыми должен обладать профессионал любой области деятельности и которые можно представить как критерии профессионализма, большинство

авторов (А. А. Деркач, В. А. Цвык, Е. А. Жукова) выделяют психологический, гносеологический (когнитивный, интеллектуальный), практический (продуктивный), аксиологический (ценностный), эмоционально-волевой компоненты. Основу *гносеологического компонента* профессионализма составляют теоретические и исторические знания, необходимые для данного вида профессиональной деятельности и усвоенные членами профессионального сообщества. Основные требования к теоретическим знаниям специалиста по социальной работе определены в Государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования специальности 350500 «Социальная работа» (квалификация - специалист социальной работы). С гносеологическим компонентом профессионализма тесно связан *практический компонент* включающий полученные или самостоятельно выработанные практические умения и навыки и реализуемые в труде. В структуре практических умений социального работника выделяются группы когнитивных, коммуникативных, конструктивных, организаторских умений, а также творческий потенциал [5, 15-25; 8, 174-177; 11, 70-85]. В этот же компонент входит владение методами и технологиями, позволяющими эффективно решать профессиональные задачи. *Психологический компонент* профессионализма образуют личностные качества и мотивы, определяющие способность и готовность человека к осуществлению профессиональной деятельности. *Аксиологический компонент* – это ценности, составляющие основу профессиональной этики, и являющиеся ориентирами при определении субъектом труда приемлемых целей, способов и технологий деятельности. Для социальной работы как профессии фундамент системы профессиональных ценностей образуют идеалы гуманизма, нравственности и социальной справедливости. *Эмоционально-волевой компонент* представляет собой механизм саморегуляции профессиональной деятельности и

предполагает обладание качествами, которые помогают переключаться и управлять своими эмоциями, важнейшим из которых является способность к самооценке. Соотношение этих компонентов определяется спецификой профессии. Так, поскольку социальная работа относится к сфере «человек-человек», для специалиста, профессионала в этой области наибольшее значение имеют те компоненты профессионализма, которые позволяют эффективно взаимодействовать с «человеческой составляющей» [2, 254-255].

Социальный и личностный уровни профессионализации взаимообусловлены, т. к., с одной стороны, развитие профессионализма невозможно без создания объективных условий, институциональных основ профессии, а с другой стороны, без высокого уровня профессионализма субъектов профессиональной деятельности, их активной профессиональной позиции невозможно совершенствование института социальной работы и устранение его дисфункций. Поэтому комплексное изучение профессионализации социальной работы, по нашему мнению, заключается не только в анализе тенденций этого процесса на социальном и личностном уровне, но и в выявлении их взаимовлияния.

Комплексный анализ тенденций профессионализации социальной работы в Иркутской области осуществлялся на основе социологического исследования, проведенного в рамках коллективного исследовательского проекта «Стратегии социальной защиты населения крупного сибирского города», осуществляемого кафедрой социологии и социальной работы Байкальского государственного университета экономики и права (2006-2008 гг.). В качестве основных методов исследования были использованы:

- экспертный опрос руководителей Главного Управления социальной защиты населения Иркутской области (ныне Министерство социального развития, опеки и попечительства Иркутской области);
- полустандартизованное интервью с руководителями учреждений системы

социальной защиты населения Иркутской области разного типа (были отобраны 12 учреждений разного типа, в частности, департаменты социальной защиты населения как учреждения, выполняющие организационно-управленческие функции; учреждения, работающие с детьми и подростками; учреждения социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов; центр комплексного социального обслуживания населения; психоневрологический интернат);

– анкетирование руководителей подразделений и специалистов этих же учреждений (выборка составила 146 человек, из них 47 руководителей и 99 специалистов).

Дополнительно в ходе исследования методом стандартизованного интервью был проведен опрос граждан, обратившихся в департаменты социальной защиты, и анализ нормативно-правовых документов изучаемых учреждений.

Результаты исследования показали, что в целом в Иркутской области сформировались институциональные основы профессионализации социальной работы и этот новый вид профессиональной деятельности на сегодняшний момент в той или иной степени обладает основными признаками профессии.

Во-первых, обострившиеся вследствие проведения реформ социальные проблемы, снижение качества жизни, появление социально неблагополучных, маргинальных слоев вызвали потребность в специалистах, способных профессионально оказывать помощь людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации. В нормативно-правовых документах, регламентирующих деятельность социальных работников, четко обозначена цель их деятельности, которая заключается не только в оказании помощи, но и в реализации комплексных мер, способствующих восстановлению способности человека к самостоятельным действиям по решению возникших

проблем с опорой на собственный потенциал.

Необходимость в такого рода деятельности осознается не только на официальном уровне, но и на уровне общественного сознания. Как показало исследование, подавляющее большинство респондентов считают, что профессия имеет большое значение для общества и востребована в сложившихся социальных условиях (см. табл. 1).

Таблица 1

Востребованность профессиональной социальной работы на уровне общественного сознания

Востребованность профессии для общества	Руководители (%%)	Специалисты (%%)	Клиенты социальных служб (%%)
всегда будет востребована	**72,3**	**64,6**	**69,9**
профессия имеет хорошие перспективы	14,9	18,8	13,3
востребована сейчас, но трудно сказать, будет ли востребована через несколько лет	10,6	14,6	12
спрос на нее уменьшится	2,1	1	2,4
почти не нужна	-	1	2,4

Во-вторых, необходимость решения социальных проблем на профессиональном уровне обусловила закрепление специфических функций оказания помощи и поддержки людям, попавшим в трудную жизненную ситуацию, за профессиональной группой социальных работников. Среди профессиональных функций социальной работы, вытекающих из цели, следует выделить функции регулирования, или организационно-информационного управления, интеграции, дифференциации и жизнеобеспечения. Эти функции определяют важнейшие направления профессиональной деятельности (аналитико-гностическое, диагностическое, системно-моделирующее, активизационное, действенно-практическое, организаторское, эвристическое) и способы их осуществления (методы и технологии).

В-третьих, в регионе создана полнокровная система организаций и учреждений, способная осуществлять перечисленные функции, реализовывать широкий спектр направлений социальной работы, и включающая все типы организаций, предусмотренных законодательством: Министерство социального развития, опеки и попечительства; подведомственные ему Управления министерства социального развития, опеки и попечительства по социальному развитию по районам города и области; учреждения социального обслуживания, работающие с разными категориями граждан (семьей, детьми, пожилыми, инвалидами и т. д.).

В-четвертых, приняты и официально закреплены нормы и стандарты профессиональной деятельности (не только правовые, но и морально-этические), которые отражены в федеральном и региональном законодательстве о государственной гражданской службе; законодательстве, регулирующем сферу социальной защиты и социального обслуживания разных категорий граждан; квалификационной характеристике специалиста по социальной работе; профессионально-этическом кодексе социального работника, должностных инструкциях департаментов социальной защиты и социальных служб, Государственном образовательном стандарте и т. п.

В-пятых, сформирована многоуровневая система подготовки профессиональных кадров. Как показало изучение регионального рынка образовательных услуг, в Иркутской области профессиональная подготовка по социальной работе осуществляется в трех вузах, одном учебном заведении начального профессионального образования, в трех учебных заведениях среднего профессионального образования ведется подготовка по смежным специальностям – «право и организация социального обеспечения», «социальная педагогика». Также, при Министерстве социального развития, опеки и попечительства Иркутской области создан «Областной методический центр по переподготовке и повышению квалификации».

В-шестых, профессия постепенно обретает определенный статус в обществе, о чем свидетельствуют данные опроса работников учреждений системы социальной защиты и граждан, обратившихся в эти учреждения за помощью, представленные выше в табл. 1.

Однако само по себе наличие перечисленных элементов еще не обеспечивает функционирование института профессии. Для институционализации профессии необходимо, чтобы эти элементы «работали». Проведенное исследование позволило выявить несколько негативных тенденций профессионализации социальной работы в Иркутском регионе:

1. В практической деятельности учреждения системы социальной защиты и социального обслуживания реализуют неполный набор функций, предписанных нормативными документами и необходимый в современных условиях: на практике специалисты данной сферы осуществляют преимущественно функции регулирования и жизнеобеспечения, в то время как другие функции, связанные с активизацией собственного потенциала людей, попавших в трудную жизненную ситуацию, и направленные на профилактику негативных социальных явлений либо выполняются частично, либо не реализуются вообще.

2. Несмотря на то, что существуют официальные нормы и стандарты профессиональной деятельности, они большей частью декларативны и носят рекомендательный характер. Кроме того, в нормативных документах разного уровня выявлены определенные противоречия содержательного плана, выражающиеся в несоответствии функций и должностных обязанностей, отсутствии четких квалификационных требований к знаниям, практическим умениям и навыкам, неопределенности критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности, особенно качественных.

3. Исполнение профессиональных норм и стандартов не обеспечивается механизмом регуляции профессиональной деятельности: преобладающей формой социального контроля в профессиональной сфере социальных работников является внешний формальный контроль (отчеты, качество и своевременность ведения документации), в то время как формы контроля более высокого уровня (неформальный и самоконтроль) не «работают». На наш взгляд, это обусловлено отсутствием четких границ профессиональной деятельности, критериев ее оценки, функций и обязанностей специалистов, требований к уровню квалификации, которые в своей совокупности служат основой формального (институционального) контроля, но и самоконтроля.

4. Созданная система подготовки кадров не удовлетворяет потребности профессии в квалифицированных специалистах. Среди специалистов преобладающей формой освоения профессии является непосредственная включенность в практическую деятельность, а среди руководителей – курсы повышения квалификации. Доля дипломированных руководителей и специалистов в службах системы социальной защиты населения Иркутской области составляет 35%, из которых 22% имеют диплом о высшем образовании в области социальной работы, 13% – диплом о среднем профессиональном образовании (см. рис. 1).

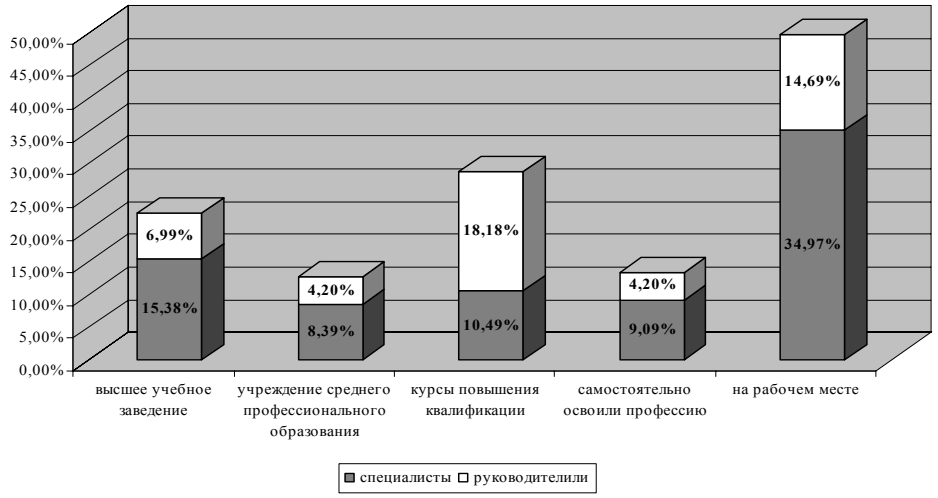


Рис. 1. Уровень квалификации занятых в сфере социальной защиты и социального обслуживания населения

Причина такой ситуации видится в пока еще незначительных масштабах подготовки профессиональных кадров, а также в том, что дипломированные специалисты не все предпочитают работать по специальности. Вопреки распространенному мнению об отсутствии возможности у выпускников, имеющих образование в области социальной работы, устроиться по специальности по причине отсутствия вакансий и занятости рабочих мест неспециалистами, данные интервью свидетельствуют о том, что подавляющее большинство руководителей готовы взять на работу молодых квалифицированных специалистов.

5. Социальная работа как профессия обладает достаточно низким экономическим статусом. Об этом свидетельствует структура источников доходов, а также уровень благосостояния респондентов. Как показало исследование, основным источником финансирования системы социальной защиты и социального обслуживания населения являются средства, поступающие от государства. Около 40% руководителей находят незначительные дополнительные средства за счет оказания платных услуг, 44 % отметили, что получают благотворительные пожертвования, и только 14% назвали в качестве дополнительного источника финансирования гранты. Однако, как показал экспертный опрос, объемы средств из дополнительных источников невелики и не позволяют в полной мере реализовывать основные направления социальной работы.

Что касается материального положения социальных работников как представителей профессиональной группы, которое также является показателем экономического статуса профессии, то, как видно из табл. 2, оно является очень низким.

Таблица 2

Оценка респондентами уровня благосостояния

Уровень благосостояния	Руководители (%%)	Специалисты (%%)
Заработной платы не хватает даже на продукты питания	4,3	10,4
Заработная плата позволяет покупать продукты питания, но покупка одежды вызывает затруднения	36,2	**56,3**
Доходов хватает на питание и одежду, но покупка дорогих вещей и предметов длительного пользования является проблемой	**51,1**	26
Уровень доходов позволяет без труда приобретать вещи длительного пользования, но покупка дорогих вещей (автомобиль, дача, квартира) связана с большими проблемами	8,5	7,3
Доходы позволяют ни в чем себе не отказывать	-	-

Невысок и уровень престижа социальной работы, который является одним из аспектов социального статуса профессии. Чуть более трети (31,2%) опрошенных считают, что социальная работа как профессия обладает скорее низким, чем высоким престижем.

6. Неэффективно функционирует система профессиональной мотивации, в частности, не отрегулированной остается социальная защита и поддержка членов профессиональной группы социальных работников: предусмотренными законодательством мерами обеспечения правовой и социальной защищенности охвачена хотя и значительная, но не основная часть представителей профессии, причем в большей степени аппарат управления. Хотя, как показывают данные исследования, социальные гарантии – третий по степени значимости фактор трудовой мотивации социальных работников.

В результате проведенного анализа институционального становления профессии «социальная работа» в Иркутской области был сделан вывод о том, что в основе выявленных дисфункций лежит жесткий контроль государства над профессией, который не позволяет представителям профессиональной группы самим регулировать профессиональную

деятельность и принимать решения относительно реализации поставленных целей и задач через существующие ассоциации и другие объединения социальных работников. В этом, по нашему мнению, прослеживаются особенности российской ментальности, которые проявляются в том, что все инициативы по созданию новых социальных институтов традиционно исходят от государства. Эти особенности определили тяготение российской социальной политики и социальной работы к патерналистской, или «административной», модели, когда человек, в том числе и сам представитель профессиональной группы, рассматривается как объект поддержки, а не активный субъект, способный действовать самостоятельно в существующих условиях.

Изучение личностного уровня профессионализации социальной работы осуществлялось на основе оценки степени сформированности выше перечисленных компонентов профессионализма у работников учреждений системы социальной защиты населения Иркутской области. Для оценки психологического, гносеологического и практического компонентов использовалась пятибалльная шкала, по которой респондентам (руководителям подразделений и специалистам) предлагалось оценить свои личностные качества, теоретические знания и практические умения, необходимые для успешного осуществления профессиональной деятельности (1 балл соответствует отсутствию качества, 5 баллов – его максимальному выражению).

Изучение и оценка аксиологического компонента осуществлялось по методике М. Рокича, которая позволила посредством ранжирования выявить наиболее значимые ценностные ориентации. При этом не просто определялся ранг ценностей, а выявлялась степень их соответствия ценностями профессии, поскольку, чем выше это соответствие, тем в большей степени система ценностей способствует формированию

профессиональной направленности и становлению профессионализма.

Эмоционально-волевой компонент оценивался посредством сопоставления оценки самими респондентами степени выраженности у них профессионально необходимых личностных качеств, теоретических знаний и практических умений с объективными данными. На основе изучения каждого компонента был определен уровень его развития (см. табл. 3).

Таблица 3

Соотношение критериев профессионализма и степени их сформированности

Критерий	Психологический компонент		Гносеологический компонент	Практический компонент						Аксиологический компонент		Эмоционально-волевой		
Степень сформированности	Личностные качества	Мотивы		Когнитивные умения	Коммуникативные умения	Конструктивные умения	Организаторские умения	Творческий потенциал	Методы и технологии	Ценности	Морально-этические принципы	Морально-психологическая устойчивость	Самооценка	Удовлетворенность профессией
Очень низкая (нулевая)														
Низкая			+			+		+		+				
Средняя		+							+		+	+	+	
Высокая				+	+		+							
Очень высокая	+													+

Несмотря на то, что в результате исследования уровень профессионализма социальных работников был оценен как недостаточный, в частности на низком уровне у респондентов оказались сформированы

теоретические знания (которые необходимы для принятия обоснованных профессиональных решений и которые дает система профессионального образования), конструктивные умения, являющиеся основой в принятии эффективных решений по достижению профессиональных задач, и творческий потенциал как условие активной позиции, субъектности человека в профессии, был сделан вывод о значительном потенциале профессионального роста представителей изучаемой профессиональной группы. Об этом говорит положительная мотивация к профессиональной деятельности, которая способствует стремлению к повышению профессионального уровня и квалификации (в структуре мотивов, которыми руководствовались респонденты при выборе профессии социального работника, преобладают «возможность реализовать свои способности», «возможность реально помочь людям», «привлекает работа с людьми»); высокая степень удовлетворенности профессией; высокий уровень развития личностных качеств (высокая самоооценка респондентами степени выраженности личностных качеств подтверждается мнением опрошенных граждан, подавляющая часть которых (74,1 %) отмечает, что при обращении в учреждения социальной защиты осталось положительное впечатление от обслуживания, которое связано с проявлением таких личностных качеств специалистов, как готовность оказать помощь, вежливость, тактичность, внимательность). Все это может положительно влиять на повышение профессионализма социальных работников и при определенных условиях способствовать выходу социальной работы в регионе на качественно более высокий уровень.

Однако реализации профессионального потенциала препятствуют обозначенные выше негативные тенденции профессионализации социальной работы на социальном уровне, поскольку формирование профессионализма в значительной степени зависит, во-первых, от того, в какой степени общество,

та или иная его сфера имеют потребность в профессионалах и могут соответствующим образом их оценить и стимулировать к работе; во-вторых, важно то, какова ценность, значимость в обществе той сферы, в которой работает человек, т. к. престиж сферы стимулирует развитие профессионального мастерства работающих, а его отсутствие, напротив, снижает мотивацию к успеху; в третьих, значимым фактором, детерминирующим развитие профессионализма, является наличие соответствующих норм, эталонов, на базе которых формируются требования к работнику той или иной сферы, занимающему в ней соответствующее положение, причем необходима постоянная их корректировка с учетом современного состояния развития профессии и требований рынка труда; в-четвертых, нечеткие нормы и образцы профессиональной деятельности, во многом заниженные квалификационные требования обусловливают неадекватную самооценку профессиональных качеств, что также снижает уровень профессионализма социальных работников в целом. Поэтому при анализе профессионального развития важно учитывать не только то, насколько профессиональные качества специалиста соответствуют объективной профессиональной деятельности, но и то, насколько сама профессия создает условия для развития и проявления профессионального потенциала человека.

Рассмотренные проблемы профессионализации социальной работы в Иркутской области не исчерпывают всего комплекса вопросов, касающихся сущности, содержания и особенностей этого сложного социального феномена. Они представляют собой лишь одну из попыток социологического изучения данного процесса и особенностей его протекания на региональном уровне. В целом, перспективы дальнейшего исследования профессионализации социальной работы связаны с совместными усилиями представителей различных областей науки (педагогики, психологии,

социологии, истории, экономики, и др.) по изучению закономерностей, проблем и перспектив развития этой профессии в целях создания благоприятных условий для успешной профессиональной деятельности социальных работников и обеспечения эффективного функционирования профессии как социального института.

Литература

1. *Бодалев А.А.* Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения / А.А. Бодалев. М.: Флинта: Наука, 1998.
2. *Деркач А.А.* Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004.
3. *Климов Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях / Е.А. Климов. М.: Изд-во МГУ, 1995.
4. *Лазутина Г.В.* Профессиональная этика журналиста / Г.В. Лазутина. М.: Аспект Пресс, 1999.
5. *Ляшенко А.И.* Организация и управление социальной работой в России / А.И. Ляшенко. М.: Наука, 1995.
6. *Маркова А.К.* Психология профессионализма / А.К. Маркова. М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание» , 1996.
7. *Маркович Д.* Социология труда / Д. Маркович. М., 1997.
8. *Мухаметзянова Г.В., Мухаметзянова Ф.Ш.* Подготовка специалиста социальной сферы: региональный аспект / Г.В. Мухаметзянова, Ф.Ш. Мухаметзянова. Казань: Изд-во Казанского ун-та, 2004.
9. *Радаев В.В., Шкаратан О.И.* Социальная стратификация / В.В. Радаев, О.И. Шкаратан. М.: Аспект-Пресс, 1996.
10. Развитие и диагностика способностей / Отв. ред. В.Н. Дружинин, В.Д. Шадриков. М.: Наука, 1991.
11. *Романина Л.А.* Социальное образование: фактор совершенствования региональной системы социальной защиты населения / Л.А. Романина. Тамбов, 2003.

О.А. Волкова, Т.П. Дурасанова

ИННОВАЦИОННЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В РАЗВИТИИ МАЛОГО ГОРОДА (НА ПРИМЕРЕ ИНЖЕНЕРОВ)

Термин «инновация», происходящий от латинского слова «innovus» (in – в и novus – новый), был введен в научный оборот Й. Шумпетером [13] и за ним стоят два понятия: новшество – новый продукт, услуга, технология, усовершенствование в производственно-хозяйственной деятельности, на рынке, в общественной жизни; нововведение – процесс внедрения новшеств в различных сферах жизни общества и осуществления, связанных с этим изменений [13]. Инновации способствуют развитию технической или хозяйственной системы, достижению ей оптимального состояния. Общими чертами инновации являются изменения (кардинальные или частичные), новизна и применимость. Переход к инновационному пути развития современной России является исторической необходимостью и обусловлен соответствующим развитием производительных сил человека.

Основные направления политики Российской Федерации в области развития инновационной системы определяют основные меры реализации государственной политики в области развития инновационной системы, включающие порядок создания благоприятной экономической, правовой и инвестиционной среды в отношении инновационной деятельности и формирования инфраструктуры отечественной инновационной системы, а также меры государственной поддержки коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности. Глобализация экономики существенно изменила требования к рабочей силе: возрастают запросы к квалификации работников, ощущается дефицит в специалистах передовых технических областях знаний.

В России инновационный человеческий капитал как совокупность научных работников и специалистов в сфере экономики и управления, начал

складываться во времена социалистической индустриализации. В СССР в период тотальной мобилизации требования к управленческим кадрам были особенно высоки. Как и в развитых капиталистических экономиках того времени, управленец жестким образом отвечал за результат своей деятельности. Его активность при этом должна была укладываться в рамки стратегий, навязанных сверху. Усложнение мировой экономики, появление новых технологий требовало от менеджеров разных стран все большей гибкости в оценке рисков при реализации конкретных стратегий. Советские же руководители, будучи запертыми в рамках плановой экономики, не имели такой возможности, что в конечном итоге привело к кризису в управлении. Его признаками стали непрерывное снижение производительности труда и трудности с внедрением изобретений. Интерес к динамике и методам мониторинга инновационного капитала сегодня связан с сохранением определенного положения России на международной арене [6, с. 136–141]. По словам Президента РФ Д.А. Медведева, на проблему человеческого капитала вывела практика национальных проектов. Социальная политика патернализма предполагает отношение к человеку как пассиву, на который государство должно тратить деньги. Президент, напротив, очевидно намерен выстраивать социальную политику, основанную на отношении к человеку как к активу, в который государство вкладывает деньги. Патерналистская политика в социальной сфере зашла в тупик. Необходимо рассматривать социальные отрасли как обычные остальные производства [12].

В данной статье человек рассматривается как носитель инновационного потенциала. Последний представляет собой готовность общества, народного хозяйства, отрасли, региона, научно-производственного комплекса, предприятия к нововведениям с учетом научно-технических, производственных, кадровых, материально-ресурсных возможностей. Потенциал инновации можно трактовать как ожидаемый уровень научно-

технической, социально-экономической и экологической эффективности ее реализации, а также возможности ее модификации и распространения.

Сегодня сформулированы основные характеристики современного работника, востребованные экономикой: обладает навыками адаптации, психологически готов к переменам и к риску; владеет современными средствами коммуникации и активно использует их в профессиональной деятельности; обладает навыками поиска информации и саморазвития; имеет унифицированные базовые знания при глубокой специализации профессиональных знаний; готов к развитию профессиональных навыков; склонен к территориально-профессиональной мобильности; законопослушен; ориентирован на достижение результата; имущественное благосостояние считает важной жизненной целью; собственное здоровье рассматривает как объект инвестиций; коммуникабелен и открыт для внешних контактов; стремится вести самостоятельное домохозяйство; терпим к проявлению «другого» мнения; общественно активен. Особое значение в формировании современного человеческого капитала имеют возможность и способность воспринимать инновационные преобразования, наличие креативного мышления, готовность к творческому поиску. В данном исследовании была предпринята попытка изучить направленность технических работников с высшим образованием на инновационные мышление и деятельность на базе промышленных предприятий малого города.

Эмпирическая база исследования представлена следующим образом. В феврале–марте 2009 г. в г. Балашове (население 87 тыс.) Саратовской области проведено анкетирование 52 инженеров, работающих на предприятиях города. Анкета представляла собой опросный лист, включающий двадцать вопросов открытого типа. Цель исследования: изучить уровень информированности и субъективное отношение инженеров, работающих и проживающих в малом российском городе, к инновациям. В результате получены следующие данные.

На вопрос: «Какие примеры из зарубежного опыта внедрения научно-технических разработок в практику могли бы быть использованы на предприятии, на котором Вы работаете?» получены ответы, связанные в большинстве случаев (70%) с приобретением предприятием импортного оборудования и материалов («Мы используем импортную сельхозтехнику»; «Применение современных стройматериалов в проектировании»), либо же в 30% случаев отрицательные замечания («Опыта внедрения не имел»), ориентированные не на будущее, а на собственную профессиональную практику в прошлом.

Пункт «Каковы, на Ваш взгляд, производственные риски освоения новшеств?» сопровождается разбросом мнений, характеризующих необратимые финансовые риски – 35% («Не оправдание затрат на инновации»), отсутствие специалистов – 33% («Неподготовленные кадры»), временное снижение производительности труда в связи с субъективными факторами – 22% («Введение тех или иных новшеств может привести к снижению производительности труда до полного освоения данного новшества сложившимся коллективом. Существует риск полного неприятия новшества сложившимся коллективом предприятия, обусловленного менталитетом сотрудников»; «Зарубежный опыт внедрения инновационных технологий может столкнуться с менталитетом ″российского рабочего″, что может привести к рискам освоения новшеств. Тем не менее, светлый ум и смекалка русского человека в определенной культивации может модернизировать зарубежную инновацию»), убежденность в обоснованности и необходимости рисков – 10% («Они малы»; «Весьма существенны, но рисковать надо»).

Специфика адаптации зарубежного инновационного опыта к российским условиям, по мнению респондентов, состоит в 65% в неготовности работников к инновационной деятельности («Нужно обучить людей, может, даже морально подготовить к инновациям, что займет немало

времени, особенно в провинциях»). Образование, имеющееся у работников предприятий, является условием нововведений лишь «при условии дополнительного повышения квалификации» персонала.

Согласно результатам эмпирического исследования, основные проблемы управления инновационным развитием предприятия состоят в отсутствии у работников требуемой квалификации и специальных навыков («Недостаточный опыт работы с современной оргтехникой»), а также в менеджменте («Основные проблемы в профессионализме самих управляющих предприятий»; «Самое главное, чтобы никто ″не вставлял палки в колеса″ со стороны администрации»).

У работников предприятий малого города могут появляться конфликты личных ценностей, связанные с нововведениями и нарушениями производственных традиций («Большинство работников организации пенсионного и предпенсионного возраста, получившие образование около тридцати и более лет назад. И имеются трудности с переходом на современные технологии проектирования в связи с недостатком навыков работы с современной оргтехникой»; «Не все принимают инновационные технологии. Многие, особенно люди в возрасте, придерживаются консервативных точек зрения»).

Вопрос «Каким образом конкретный человек может повлиять на развитие инноваций отдельно взятого предприятия?» сопровожден ответами, связанными с характеристикой возраста сотрудников («Если молодые сотрудники, то есть недавно пришедшие на работу, – им легко, так как нет привычки по ведению своей работы. У тех, кто давно работает, сложилось все до автоматизма, и им не хотелось бы что-то менять и переучиваться. Но многие, чтобы иметь работу, с удовольствием внедряются в процесс обновления») и направленности руководителей на инновации («Если руководитель ″тупо″ не захочет внедрения, то никто и ничего с этим не поделает»).

По мнению инженеров, инновационная культура предприятия, в первую очередь, характеризуется «качеством выпускаемой продукции, в частности, рабочих проектов» и руководящим составом («Определяется, считаю, руководителем»; «Уважением. Управление предприятия должно считаться с мнением рабочих»).

Трудности развития инновационной деятельности в малом российском городе связаны, по мнению опрашиваемых, с целым комплексом причин («Финансовый кризис, устаревшие технологии, нехватка квалифицированных кадров»; «Инертность мышления должностных лиц в регионах»).

Вопрос, направленный на выявление принадлежности предприятия, на котором работает информант, к субъектам инновационных процессов, в основном сопровождался далеко не положительными ответами (85%), либо предположениями о зачаточном периоде явления. Если же ответ утвердительный, то данное явление всегда (в 100%) сопровождается комментариями об использовании в работе техники, приобретенной за рубежом.

На вопрос об информированности инженеров о специфике кластерной системы организации экономики в 100% случаев никакого ответа дано не было.

Таким образом, можно сделать вывод о невысоких инновационных возможностях и потенциях инженерного корпуса в условиях малого города. Это связано не только с проблемой старения самого персонала, оборудования на предприятиях, нехваткой инвестиций в обновление производства, но и с самой организацией производства.

Принцип кластерного подхода к организации и управлению современным производством используется все шире. Кластер (англ. cluster) – сконцентрированная на некоторой территории группа взаимосвязанных компаний: поставщиков оборудования, комплектующих и

специализированных услуг; инфраструктуры; научно-исследовательских институтов; вузов и других организаций, взаимодополняющих друг друга и усиливающих конкурентные преимущества отдельных компаний и кластера в целом. Это локально сконцентрированная группа взаимосвязанных фирм: поставщиков оборудования, комплектующих и специализированных услуг; инфраструктуры; научно-исследовательских институтов и вузов; других организаций, взаимодополняющих друг друга и усиливающих конкурентные преимущества отдельных подсистем и системы в целом. Кластер выступает альтернативой секторальному принципу. Понятие определяется как индустриальный комплекс, сформированный на базе территориальной концентрации сетей специализированных поставщиков, производителей и потребителей, связанных технологической цепочкой [7].

История России знает попытку управления промышленностью и строительством по территориальному (географическому признаку). В 1957–1965 гг. управление осуществлялось советами народного хозяйства (совнархозами) на территории административно-экономических регионов страны. В отличие от кластеров, они имели более узкую направленность. Совнархо́з (СНХ) – совет народного хозяйства, местный орган управления промышленностью. Как институт создан в 1957 г. в СССР вследствие хрущевской административно-хозяйственной реформы. Причиной появления послужил нарастающий дефицит бюджета СССР. Для покрытия валютных расходов приходилось продавать за рубеж все больше золота. Смысл создания совнархозов заключался в предложении отменить ведомственное подчинение предприятий и отдать их в ведение регионов. Предполагалось, что ресурсы будут распределяться рациональнее, и все возникающие проблемы будут решаться быстрее. На местах были создали советы народного хозяйства – совнархозы. Министерства были преобразованы в комитеты с функцией технического контроля над предприятиями, главным органом управления помимо правительства стал Госплан СССР. Однако, на

большинстве территорий СССР совнархозы себя не оправдали. В октябре 1965 г. в СССР были вновь образованы отраслевые министерства, ликвидированные семью годами раньше [11]. При том, что в первые годы экономическая отдача от этой перестройки была достаточна весома, эксперимент был свернут, одной из причин чего было то, что совнархозы не вписывались в социалистическую систему ведения хозяйства.

В настоящее время кластерный подход признан приоритетным в обеспечении повышения конкурентоспособности субъектов, регионов и национальной экономики. Кластеры становятся основой сотрудничества между субъектами кластеров и местными органами государственного управления в решении общих задач – активизации инноваций, развития образования, создании инфраструктуры для бизнеса, привлечения иностранных инвестиций.

Сегодня кластерная политика – деятельность по поддержке кластеров – включает в себя: 1) ликвидацию барьеров для инноваций; 2) инвестиции в человеческий капитал и физическую инфраструктуру; 3) поддержку географической концентрации фирм.

Кластерная политика рассматривается как альтернатива традиционной «промышленной политики», препятствующей конкуренции. Как показывает отечественная практика, на конкретной территории могут создаваться кластеры не только производственного, но и историко-культурного назначения (например, историко-культурного туризма). Возможно, решение частных и общих проблем малого бизнеса намного эффективнее реализовать на уровне кластерных систем. Конкурентные преимущества при этом состоят в следующем: наличие уникальных ресурсов и возможностей (природные ресурсы, сочетание производств и др.); лучшие, по сравнению с другими регионами, условия производства и сбыта конкретной продукции или услуги. Позиция власти муниципального образования может выбираться из следующих направлений деятельности: власть как регулятор рынка

(формирование нормативно-правовой базы); власть как имиджмейкер муниципального образования (привлечение инвестиций в предприятия муниципального образования); власть как субъект рынка (использование муниципальной собственности и т.д.).

Механизмы партнерства повышают эффективность управления на региональном и микроуровнях; на практике это сотрудничество выражается в совместном финансировании соответствующих кластерных проектов, в помощи местных властей организации кластеров в регионе, проведении обучающих семинаров, предоставлении для субъектов кластеров грантов на научные исследования, привлечении иностранных инвесторов, лоббировании интересов субъектов кластеров и др. Социально-экономическое развитие региона обретает большую динамичность лишь при выходе на внешние рынки: российский, мировой. Для выхода на новые рынки необходимо иметь товар, обладающий конкурентными преимуществами перед существующими аналогами, что требует новых подходов к организации и управлению производством.

При том, что развитие инновационного человеческого капитала является начальным этапом кластеризации, результаты проведенного эмпирического исследования показывают, что респонденты не готовы к восприятию этого инновационного способа. В то же время носителем инновационных идей и партнерских отношений в кластерах является человек, чаще всего руководитель, но велика роль и инженерно-технических работников, В таком свете развитие человеческого капитала видится, с одной стороны, в повышении образовательного уровня менеджеров и предпринимателей, а с другой – в повышении профессионального мастерства специалистов и рабочих в целях развития кластера.

Отмечается практически «нулевой» уровень развития сектора соответствующих прикладных научных исследований и неразвитость коммерциализации передовых технологий. В целом, ресурсы предприятий

малого города, как максимум, ориентированы на закупку импортного оборудования, но не на вложение в научно-исследовательские разработки.

В целом результаты эмпирического исследования не позволяют говорить о наличии на предприятиях города накопленного инновационного человеческого капитала, необходимого для формирования кластера. В данном случае речь идет о подготовке кадров для инновационной деятельности. И при этом надо имеет в виду оба полюса проблемы. С одной стороны, российской науке нужны специалисты и менеджеры по коммерциализации разработок и выводу их на рынок. С другой, – отечественной промышленности требуются специалисты по инновационному менеджменту, интеллектуальной собственности, международному праву. Существующий разрыв между наукой и промышленностью не является предметом внимания какой-либо государственной или негосударственной структуры малого российского города. В подобных условиях перспективные российские разработки обречены на использование за рубежом, но не в регионах России, а предприятиям, научно-исследовательским и образовательным учреждениям предстоит приложить немало усилий для налаживания взаимовыгодного сотрудничества.

Литература

1. Основы политики российской федерации в области развития науки и технологий на период до 2010 года и дальнейшую перспективу. Утверждены Президентом РФ 30 марта 2002 г. N Пр–576. – Доступно из URL: Документы системы Гарант http://base.garant.ru/12127915.html
2. О федеральной целевой программе «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2007 – 2012 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 17 октября 2006 г. N 613. – Доступно из URL: Федеральное агентство по науке и образованию http://fasi.gov.ru/fcp/compl/
3. Об утверждении ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2009–2013 годы: Постановление Правительства РФ N 568. – Доступно из URL: Федеральное агентство по науке и образованию http://fasi.gov.ru/fcp/npki/

4. О государственной поддержке специализированных субъектов инновационной деятельности в Саратовской области: Закон Саратовской области от 22.12.2004 N 72–ЗСО. – Доступно из URL: Официальный сайт Правительства Саратовской области http://www.old.saratov.gov.ru/
5. Стратегический план социально–экономического развития Саратовской области до 2025 года. – Доступно из URL: Официальный сайт Правительства Саратовской области http://www.old.saratov.gov.ru/
6. *Агабеков С.И.* Проблемы спроса на инновационный человеческий капитал / С.И. Агабеков // Социологические исследования, 2001, № 11.
7. Кластер. – Доступно из URL: Википедия – свободная энциклопедия http://ru.wikipedia.org/wiki/ [Дата обращения 08.05.09]
8. *Нуреев Р.М.* Развитие человеческого капитала как реальная альтернатива сырьевой специализации страны / Р.М. Нуреев // Экономический вестник ростовского государственного университета. 2007. №3.
9. *Смирнов В.* Эффективное социально-экономическое развитие региона: оценка и обеспечение / В. Смирнов // Проблемы теории и практики управления. 2008. №9.
10. Совершенствование кадрового обеспечения региональных производственных кластеров как фактор инновационного развития регионов: Материалы международной научно-практической конференции «Инновации и подготовка научных кадров высшей квалификации в Республике Беларусь и за рубежом»; под ред. И.В. Войтова. Минск, 2008.
11. Совнархоз. – Доступно из URL: Википедия – свободная энциклопедия http://ru.wikipedia.org/wiki/
12. Человеческий капитал. – Доступно из URL: http://www.expert.ru/printissues/expert/2007/14/medvedev_i_chelovecheskiy_kapital/
13. *Шумпетер Й.* Теория экономического развития / Й. Шумпетер М., 1982.
14. Best, M. H. Cluster Dynamics in Theory and Practice: Singapore / Michael H. Best // Johor and Penang Electronics URL: http://www.oecd.org/daf/corporate
15. Cluster-based economic strategy, facilitation policy and the market process // The review of Austrian economics, 2004.17:2/3. P. 233–245.
16. Clusters, Cluster Policy, and Swedish Competitiveness in the Global Economy URL: http://www.regeringen.se/sb/d/5146/a/121795
17. Geographical proximity and the transmission of tacit knowledge // The review of Austrian economics, 2001.14:1/3. P. 25–46.

Л.Е. Востряков, Е.П. Чириков

РУКОВОДИТЕЛИ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ РОССИИ КАК ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ГРУППА: ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Введение

Проблема профессионализма руководителей сферы культуры в российской социологической науке находится сегодня в стадии становления. Можно привести лишь единичные исследования, в которых предпринята попытка обобщить необходимые деловые и личностные качества или управленческие компетенции для развития управленцев сферы культуры самого широкого профиля[1].

Большинство исследователей, и в России, и за рубежом, сходятся во мнении, что современный эффективный руководитель учреждения культуры должен обладать как общими, так и специфическими управленческими навыками. Специфические управленческие компетенции руководителей сферы культуры определяются, в первую очередь, многофункциональностью деятельности менеджера, необходимостью следовать креативным технологиям, особенно в поиске финансовых ресурсов и управлении людьми. Творческий характер деятельности подчиненных предполагает отказ от жестких технологий менеджмента в связи с целесообразностью оказания «побуждающих» воздействий, учитывающих социально-психологические особенности работников культурной сферы.

В то же время специфические навыки управленцев сферы культуры не являются резко доминантными, по сравнению с общими навыками управленческой деятельности. По крайней мере, имеющиеся к настоящему

[1]См. напр.: *Барбакова К. Г.*, *Васильева Е. Н.* Управленцы в сфере культуры: проблемы подготовки и профессиональной деятельности // Социологические исследования. 2007. № 4. С. 65–69; *Востряков Л. Е.* Региональная культурная политика пореформенной России: субъектное измерение – СПб: Изд-во СЗАГС 2005; *Зуев С. Э.* Региональные культурные ресурсы и развитие территории // Виртуальный Информационно-сервисный центр «Культура: Политика. Планирование. Менеджмент». Библиотечная служба. Доступ: http://www.culturalmanagement.ru/infocenter/?cid=2&aid=817; *Кротова Н. В.* Психологическая структура личности молодого менеджера социально-культурной сферы: диагностика профессиональной и психологической пригодности // Культура: управление, экономика, право. 2003. № 2. С. 20–28.

времени результаты разработки данной проблематики не дают однозначного ответа на вопрос: что важнее, специфические или не специфические управленческие компетенции?

Выход из сложившегося исследовательского тупика – в непосредственном изучении самих управленцев культуры как профессиональной группы, анализ становления их профессиональной карьеры, а также ценностей, институциональных норм, иногда носящих неформальный характер, сложившихся в профессиональной среде культуры, в индивидуальном восприятии работников этой сферы.

Подобный подход сегодня только зарождается. Большинство исследований сфокусировано на «взгляд снаружи», тогда как взгляд на профессию «изнутри» пока еще только начинает формироваться. В основе предлагаемого подхода лежит концепция управленческой компетентности, которая отдает приоритет не теоретическим основаниям, а реальным практикам управления. На наличие связи между деловым успехом и конкретными управленческими навыками указывают Р. Боум и П. Спарроу[2]. Преимущество предлагаемого подхода: ориентация на практики и на выявление ключевых факторов, обеспечивающих эффективное управление.

В научной литературе сложились различные определения управленческой компетентности (Р. Бояцис, А. Констабль, Р. Албаниз, Д. Хорнби и Р. Томас и др.). В данной работе мы придерживаемся определения управленческой компетентности, данного Р. Албанизом, согласно которому управленческая компетентность предполагает навыки и/или личностные характеристики, способствующие эффективному выполнению работы в сфере управления3. При таком подходе главное – способность к

[2] См.: Designing and achieving competency: a competency based approach to developing people and organizations. / Eds. by R. Boam and P. Sparrow – L: McGraw Hills, 1992. P. 9.
[3] *Albanese R.* Competency-based management education // Journal of Management Development. 1989. № 8 (2). P. 66– 76.

практическому управлению в противоположность простому накоплению и демонстрации собственных знаний.

Второе концептуальное различение, принципиальное для настоящей статьи: это разграничение управленцев культуры по профессиональной принадлежности на администраторов и менеджеров. Администратор культуры делает политику (через разработку стратегии, планирование и мотивирование деятельности нижестоящих руководителей). Это руководители и специалисты органов культуры разного уровня: от муниципального до национального. Менеджер культуры претворяет эту политику в жизнь. К менеджерам относятся руководители учреждений культуры – театров, музеев, библиотек, концертных залов и т. д.

Описание управленцев сферы культуры как особой профессиональной группы только с позиций управленческих компетенций вряд ли достаточно для полной характеристики, дающей понимание, чем именно руководители сферы культуры отличаются от других профессиональных групп. Именно поэтому в рамках исследования, некоторые результаты которого и представлены в данной статье, спектр рассмотрения данного вопроса был расширен с учетом профессиональных ценностей руководителей сферы культуры, особенностей их взаимодействий с вышестоящими органами, характера неформальных связей и др.

Эмпирическая база исследования включает данные опросов управленцев культуры, проведенных в 2004 и 2009 гг., а также материалы интервью с этими руководителями.

Анализ управленческих компетенций основывается на анкетном обследовании 650 руководителей культуры Северо-Запада России в 2004 г. Опрос, проведенный в мае 2009 г., включал группу руководителей и специалистов одного из региональных органов культуры СЗФО в количестве 47 чел. (обработку данных обследования 2009 г. осуществил Е. П. Чириков).

Полученные данные сравнивались с результатами аналогичного исследования в Ирландии, проведенного П. Кланси, в ходе которого были опрошены первые руководители 539 организаций культуры этой европейской страны, а также 168 старших менеджеров культуры4.

Анализ ценностных ориентаций руководителей сферы культуры опирается на данные опроса администраторов культуры Северо-Запада регионального (125 респондентов в 2004 г. и 47 в 2009 г.) и муниципального (212 респондентов в 2004 г.) уровней. Та же выборка использована и для анализа динамики неформальных связей, она дополнена данными опроса директоров музеев Северо-Запада России (в исследовании приведены сведения по 179 из 235 учреждений культуры) и руководителей нестоличных театров России (211 из 426 учреждений).

Управленческие компетенции руководителей культуры России и Ирландии: эмпирические сравнения

В рамках данного этапа исследования предполагалось выяснить, в какой мере представления российских руководителей сферы культуры по поводу управленческих компетенций совпадают с мнением их европейских коллег, в чем их точки зрения различаются, значительны ли расхождения позиций относительно наиболее востребованных управленческих компетенций, которые помогают им реализовывать свои управленческие функции в реальной практике управления.

Полученные эмпирические данные представлены в табл. 1.

[4] Данные приводятся с учетом того фактора, что временные границы, разделяющие одно исследование от другого, могут вносить определенные коррективы в полученные результаты.

Таблица 1.

Руководители сферы культуры России и Ирландии о значимости управленческих компетенций (ранговые оценки)

	Россия				Ирландия	
	Региональные администраторы	Муниципальные администраторы	Директора музеев	Руководители театров	Администраторы культуры	Менеджеры музеев
Способность эффективно распределять время, планировать действия и организовывать ресурсы для достижения целей организации	1	1	1	1	1	1–2
Способность ставить задачи другим и контролировать их эффективное выполнение	2	2	4	2	12	7
Знание законов	4	3	5	3	16	16
Способность быстро охватить всю проблему	3	4	2	5	9	8
Способность рассчитывать и распределять необходимые финансовые ресурсы и аккуратно следить за их расходованием	5	5	3	4	4	9
Способность выслушивать иную точку зрения, тонко проводить переговоры и принимать во внимание нужды других	6	6	8	7	3	3–4
Знание потенциальных источников финансирования	8	7	6	6	8	14
Способность быть уверенным и убедительным	7	8	7	8	2	5
Способность создавать и сохранять контактные сети и каналы связи с внешним миром	9	9	9	9	7	11
Способность не отставать от соответствующего местного, национального и международного политического, экономического и культурного опыта	10	10	10	12	14	12
Способность придерживаться плана и	11	11	11	10	11	6

избегать лишнего контроля над собой						
Знание местных, национальных и международных организаций	12	12	13	16	15	15
Способность проводить эффективные собрания	13	13	16	15	13	13
Способность влиять на людей и быть «победителем дня»	15	14	14	11	10	10
Способность к эффективной устной презентации	14	15	12	13	6	3–4
Способность хорошо готовить письменные презентации	16	16	15	14	5	1–2

Опрос показал, что различия между российскими и ирландскими руководителями прослеживаются достаточно четко. Особенно ясно они выражены относительно *презентационных* навыков. Европейские администраторы отмечают особую важность подобных способностей для успешного руководства, тогда как россияне отводят им более скромное место.

По мнению отечественных руководителей более важно *ставить задачи другим и контролировать их исполнение*, в деятельности их западных коллег эти умения не столь востребованы. Россияне выделяют важность *знания законов*; по мнению европейских администраторов, для успешного администратора культуры подобные знания не столь существенны.

Для ирландских управленцев значительно более важно *быть уверенным и убедительным*, чем для россиян. Достаточно существенны различия позиций российских и ирландских руководителей относительно способности *влиять на людей и быть «победителем дня»*.

В полной мере мнение отечественных и зарубежных управленцев совпадает относительно способности *эффективно распределять время, планировать действия и организовывать ресурсы*.

Далеко не во всем совпадают точки зрения и российских респондентов. Различия во мнениях отечественных администраторов и менеджеров существуют, но они составляют не более двух–трех ранговых пунктов. Как уже отмечено, высший ранг в перечне компетенций у обеих групп российских респондентов занимает способность *эффективно распределять время, планировать действия и организовывать ресурсы для достижения целей организации.* По представлениям о востребованности всех других профессиональных компетенций, которым разные группы россиян - управленцев культуры отводят второе–третье место, расхождения более заметны.

Так, по мнению администраторов, вторую ранговую позицию должна занимать способность *ставить задачи другим и контролировать их эффективное выполнение*, с этим согласны также и театральные руководители. Директора музеев, напротив, в перечне компетенций такой способности отводят лишь четвертое место. Аналогичным образом выглядит ситуация относительно *знания законов*.

Заметны различия позиций отечественных управленцев культуры также относительно коммуникативной способности – *проводить эффективно собрания*. С другой стороны, именно руководители учреждений культуры в большей мере осознают важность такого навыка, как *способность к эффективной устной презентации*.

Значимые различия в оценках управленческих компетенций наблюдаются также у ирландских управленцев. Как следует из таблицы, наибольшие расхождения касаются *знания потенциальных источников финансирования*, административных навыков *ставить задачи другим и контролировать их выполнение*, а также *рассчитывать и распределять необходимые финансовые ресурсы и аккуратно следить за их расходованием*,

такого личностного качества как способность *придерживаться плана и избегать лишнего контроля над собой*.

Итак, полученные данные свидетельствуют как о наличии межстрановых, так и внутригрупповых различий в подходе к управленческим компетенциям разных групп руководителей культуры. Различия эти обусловлены как социокультурными особенностями двух стран, так и собственно спецификой управленческой деятельности каждой из групп респондентов. Примечателен тот факт, что принимавшие участие в опросе со стороны России руководители театров демонстрируют большую солидарность в оценках управленческих компетенций с администраторами, нежели с мнением по данному вопросу директоров музеев. Вероятно, не случайно вхождение в рынок музейных учреждений по сравнению с другими организациями сферы культуры идет более медленными темпами.

Ценностные ориентации региональных администраторов сферы культуры Северо-Запада

Важность ценностных аспектов управленческой деятельности гражданских служащих специалистами признается достаточно. «Ценности, которых придерживается государственный служащий в своей деятельности, – одна из ведущих категорий организационной культуры государственной службы, – отмечают исследователи РАГС. – Ценности ориентируют служащего в том, какое поведение в организации является допустимым или недопустимым. Их восприятие носит сознательный характер и зависит от желания людей. Ценностная установка – это своеобразная предваряющая программа деятельности и общения»[5].

[5] Организационная культура государственной службы. – М., 2001. С. 110–111.

Опираясь на разработанный А. Г. Маслоу подход, мы предложили респондентам сконструированную ценностную шкалу, в которую вошли выделенные различными респондентами в ходе интервью наиболее значимые ценности. Респондентам предлагалась оценочная шкала, в которой был приведен набор ценностных позиций, составленный на основании интервью с управленцами сферы культуры и, соответственно, не являвшийся абстрактным конструктом. Задачей респондента было оценить (по десятибалльной шкале), какие из предлагаемых суждений в наибольшей / наименьшей степени соответствуют побуждающим мотивам его профессиональной деятельности. Полученные оценки ранжировались.

Поскольку изучение ценностей региональных администраторов имело два временных измерения – 2004 и 2009 гг. – это давало возможность сравнивать, как менялись ранги значимых ценностей за истекшее пятилетие. Результаты динамики ценностных ориентаций работников региональных органов культуры представлены в табл. 2.

Таблица 2.

Иерархия ценностных ориентаций администраторов культуры регионального уровня Северо-Запада России, ранговые оценки

	2009 г.	**2004 г.**
Иметь интересную работу, связанную с новыми впечатлениями	1	1
Иметь возможность общаться с разными людьми	2	2
Обеспечить пусть слабую, но материальную защиту	3	3
Видеть конкретные и ощутимые результаты своего труда	4	6
Расти профессионально в важных для меня сферах деятельности	5	5
Дает возможность творить, достичь творческой самореализации	6	9
Приобрести умение выживать в сложных ситуациях	7	8
Обрести внутренний комфорт и самоуважение	8	4
Утвердиться в собственных глазах	9	7
Повысить свой престиж в глазах «ближнего» и «дальнего» окружения	10	10

Рассмотрим иерархию ценностной ориентации работников региональных органов культуры. Полученный набор представляет собой своеобразный «ценностной сплав», где желание иметь интересную работу дополняется потребностью в насыщенных коммуникациях, при условии, что это позволит обеспечить защищенное материальное положение.

Три наиболее значимые ценности – *интересная работа, связанная с новыми впечатлениями*, *возможность общаться с разными людьми*, *пусть слабая, но материальная защита* – остаются лидерами ценностного ряда на протяжении достаточно длительного временного отрезка, и даже экономический кризис не влияет на их соотношение кардинальным образом. Это позволяет говорить о высокой инерционности ценностной ориентации руководителей сферы культуры. «Материальный фактор» ни в 2004 г., ни пять лет спустя, как это не парадоксально, не является главным в ценностной ориентации региональных управленцев (хотя значимость его высока), а доминирующие позиции устойчиво принадлежат критерию «интересная работа».

Естественно возникает вопрос – не являются ли полученные результаты «лакированной картинкой», посредством которой руководители сферы культуры пытаются создать «приемлемый образ управленца»? Безусловно, полностью исключить подобное нельзя, при этом следует подчеркнуть, что полученная иерархия ценностей вовсе не является специфической именно для этой социальной группы. Результаты измерения ценностных ориентаций российских управленцев иллюстрируют тенденцию, сформулированную в социологических исследованиях: «принижение значения» материального фактора в своей работе традиционно для ценностного профиля россиян, которые «ценят не столько прагматические, материальные вопросы (повышение благосостояния и т. д.), сколько факторы

ценностного порядка»[6]. Данные, указывающие на близкие по содержанию тенденции, содержатся и в исследовании Московского центра Карнеги[7].

Относительно высокие позиции в общем ценностном ряду занимают у администраторов культуры такие ценности, как *внутренний комфорт и самоуважение*, а также *профессиональный рост*, что также практически совпадает с результатами проведенного общероссийского исследования под руководством М. К. Горшкова и других опросов[8].

Показательно, что некоторые ценности все же изменили свое место в ранговой иерархии. Так, за прошедшие пять лет на два–три пункта повысилась значимость таких ценностей, как *видеть конкретные и ощутимые результаты своего труда* и *возможность творить, достичь творческой самореализации*. Также повысилось значение навыка *выживать в сложных ситуациях*.

В то же время некоторые другие ценности заметно потеряли в весе. Так, ценность *обретения внутреннего комфорта и самоуважения* стала утратила 4 ранговых позиции, а ценность *утверждения в собственных глазах* переместилась с 7 (в 2004 г.) на 9 место (в 2009 г.)

В середине общего рангового ряда остается и ценность *профессионального роста*, однако, если ориентироваться на материалы интервью, то для работников сферы культуры она имеет серьезное значение. Похоже, что в условиях кризиса профессионализм становится все более значимым фактором для руководителей в сфере культуры, хотя на оценках это пока и не отразилось.

Примечательно, что региональные управленцы рассматривают профессиональный ресурс именно как инструмент для собственного

[6] Массовое сознание россиян в период общественной трансформации: реальности против мифов // Россия на рубеже веков / Под ред. М.К. Горшкова. М., 2000. С. 13.
[7] *Виноградова Е., Кириченко О., Кудюкин П.* Государственная муниципальная служба: с чем столкнется будущая реформа. – М., 2000. С. 12–13
[8] Россияне о судьбах России в XX веке и своих надеждах на новое столетие // Россия на рубеже веков / под ред. М.К. Горшкова. – М., 2000. С. 362; *Виноградова Е. и др*. Указ. соч. С. 30.

развития. Это неопровержимо свидетельствует, что процесс переосмысления ценностей, способных сделать работника конкурентным на рынке труда, начинает проникать внутрь профессиональных сообществ, в том числе и в среду региональных администраторов культуры.

Парадоксально выглядят в этой связи оценки, свидетельствующие об относительно низком ценностном значении *креативности* или творческой направленности управленческой деятельности. В 2004 г. ценность креативности занимала предпоследнее 9 место. Пять лет спустя оценка креативности стала более адекватной, хотя и смогла в общем ряду ценностей достичь только медианного значения.

Недоучет творческой компоненты приводит к воспроизводству рутинной составляющей в управлении культурными процессами, и управленцы в институтах власти являются невольными проводниками рутинных схем, стремясь соответствовать нормам и ценностям, сложившимся внутри этих институтов. Это хорошо понимают высшие региональные управленцы, для которых творчество выступает важным ресурсом повышения управляемости в системе культуры.

Показательно низко управленцы сферы культуры оценивают значение параметров статусного и карьерного характера. Это парадоксальный результат, согласующийся с данными одних и совершенно не совпадающий с результатами других социологических исследований. Так, по данным исследования Московского центра Карнеги, престижность государственной службы отмечают только 23% опрошенных[9]. Еще меньший показатель оценки данных параметров получен в результате опроса государственных гражданских служащих органов власти субъектов Федерации Северо-

[9] *Виноградова Е., Кириченко О., Кудюкин П.* Государственная муниципальная служба: с чем столкнется будущая реформа. – М., 2000. С. 12.

Западного федерального округа в 2008 г.[10]. Между тем, согласно исследованию РАГС, «ценности, связанные с социальным статусом и положением самих государственных служащих», представляются для них «очень важными»[11].

Некоторые из опрошенных в ходе нашего исследования управленцев связывают низкие статусные амбиции администраторов культуры с невысоким престижем подобного статуса в общественном сознании и внутри властных структур. Это приводит к резкому сужению мотивационных стимулов, что нельзя признать благоприятным фактором.

Данные, полученные в ходе данного исследования, а также другими исследователями, свидетельствуют о сложности мотивационных профилей руководителей сферы культуры, их подвижности, высокой зависимости ценностной ориентации не только от внутренних предпочтений, но и от тех возможностей, на фоне которых данные профили формируются.

Комментируя полученные в результате нашего исследования данные, определяющие систему ценностей управленцев культуры, следует обратить внимание на то, что респонденты отмечают не только известный альтруизм и «сумасшествие» работников культуры, что, безусловно, может во многом предопределять именно данный мотивационный профиль. Они подчеркивают известную «вынужденность» подобных оценок собственной деятельности, хотя бы потому что руководители культуры не верят в возможность своей высокой конкурентоспособности на рынке труда. Это заставляет их замыкаться в рамках тех ценностей, которые реально могут быть «опредмечены», а не приобщаться к тем, которые теоретически могли

[10] См.: *Востряков Л. Е.* Оценка престижности государственной гражданской службы региональными чиновниками // Государственная служба. Вестник Координационного Совета по кадровым вопросам, государственным наградам и государственной службе при полномочном представителе Президента Российской Федерации в Северо-Западном федеральном округе. 2008. № 2. С. 43–50.
[11] Организационная культура… С. 112.

бы лежать в основе творческого подхода к решаемым ими вопросам.

Таким образом, результаты исследования 2004–2009 гг. позволяют убедиться в том, что базовые ценности руководителей сферы культуры остаются практически неизменными. Это не только следствие высокой инерции ценностной сферы руководителей, но и серьезных институциональных ограничений властных институтов, которые, по всей вероятности, сдерживают их изменения.

Структура неформальных связей руководителей сферы культуры

Завершающим штрихом к описанию руководителей культуры России как особой профессиональной группы может послужить анализ их неформальных связей и дружеских отношений, сформировавшихся внутри делового сообщества. Наличие друзей в профессиональной среде свидетельствует о том, что человек научился приспосабливаться к другим членам профессиональной группы, а, значит, способен адаптироваться к разным ситуациям и располагает необходимым социальным капиталом.

Полученные в ходе данного исследования результаты, приводятся в табл. 3–5.

Таблица 3

Доля региональных администраторов культуры, имеющих друзей в своей профессиональной сфере

		5 человек	4 человека	2-3 человека	1 человек	ни одного
Администраторы культуры регионального уровня	2009	21%	5%	12%	19%	43%
	2004	13 %	0 %	31 %	13 %	40 %

Мы видим, что среди руководителей и специалистов региональных органов культуры доля имеющих широкий круг друзей внутри своего

профессионального сообщества относительно невысока. От 40 до 43% респондентов утверждают, что они вообще не имеют друзей среди работников культуры. «Одиночество начальников», которые чаще всего указывают на наличие лишь одного-двух друзей из своей профессиональной сферы, свидетельствует о нежелании областных управленцев впускать в свою личную жизнь слишком большое число коллег. Примечательно, что число таких управленцев практически не меняется за пятилетие.

Справедливости ради заметим, что в истекшее пятилетие несколько возросло число руководителей, имеющих четырех или пятерых друзей в сфере культуры, однако эти изменения несущественны, чтобы считать их статистически значимыми.

Сами управленцы, принявшие участие в интервью, не считают наличие дружеских связей в сфере культуры обязательным условием успешности своей управленческой деятельности. Подобная замкнутость управленцев областного уровня не соответствует общим тенденциям. Ценности семьи и дружбы занимают у россиян весьма значимые позиции в системе внутренней мотивации[12]. Не исключено, что в основе явления «замкнутости» руководителей лежит исходившая от «нашего советского государства» боязнь каких бы то ни было отношений между людьми, помимо рабочих[13].

Таблица 4

Доля муниципальных администраторов культуры, имеющих друзей в своей отрасли

	5 человек	4 человека	2-3 человека	1 человек	ни одного
Администраторы культуры муниципального уровня, всего Из них:	20%	8%	32%	14%	26%

[12] См.: Россияне о судьбах России в XX веке и своих надеждах на новое столетие // Россия на рубеже веков / Под ред. М.К. Горшкова. - М.: РОССПЭН, РНИСиНП, 2000. С. 353.
[13] *Касьянова К.* Анализ ответов, полученных в экспертном опросе о русских ценностях и чертах личности русского человека. 1997 г. // *Касьянова К.* О русском национальном характере. - М.: Академический проект, Екатеринбург: Деловая книга, 2003. С. 471.

«Опытные»	24 %	10 %	30 %	10 %	26 %
«Начинающие»	14%	5%	34%	19%	29%
Администраторы культуры муниципального уровня (по регионам):					
Архангельская	15%	11%	23%	5%	46%
Вологодская	15%	11%	37%	7%	30%
Калининградская	15%	5%	40%	20%	20%
Ленинградская	22%	9%	35%	13%	17%
Мурманская	22%	11%	39%	11%	22%
Новгородская	35%	10%	5%	10%	40%
Санкт-Петербург	17%	6%	40%	17%	22%
Карелия	26%	5%	42%	21%	5%
Коми	19%	5%	24%	24%	29%

Сравним характер дружеских связей региональных и муниципальных администраторов.

Большинство муниципальных руководителей имеет максимум двух-трех друзей из сферы культуры. Наименьшее количество наблюдается у более молодых руководителей. В то же время, более четверти опытных руководителей и треть из числа молодых вообще не имеют друзей внутри своего профессионального сообщества, что может свидетельствовать о высоком уровне недоверия, сложившемся внутри этих структур.

Региональный разрез позволяет убедиться в широте спектра различий между отдельными территориями. Возможно, такой показатель, как число друзей, зависит не от особенностей институциональной системы власти, а от персональных стратегий самих руководителей. Не исключено, что частота и интенсивность дружеских контактов определяются действием социокультурных, личностных и даже возрастных факторов. Сошлемся на авторитетное мнение А. В. Брушлинского, который отмечал, что мотивационный феномен предпочтения работать с другими людьми и вступать с ними в какие-либо отношения «связан с возрастно-половыми характеристиками работников, он зависит от таких социально-психологических факторов, как ‘консерватизм – радикализм’ личности, ее

отношение к риску, к конкуренции с другими людьми, к совместному труду и т. п.»[14].

Обратимся к характеру дружеских связи внутри своего профессионального сообщества у менеджеров культуры. Мы видим, что интенсивность таких связей у руководителей учреждений культуры существенно зависит от того, какую сферу деятельности они представляют.

Таблица 5

Доля менеджеров культуры, имеющих друзей в своей отрасли

	5 человек	4 человека	2-3 человека	1 человек	ни одного
Руководители музеев	25%	4%	32%	19%	20%
Руководители театров	40%	11%	19%	15%	15%

Руководители театров в большей степени, нежели руководители музеев, предпочитают опираться на связи, складывающиеся при неформальных контактах, в то время как поведение «музейщиков» напоминает личностные стратегии региональных администраторов, отличаясь при этом еще большей закрытостью. Как показывают данные международных исследований, подобная закрытость «музейщиков» не является чем-то уникальным. Напротив, поведение театральных руководителей отличает высокая степень открытости по отношению к своим коллегам и – как следствие – относительно высокая частота дружеских связей внутри своего профессионального сообщества.

Наш анализ позволяет сделать важный вывод: в России интеграция профессионального сообщества муниципальных руководителей в сфере культуры осуществляется в большой степени за счет дружеских связей. Значительные региональные различия убеждают в том, что уровень влияния таких связей определяется скорее особенностями субкультуры,

[14] *Брушлинский А. В*. Психология субъекта – СПб.: Алетейя, 2003. С. 35.

сформировавшейся в отдельных подсистемах института власти, нежели правилами и нормами, сложившимися в данных институтах в целом. Развитость сети дружеских связей может послужить причиной ослабления конкуренции внутри структур власти, поскольку дружеские отношения предполагают иной тип взаимодействия между сотрудниками. С другой стороны, дружеские отношения не обязательно способствуют снижению уровня конфликтности, т. к. неформальные взаимодействия могут провоцировать создание коалиций или фрагментарных групп, которым легче объединяться для защиты своих интересов.

Заключение

В настоящее время происходит процесс смены механизмов управления, глобального изменения системы управленческих координат. Процесс этот идет непросто и требует значительных усилий со стороны всех участвующих в нем сторон. Профессиональная группа руководителей сферы культуры видоизменяется, подстраиваясь под те реальные процессы, которые сопровождают преобразования в России и неожиданно наступивший кризис.

Следует отметить, что существуют межстрановые и внутригрупповые различия между европейскими и российскими управленцами. Различия эти обусловлены как социокультурными особенностями разных стран, так и собственно спецификой управленческой деятельности каждой из групп. Примечательно, что среди российских респондентов руководители театров демонстрируют большее единство в оценках с администраторами, нежели с директорами музеев.

Результаты исследований не дают оснований для вывода о существенном отставании российских администраторов от европейских коллег в овладении современными управленческими компетенциями. Скорее

можно говорить о том, что управленцы разных стран добиваются успехов за счет включения различных управленческих компетенций, что может быть обусловлено особенностями национальных властных институтов. В то же время нельзя не признать, что российские управленцы не придают пока должного значения презентационным навыкам и «борьбе за ресурс», это еще раз свидетельствует о закрытости российской власти и ее привычке ожидать «золотого дождя» сверху.

Данные исследования убеждают в том, что, как и другие представители властных структур, администраторы культуры стремятся сформировать себе защитный профессиональный буфер, для чего используют возможности института государственной службы. Наиболее значимыми для управленцев культуры остаются ценности интересной работы и ценности коммуникации на фоне высокой материальной заинтересованности, на них не оказывает влияние ни кризис, ни другие перемены, произошедшие в последние годы в России. В современных условиях руководители культуры хотят все больше видеть результаты своего труда, жертвуя при этом внутренним комфортом и желанием утвердиться в собственных глазах.

Деятельности управленцев сферы культуры присуща определенная специфика. Прежде всего, им приходится работать в условиях сниженного ресурса при высоком давлении «снизу» – со стороны работников подведомственных учреждений. Это предъявляет особые требования к коммуникативным ресурсам, к умению действовать в ситуации конфликта, что как бы отодвигает на второй план ценности творчества и самовыражения. Ограниченность ресурсной базы приближает такое управление к кризисному и предусматривает особые требования к личностной структуре самих управленцев: концентрированность на работе, высокий эмоциональный внутренний фон, доминирование процессуальных ценностей над

результативными, альтруистический или патерналистский тип управленческого поведения.

Очевидно, что ближайшие пять–десять лет приведут к дальнейшим трансформациям в профессиональной группе управленцев культуры. Не исключено, что будущее потребует большего внутреннего изменения самих руководителей, что не всегда легко происходит. Наше исследование позволяет говорить о том, что готовность к изменениям в группе российских администраторов и менеджеров культуры высока. Следование за базовыми, а не сиюминутными ценностями служит наглядным доказательством того, что ресурсы для развития у группы управленцев сферы культуры России есть, равно как имеются и мотивы для внутреннего движения.

А.И. Скиба

СОЦИАЛЬНАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СЛОЖНЫХ И ИНТЕГРИРОВАННЫХ ПРОФЕССИЙ

Кризис мировой финансовой системы заставляет людей задумываться, насколько их профессии востребованы сегодня. Многие специалисты финансового сектора уже потеряли свою работу. Работники из других секторов также опасаются увольнений и сокращений, учитывая, что в условиях кризиса найти новую работу будет крайне сложно.

Данный кризис не является однодневным явлением и ничего не остановилось, кроме новых масштабных проектов, но у всех компаний существуют текущие обязательства по договорам, которые нужно завершать и для которых необходимы специалисты определённых профессий.

Понятие востребованный - относительно и слишком масштабно (много зависит от специальности от человека, активен он или пассивен). В связи с последними веяниями развития экономики многие специалисты приобретают смежные профессии, выполняют расширенные функции. Кто из специалистов будет более универсальным, тот сохранит свою конкурентоспособность, будет востребованным, хотя по уровню заработной платы больших требований быть все равно не должно.

Нет специальностей абсолютно невостребованных. Показатель именно высокой востребованности профессий продавца, экономиста, юриста объясняется их повышенным предложением на докризисном рынке труда – предложение не превышало спроса, а повысило требования к специалистам и невостребованными оставались малоопытные и «некачественные» специалисты. И именно поэтому и были высокие наборы в государственные и коммерческие ВУЗы на данные специальности. Уже не один год утверждается одно и то же: в стране хроническое перепроизводство всевозможных экономистов и юристов. Однако, несмотря на это, количество студентов, обучающихся по данным специальностям, только возрастало. Но если и раньше найти себе должность по экономическо-юридическому

профилю после окончания института без опыта работы было непросто, то сейчас это становится фактически нереальной задачей.

Деление профессий на психологические типы и классы также является достаточно условным. Особенно это касается сложных и интегрированных профессий. Ведь, строго говоря, любая профессия характеризуется несколькими предметами своей деятельности. Но одни из них являются более существенными, а другие - менее.

Так профессиональному юристу чаще всего приходится работать с людьми, поэтому, его профессию можно смело отнести к типу "человек-человек". Однако, в значительное мере юристу приходится иметь дело с текстовой информацией: документами, законами и т.п. Поэтому, деятельности юриста могут быть присущи также особенности профессий типа "человек ─ знаковая система".

Или медсестра, которая должна прежде всего уметь общаться с больными людьми, но кроме того она должна иметь навыки ухода за больными и использования технического оборудования, а также знать основы анатомии, физиологии и патологии человека, химии и фармакологии, быть внимательной при работе с документами, данными анализов, показателями аппаратуры. В качестве примера других смежных профессий можно назвать профессии продавца, охранника, секретаря-референта, парикмахера, закройщика.

Кроме того, общие профессиональные категории могут включать в себя несколько специализаций. Так, человек, получивший юридическое образование и имеющий специальность юриста, может в дальнейшем выбрать один из нескольких путей своей профессиональной карьеры. Например, он может стать адвокатом, следователем, юрисконсультом, нотариусом или криминалистом. И если труд адвоката направлен в основном на людей, то нотариус чаще имеет дело с документами, а криминалист - с информацией.

Поэтому, зная только общее названия целой категории профессий, трудно бывает с уверенностью отнести их к какому-то одному типу. Так, существует довольно большое число разных специализаций агентов, продавцов, врачей, менеджеров, учителей, инженеров.

Говоря о сложных и интегрированных профессиях, в первую очередь необходимо назвать профессию секретаря – из нее в соответствии с требованием времени и выросла специализация «персональный ассистент» или «личный помощник руководителя». Также к числу сложных можно отнести все административные специальности: от координаторов, операторов call-центров, консультантов, ресепшионистов, делопроизводителей до офис-менеджеров и секретарей-референтов.

В то же время хорошим специалистам, настоящим профессионалам, бояться кризиса не стоит. Кадровый голод существует, и рынку труда нужны именно профессионалы. Но сидеть, сложа руки в ожидании чуда тоже не стоит. Желательно попытаться в свободное время овладеть какими-то дополнительными навыками или окончить курсы по смежной специальности, активнее повышать свою квалификацию. Это однозначно поможет в профессиональной деятельности, и, кроме того, освоение нового, по мнению психологов, приносит в жизнь радость и укрепляет уверенность в своих силах. Кризис несет нам, с одной стороны - разрушение, с другой - новые перспективы, новые возможности.

В кризис первоочередной удар приходится на профессии, связанные с услугами, сервисом для общества (причем, как сфере B2B, так и в сфере B2C), но в дальнейшем это распространяется на наименее рентабельные виды бизнеса (различные производства, сельское хозяйство).

Под действие первого удара в финансовом нынешнем кризисе попадают, естественно, специалисты, обслуживающие «работу денег» - кредитные и инвесткомпании, страхование, банки. Недалеко от них - отрасли, связанные в работе со значительными потоками наличных денег –

ритейлы, бизнесы HoReCa плюс туризм и отрасли связанные с крупными инвестициями (здесь в первую очередь находится строительство, затем производство – от машиностроения до легкой промышленности). Безусловно, спад в первую очередь задевает бизнесы, связанные с VIP-товарами, VIP-обслуживанием. Из этих отраслей и следует ожидать первоочередные колонны безработных. Причем, именно из этих направлений, а не именованных по профессии.

Если посмотреть на общественное производство в целом – то увидим первоочередное увеличение оттока персонала из административного сектора, из сектора старых или совсем новых, только-только созданных производств.

Соответственно, если все же вернуться к профессиям и специальностям, вне зависимости от отраслевой принадлежности, то уже можно назвать сокращаемых специалистов: экономисты и финансисты различного рода (но в первую очередь, из подразделений, связанных с инвестициями, с личными финансами граждан), разного рода продавцы финансовых услуг (страховщики, финансовые брокеры), HR-специалисты, юристы, маркетологи и специалисты подразделений, обеспечивающих безопасность бизнеса. Из рабочих (не реальное производство!) специальностей можно выделить личных водителей, охранников и вахтеров.

Сегодня необходимо говорить о кадровом кризисе не столько по профессиям, сколько по отраслям или, по крайней мере, значимости для организации. Например, нет сведений об оттоке работников из энергетики, из госкорпораций, из традиционно бюджетных сфер (медицина, образование, охрана государства и граждан). Т.е. можно сказать, что в данных сферах кризис не чувствуется. Как пример: предполагается изменение структуры штата в нефтяном или угольном секторе – первоочередные сокращения коснутся части рядовых административных служащих, различных полевых рабочих и «разведчиков недр», но повысится востребованность в

специалистах, занимающихся повышением эффективности отдачи пластов, понижением планки бортового содержания полезных ископаемых и т.п.

Вообще в данной ситуации больше всего пострадают люди, которые обслуживают перенасыщенный финансовый и кадровый рынок, которые отвечали за развитие и реорганизацию перспективных планов, которые работали в филиалах банков и страховых компаний, осуществляли обслуживание заемных кредитных средств. Но не надо забывать, что у них есть базовое образование, которое поможет им подстроиться под текущую ситуацию, используя свои знания и умения в других отраслях. Тому, кто не сможет перестроится - можно только посочувствовать (если вспоминать 90-е годы - тогда тоже не все смогли плавно перейти от плановой экономики к рыночной).

Уже в те годы появилась государственная поддержка безработных по переподготовке. Однако предложений было немного – можно было со своим вузовским образованием переквалифицироваться в оператора котельной, автослесаря, реже в бухгалтера или «менеджера». Но, тогдашняя основная политика государства в сфере занятости была верной – основная ориентировка была на самозанятость населения.

Но, все же возвращаясь к вопросу – что делать невостребованным – переквалифицироваться в востребованные.

А что надо иметь в виду еще до переквалификации:

- знать, что востребовано, что нет;
- отобрать наиболее предпочтительные возможные сферы работы из числа востребованных;
- собрать информацию о возможных путях вхождения в новую сферу деятельности (в т.ч. варианты переподготовки, плюс оценка вариантов реалистичности получения средств на обучение);

– составить для себя план действий перехода в новую сферу деятельности (включая необходимые инвестиции в переподготовку, в получение опыта). По сути это и есть план инвестирования в себя – с расчетом возврата впоследствии вложенных в себя денег.

Первыми принявшими на себя удар кризиса стали банки, их работники и пострадали больше всего. В Европе за последний год свою работу потерял каждый третий работник банковской сферы, в России волна увольнений пока только нарастает. Однако одними банками дело не ограничилось: инвестиционные, аналитические, страховые, лизинговые компании и так далее – также принимают на себя полномасштабный удар. Учитывая всё это, студентам, обучающимся на «модной» и престижной специальности «Финансы и кредит» остаётся только посочувствовать, так как очень популярной формой сокращения персонала становится не увольнения действующих сотрудников, а запрет приёма на работу новых.

Самое неприятное, что кризис постепенно разрастается, перекидываясь на реальный сектор экономики. Уже объявили о сокращении производства и экономии на «трудовых издержках» металлурги. Учитывая серьёзные проблемы у строителей и ритейла, можно ожидать аналогичных мер и от них.

Сокращать, конечно же, будут в первую очередь тех, кто не участвует непосредственно в производстве продукции и на чьём труде можно сэкономить, а это опять всё те же экономисты, юристы. В связи с этим, остаётся только надеяться, что российская система образования отреагирует достаточно быстро и сможет предложить возможность всем желающим переквалифицироваться на более востребованные профессии.

В первую очередь, от кризиса пострадали банки и инвестиционные компании, отсюда и самые пострадавшие профессии будут из банковского

сектора: специалисты по ипотеке, специалисты по автокредитованию, аналитики по ценным бумагам, портфельные управляющие, трейдеры.

Поскольку пока кризис сосредоточен в значительной части в финансовой сфере, именно работников банков и пр. финансовых фирм он и затронул: банки разоряются, люди теряют работу и вряд ли они найдут ее в том же секторе. Большие проблемы с трудоустройством неминуемо возникнут у молодых специалистов – экономистов и финансистов, выходящих на рынок труда. Хотя много лет говорили о перепроизводстве таких специалистов в нашей стране, они, в общем, не испытывали больших затруднений с трудоустройством – теперь ситуация существенно изменится. Уже ясно, что кризис серьезно затрагивает рекламный рынок, рынок недвижимости, строительство, ритейл - здесь те же самые проблемы, что с рынком финансовым. Особенность строительства только в том, что там заняты в основном мигранты, и по ним кризис бьет наиболее сильно. Будут ли они покидать Москву и другие российские города? Чем займутся? Это может стать очень серьезной социальной проблемой.

Как показывают опросы «Левада-центра» и ФОМа сейчас население испытывает определенные опасения и страхи в связи с кризисом, но он их мало затронул: минимальная часть потеряла работу, не очень многие опасаются безработицы. По-видимому, в меньшей степени кризис коснется госучреждений: учителей, врачей и пр. Здесь вряд ли будут сокращения, хотя может прекратиться или снизиться рост доходов.

Наиболее востребованными профессиями останутся также такие сложные и интегрированные профессии, как юристы (по спорам и арбитражу), менеджеры-профессионалы, высококвалифицированные специалисты по проектным работам.

О профессиях, спрос на которые растет. Они тоже есть: это профессии в фирмах по оценке стоимости бизнеса и недвижимости. Всё, что разоряется, должно быть оценено. Увеличится спрос на специалистов по

антикризисному управлению. Сейчас их довольно мало, потребуются дополнительные. Но все же проблему трудоустройства всех бывших банковских и прочих служащих это не решит, поскольку «оценщиков» и «антикризисничников» потребуется гораздо меньше, чем бывших банкиров.

Традиционно у нас невысокая безработица: людей стараются не увольнять, а сокращать рабочую неделю, отправлять в длительные отпуска и пр. Где возможно, так будут поступать и сейчас. Это легче морально пережить сотрудникам, но такая ситуация не способствует стремлению переквалифицироваться, то есть росту социальной мобильности. По-видимому, отчасти по этой причине у нас так плохо развита система переквалификации.

Многое будет зависеть от глубины кризиса и реального числа потерявших работу. У нас ведь мигранты занимают те рабочие места, на которые не претендуют образованные жители больших городов. Если кризис будет действительно глубоким, москвичи, жители других крупных городов могут снизить свои притязания и пойти, например, на городской транспорт, почти полностью занятый «нетребовательными» мигрантами. Если не слишком глубоким, они постараются «перебиться» и подождать улучшения ситуации. Во всяком случае, пока большинство людей об изменении профессии на менее престижную всерьез не задумываются**.**

Так, сейчас на рынке труда 75% востребованных - рабочие специальности. Их авторитет надо повышать. Новую специальность получить – проблем нет, проблема - в потере репутации.

Самыми востребованными профессиями будут все те же, которые наиболее актуальны сегодня: менеджеры по продажам, бухгалтеры, секретари-референты, маркетологи и продавцы-консультанты в магазины.

В качестве методического примера рассмотрим влияние такого фактора, как интегрированность получаемых в лицеях профессий, на

некоторые профессиональные ценности учащихся. К интегрированным мы в данном случае отнесём профессии секретаря-референта, радиомеханика и портного-закройщика. Профессия секретаря-референта объединяет в себе комплекс таких специальностей, как машинопись, пользование компьютером, делопроизводство, основы бухгалтерии и некоторые другие. В профессию радиомеханика входят специальности радиомонтажника, настройщика радиоэлектронной аппаратуры и собственно радиомеханика. Портные-закройщики должны обладать навыками швеи-мотористки, портного, закройщика и основами моделирования одежды. К неинтегрированным (простым) мы относим профессии слесаря, электромонтёра, оператора ЭВМ, столяра и др. К основным профессиональным ценностям учащихся, выявленных в ходе социологического мониторинга, относятся:

- причина выбора профессии,
- оценка факторов успешности обучения выбранной профессии,
- ценности, приобретённые в процессе обучения,
- самооценка личных качеств учащимися,
- социально-профессиональные ценности достижения жизненного успеха,
- ценности вхождения в рыночное пространство уже во время обучения,
- социально-профессиональные намерения.

Обучение учащихся для получения интегрированной профессии в большинстве случаев оказывается положительным фактором в формировании оптимальных профессиональных качеств личности подростка, по сравнению с учащимися простых профессий. Под «оптимальностью» профессиональных качеств необходимо понимать те ценности, ориентации, установки личности подростка, которые приведут его (или уже привели) к получению достойного социального положения,

высокого материального благосостояния и благополучия его самого и его семьи.

При выборе своей первой профессии подростки сегодня руководствуются, в основном, социально-экономическими интересами. Но, выбирающие интегрированные профессии, в большей степени думали (зачастую интуитивно) о меркантильных интересах, чем те, кто собирался работать по неинтегрированным профессиям (см. п.п. 1-3 табл. 1).

Таблица 1

Почему Вы выбрали данную профессию?
(в % к опрошенным)

	ИП	НП	Δ
1. Владея этой профессией, можно заработать большие деньги	8	2	4 раза
2. При желании эта профессия позволит организовать собственное дело	22 30	11 14	2 раза 2 раза
3. Знал, что с этой профессией можно всегда найти работу	27 28	24 20	+3% +8%
4. Эта профессия является хорошей основой для приобретения других профессий	8	6	+2%
5. Знал, что эта профессия поможет мне в домашних делах			
6. Об этой профессии были высокого мнения мои родители			
7. Мечтал об этой профессии с детства	5	8	─3%
8. Профессию выбрал случайно	13	35	─22%

Примечание:

ИП ─ интегрированные профессии,
НП ─ неинтегрированные профессии,
Δ ─ отношение ИП к НП.

Здесь необходимо заметить, что подростки, вступающие в трудоспособный, возраст не думают о таких «научных» понятиях, как интегрированная профессия или простая. Они думают о престижности

профессии, материальном вознаграждении, о своих желаниях и способностях и т.п. Поэтому объективность разделения всех профессий на интегрированные и неинтегрированные не зависит от субъективного выбора подростком своей первой профессии для обучения в учебном заведении.

Как показывает социологический анализ, значительную дифференцирующую роль играют в успешном овладении профессии – наличие личных профессиональных качеств. Стремление быть конкурентоспособным на рынке труда, собственное упорство в достижении цели, дисциплинированность, уважение к педагогам и мастерам, интерес и любовь к профессии – более присущи учащимся, овладевающим интегрированными профессиями.

При этом необходимо подчеркнуть, что все перечисленные качества являются как действительно присущими учащимся, и они считают обязательным их развивать, так и не присущими им, а лишь желаемыми. Любые ценности должны быть осознанны индивидом и представляться ему всегда «положительными», необходимыми для жизненного успеха. Однако для теоретического и методического анализа необходимо выделять и «отрицательные» с общепринятой точки зрения ценности. Соответственные факторы, влияющие на формирование профессиональных ценностей можно разделить на факторы-катализаторы, факторы-ингибиторы и нейтральные факторы. Факторы-катализаторы усиливают положительное влияние, факторы-ингибиторы уменьшают и, соответственно, нейтральные факторы не оказывают существенного влияния на формирование профессиональных ценностей учащихся.

Анализ показал, что интегрированность профессии выступает в качестве фактора-катализатора для таких необходимых в рыночной экономике качеств, как конкурентоспособность, упорство, пробивные способности, личная культура и эрудиция, дисциплинированность. Для таких личностных качеств как желание быть лидером и убеждённость в

выгодности (денежности) профессии интегрированность является нейтральным фактором, а для таких позиций как приверженность профессиональным традициям своей семьи и здоровьем – фактором-ингибитором.

Представляет интерес мнение учащихся последнего курса о годах, проведённых в учебном заведении. Учащиеся интегрированных профессий считают, что они получили гораздо больше от процесса обучения, чем считают учащиеся простых профессий. Для первых это, в основном, полезное время для профессионального образования, время становления самостоятельности, расцвета душевных качеств и развития способностей. В то же время каждый шестой выпускник, то есть 16% получающих простые профессии считает годы, проведённые в учебном заведении «как напрасно потраченное в жизни время» (против лишь 1% выпускников интегрированных профессий).

Наличие или отсутствие негативных личностных качеств является существенной предпосылкой и значительным фактором развития и сформированности профессиональных ценностей. В определённой мере личностные качества сами являются профессиональными ценностями. Социологический анализ показал, что учащиеся интегрированных профессий в гораздо меньшей степени обладают такими негативными личностными качествами, как отсутствие интереса к выбранной профессии, лень и недисциплинированность, чем учащиеся простых профессий.

Самооценка личностных качеств по сути свой субъективна, поэтому, обладает такими полезными профессиональными ценностями, как интерес к выбранной профессии, трудолюбие (отсутствие лени и дисциплинированность), можно сказать, что учащиеся интегрированных профессий в большей степени самокритичны к себе, чем учащиеся простых профессий по таким личностным качествам, как умение в критических

ситуациях управлять собой, осторожность в отношении нового и неуверенность в своих силах.

Такая самокритичность и сформированность полезных профессиональных ценностей позволяет учащимся интегрированных профессий составить свой спектр ценностей, необходимых для обеспечений себе в будущем высокого уровня жизни, отличный от спектра учащихся простых профессий (см. табл.2).

Таблица 2

Какими качествами должен обладать современный молодой человек, чтобы обеспечить себе высокий уровень жизни?
(в % к опрошенным)

	ИП	НП	Δ
1. Обладать большой эрудицией	24	11	2,2раза
2. Быть ловкачом и пронырой	35	24	1,5раза
3. Иметь хорошую профессиональную подготовку	60	45	1,3раза
4. Обладать гибким умом	64	50	1,3раза
5. Иметь большие деньги	68	52	1,3раза
6. Иметь большие деньги	36	32	
7. Принадлежать к мафии	5	16	─ 11%
8. Иметь высшее образование	40	57	─ 12%

При этом, на первое место они поставили «выгодные связи» (68%), на второе – «обладание гибким умом» (64%), на третье – хорошую профессиональную подготовку (60%). У учащихся простых профессий на первом месте стоит высшее образование (57%), на втором – выгодные связи (52%) и на третьем – обладание гибким умом (50%). Хорошая профессиональная подготовка стоит у них лишь на четвёртом месте.

Довольно сложные социально-экономические и материальные условия проживания учащихся (ничтожная стипендия, безработица родителей и т.п.) заставляют подростков подрабатывать в свободное от

учёбы время. Доля учащихся, работающих постоянно или время от времени неизменно растёт (с 47% в 1994г. до 55% в 2006г.). Однако анализ показал, что цели, которые ставили при этом учащиеся различны в зависимости от того, обучались подростки интегрированным или неинтегрированным профессиям. Для первых главными ценностями работы во время обучения являлись ценности, связанные с их профессиональным становлением: они хотели, во-первых, приобрести определённый опыт самостоятельного зарабатывания денег и, во-вторых, хотели при этом усовершенствоваться в профессии, в отличие от учащихся простых профессий, чаще стремившихся улучшить материальное положение своей семьи и заработать деньги на свои личные нужды. Таким образом, учащиеся, получающие профессии интегрированного профиля, будут более конкурентоспособными на рынке труда, а приобретённый опыт фактического вхождения в рыночное пространство уже во время обучения – положительным образом повлияет на их профессионализм и профессиональную компетентность в будущей трудовой деятельности. Учащиеся интегрированных профессий чаще предполагают выбрать для работы государственные предприятия и реже хотели бы временно или насовсем уехать работать за границу, реже выражают желание сменить полученную в учебном заведении профессию.

Таким образом, обучаемые интегрированным профессиям молодые люди, смогут наиболее эффективно войти в рыночную экономику, быть востребованными на рынке труда и добиться успехов и благополучия в жизни.

О.П. Шамонина

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ТРАВМА В СТАНОВЛЕНИИ И ЖИЗНИ ПРОФЕССИОНАЛА: ИМЕЕТ МЕСТО БЫТЬ…

Данная статья является результатом научного проекта, идея которого зародилась в процессе обучения на специализированном курсе «Качественные методы в социологическом исследовании: теория и практика», в рамках программы повышения квалификации по специальности «Социология», направление «История, теория и методология социологии», организованным Центром социологического и политологического образования Института социологии РАН, г. Москва (руководитель к.психол.н. Кухтерин С.Е., куратор курсов к.социол.н. Ипатова Л.П.) и Центром независимых социологических исследований, г. Санкт-Петербург (директор Воронков В.М., координатор Бредникова О.) в период с 26 января по 20 февраля 2009 года.

Идея данного проекта состояла в том, чтобы узнать может ли индивидуальная травма, наряду с другими не менее важными аспектами, выступать одним из факторов становления и развития профессионала, оказывает ли она какое-либо влияние на уровень профессионализма в целом.

Для уточнения цели, задач и методологии предполагаемого исследования автор обратился за консультацией к известному и авторитетному российскому социологу, заведующему сектором социологии профессий и профессиональных групп Института социологии РАН, доктору философских наук, профессору Мансурову Валерию Андреевичу. Профессор Мансуров В.А. обратил внимание на ряд существенных моментов, которые необходимо учитывать при изучении данной проблемы. Во-первых, различать формальный и неформальный профессионализм. Во-вторых, систематизировать и изучать индивидуальные травмы с учётом особенностей разных профессиональных групп, поскольку в каждой профессиональной группе существуют свои специфические травмы. В качестве примера

приводилось профессиональное выгорание врачей и учителей. В-третьих, обратить внимание на проблему самооценки специалиста, которая, как один из индикаторов уровня профессионализма, может оказывать существенное влияние на профессиональную карьеру специалиста.

Ряд консультаций были получены автором непосредственно от преподавателей читаемых курсов по качественным методам исследования. Как было отмечено ранее, идея исследовать индивидуальные травмы в жизни профессионалов, появилась как раз в ходе прослушивания лекций специалиста в области методологии и методики качественных исследований, биографического метода и визуальной социологии, заведующей сектором исследования социальных изменений качественными методами, д.социол.н., профессора Семёновой Виктории Владимировны на тему «Работа с индивидуальными травмами: преодоление травмы, погружение в травму, выход из травмы», в рамках читаемого курса «Интерпретативные технологии в социальных науках». В ходе индивидуальной консультации автора, профессор Семёнова В.В. предложила рассмотреть методологию использования качественных методов в этом направлении [1], а также провела параллель между индивидуальной травмой и профессиональными травмами представителей отдельных профессий и групп (спортсмены, профессии группы риска и т.п.).

Преподаватель специализированных курсов ЦСПО при ИС РАН, ведущий научный сотрудник сектора исследования социальных изменений качественными методами, к.социол.н. Рождественская Елена Юрьевна, на практических занятиях порекомендовала автору, используя биографический метод, изучать не отдельные индивидуальные травмы, а весь жизненный путь профессионалов, по ходу выявляя наличие этих травм и их роль в определённых изменениях профессиональной карьеры [2].

Таким образом, с учётом полученных консультаций и в ходе изучения специальной научной литературы была построена теоретико-концептуальная

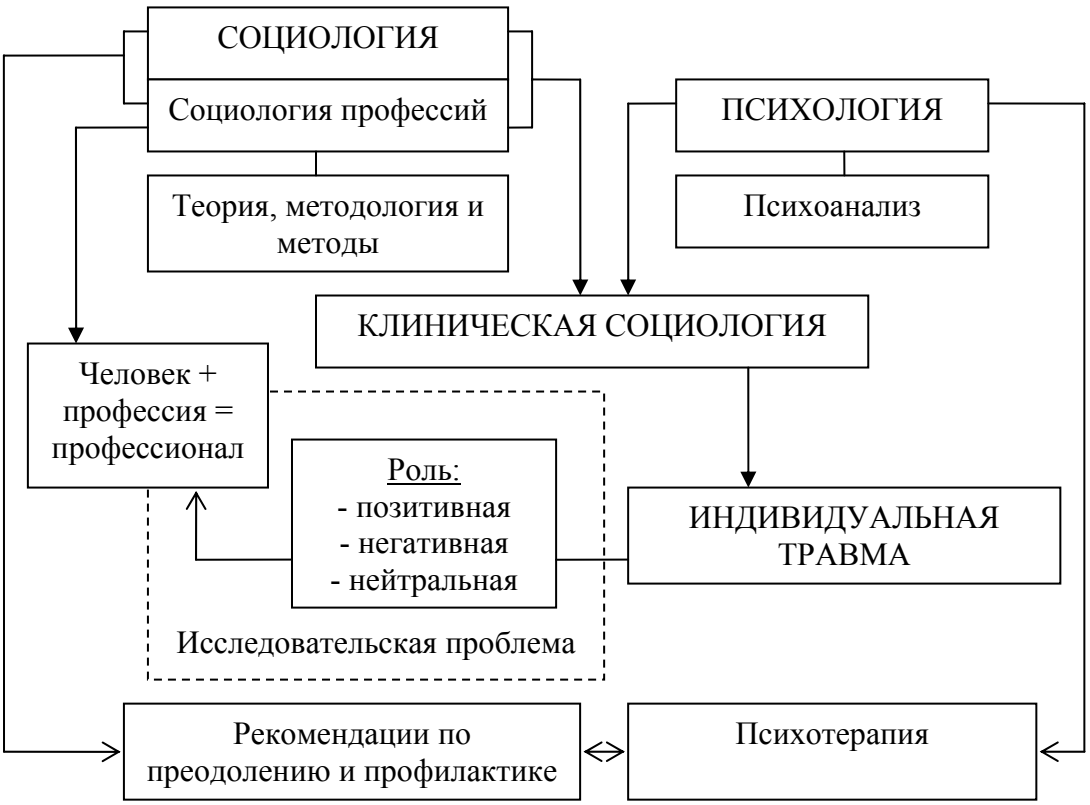
основа предполагаемого исследования. Прежде чем говорить об индивидуальных травмах в становлении и жизни профессионала, их месте и роли в профессиональной карьере, необходимо:

- во-первых, определить, что собой представляет индивидуальная травма и как она соотносится с другими видами травм;
- во-вторых, выявить социальные и психологические особенности, как самой личности профессионала, так и специфику осуществляемой им профессиональной деятельности;
- в-третьих, обосновать методологию и методику проведения социолого-психологического исследования данного феномена;
- в-четвёртых, выработать практические рекомендации по преодолению и профилактике последствий пережитых индивидуальных травм, влияющих на профессиональную карьеру.

Для того чтобы определиться с исследовательской позицией в изучении данного феномена, необходимо обозначить место самой проблемы в системе социологического знания (схема 1). Изучение профессиональной структуры общества, профессиональных групп и профессии как социального института сосредоточено в рамках одной из отраслей социологической науки – социологии профессий [3].

Соответственно, исследовательские проблемы, касающиеся деятельности профессионалов и их профессионализма будет рассматриваться с позиций двух теоретико-методологических подходов, которые чаще всего используются в исследованиях профессий: 1) деятельностного подхода – где профессия как вид особой трудовой деятельности появилась в результате общественного разделения труда, и 2) личностно-квалификационного подхода, – с точки зрения которого профессия как уровень подготовленности личности к специальному виду занятий предполагает наличие некоторой совокупности навыков и умений, определяемой спецификой трудовой деятельности [4].

Схема 1. Место изучаемой проблемы в системе социологического знания



Поскольку речь идёт об индивидуальных травмах, как особом психологическом состоянии личности, то применение научных подходов из области психологии также является необходимым. В итоге обозначенная проблема приобретает междисциплинарную направленность, что относит её к разряду вопросов клинической социологии. Это подтверждается рядом положений, разработанных Венсаном де Гольжаком в рамках достаточно «нового пространства исследований и практик» – клинической социологии [5]. В частности, речь идёт о «близкой позиции клинической социологии к социальным акторам, внимательно прислушивающейся к их речи в целях со-производства знания об их собственном существовании». Действительно, кому как не профессионалам знать о проблемах, связанных не только со сферой их деятельности, но и личными проблемами, с которыми они сталкиваются в обычной жизни, испытывая на себе разные последствия

успешной профессиональной карьеры. Именно такие «моменты перелома и непрерывности и / или выбора в истории людей» пытается уловить клиническая социология. В данном контексте профессионалы выступают той универсальной «профессиональной» группой, которая может не только определить проблемы и, главное, озвучить их, но и найти, либо предложить возможные способы преодоления самих проблем или их последствий, определённые мероприятия по их профилактике и предупреждению. И в этом случае клиническая социология оказывает большую помощь в исследовательском процессе, поскольку «развивается в центре противоречий между анализом и опытом, объективностью и субъективностью; на перекрёстке психического и социального, конкретного и абстрактного, власти и желаний; лавирует между рифами «переживаемого без концепции» и «концепции без жизни» (А.Лефевр)» [5]. Следует отметить, что применяемый подход можно использовать не только в изучении индивидуальных травм, но и других проблем, довольно часто встречающихся в жизнедеятельности профессионалов и непосредственно связанных с их профессионализмом. Поэтому для получения достоверных и репрезентативных данных следует разработать методологию социологического исследования, основанную на триангуляции подходов, которая позволяет применять множество различных методов исследования – методы социологии, психологии и клинической социологии, а также сочетать качественный и количественный анализ данных, сопоставлять и сравнивать полученные данные между собой.

В качестве ещё одного аргумента в пользу понимания того, зачем надо изучать данную проблему, приводится подборка цитат из разных источников и в контексте разных временных периодов. «Кто-то выступает и делает нечто посредственное. Все приветствуют его, как свою ровню, холят его и лелеют: ты из наших, ты не хочешь ничего особенного и т.д.» [6]. «Новаторский подход к делу часто связан с ломкой устоявшихся норм и

образцов поведения, заставляет пересмотреть некоторые, казалось бы незыблемые, теоретические положения, нередко противоречат социальным ожиданиям, не соответствуют привычному. История полна примеров того, что выдающиеся новаторы были таковыми именно потому, что мыслили и действовали вопреки устоявшимся социальным стереотипам. Выполнение ими своих социальных ролей было трудным ещё и потому, что приходилось опровергать наиболее укоренившиеся мнения, пролагая путь незаурядному, талантливому или даже гениальному… Радикально новое обычно не приемлется психологически, всегда находятся охотники упрекнуть новатора за то, что он хочет быть «умнее всех»... А тот, кто предлагает нечто новое, противоречащее устоявшимся представлениям, поначалу вызывает резко отрицательную реакцию.

Ему приклеивают ярлыки утописта, несерьёзного человека, даже невежды и шарлатана. Кроме того, разделять радикально новые взгляды – значит брать на себя моральную обязанность изменять привычные методы, а иногда и весь стиль работы. Внедрение нового требует обычно дополнительных усилий, нервной энергии. Новаторы встречают противодействие не только сверху, но зачастую и со стороны своих коллег – от лёгкой иронии до прямых выступлений с протестующими докладными записками и жалобами в различные инстанции» [7]. «Человеку со всей определённостью необходимы общие убеждения и идеи, которые придают смысл его жизни и помогают ему отыскать своё место во Вселенной. Человек способен преодолеть совершенно невозможные трудности, если убеждён, что это имеет смысл. И он терпит крах, если сверх прочих несчастий вынужден признавать, что играет роль в «сказке, рассказанной идиотом» К.Г. Юнг [8]. Это лишь малая часть высказываний, подтверждающих мысль о том, что во все времена существовала и продолжает существовать проблема индивидуального трагизма людей, отличающихся от других умением выполнять свою работу

по-особенному, затрачивая себя целиком, с полной отдачей собственных внутренних сил и имеющихся знаний.

«Сочетание анализа структурных взаимосвязей и порождаемых ими противоречий, конкретной практики социальных акторов и индивидуальных ответов, которые каждый человек носит в себе, пытаясь «создать себя», чтобы выступить субъектом своей истории» – выступает в качестве объекта клинической социологии [5]. Поэтому главная исследовательская проблема данного исследования, а именно: индивидуальная травма и её роль в становлении и жизни профессионала – находится в области клинической социологии. Отсюда вытекают ответы на вопрос о том, зачем нужно изучать эту проблему?

Во-первых, проблема профессионализма была и на сегодняшний день остаётся весьма актуальной, т.к. обществу нужны профессионалы, без них невозможно его дальнейшее развитие и прогресс.

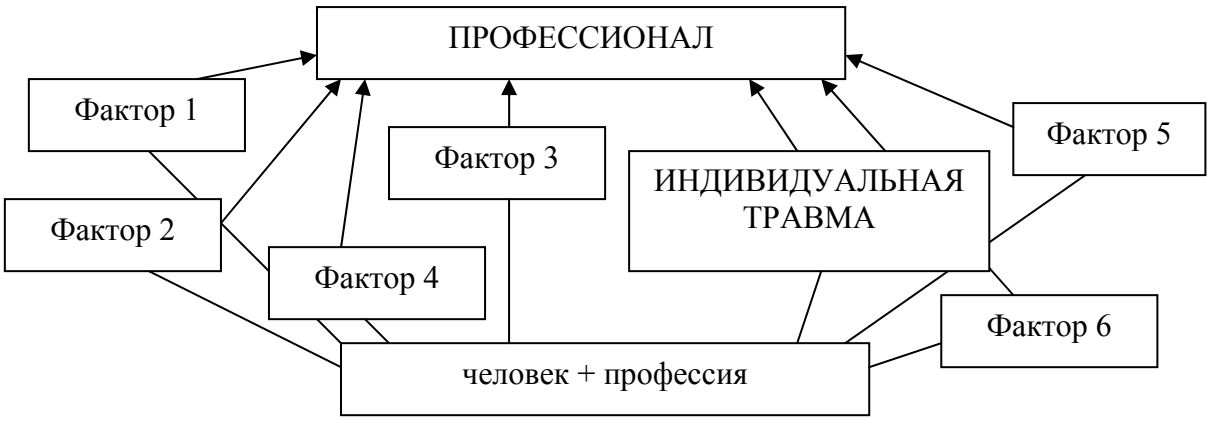
Во-вторых, вопросы становления профессионала изучены достаточно хорошо, однако проблема индивидуального травматизма в становлении профессионалов, особенно, в рамках клинической социологии, практически не рассматривалась.

Следовательно, исследовательские гипотезы будут состояться в следующем:

1. Может ли индивидуальная травма выступать одним из факторов становления профессионала, может ли она стать «стартовой площадкой» повышения уровня профессионализма специалиста? (схема 2).
2. Если индивидуальная травма в становлении и жизни профессионала присутствует, то какова её роль или последствия её переживания.

Отсюда цель данного исследования, которая состоит в том, чтобы определить какую роль играет индивидуальная травма в жизни профессионала: позитивную, негативную или нейтральную, либо отклонить гипотезу о существовании этой взаимосвязи.

Схема 2. Индивидуальная травма как один из факторов становления профессионала



Для достижения поставленной цели предполагается решить ряд задач:

- изучить особенности становления и жизненного пути профессионалов;
- определить какую роль играют индивидуальные травмы в становлении личности профессионала, степень влияния на его жизнь;
- найти способ как перевести индивидуальную травму в профессиональный успех, выработать индивидуальную профессиональную стратегию;
- разработать технологию психотерапевтической работы с негативными последствиями индивидуальных травм профессионалов.

Объект исследования – это профессионалы.

Предмет исследования – определенная роль индивидуальной травмы и её влияние на становление, жизнь профессионала.

На основе триангуляции подходов, применяются следующие методы исследования:

1. Методы социологической науки: методы социологического анализа; экспертные оценки; качественные методы – глубинное интервью.

2. Методы психологической науки: психоанализ, психоаналитический подход; гештальт-подход; психологическая диагностика и тестирование; психотерапия; психотерапевтические игры.
3. Методы социологии профессий: профессиология; профессиограммы.
4. Методы клинической социологии, в основе которой лежат принципы социо-клинического анализа (М.Пажес): многопричинность (Ж.Фрейнд); множественная проблематизация; относительная независимость; взаимность влияния (Гурвич); диалектическая причинность;
   - социопсихологический подход (анализирует как социоструктурные факторы и трансформации обуславливают привычки и поведение человека);
   - психосоциологический подход (анализирует образ действия субъекта как актора, изобретающего способы, как вести себя в конфликтах и противостоять ситуациям в обществе)» [5].

Так что же представляет собой индивидуальная травма и как она соотносится с другими видами травм?

Следует отметить, что изначально термин «травма» имеет медицинское происхождение: «нарушение жизненных процессов и функций организма под влиянием чрезмерно сильного воздействия факторов внешней среды – физико-химических (местного или общего), либо психических» [9]. Затем понятие «травма» начинают рассматривать в других аспектах. «Этот термин, применяемый изначально в медицине, психиатрии и психоанализе, всё чаще используется как метафора в публицистике и обыденном мышлении» [10].

Одним из тех, кто стал изучать травму не в её изначально медицинском значении, считается известный социолог современности Пётр Штомпка, который вводит понятие травмы применительно к социальным изменениям – «для обозначения и лучшего понимания негативных последствий социальных изменений как таковых, независимо от содержания

этих изменений». П.Штомпка считает, что «в медицине, психиатрии, психоанализе, откуда заимствована социологами категория «травма», это понятие имеет двоякое значение и применяется в двух разных смыслах: 1) иногда травма понимается как само событие, вызвавшее шок или стрессовое состояние (несчастный случай, нелояльность друга, смерть близких людей), и 2) в других случаях травма – это скорее результат такого рода событий для организма или психики человека: боль, обида, рана, болезнь и т.п.» [10].

Однако для того чтобы выявить важные характеристики индивидуальной травмы, необходимо выяснить, как она соотносится с другими видами травм, т.е. что может быть общего между индивидуальной, медицинской и социальной травмами, и что их категорически отличает друг от друга.

К общим признакам относятся следующие:

1) выделяется два вида травм, которые по их показаниям можно отнести к разряду медицинских (физические повреждения) и индивидуальных (внутренние переживания), которые непосредственно связаны с профессиональной сферой – это профессиональный травматизм и профессиональные заболевания. Сам факт существующего в медицинской науке разграничения на производственные и непроизводственные травмы, свидетельствует о наличие травматизма, связанного с выполнением трудовой деятельности человека, доказывая тем самым травмирующее воздействие трудовой среды на здоровье человека;

2) опыт профилактики травматизма в медицинской практике («совокупности вновь возникающих травм у определённой группы населения за ограниченное время»), может быть частично заимствован в практику преодоления индивидуальных травм в контексте того, что «профилактика травматизма базируется на выявлении причин, обстоятельств и условий происхождения травм путём рассмотрения каждой из них на месте происшествия» [9].

Отличительными признаками выступают следующие:

1) в случае социальной, как и индивидуальной травмы, отсутствуют какие-либо физические повреждения, в отличие от сугубо медицинской травмы. Следует отметить, что в ряде авторитетных источниках по медицине, приводится чёткое разграничение того, что представляет собой травма с медицинской точки зрения: «… травмы и повреждение – не синонимы; термин «повреждение», как правило, не применяют к тем видам травм, для которых характерны выраженные общие расстройства, а местные (тем более анатомические) нарушения или отсутствуют или не обязательны ... таковы ..., и в особенности, психическая травма – результат испуга, внезапно постигшего горя и т.п. тяжелых переживаний» [9]. Подобное разграничение даёт возможность говорить об индивидуальной травме – не как о медицинской проблеме (травме с явно выраженными физическими повреждениями), а как проблеме в рамках клинической социологии, т.е. связанной с разного рода переживаниями (внутренними, личными, индивидуальными);

2) в медицинском понимании, травмы лечатся медицинскими манипуляциями, что, отчасти, связано с физическими повреждениями (требующими восстановления их целостности), а также продолжительностью травмы: «предпочитают делать акцент на излечимости травмы в случае правильно и своевременно применяемой терапии; полное излечение означает исчезновение травмы» [10]. Однако индивидуальная травма не может быть вылечена, например, хирургическим путём. В то же время, по продолжительности индивидуальная травма очень похожа на другую разновидность медицинской травмы – психическую травму: «в психиатрии господствует представление о непреодолимости травмы, во всяком случае о неполной, лишь частичной возможности излечиться от полученной душевной травмы, о неискоренимости её последствий: однажды случившись психическая травма сопровождает человека всю его жизнь, разве, что со

временем приглушаясь или вытесняясь в сферу подсознания» [10]. Но с существенным отличием в том, что если психическая травма всё-таки относится к разряду расстройств и нарушений психики, требующих медицинского вмешательства, то психологическая травма скорее соотносится с индивидуальными переживаниями личности, не связанными с изменениями психического состояния. И в этом случае предполагаются подходы, используемые в психологической науке и, в частности, психотерапевтические практики;

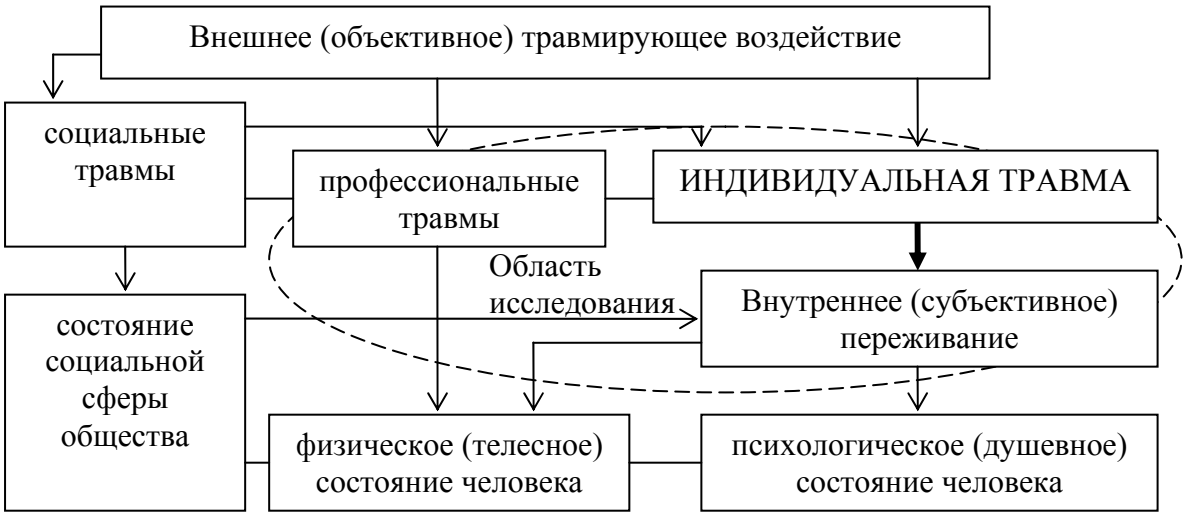
3) определённое отличие социальной от индивидуальной травмы состоит в том, что если социальная травма рассматривается относительно общества в целом: «травматогенные социальные изменения, даже когда они прогрессивны, ожидаемы и успешны, неблагоприятно воздействуют на общество, вносят дезорганизацию, дислокацию, как бы выбрасывают общество из состояния равновесия» [10], то индивидуальная травма рассматривается к конкретно взятой личности, индивидууму и в условиях заданных профессиональной средой. При этом не исключается косвенное влияние социальной травмы на личность или группу людей, приводящее к возникновению индивидуальных травм и их последствий, – налицо воздействие на уровне общего (общества в целом) и частного (индивидуально личного).

Таким образом, под индивидуальной травмой следует понимать переживания человека относительно той ситуации, которая определённым образом повлияла на его жизнь, внесла изменения в его поведение и восприятие окружающей среды в негативно-эмоциональных очертаниях (схема 3).

По сути можно говорить об индивидуальной травме, как об индивидуальных переживаниях личностью событий, через которые проходит практически каждый человек в своей жизни, независимо от уровня его профессионализма. И, тем не менее, в данной работе речь пойдёт о той

сфере, в которой индивидуальная травма имеет место быть, так как она играет определённую роль в жизни профессионалов. В связи с этим необходимо выявить те социальные и психологические особенности личности и осуществляемой деятельности, которые позволяют определить, что собой представляет профессионал, чем он отличается от «непрофессионалов» и обычных специалистов.

Схема 3. Понимание сложной природы индивидуальной травмы



Следует отметить, что в последнее время появились работы, посвящённые различным исследованиям в области социологии профессий, которые отражают новые подходы в изучении такого феномена как профессия, профессионализма, профессиональных групп и профессиональной структуры общества [11], а также становления профессионалов и их роли в современном обществе [12]. Всё это говорит о том, что проблемы профессиональной сферы особенно актуальны, своевременны и требует дальнейшего изучения.

Прежде чем говорить о профессионалах, необходимо определить, что подразумевается под самим термином «профессия», «профессионализмом» и носителями профессии – профессионалами.

Большинство определений профессии (от лат. professio – объявляю своим делом) трактуется, как правило, с учётом наиболее выраженных признаков: во-первых, как набор необходимых знаний: «совокупность специальностей, необходимый минимум знаний, умений и навыков, по которым в современных условиях человеку обеспечивается возможность обучения в соответствующем по профилю учебном заведении»; во-вторых, как разновидность труда: «род трудовой деятельности, занятий, определяемый производственно-техническим разделением труда и его функциональным содержанием»; и, в-третьих, как группа людей, выступающих носителями одной, общей профессии: «большая группа людей, объединённая общим родом занятий, трудовой деятельности» [3; 4]. При этом существуют отдельные определения, которые выделяют не самые распространённые признаки. В контексте данной работы, профессия будет раскрываться на основе одного из таких определений, которое приближает эту разновидность конкретного вида трудовой деятельности к категории личностной характеристики: «Профессия – это образ жизни, не явление сознания, не представление, а уклад» [12]. Именно этот аспект позволит соединить профессиональную компоненту с индивидуальностью личности, находящиеся в основе сложного взаимодействия человека и его профессии.

Понятие «профессионализм» у разных исследователей обозначается как своеобразный уровень, показатель развития определённых личных и деловых качеств, а именно, как: а) «степень развития профессиональных качеств личности в рамках определённой специальности» [4]; б) «система качеств человека, выполняющего трудовую деятельность на уровне совершенства», а также «большая или меньшая выраженность составляющих этой системы» [12]. Поскольку речь идёт об определённом уровне или

степени проявления определённых качеств, то предполагаются различные критерии их оценки, которые выступают основными показателями профессионализма. Обычно к ним относятся: «а) превышение личностью нормативных и средних показателей (по объёму производства, производительности труда, качеству продукции, использованию рабочего времени); б) творческая активность личности, связанная с деятельностью, и направленная на нестереотипное решение производственных задач, способствующее повышению качества и количества продуктов труда (участие в рационализаторстве и изобретательстве, совершенствование организации труда, инициатива, поиск неиспользованных резервов и др.); в) развитие самой личности в процессе трудовой деятельности» [4]; г) «стремление к совершенству, к некоторому образцу, эталону, идеальному представлению о деятельности и деятеле – логично рассматривать как необходимое психологическое условие движения к наилучшему осуществлению профессионального труда, к профессионализму» [12]. Однако какими бы ни были критерии профессионализма, главным и важным моментом в его формировании выступает личное отношение человека к профессиональному труду, в первую очередь – к собственному и окружающих его людей.

Следует отметить, что значительная часть существующих критериев профессионализма, в т.ч. указанные выше, не представляют тех «сверхособых» требований, доступных исключительно профессионалам. Из подобных представлений о профессионализме, вырабатывается соответствующий тип профессионала: «профессионализм способствует укреплению социальной позиции личности в обществе за счёт социальных установок профессионала (вне зависимости от конкретной специальности): а) первичная ориентация на служение общественности в противовес личной выгоде; б) соблюдение профессионального этического кодекса; в) восприятие собственной профессиональной группы как центрального

референта; г) следование правилам профессиональной культуры; д) стремление к автономии (высокой степени независимости) от оценок непрофессионалов» [4]. В современных условиях этими качествами обладает практически каждый работник, но даже их выполнение не всегда свидетельствует о высоком уровне профессионализма.

Одним из немногих показателей настоящего профессионализма может выступать деятельность по призванию, которая помимо внешнего её результата даёт и внутренний – «чувство удовлетворения самим процессом деятельности» [4]. Следовательно, профессионалами считаются носители профессии, испытывающие определённое отношение к ней, причём не всегда однозначно позитивное. В ряде случаев обнаруживается парадоксальная ситуация, когда некоторые профессионалы испытывают крайнюю неприязнь к тому, что они делают, но эта негативная сторона компенсируется за счёт чувства выполненного долга или очередной победы над собой. По всей вероятности, профессионалами перестают быть тогда, когда люди устают от стечения негативных обстоятельств, складывающихся в профессиональной среде и, в этом случае, профессионализм можно сравнить с уровнем сопротивляемости или терпимости человека. По своей сути такая ситуация выступает проявлением индивидуальной травмы. Профессионал – это такой специалист, у которого сфера личных переживаний сосредоточена исключительно в его профессии – в отличие от переживаний личностью негативных жизненных событий, происходящих практически каждый день. И в этом состоит различие индивидуальной травмы обычного человека от индивидуальной травмы профессионала. Преодолевая индивидуальные травмы, человек приобретает профессиональный опыт. Этому способствует внутреннее переживание проблемы, выработка собственного пути выхода, понимание сложной и глубокой природы вещей. Следует отметить, что именно эти качества отличают таких людей не только в личной (жизненной), но и в профессиональной стратегии. Поэтому, можно говорить о том, что

индивидуальная травма играет определённую роль в становлении и жизни профессионала, а позитивный, негативный или нейтральный характер её роли зависит от особенностей внутренних переживаний и способностей человека преодолевать трудности и невзгоды (схема 4).

Схема 4. Природа происхождения, разновидности
и последствия индивидуальных травм

Для того чтобы провести психолого-социологическое исследование данного феномена, необходимо обосновать его методологию, методику и применяемые методы. В последнее время качественные исследования используются уже не как дополнительные инструменты в приложении к количественным данным, а выходят в разряд первостепенных и самостоятельных, благодаря кропотливой работе социологов-исследователей и «полевиков» по совершенствованию методологии и методик, описанию преимуществ и большого разнообразия применяемых методов, повышая тем самым ценность и значимость данных, получаемых в процессе качественного

анализа. Известно, что «некоторые области исследования по самой своей сути больше подходят для качественных типов исследования. … Качественные методы могут применяться для раскрытия и понимания того, что лежит за любым феноменом, о котором пока мало известно. … Кроме того, качественные методы могут дать более ясное представление о сложных деталях феномена, которое трудно получить количественными методами» [13].

Следует отметить, что определение роли индивидуальной травмы в становлении и жизни профессионала относится к малоизученным проблемам, поэтому в данном случае наиболее приемлемы качественные методы и проводимые на их основе качественные исследования. Соответственно, главным методом получения данных выступит глубинное интервью, т.е. методика подобранных вопросов, направленная на выяснение того: имеет ли место быть индивидуальная травма в становлении личности профессионала, его жизни. Применение этого типа интервью объясняется его «качественной» природой: «интервью целесообразно проводить в том случае, когда мы хотим узнать и понять то, что не поддаётся прямому наблюдению. … Главная проблема связана с тем, что мы не можем увидеть чувства, мысли или намерения, как не можем и наблюдать поведение респондентов в прошлом. Обо всём этом приходится спрашивать» [14].

С учётом сложности изучаемой проблемы, глубинное интервью будет проводиться с двумя группами респондентов:

1. На первой стадии – обсуждение проблемы и составленного вопросника с экспертами, специализирующимися в области социологии профессий, социологической методологии и качественных методов.
2. На второй стадии – непосредственно интервьюируемые или респонденты, представленные профессионалами из разных сфер и областей деятельности.

Характеристика основных признаков проводимого исследования методом глубинного интервью:

- по количеству участников – индивидуальное интервьюирование;
- статус опрашиваемого – 1) интервью с экспертом; 2) интервью с респондентом;
- тип исследования – разведывательное, качественное;
- способ регистрации ответов – запись в блокнот.

Техника интервьюирования основывается на следующих правилах. Прежде чем проводить интервью, необходимо представиться («Добрый день, меня зовут Ольга…») и объяснить цель встречи и изучаемую проблему (для экспертов), предложить ответить на вопросы (для интервьюеров). Предупредить экспертов и респондентов, что если они не захотят отвечать на какие-то вопросы, то могут: а) отвечать не конкретно о себе, а об известных примерах, услышанных от своих знакомых; б) ограничиться односложными ответами (типа: «да», «нет»); в) вообще отказаться от ответа.

Методическое обоснование глубинного интервью, проводимого по изучаемой проблеме, представлено следующей группой вопросов.

А. Для опроса экспертов в области социологии, социологии профессий, качественных методов:

1. Правомерно ли ставить проблему о роли индивидуальной травмы в становлении и жизни профессионала?
2. В Вашем понимании, кто такие профессионалы?
3. Как Вы понимаете индивидуальную травму? Какую роль играет индивидуальная травма в становлении и жизни профессионала?

Б. Для опроса респондентов предлагается следующий набор вопросов (таблица 1); в столбце справа даются комментарии относительно того, какая информация может быть получена.

Таблица 1. Вопросник для проведения глубинного интервью

Вопросы	Комментарии
1. В Вашем понимании, кто такие профессионалы? Чем они отличаются от непрофессионалов? Как становятся профессионалами? (или ими рождаются?)	Определение категории «профессионалы» в понимании опрашиваемых, интерес к личному опыту.
2. Как Вы понимаете индивидуальную травму?	Определение индивидуальной травмы самими опрашиваемыми для того, чтобы понимать, о чём они будут говорить конкретно.
3. Как Вы считаете, сопровождается ли путь профессионала индивидуальными травмами? А чаще всего, когда это происходит: в начале или на пике профессиональной карьеры, или индивидуальные травмы сопровождают на всём пути профессиональной карьеры? Можно ли отличить индивидуальные травмы в зависимости от профессиональных групп?	Выявление осведомлённости о том, насколько хорошо знакомы опрашиваемые с изучаемой проблемой и как они понимают влияние индивидуальных травм на жизненный путь профессионалов. Связь проявлений индивидуальной травмы на личностном и групповом уровнях.
4. Какие индивидуальные травмы могут сделать человека профессионалом, на Ваш взгляд?	Конкретизация проблемы индивидуальной травмы.
5. А как лично Вы относитесь к этой проблеме? Встречалась ли Вам на Вашем профессиональном пути эта проблема, либо эта проблема волновала Ваших знакомых? Могли бы Вы описать свои ощущения, чувства, эмоции, либо ощущения знакомых Вам людей?	Интерес к личному опыту, опыту знакомых. Физические и психологические проявления индивидуальной травмы, эмотивный фон изучаемой проблемы в понимании опрашиваемого (гештальт-ситуация: завершённая, незавершенная, соотношение фигуры/фона).
6. Как Вы думаете, есть ли какие-то способы преодоления индивидуальных травм среди профессионалов? Можете рассказать о них? Существует ли у Вас как у профессионала Ваш «фирменный способ» преодоления индивидуальных травм, или он есть у Ваших знакомых?	Определение информированности опрашиваемого относительно имеющихся технологий и практик преодоления индивидуальных травм, интерес к личному опыту.
7. Какую роль, на Ваш взгляд, играют индивидуальные травмы в жизни профессионала: негативную – позитивную? Или никакую? Почему?	Выявление привязанности к проблеме опрашиваемого, интерес к личному опыту, его оценка сложившейся ситуации, формирование завершённого гештальта в условиях глубинного интервью (гештальта-интервью).

В процессе выработки практических рекомендаций по преодолению и профилактике последствий пережитых индивидуальных травм, влияющих на профессиональную карьеру, следует обратить внимание на отдельные моменты.

Во-первых, для того, чтобы «ограничить или полностью преодолеть травму», определить «предпринимаемые действия для смягчения травмы или использовать предохранительные антитравматические средства», – индивидуальную травму следует рассматривать «в динамике как травматический процесс», – на что указал П.Штомпка, выделяя фазы травматического процесса применительно к социальным травмам. По его мнению, такие мероприятия можно провести, если знать предыдущие фазы травматического процесса, а именно: «потенциально травматогенное событие; факторы, которые актуализируют, как бы высвобождают или отягощают травму; травматическое состояние, которое выражается в определённых симптомах» [10].

Во-вторых, важно учитывать способности человека самостоятельно преодолевать трудности, в силу тех специфических особенностей индивидуальной травмы, связанных с внутренними переживаниями. Поэтому большинство стратегий, направленных на ослабление негативных последствий таких травм или их полное преодоление, а также профилактические мероприятия, должны строится с учётом внутренней работы человека над собой. Именно этим отличаются способы преодоления индивидуальных от других видов травм, например, медицинских (когда требуется помощь квалифицированных специалистов) и социальных (помощь со стороны государственных служб, различных благотворительных фондов, общественных организаций и т.п.). В отдельных случаях возможна психотерапевтическая помощь, которая может ограничиться диагностикой последствий индивидуальной травмы и предложить возможные способы их устранения.

Применительно к социальным травмам, П.Штомпка, в качестве способов их преодоления, выделял две стратегии: активную («улучшение собственного индивидуального или группового положения в травматических условиях или при угрозах») и пассивную («продолжение прежнего традиционного образа жизни и игнорирование травматических угроз», либо «пассивный отказ, связанный с погружением в травму или, напротив, пассивное упование на счастье и судьбу, оптимистические ожидания «как-нибудь всё устроится, обойдётся»»), объясняя их тем, что «люди по-разному реагируют на травмы, вырабатывают различные стратегии, помогающие справиться с этой ситуацией» [10].

Следует отметить, что наиболее приемлемым способом, предложенным П.Штомпка, является индивидуальная стратегия преодоления социальной травмы: «попытка справиться с травмой индивидуальными средствами или приспособление человека к травматической ситуации», – которая успешно может быть применена и в случае возникновения индивидуальной травмы. «Индивидуальные стратегии заключаются в том, чтобы как можно лучше адаптироваться к условиям» [10]: «успешно избежать опасности» (здесь особую роль играют профессиональная интуиция и профессиональное предвидение, как одно из развитых качеств профессионалов); «изолировать себя от них или обеспечить свою нечувствительность и их воздействию» (погружение в профессию – также важная черта профессионала); «найти для себя особую нишу, в которой можно укрыться и пережить невзгоды» (и этой нишей может быть не только основная профессия, но и другие, например, 2-3 специальности, которые обычно бывают в запасе у всех профессионалов); «предпринять действия, предотвращающие угрозу и её реализацию» (используя для этого профессиональные секреты, различные «ноу-хау», и, наконец, профессиональную выдумку, как характерную черту профессионалов). В целом большинство мероприятий, а, в особенности, указанные в скобках,

напрямую связаны с уровнем профессионализма, перспективой профессионального роста и успешной профессиональной карьерой. Следует отметить, что указанные в скобках качества чаще всего отличают личность и деятельность профессионалов от обычных специалистов и работников.

И, наконец, в третьих, в целях преодоления и профилактики последствий пережитых индивидуальных травм, влияющих на профессиональную карьеру, максимально использовать возможности психологических тренингов, позволяющих формировать не только индивидуальные (для представителей всех профессий) и групповые (для разных профессиональных групп) стратегии, но и новый опыт профессиональной самореализации личности.

Подводя итог, хотелось бы обобщить всё то, что было изложено, изучено и получено экспертным путём (в виде заданных автору вопросов) в качестве того исследовательского поля (таблица 2), с которым предстоит работать в области достаточно нового направления – клинической социологии.

Таблица 2. Исследовательское поле
«Роль индивидуальной травмы в становлении и жизни профессионала»

Что является препятствием для изучения этой проблемы	**Что даёт право изучать эту проблему**
Аспекты проблемы, которые вызывают сомнение: 1) Нельзя привязывать индивидуальную травму к профессиональной карьере («Человек был профессионалом, с ним что-то случилось и как он преодолевает эту индивидуальную травму?»)	Причины, почему можно и даже нужно изучать эту проблему: 1) Отсутствие единого мнения о том существует ли действительно эта проблема или она просто надумана.
2) Индивидуальная травма относится исключительно к категории физической травмы («Неужели для того, чтобы стать профессионалом надо калечиться, т.е. наносить индивидуальные травмы?»)	2) Выявляется сложная природа происхождения, разновидности и последствия индивидуальной травмы, позволяющая говорить о ней как о психологической (душевной), физической (телесной) и социальной травме.
3) Не следует утверждать, что	3) В методологическом обосновании

индивидуальная травма играет какую-либо роль («Необходимо изучать индивидуальную травму как событие, которое потом оказало какое-то влияние на всю жизнь человека, без привязки к его профессиональной сфере: либо позитивную, либо негативную»).	проблемы следует двигаться от типологии индивидуальных травм с учётом профессиональных групп – к изучению индивидуальных травм, характерных для профессионалов разных сфер деятельности.
4) «Не факт, что человек становится профессионалом, преодолевая индивидуальные травмы».	4) Индивидуальная травма играет определённую роль в становлении / жизни профессионала: - как негативный опыт физической и душевной травмы; - как «стартовая площадка» превращения индивидуальной травмы в профессиональный успех.
5) «Проблема об индивидуальной травме ближе к психологии, чем к социологии».	5) Необходимо развивать клиническую социологию применительно к проблеме индивидуальной травмы в становлении и жизни профессионала, не только в социологическом контексте, но и с привлечением психоаналитического подхода (с переходом на конкретную психотерапевтическую практику).
ПОЧЕМУ?	ПОЧЕМУ?
Пока существуют эти и другие вопросы, эту проблему целесообразно изучать дальше	

Необходимо сказать, что данная статья представляет собой ознакомительный материал по научному проекту, начатому совсем недавно и над которым предстоит ещё работать. Целью этого проекта является проблема, которая имеет место быть среди профессионалов, но по ряду определённых причин, не очень охотно обсуждается ими. И понятно почему, ведь этим сильным духом людям, прошедшим через многие трудности и достигшим самых высоких вершин в своей профессиональной сфере, придётся сказать о своих внутренних переживаниях. Отчасти и потому, что это обидно, больно и, самое главное, может быть не понято окружающими. Идея этого проекта заключалась в том, чтобы обозначить эту проблему и рассказать о ней, особенно, молодому поколению: о том, как трудно вырасти в профессионала, что приходится преодолевать и какой ценой личных переживаний платить за собственный профессионализм. Возможно, со

временем появятся новые возможности для того, чтобы стать востребованным профессионалом – в своём роде «вакцина профессионализма», благодаря которой будет проще и легче работать в своей любимой профессии. Ведь профессионалы всегда будут нужны, и вряд ли кто усомниться в этом. Профессионалов надо не только выращивать, необходимо чтобы общество уважало и ценило их, подтверждало ценность и значимость того, что делают эти люди. Ведь они могут никогда не признаться в том, что им тоже многое даётся нелегко, просто они скрывают и делают это, как и свою работу, – профессионально.

Литература

1. *Семенова В.В.* Качественные методы: Введение в гуманистическую социологию. М.: Добросвет, 1998.
2. *Рождественская Е.Ю.*, *Мещеркина Е.Ю.* Личностный опыт перемены профессиональных занятий / Россия трансформирующееся общество // Под редакцией В.А. Ядова. - М.: Издательство «КАНОН-пресс-Ц», 2001. С. 449-462.
3. Энциклопедический социологический словарь / Под ред. акад. РАН Осипова Г.В. М.: ИСПИ РАН, 1995. 969 с. С. 744, 610.
4. Социологическая энциклопедия в 2-х т. Т. 2 / Национальный общественно-научный фонд / Рку-ль научного проекта Г.Ю. Семигин; гл. ред. В.И. Иванов. М.: Мысль, 2003. 863 с. С. 281-282, 276-277.
5. *Венсан де Гольжак*. Клиническая социология / Пер. с фр. М.Н. Васильевой, И.К. Масалкова // Социологические исследования. № 5. 1994. С. 52-60.
6. *Гегель Г.* Работы разных лет: В 2-х т. Т. 2. М, 1971. С. 547.
7. *Колесникова Л.Ф.*, *Турченко В.Н.*, *Борисова Л.Г.* Эффективность образования. М.: Педагогика, 1991. 272 с. С. 254-255.
8. В книге: Гуггенбюль-Крейг А. Власть архетипа в психиатрии и медицине. Пер. с нем. С.С.Панкова. Науч. ред. В.В.Зеленского. СПб.: Б.С.К., 1997. 117 с.
9. Краткая медицинская энциклопедия (для среднего медицинского персонала) / Отв. ред. А.Н. Шабанов. Том 3. Москва: «Советская энциклопедия», 1974. 544 с. С. 204-205.
10. *Штомпка П.* Социология. Анализ современного общества: Пер. с польск. С.Н.Червонной. М.: Логос, 2005. 664 с. + 32 с. Цв.вкл. С. 472-492.
11. Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе / Под ред. В.А. Мансурова. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2007. 290 с.; Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды

снаружи, взгляды изнутри / Под редакцией Елены Ярской Смирновой, Павла Романова. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2007. 408 с.; Антропология профессий: Сб. науч. ст. / Под ред. П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой. – Саратов: Центр социальной политики и гендерных исследований: Изд-во «Научная книга», 2005. 46 с.

12. *Климов Е.А.* О становлении профессионала: приближение к идеалам культуры и сотворение их (психологический взгляд). Учебное пособие. М.: Московский психолого-социальный институт, 2006. 176 с. С. 29, 19.
13. *Страусс А., Корбин Дж*. Основы качественного исследования: обоснованная теория, процедуры и техники / Пер. с англ. и послесловие Т.С. Васильевой. М.: Эдиториал УРСС, 2001. 256 с. С. 17-18.
14. *Штейнберг И., Шанин Т., Ковалев Е., Левинсон А*. Качественные методы. Полевые социологические исследования / Под ред. И.Штейнберга. СПб: Алетейя, 2009. 352 с. (Серия «Качественные методы в социальных исследованиях»). С. 162-163.

Е.П. Сало

СОЦИАЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАТУС ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЫ: РЕСУРСНЫЙ ПОДХОД

Радикальными преобразованиями в российском обществе привели к структурным изменениям в системе здравоохранения. Сегодня эта сфера находится в кризисе из-за недостаточной материальной обеспеченности бюджетной медицины, снижения качества медицинского образования и, как следствие, медицинского обслуживания и отсутствия стимулов для работы в официальной медицине. Реформа системы здравоохранения способствовала расширению спектра предоставляемых в государственном и коммерческом секторах «альтернативных» лечебных услуг. Большой популярностью среди населения стала пользоваться *традиционная медицина*. Согласно принятым в 1991 г. рекомендациям Всемирной организации здравоохранения «медицину, которая основывается на многолетних трудах народного врачевания, принято называть традиционной. К ней обычно относят такие направления, как *рефлексотерапия*, *мануальная терапия*, *фитотерапия*, *гомеопатия*, *гирудотерапия*, *натуропатия* и *целительство*». По официальным данным Национальные институты здоровья США приводят такие данные: «Мировая статистика свидетельствует о том, что традиционной медициной пользуется от 70 до 90% населения земного шара. В частности, в США традиционной терапией пользуются 69% американцев. В Голландии до 20% и во Франции до 49% населения прибегают к помощи традиционной медицины; подобная статистика наблюдается в Бельгии, Германии, Швеции и других странах». В России, по данным Фонда общественного мнения, около 25% россиян также обращаются к традиционным врачам [1].

Статистические данные свидетельствуют о том, что в профессиональной группе врачей классической медицины сформировалась подгруппа врачей,

использующих методы традиционной медицины. Вместе с тем, вопрос о профессиональном и социальном статусе специалистов традиционной медицины в России в контексте их взаимоотношений с государством, ортодоксальными врачами, т.е. специалистами официальной медицины, и потребителями медицинских услуг пока недостаточно изучен. Высокий спрос на эти услуги, а также возросшее стремление специалистов традиционной медицины получить статус, равный статусу врачебной профессии в официальной медицине, требуют нового осмысления этой проблемы и делают проведение исследования статуса данной категории специалистов своевременным и актуальным.

Значимость исследования обусловлена необходимостью определения причин и факторов, способствующих выделению в базовой профессиональной группе врачей подгруппы специалистов, использующих методы традиционной медицины.

Постановка исследовательской задачи

В поисковом эмпирическом исследовании мы хотели бы получить ответы на ряд вопросов, в частности, и на такие: 1) можно ли считать специалистов традиционной медицины новой состоявшейся профессиональной группой; 2) является ли статус специалистов рассогласованным и маргинальным; 3) каковы представления традиционных врачей об интеграции традиционной медицины в официальную систему здравоохранения[1].

В качестве объекта исследования были выделены специалисты традиционной медицины, получившие юридическое право оказывать услуги

[1]Исследование проведено в 2005–2007 гг. при финансовой поддержке РГНФ, проект № 05-03-03449а «Динамика социального и профессионального статуса специалистов традиционной медицины в изменяющейся России» под руководством В.А. Мансурова.

в государственном и частном секторе здравоохранения: 1) рефлексотерапевты; 2) мануальные терапевты; 3) гомеопаты; 4) гирудотерапевты; 5) фитотерапевты; 6) натуропаты.

Социологическое исследование было проведено в Москве, Саратовском регионе – Саратов и Балашов и Республике Коми – Сыктывкар и Выльгорт в рамках качественной методологии методом глубинного интервью с путеводителем, или гайдом. Отбор респондентов осуществлялся по достаточно простой схеме, учитывая поисковый характер исследования, а именно: по 4-5 специалистов каждого из 5 направлений и 10-12 экспертов в 5 городах. Были использованы: 1) *экспертный опрос* руководства медицинских учреждений и работников аппарата Минздрава; 2) *глубинные интервью* с рядовыми традиционными врачами государственного и частного секторов (N = 170). Сбор эмпирических данных осуществлялся под руководством профессора В.А. Мансурова поэтапно с 2005 по 2007 гг. Интервью записывались на диктофон интервьюерами с последующим транскрибированием текстов. По Саратовскому региону был проведен вторичный анализ данных, по Москве и Республике Коми – анализ транскриптов.

Базовым понятием для нас является социальный статус, и соответственно наиболее полное его раскрытие возможно только при учете максимального количества индикаторов. Под *статусом* мы понимаем определенный *набор ресурсов*, который открывает для индивида ряд возможностей в системе власти, распределения материальных благ и престижа. Подобное определение статуса соотносится с рассмотрением П. Бурдье социальной позиции индивида как производной от того типа капитала (экономического, культурного или символического), которым он обладает [2].

Кроме того, большинство позиций имеет высокое положение по одной части критериев и низкое – по другой. Определение данного феномена ввел

Г. Ленски, обозначив его термином *статусной рассогласованности*, например, высокий экономический ресурс отнюдь не всегда сопровождается высоким уровнем престижа [3, p. 53]. Противоположным понятию рассогласованного статуса будет понятие статусной кристаллизации (относительно равная позиция во всех системах неравенства) [4; 5].

Рассмотрим последовательно виды ресурсов.

Властный ресурс профессиональной группы специалистов традиционной медицины рассматривается нами как наиболее значимый, так как он определяет способность группы формировать собственную социальную позицию в различных измерениях. Именно объем власти определяет степень доступа индивида или группы к искомым ресурсам (плодотворная работа, материальное обеспечение, свободное время), а также возможность распоряжаться ими [6]. Для изучения властного ресурса использовались четыре показателя [7].

Первым показателем властных полномочий профессиональной группы врачей является автономия в принятии решений по выполнению главной функции, т.е. процесса диагностики и лечения. Важные аспекты автономии – это возможность планировать процесс работы, определять собственную рабочую ситуацию: условия труда, темп работы [8; 9].

Вторым показателем является возможность группы оказывать влияние на результат собственного труда, а именно на объем социально-экономического вознаграждения: каким образом частнопрактикующие врачи и врачи, занятые в государственных учреждениях, влияют на уровень своего вознаграждения, участвуют ли они в разработке и утверждении положений об оплате труда, выделении материальной помощи, премий.

Третьим показателем служит контроль входа в профессиональную группу и выхода из нее**.** Контроль допуска в группу находит свое отражение в конструировании фильтров, регулирующих этот процесс. Данная социальная практика получила название *социального закрытия* [10], и

многие социологи активно использовали этот концепт для описания коллективных действий профессионалов [11]. Социальное закрытие группы осуществляется на уровне рынка труда и образовательной системы. Западные профессиональные ассоциации обычно получают от государства право выдавать специалистам лицензии, принимать решение о включении их в группу. Лицензирование частной врачебной практики также находится в руках профессиональных организаций. Сертификационные комиссии чаще всего заполнены членами профессиональной группы. Тем самым регулирование деятельности группы осуществляется самой профессиональной группой, а профессиональные ассоциации учреждают формальный и неформальный контроль за деятельностью членов группы с целью защиты пациентов от врачебных ошибок. Ассоциация также обладает правом исключения врача из сообщества [9]. Другим механизмом осуществления контроля является создание *профессионального этического кода группы*. Ассоциация должна гарантировать, что врачи будут придерживаться этических требований в своей каждодневной практике.

Кроме того, профессиональные ассоциации контролируют процесс создания и распространения экспертного знания, что позволяет им вести наблюдение за «производством производителей» [12]. Высокостатусные западные профессиональные группы[140] самостоятельно определяют содержание вступительных и выпускных экзаменов; сроки, условия и цели обучения; допустимое количество «новобранцев» [8]. При этом важно отметить, что на практике в государственных учреждениях образовательный процесс профессионалы контролируют совместно с государством.

Четвертым показателем, во многом определяющим наполняемость всех предыдущих, является наличие сильных профессиональных организаций. Очевидно, что автономия профессионалов подразумевает их самоидентификацию как общности, коллектива. Рядовые члены

[140] Речь в первую очередь идет о врачах, юристах и преподавателях вузов.

профессиональной группы должны признавать определенных лидеров, руководство, а те, в свою очередь, должны оправдывать доверие рядовых врачей, адекватно представляя их интересы. В соответствии с классификацией М. Буража, существуют следующие «идеальные типы» профессиональных ассоциаций: научное сообщество, работающее над стандартизацией и распространением знания; представительная ассоциация, ориентированная на взаимодействие с государством; профсоюзная организация, борющаяся за права членов профессиональной группы; а также квалификационная организация, регулирующая сертификацию знаний профессионалов [13].

Что касается ***экономического ресурса*** профессиональной группы, который является вторым по значимости после властного ресурса, то его изучение заключалось в сравнительном анализе оплаты труда и материального положения специалистов, работающих в частном и государственном секторах. Для этого использовались три показателя.

Первый показатель – это объем и характер доходов. Было рассмотрено соотношение основного заработка врача с его дополнительным доходом, связанным и не связанным с профессиональной деятельностью. Внимание уделено значимости внепрофессиональных источников дохода для профессионалов: различных социальных выплат, материальной помощи близких, сбережений и пр.

Второй показатель – качество жизни. Предполагалось обсуждение и раскрытие таких аспектов, связанных с этими показателями, как социальная защищенность, динамика уровня жизни, стратегии потребления и пр.

Третий показатель – это субъективная удовлетворенность статусом. На основе таких составляющих, как объем и характер доходов, качество жизни, респонденты должны оценить свой статус и определить степень удовлетворенности своим положением.

Относительно третьего вида – **культурного ресурса** профессиональной группы, то можно сказать, что он анализировался в соответствии с неовеберианским подходом, который мы определили как возможность профессиональной группы использовать собственное экспертное знание в целях создания позитивного образа группы, который позволял бы манипулировать сознанием и действиями прочих членов общества, а также занимать высокие места в социокультурной иерархии общества.

Для раскрытия ресурса были использованы следующие показатели:

Первый показатель – восприятие собственной группы как основного референта. Для идеологии профессиональной группы, нацеленной на успех, ее члены должны быть ориентированы на восприятие своей группы как некоего сообщества, обладающего определенной профессиональной культурой, ценностями, нормами. Только в такой ситуации возможны схожие интересы группы, которые могут стать толчком для организации восходящей социальной мобильности.

Второй показатель – характер трансформации собственной работы в статусные привилегии. Классические западные профессиональные группы являются веберовскими статусными группами в сфере разделения труда. В природе любой статусной группы заложено стремление акцентировать собственный стиль, престиж, моральные стандарты и пр., тогда на первый план выходит образование, именно оно становится наиболее важным критерием. Кроме владения социально значимой информацией, профессиональная группа может прибегнуть к помощи таких ресурсов, как особый этикет практики (этический код), специализированный язык общения, особые потребительские стратегии и пр. Так, внешние проявления и образ действий, которые соответствуют социально приемлемым стандартам репутации и респектабельности приводят к упрочнению доверия клиентов,

государства. В ряде стран все это сопровождается упрочнением высокого статуса группы не только в рамках социокультурной иерархии, а также властной или рыночной позиции.

Результаты исследования

Властный ресурс

Рассмотрим основные результаты анализа транскриптов интервью по трем видам ресурсов.

Хотя принципы финансирования отрасли претерпели существенные изменения, властно-силовое поле системы здравоохранения России осталось практически неизменным: все приказы и указания министра, инструкции Минздрава Российской Федерации по вопросам диагностики, лечения и профилактики заболеваний обязательны для всех предприятий, учреждений, организаций и объединений независимо от ведомственной принадлежности и форм собственности.

Автономия в принятии решений

Важнейшие аспекты автономии – это возможность планировать процесс работы и определять собственную рабочую ситуацию: условия труда, темп работы.

В ходе опроса в Москве, Саратове, Балашове и Республике Коми был выявлен широкий разброс стилей и форм организации практической деятельности в течение рабочего дня и рабочей недели респондентов, которые можно условно подразделить на три модели в зависимости от распределения свободного времени и времени работы респондентов.

Первая – это классическая модель работы врача поликлинического отделения или стационара больницы с четко расписанными часами приема и осмотра пациентов в течение рабочего дня и рабочей недели и определенными выходными днями. Налицо четкая градация времени работы и свободного времени респондентов. Такая модель характерна для тех традиционных врачей, которые чаще всего практикуют в больницах и поликлиниках (рефлексотерапевты, мануальные терапевты, гирудотерапевты, гомеопаты, фитотерапевты). Респонденты специально подчеркивают схожесть их рабочей рутины с любыми другими врачами:

«Здесь как раз много общего с медиками обычными. У меня есть график работы, в котором четко распределено мое рабочее время. Есть выходные дни и отпуск. Я веду прием каждый день, кроме субботы и воскресенья. В течение дня делаю перерыв на обед. Рабочее время использую для общения с пациентами и назначения необходимого курса лечения в зависимости от диагноза».

«У меня есть график работы, как и у любого другого врача. Я веду прием по сменам. В первую или во вторую. У меня два выходных дня. Все как у обычных врачей. Между процедурами обязательно делаю перерыв минут на 10-15, чтобы восстановиться. Немного меньше пациентов летом. Возможно, это связано с летними отпусками. А так примерно равное количество в течение всей недели. Мы ведем прием по записи. Поэтому количество пациентов сбалансировано».

Как и у всех специалистов медицинских профессий, работа с людьми требует особого настроя, который не зависит от графиков и расписаний:

«Пришел, подумал, настроился. Приходишь в разном настроении, но понимаешь, что работаешь с людьми. И достаточно легко настроиться. Прием начинаю чаще с 9.30, а в час заканчиваю, если нет никаких консультаций, никто у меня не записан больше. Если есть, необходимо, то кого-то назначаю позже. Пять дней я работаю».

Вторая – это занятость с ненормированной нагрузкой в течение рабочего дня и рабочей недели, когда объем работы определяется спросом на предоставляемые услуги и числом обращений. Граница между рабочим и свободным временем размыта, однако выходные дни сохраняются, хотя бывают и исключения:

«Спланировать ничего невозможно, потому что, если сейчас подключить телефон, сразу несколько человек попросят приехать в какие-то больницы к ним. Это обязательно человек пять – это те, кто рядом живет. Вот такой выходной у меня».

Данная модель типична для врачей, занимающихся частной практикой или совмещающих частную практику с работой в «официальной» медицине (мануальные терапевты, рефлексотерапевты, апитерапевт, гирудотерапевт, висцеральный хиропрактик, две целительницы):

«У меня существуют приемные часы и время, отведенное на прием одного пациента. Это все стандартно. Как и у обычных медиков в поликлинике. Но человек знает мой номер телефона и если нужна консультация, он может всегда со мной связаться. Без работы я не сижу. Независимо от времени суток. Очереди нет, но постоянно приходят пациенты, которым назначено определенное время. График у меня скользящий. Но два выходных в неделю – это обязательно».

Высокая загруженность, самоотдача, стремление помочь всем, кто нуждается сейчас в твоей помощи характеризуют этот авральный, вроде бы ненормированный стиль работы, который, однако, вполне сочетается с условием необходимого отдыха, соответствующего объему затраченных сил:

«У меня была одна десятидневка, […] *я работала где-то часов с 11 и до 10 вечера, до полодиннадцатого… Вот после такой десятидневки мне нужно было неделю полного отдыха»* [смеется].

Информанты говорят и о не слишком высокой загруженности их кабинетов, что обеспечивает им нормальный режим работы:

«Зависит от пациентов, бывает ни одного, бывает три, пять пациентов. Конечно, чтобы 20 человек в день принимали, у нас такого – нет, не бывает. Ну, а так нагрузки не очень большие, обычные».

Третья – это работа с отсутствующей границей между профессиональной и приватной сферами, когда рабочее и свободное время респондентов не дифференцировано, выходных дней нет. Эта модель представлена несколькими респондентами – целителями с высшим медицинским образованием (они позиционируют себя как целители, так как в своей деятельности используют и духовные практики):

«Нет никаких выходных, это не выходные у нас. Мы живем этим, мы в этом живём, понимаете. Это постоянное общение, постоянный какой – то контакт или м… внутреннее самонаблюдение… или это момент созерцания, какого – то внутреннего самоисследования, или это творческое, так сказать, вот я книги там пишу, еще что-то такое. Постоянно, постоянно какие-то озарения происходят».

Кроме того, в ходе реформы произошло ужесточение контроля над процессом и результатами работы врача. Многие врачи относятся к такому жесткому контролю с пониманием и даже одобрением:

«Я считаю, контроль нужен… Наша главная задача – не навредить. Да мы к этому привыкли, как и везде в государственных поликлиниках».

Можно сделать вывод, что свобода врачей в принятии решений, связанных с выполнением их главной функции, т.е. лечения, профилактики, реабилитации и т.д., значительно ограничена – они оказывают минимальное влияние на жизнедеятельность своего медучреждения и практически не участвуют в подготовке управленческих решений.

Возможность оказания влияния на результат собственного труда

Данный вопрос тесно связан с объемом социально-экономического вознаграждения: влияние на уровень своей зарплаты, участие в разработке и утверждении положений об оплате труда и прочих выплат.

В настоящее время практически во всех медицинских учреждениях услуги специалистов традиционной медицины осуществляются на платной основе.

Наши информанты работают как в государственном, так и в частном секторе. Они нам сообщили, что *«поликлиника и больница – это маленькое государство и главный врач – это царь»*. Взаимоотношения с руководителями медучреждений у опрошенных складываются по-разному. Большинство информантов считают, что существует разница между руководителями частной и государственной клиники.

В частных поликлиниках и клиниках, по словам наших респондентов, руководство заинтересовано в хороших специалистах, в результатах их лечения, поэтому они прислушиваются к мнениям врачей традиционной медицины, их предложениям и нововведениям:

«Мне повезло, и руководитель активно поддерживает все мои предложения, увеличил выплаты на содержание кабинета…»

«Наш руководитель такой активный, скажем так, с таким задором, радостно использует все новое, приветствует все предложения по стимулированию нашего труда. Недавно повысил процент с оплаты наших услуг».

Специалисты-информанты отмечают, что среди администраторов государственных медицинских учреждений появились «продвинутые» руководители, которые открывают у себя кабинеты традиционной медицины, так как хотят получить реальную прибыль (в условиях госучреждения это не

всегда возможно), заинтересованы привлечь известное имя, а также осведомлены в эффективности методов:

«Наш главный врач относится весьма почтительно, потому что мы оказываем платные услуги, зарабатываем нашей клинике внебюджетные средства таким образом… Да, с большим пониманием, кроме тарифной ставки постоянно выплачивает всевозможные надбавки. Но о себе нужно напоминать и самой заботиться об увеличении выплат…»

Можно сделать вывод, что в настоящее время специалисты традиционной медицины не оказывают влияния на планирование бюджета учреждения, а могут лишь практически решать вопросы увеличения уровня своего материального стимулирования.

Контроль входа в профессиональную группу и выхода из нее

Респонденты отметили, что в ходе реформы произошло ужесточение контроля над процессом и результатами работы врача. В 1998 г. было введено лицензирование медицинской деятельности. Теперь любое лечебно-профилактическое учреждение должно получать в Минздраве разрешение на предоставление населению медицинских услуг. Вот как выразился один эксперт во время опроса:

«…государственное лицензирование помогает избегать проникновения неспециалистов в медицину как традиционную, так и официальную. Тем, кто честно выполняет свой долг и уверен в своих способностях, нечего бояться лицензирования. Хотя это вызывает определенные отрицательные эмоции оттого, что нужно собрать документы, куда-то идти, ждать».

В связи с новым постановлением главврачи государственных поликлиник и больниц сами занимаются оформлением и получением лицензии для своих учреждений, а врачи традиционной медицины должны только пройти курсы и подтвердить свою квалификацию.

Наши респонденты из Москвы, Саратова и Балашова отметили следующие организации, дающие сертификаты и лицензии: 1) Минздрав; 2) Центр лицензирования (ранее Саратовской области, теперь России). Он находится в Москве, там проверяют дипломы на подлинность, на соответствие государственной сертификации, рассматривают такие документы, которые отражают стаж и опыт работы, санитарно-эпидемиологическое заключение; 3) Росздравнадзор; 4) медучреждения, имеющие лицензию на медицинское обучение (в частности, медвузы, кафедры при них, медицинские центры и пр.); 5) курсы специализации (дают сертификат и диплом).

Респонденты отметили следующие документы, необходимые для получения лицензии: диплом о полном медицинском образовании, документ о прохождении специализации, сертификат, трудовая книжка, документы, отражающие стаж, документы, отражающие опыт работы, санитарно-эпидемиологическое заключение, заключение пожарной службы.

Они также отметили следующие квалификационные проверки: экзамен по специализации, по окончании курсов, сертификационный экзамен, тестирование.

В Республике Коми, как заявляют наши респонденты, процедура аналогична: общую лицензию получает главврач, врачи сдают всевозможные экзамены, подтверждающие их квалификацию, документы отсылают или отвозят в Москву. Приведем выдержки из интервью:

«Разрешение – лицензия при Минздраве РК, но все документы отсылаются в Москву, с документами выезжает в Москву наш главврач.

Это необходимо для получения лицензии – как бы несколько формально, но необходимо. Самое главное в Медицинской академии, где проходит аттестация или экзамен, нам задаются сотни вопросов по неврологии – естественно надо готовиться и ответить, потому получается, что мы сдаем экзамены, а главврач документы»; «Разрешение на лечение пиявками раньше выдавал Минздрав РК. Сейчас выдает Лицензионная палата при Минздраве РФ в Москве… У нас, врачей традиционной медицины, работающих в нашем профилактории, лицензия общая и получала ее главврач»; «Наши документы – сертификаты по специальности и другие документы посылаются в Минздрав в Москву. Сбором и оформлением документов занимается наш руководитель… Я лично сдаю экзамен по специальности – среди прочих много и вопросов по компьютеру, тесты и устные экзамены принимаются профессором, самые разные вопросы. Процедура – сложная, но необходимая».

Скорость получения сертификата на занятие традиционной медициной зависит от временной загруженности соискателя, его текущей деятельности, сроков прохождения курсов специализации, сроков рассмотрения документов в инстанциях по специализации и т.д. Это рассматривается большинством респондентов как не такой уж трудный процесс:

«Вы знаете, я могу здесь запутаться. В принципе, у нас знаете, проблем нет в этом. У нас так же, как и все другие специальности. Получаем мы сертификат, мы обучаемся, у нас есть кафедра традиционной медицины. Вы знаете, да, в курсе. Обучаемся мы там, повышаем каждые пять лет квалификацию, сдаем экзамены, сдаем тестирование. И уже наш мединститут выдает направление на получение сертификата. Даже мы можем защитить категорию. Пожалуйста, мы пишем работы, и даем на прочтение главному рефлексотерапевту. И они уже там решают, собирают консилиум, и также официально. И никаких проблем нет, т.е. это не является каким-то фактором тяжелым».

Мнения специалистов государственного и частного сектора кардинально различаются. Врачи бюджетной сферы относятся к лицензированию и контролю над их деятельностью с пониманием:

«С моей точки зрения, он [контроль] здесь просто необходим… Метод связан с кровью, учитывая, что у нас сейчас и гепатиты, и другие вирусные заболевания, поэтому мы сейчас с особым вниманием, с профессиональнейшими методами предосторожности, работаем в этой сфере. Наша задача, прежде всего, не вредить. Если мы своим непрофессионализмом дискредитируем этот метод, то никому не будет от этого хорошо… Санэпидемстанция, они все проверяют: и инвентарь, оснащенность и меры предосторожности, все очень жестко отслеживается. К этому… как-то привыкли, так же, как и везде в государственных лечебных учреждениях».

Вместе с тем, частнопрактикующие врачи очень обеспокоены системой контроля, бесконечными проверками и придирками к их деятельности, которые мешают нормально работать. Один врач прокомментировал свои опасения так:

«Мы [частные врачи] постоянно находимся под прицелом всех контролирующих организаций, не хотелось бы, чтобы там еще больше про нас знали. Очень неуютно, когда тебя постоянно держат на мушке».

В целом, большинство опрошенных врачей считают контроль над своей деятельностью чрезмерным. На наш взгляд, это обусловлено правовой и экономической неопределенностью положения частного врача. Вот мнение одного из врачей, по сути отражающее мнения остальных:

«На самом деле, как должен чувствовать себя специалист, два года отработавший по лицензии (пройдя все сложности ее получения), узнав, что теперь ему необходимо окончить двух-трех месячные курсы и получить сертификат и пр.».

О бесправном положении врачей, работающих по лицензии, говорит также факт наличия «нелегальных» частнопрактикующих врачей.

Мануальные терапевты и рефлексотерапевты прежде всего озабочены данной ситуацией. Приведем мнение по этому поводу одного из них:

«По причине сильного воздействия методов лечения на пациента, практика неквалифицированного, нелицензированного специалиста опасна для здоровья, у пациента нет гарантий качества лечения, зато есть риск нарушения здоровья».

Нами было выявлено негативное отношение части специалистов к нелицензионной практике и были высказаны следующие мнения:

«Специалист не должен работать без официального государственного разрешения».

«Люди сейчас просто не пойдут к неизвестному специалисту, который не имеет сертификата или лицензии на занятие врачебной практикой».

Респондентами подчеркивается изменение ситуации на рынке лечебных услуг, а именно, изменение критериев выбора пациентами врача или медучреждения, изменение законодательной базы подобной деятельности. Лечение без лицензии может создавать реальные проблемы вплоть до закрытия медучреждения, особенно если последует жалоба от пациента или случится ошибка в работе врача. Люди, занимающееся лечением, в том числе традиционным, подстраховываются лицензиями:

«Врачи не работают без лицензии, потому что сейчас это преследуется по закону, и поэтому сейчас вообще без лицензирования невозможна никакая деятельность, в том числе и гомеопатия. Много спорных вопросов возникает, и даже врачи, таким образом, пытаются себя обезопасить получением лицензии».

Следует заметить, что все опрошенные показали, что случаи серьезных нарушений среди врачей традиционной медицины бывают крайне редко. В их работе исключаются и такие явления, как неэтичное взаимодействие врача

с пациентом, грубость, невнимание, неграмотное оформление документов, рецептов, амбулаторных карт и пр.

Профессиональная ассоциация

Вопрос автономии специалистов невозможно раскрыть, не обратившись к деятельности профессиональных ассоциаций. Опрошенные нами эксперты отметили, что они или состоят в профессиональных ассоциациях, или знают о их существовании, или в настоящее время предпринимают определенные шаги для их создания. При этом было названо большое число ассоциаций: «Московское профессиональное объединение мануальных терапевтов», «Лига профессиональных врачей мануальной терапии», «Общественное объединение рефлексотерапевтов», «Российская гомеопатическая ассоциация», «Российская ассоциация мануальных терапевтов» и т.д.

Вышел закон об общественных организациях, где четко прописано, что они могут самостоятельно решать. Однако на практике это не получается. В основном вся деятельность в сфере медицины регламентируется Минздравом. Сейчас это неоправданно, так как медицинская сфера находится в кризисе из-за плохой материальной обеспеченности бюджетной медицины, снижения качества медицинского образования и отсутствия стимулов для работы. У Минздрава нет средств, чтобы руководить таким огромным аппаратом медицины, реально вникать в какие-то тонкости. В принципе Минздрав должен сотрудничать и работать вместе с ассоциациями. Однако пока Минздрав предпочитает игнорировать деятельность ассоциаций и считает, что они не справятся с решением каких-то задач. Ассоциациям запрещено самостоятельно лицензировать и сертифицировать деятельность своих специалистов. Однако ассоциации не собираемся с этим мириться. Один из экспертов, работающий в системе Минздрава и являющийся Президентом одной из ассоциаций мануальных терапевтов, рассказал о том, какие вопросы может решать самостоятельно его ассоциация:

«*Наше Московское объединение создаст аттестационную комиссию, она будет независимой. Ее основной целью станет аттестация, которая будет подтверждать квалификацию врача. Здесь существует опять же проблема, так как Минздрав после собственной аттестации специалиста повышает ему зарплату. После нашей аттестации врач только получает подтверждение своего уровня, т.е. наш диплом об аттестации будет служить гарантией качества специалиста. У нас будет в отличие от Минздрава две категории: первая и высшая. Первая будет подтверждаться серебряным дипломом: врач-мастер мануальной терапии, вторая – "золотым" дипломом: врач-мастер мануальной терапии высшей категории. Для того чтобы проводить аттестацию мы взяли основные требования Минздрава. Причем наши положения даже более жесткие».*

Некоторые представители Минздрава считают, что врачи избегают черновой работы, так как ассоциация должна защищать интересы рядового врача, своей профессии и наводить порядок, а стремление отобрать у Минздрава лицензирование и определение квалификации – это просто попытка заработать деньги. Приведем мнение главного специалиста Минздрава по вопросам традиционной медицины об эффективности профессиональных ассоциаций врачей:

«Пока у ассоциаций роль мизерная. Право на лицензирование надо заслужить. Не просто так просить его у Минздрава, а заработать авторитетом врачей-членов ассоциации».

Эксперт из Института фитотерапии изложил нам свою точку зрения о целесообразности создания ассоциации или общества и сообщил о том, какие шаги предпринимаются в этом направлении. Он также рассказал нам о том, чем они занимаются сейчас:

«Такая ассоциация нужна, чтобы как-то решать вопрос о нашем положении в системе Минздрава. Кроме того, ценность в самом общении

также велика. Мы и сейчас проводим конференции. Это помогло бы еще более активно заниматься этой деятельностью».

В Москве врачи традиционной медицины не все стремятся стать членом какой-нибудь ассоциации: одни считают, что им это не нужно, другие сосредоточены на проблемах своих пациентов и полагают, что членство – это пустая трата времени и денег.

Военный мануальный терапевт из ассоциации «Обществе военной медицины» на базе Второго центрального военного клинического госпиталя, которая организует командировки врачей в Китай, где они совершенствуют свои знания и навыки, проводит симпозиумы по различной тематике, где докладываются результаты командировок, клинические наблюдения, обсуждаются различные методы применения препаратов и гомеопатических средств, сообщил следующее:

«Ассоциация занимается проведением курсов повышения квалификации в вузах для врачей, решением финансовых проблем традиционных специалистов, контролем качества их работы. А вот лицензированием, сертификацией и выдачей дипломов ассоциация не занимается. В ближайшее время мы планируем провести семинар по вопросам гомеопатии и мануальной терапии на базе Второго центрального клинического госпиталя с выдачей сертификата».

В Саратове значительную часть составили респонденты, отрицающие свое членство в каких-либо профессиональных ассоциациях (фитотерапевты и рефлексотерапевты). Многие гомеопаты затруднились с ответом на данный вопрос, часть респондентов ответили утвердительно (мануальные терапевты, рефлексотерапевты, гомеопат, гирудотерапевт). Одни мануальный терапевт состоит в Ассоциации неврологов, другой – в Ассоциации православных врачей Саратова, один гомеопат – член Ассоциации «Гомеопатическое общество», которое, по его словам, *«проводит дополнительные курсы, поставляют новую различную литературу и многое другое»*.

В Балашове, по мнению наших информантов, нет профессиональных ассоциаций, в которые могли бы вступить традиционные специалисты. Некоторые врачи сожалеют об этом, изъявляют желание вступить в ассоциацию, если будет такая возможность. Среди врачей, желающих вступить в Ассоциацию, в основном те, кто раньше входил в какие-либо профессиональные объединения и оценил их достоинство:

«В Кемерово я входила в Общество физиотерапевтов. Один раз в месяц мы собирались. Это был День специалиста. Нам рассказывали обо всех новинках, которые появлялись…»

Вместе с тем есть врачи, которые отрицают для себя такую возможность: *«Там состоят те, кому нечем заняться или они хотят подтвердить свой статус. А мне некогда»*.

В Сыктывкаре несколько рефлексотерапевтов и гомеопатов сообщили, что они являются членами «Ассоциации Су-джок-терапевтов», но она находится в Москве:

«Получаю приглашения на учебу, семинары, присылают литературу, инструменты…»

Один рефлексотерапевт рассказал, что он в какой-либо Ассоциации не состоит, но поддерживает связи со специалистами из «Общества рефлексотерапевтов» в Москве и Санкт-Петербурге:

«Встречаемся, обмениваемся опытом». Опрошенные гирудотерапевты тоже не состоят в Ассоциациях: «В профессиональной Ассоциации я не состою, даже не знаю, по моему направлению есть ли что!»

Несколько мануальных терапевтов сообщили, что они пока не состоят в Ассоциации.

По оценкам респондентов пока у ассоциаций роль мизерная. Право на занятие лицензированием и сертификацией деятельности врачей традиционной медицины следует еще заслужить авторитетом врачей-членов ассоциации. Ассоциации в основном занимаются подготовкой специалистов,

повышением профессионального уровня и мастерства, проведением симпозиумов, семинаров, конференций. Пока ассоциациям запрещено самостоятельно лицензировать и сертифицировать деятельность специалистов, но некоторые ассоциации пытаются создавать свои независимые аттестационные комиссии, основная цель которых – аттестация, подтверждающая квалификацию врача. Однако в данной ситуации врач получит только подтверждение своего уровня – диплом об аттестации будет служить лишь гарантией качества специалиста. Вопрос о самостоятельности – дело будущего, так как новая реформа здравоохранения это предусматривает.

Всеми отмечалось, что все, что решается ассоциацией, носит рекомендательный характер, и что ассоциация не является реальным защитником прав врача.

В соответствии с классификацией М. Буража все ассоциации в той или иной степени можно отнести к 1-му типу: научное сообщество, занимающееся стандартизацией и распространением знания.

Экономический ресурс

После властного ресурса данный ресурс является вторым по значимости. Нами был проведен сравнительный анализ оплаты труда и материального положения специалистов, работающих как в государственном, так и в частном секторах отрасли.

Объем и характер доходов

Важнейший аспект этого показателя – соотношение основного заработка врача с его дополнительным доходом, связанным с профессиональной деятельностью: всевозможные выплаты, доплаты, надбавки.

Вопрос о денежном вознаграждении – наиболее щекотливый вопрос, на который большинство респондентов затруднялись дать конкретный ответ. В интервью лишь десять информантов привели конкретные величины оплаты процедуры, сеанса и/или оклада в месяц: по Саратову – 5 человек, по Москве – 3 человека, в РК – 2 человека. Для всех опрошенных характерно мнение, что прием в госсекторе дает небольшие заработки по сравнению с частным сектором:

«У нас по городу мануальная терапия, одна процедура стоит в госсекторе 150 рублей, а в частном – до полутора тысяч, поэтому судите сами».

Один из респондентов указал на то, что не видит различия в доходности госсектора и частника, потому что доход прежде всего зависит от взаимодействия врача и руководства, и в настоящее время ситуация меняется у всех в сторону усиления предприимчивости:

«На мой взгляд, огромную роль играет человеческий фактор. Сейчас даже в муниципальных поликлиниках люди начинают мыслить реальней, чем это было, скажем, несколько лет назад. Одинаково хорошо можно организовать этот кабинет, как в частных условиях, так и муниципальной поликлинике».

Если рассматривать обозначенный доход по группам специалистов, то получается следующее.

Мануальные терапевты: в государственной поликлинике в Москве респондент сказал, что *«он получает здесь где-то 14-15 тысяч»*, а в Саратове врачи имеют доход около 2000 рублей в месяц. Респондент из РК не сообщил конкретную сумму своего заработка, а лишь пояснил:

«Сколько будет получать специалист зависит от тарификации… Вот терапевтам дали по 10 тысяч рублей…»

Следует отметить, что мануальные терапевты с большей готовностью делятся цифрами доходов, чем прочие категории респондентов.

Фитотерпевты: информанты в Москве, РК пытались уйти от ответа на вопрос о зарплате, при повторном перефразированном вопросе отвечали следующим образом:

«Моя зарплата? Она в пределах тарифной сетки. Плюс всякие доплаты. В частном секторе я бы получала больше…»

В Саратове и Балашове респонденты тоже не склонны были называть никаких величин, они ограничились примерной сравнительной информацией:

«Могу сказать, что получаю больше, чем обычный терапевт».

Гомеопаты: в Москве врач сообщил следующее:

«В государственном секторе я зарабатываю шесть тысяч рублей в месяц, премии по ОМС, льготные выплаты там всякие, в итоге получается около тысяч десять в месяц».

В Саратове один респондент отметил:

«Доходность специалиста-гомеопата далеко не всегда компенсирует затраты руководства поликлиники (клиники) на его юридическое поддержание (получение необходимой по закону документации: нормативы, лицензирование и пр., а также прохождение проверок и другие организационные трудности). Бюджетные организации поставлены в "более жесткие рамки", и поэтому для руководителя гомеопат часто "лишняя головная боль, без которой, в принципе, можно обойтись"».

Другие респонденты сообщили следующую информацию:

«Гомеопаты зарабатывают не более 5 тысяч рублей, но все зависит от конкретного врача».

Рефлексотерапевты: респонденты в Москве указали следующий доход:

«Официально я получаю, у меня ставка около 8 или 9 тысяч. Плюс страховая компания выплачивает еще за те услуги, которые дополнительно».

Респонденты в Саратове сообщили о доходе специалиста в госсекторе следующее:

«Это около 4000 рублей в месяц, кроме оклада возможна прибавка от 100 до 1000 рублей по хозрасчетным услугам».

От респондентов из РК была получена следующая информация:

«Поликлиниками выделяется по 4-7 тысяч в год на работу кабинета, оборудование и т.п. – 10% от суммы, что мной зарабатывается, сейчас на зарплату идет 40%, а раньше было 18%... в государственном секторе зарплата где-то 3-5 тысяч рублей».

Еще один респондент сказал, что *«он зарабатывает около 5 тысяч рублей в месяц»*.

Гирудотерапевты: в Москве респонденты сказали нам следующее:

«Нам повысили заработную плату. Она состоит из тарифной ставки и льготных выплат. Не совсем конечно, хотелось бы большего…»

Респонденты из РК сообщили нам такую информацию:

«В государственном секторе пиявка стоит 80 рублей, и доход врача зависит от количества пациентов и от качества нашего лечения».

Итак, в нашем исследовании *мануальные терапевты, фитотерапевты, целители, гомеопаты, гирудотерапевты, рефлексотерапевты* в разной степени давали информацию о размере зарплаты, всевозможных выплат и надбавок, оплаты сеансов. Характер информации зависел от рода деятельности и места работы (государственное медицинское учреждение или частнопрактикующий врач). При этом были выявлены важные для нас аспекты. Первый из них связан со сравнением оплаты труда в государственном и частном секторе:

«*Моя зарплата? Она в пределах тарифной сетки. Плюс всякие доплаты. В частном секторе я бы получала больше…*»

Второй аспект связан с мнением о том, что размер ставки может быть вторичным и зависеть как от научно-исследовательского потенциала целителя, так и размера кошелька пациента:

«Я таких [больших] денег никогда не брала, но если заниматься наукой и будут какие-то пациенты, то деньги будут очень большие, но только этим озадачиваться нельзя. Я считаю, что деньги – это "побочный" эффект от хорошей работы».

Третий аспект – респонденты (гомеопаты) обращали внимание на высокое положение своих коллег за рубежом:

«Здесь нет таких денег, которые мы по своим затратам труда должны иметь. Ведь за рубежом гомеопат зарабатывает больше врачей других специализаций. Мы до такого еще не дошли».

Четвертый аспект – низкая «покупательная» способность потребителей:

«Вы знаете, не знаю, как другие, но я не сторонник того, чтобы неоправданно завышать стоимость приема, потому что народ еще не готов платить много. Я считаю, лишать их такого доступного лечения для врача это бессовестно».

Качество жизни

Данный показатель связан с такими аспектами, как социальная защищенность, динамика уровня жизни и стратегии потребления.

Относительно качества жизни врачей традиционной медицины мнения экспертов разошлись: одни считают, что сегодня у всех есть проблемы, хотя их характер варьируется в зависимости от сферы медицины; другие считают, что хороший специалист живет лучше, а его принадлежность к той или иной отрасли медицины значения не имеет; третьи уверены, что из-за лучших условий работы и больших доходов традиционному врачу живется лучше; прозвучало также мнение и о том, что, поскольку положение врача официальной медицины более стабильно, он не зависит от пациентов и ему

не надо постоянно доказывать свой профессионализм, то и качество жизни у него лучше.

В целом доходы врачей традиционной медицины оцениваются ими как более высокие, поскольку их деятельность полностью осуществляется на хозрасчетной основе.

В Москве и РК некоторые респонденты отказались отвечать на вопрос о качестве их жизни, мотивируя это тем, что это «глупые вопросы», часть респондентов проигнорировала этот вопрос.

Большинство опрошенных информантов, оценивая качество жизни врачей традиционной медицины, высказали свое мнение о том, как живется специалистам в общем (уровень дохода, характер работы, возможность трудоустройства, спрос на их услуги), не затрагивая подробно таких аспектов, как социальная защищенность, динамика уровня жизни и стратегии потребления. На наш взгляд, это объясняется тем, что специалисты традиционной медицины как профессиональная группа находятся пока в стадии становления и им приходится выживать в одиночку.

В части нарративов по Саратовскому региону присутствует мнение, что сегодня в нашей стране тяжело жить и работать всем людям:

«Всем тяжело. Я вижу и то, и другое. Не думаю, что кому-то легче живется сейчас вообще. Хотя, конечно, есть, например, жены богатых мужиков. Но там свои такие трудности, что их тоже можно пожалеть очень».

По их мнению, тяжело жить, в том числе и врачам как официальной, так и традиционной медицины:

«Всем очень трудно. Везде свои сложности. Там инструкции, проверки. А здесь необыкновенно большая нагрузка на весь организм».

Несмотря на это некоторые респонденты отмечают, что легче живется врачам официальной медицины, имеющим множество преимуществ: стабильная зарплата, возможность бесплатно повышать квалификацию,

отсутствие забот об арендной плате за помещение, ежеквартальные и ежегодные отчеты в Налоговой инспекции о доходах. С другой стороны, и легче и лучше живется альтернативным специалистам, так как они относительно независимы материально и не несут практически никакой ответственности за результаты своей деятельности.

В РК некоторые респонденты привели сравнительные характеристики о том, кому живется легче – врачу официальной или традиционной медицины:

«Кому легче!? В административном плане труднее официальным врачам, они ограничены во времени приема. Мы свободны. На мой взгляд, ответственности за пациента у нас больше, так как врачи официальной медицины действуют чаще всего по некому шаблону – диагностика заболевания и что прописать!? – не помогло, что еще прописать? И пациент сам несет как бы ответственность за применение лекарств и "регистрацию" результата. У нас немного и по-другому – мы применяем метод сами и несем ответственность непосредственно за состояние пациента».

«Официальная медицина дешевле. Доход выше у частнопрактикующих врачей, хотя им живется нелегко. Курсы, учеба – все это частнопрактикующий врач оплачивает сам».

«Любому врачу работу найти несложно. В нашей работе найти сложно кабинет, потому что нужны связи, нет доверия».

В Москве респонденты тоже дали сравнительную характеристику качества своей жизни и указали на трудности, с которыми они сталкиваются:

«Естественно, проще найти работу врачу официальной медицины. Для того чтобы работать в нашем направлении необходимо проявлять инициативу, необходимы определенные траты, очень большие расходы, для того, чтобы организовать свой кабинет, для того, чтобы организовать свой Центр. Необходим определенный склад характера, определенное

напряжение, очень много сил, потому что препятствия очень много, для того, чтобы индивидуально все открыть. Но все очень индивидуально...»

«Вы знаете, сейчас врачам, как и медсестрам и медперсоналу живется не очень хорошо. Даже после повышения официальных зарплат, которые прошли в традиционной медицине, они все равно не достигают того, что должен иметь по своему статусу врач или медсестра. А что касается врачей, которые занимаются частной практикой и которые достигли в этом определенных успехов, ну они живут, наверно, конечно, лучше. Но хотелось бы, конечно, чтобы врачи жили лучше, чтобы платили достойно. За достойный труд – достойную зарплату».

Есть и другие мнения относительно качества жизни врачей традиционной медицины. В них акцент делается не на материальное стимулирование труда, а на результаты деятельности – оказание помощи пациентам:

«Ну, мне, например, очень хорошо живется... я довольна, чем я занимаюсь, т.е. я довольна результатами, довольны пациенты. А судить о других я не могу, это у них надо спросить...»

«Ну, хорошая жизнь – это понятие такое... да? Можно бедно жить, но хорошие результаты получать, вот все люди тебя уважают, и ты доволен. Профессионально ты реализовываешься каждый день. Это тоже хорошая жизнь. Потому я считаю, хорошо живет тот, который хорошо помогает пациентам...»

На основе двух предыдущих показателей – объема и характера доходов, а также качества жизни респонденты оценили свой статус и определили степень удовлетворенности своим положением.

В целом специалисты традиционной медицины не удовлетворены качеством и уровнем своей жизни.

Культурный ресурс

Культурный ресурс профессиональной группы анализировался в соответствии с неовеберианским подходом, который мы определили как возможность профессиональной группы использовать собственное экспертное знание в целях создания позитивного образа группы, который позволял бы манипулировать сознанием и действиями прочих членов общества, а также занимать высокие места в социокультурной иерархии общества.

Восприятие собственной группы как основного референта

Члены профессиональной группы, нацеленной на успех, должны быть ориентированы на восприятие своей группы как некоего сообщества, обладающего определенной профессиональной культурой, ценностями, нормами. Только в такой ситуации возможны схожие интересы группы, которые могут стать толчком для организации восходящей социальной мобильности.

Анализ нарративов показал, что специалисты традиционной медицины состоят в разных профессиональных ассоциациях, некоторые из них не являются членами какой-либо ассоциации. В настоящий момент они еще не сформированы как новая профессиональная группа, а находятся только в стадии становления.

Характер трансформации собственной работы
в статусные привилегии

Этот показатель связан с такими аспектами, как особый стиль, престиж, моральные стандарты и пр. На первый план выходит образование, именно оно становится наиболее важным критерием.

На вопрос о том, что в целом необходимо, чтобы стать профессионалом в выбранной сфере, большинство респондентов отметили важность профессиональных навыков и их постоянное развитие. Приведем мнение мануального терапевта и фитотерапевта по этому поводу:

«*Такая необходимость должна присутствовать всегда, если она отсутствует, то, значит, человек умер профессионально, морально. Поэтому такая необходимость, естественно, есть».*

«Обязательно нужно совершенствоваться. Остановка для любого специалиста, а особенно для врача – это профессиональная гибель».

Приращение знаний и умений, по мнению большинства респондентов, осуществляется благодаря самообразованию, встречам с коллегами, сертификационным курсам, семинарам, конференциям, тренингам. Вот как ситуацию прокомментировал мануальный терапевт:

«*Каждый врач постоянно чувствует необходимость расширять свои знания. Но все упирается в деньги, если есть они у врача, то он будет расширять их, будет проходить дополнительные курсы, сможет поехать в другие города, поучиться у специалиста лучше, чем он в своем деле»*.

Подавляющее большинство респондентов сошлись во мнении, что обучающих курсов недостаточно: чтобы стать профессионалом в своей области, необходимо получить медицинское образование и заниматься самосовершенствованием, самообучением. Приведем мнения по данному вопросу различных специалистов:

«*По большому счету, это должен быть врач, желательно с несколькими врачебными специализациями, два, три диплома: терапия, неврология и мануальная терапия»* (мануальный терапевт).

«*Я думаю, что обязательно нужно быть медиком, потому что это фундаментальные знания и ответственность юридическая и медицинская»* (целитель).

«Конечно, курсы очень помогают. Но все же необходимо и саморазвитие. Постоянные тренировки» (рефлексотерапевт).

Кроме того, все информанты перечислили необходимые личностные качества традиционного врача: трудолюбие, глубокие моральные устои, желание приносить пользу людям, служить на благо им, стараться помочь; также были отмечены интуиция, чутье, умение общаться с разными категориями больных людей и понимать чужую боль, а главное – соблюдение первой заповеди медицины: *«не навреди!»*. Говорилось и о скромности как важном качестве традиционного медика. Мануальный терапевт прокомментировал это так:

«Надо стараться не заниматься рвачеством».

Опрошенные врачи отмечают, что в последнее время негативное отношение к частнопрактикующим врачам сменилось большим пониманием. Кроме того, с введением системы медицинского страхования *«деньги уже затесались в медицину»*: теперь все врачи государственных медучреждений имеют сдельную оплату труда. *«Деньги»* и *«медицинская помощь»* в сознании многих перестали быть несовместимыми понятиями.

Несмотря на размытый правовой и экономический статус, увеличивается культурный ресурс частнопрактикующих специалистов, понимаемый нами как возможность использовать собственное экспертное знание в целях создания позитивного образа группы или отдельного специалиста. Некоторым частным врачам, в основном мануальным терапевтам и рефлексотерапевтам, уже удалось отчасти трансформировать собственную

работу в статусные почести. Определенный образ группы уже создан, и профессионалы стремятся соответствовать стандартам репутации.

Можно сделать вывод, что профессиональную группу традиционных врачей отличает рассогласованный статус: относительно высокое экономическое положение и относительно низкий престиж и властные полномочия. В целом традиционным врачам в России свойственна индивидуальная восходящая мобильность, хотя многие из них состоят в профессиональных ассоциациях. В Москве функционирует десять крупных профессиональных ассоциаций традиционных врачей, в Саратове и Сыктывкаре – региональные отделения этих ассоциаций. Вместе с тем, социальный статус всех этих специальностей по-прежнему остается маргинальным в системе официального здравоохранения: только услуги рефлексотерапевтов и мануальных терапевтов компенсируются из Фонда обязательного медицинского страхования для ограниченного ряда пациентов с тяжелыми нарушениями опорно-двигательной системы. Все остальные услуги специалистов оказываются на платной основе в государственных медицинских учреждений или в частном секторе.

Для кристаллизации социального статуса специалистов традиционной медицины необходима эскалация статуса группы государством или реализация группой врачей профессионального проекта (формирование социальных установок самих врачей на увеличение объема автономии группы). На сегодняшний день тенденции кристаллизации социального статуса прослеживаются у мануальных терапевтов и рефлексотерапевтов, работающих в частном секторе, которые смогли частично трансформировать свою работу в статусные почести.

Проведенный сравнительный анализ отношения государственных чиновников Министерства здравоохранения и социального развития и ортодоксальных врачей к деятельности традиционных врачей показал, что

традиционная медицина является неотъемлемой частью системы здравоохранения.

Литература

1. Традиционная медицина в Российской Федерации: Сборник нормативных и методических материалов / Федеральное агентство по здравоохранению и социальному развитии ю**;** Федеральный научный клинико-экспериментальный центр
традиционных методов диагностики и лечения; Под ред. А.А. Карпеева, Т.Л. Киселевой. М., 2007.
2. *Бурдье П.* Начала. М.: Socio-Logos, 1994.
3. *Lenski G*. Power and Privilege: A Theory of Social Stratification. N.Y., 1966.
4. *Ленски Г.* Статусная кристаллизация: невертикальное измерение социального статуса // Социологический журнал. 2003. № 4.
5. *Саблина С.Г.* Кристаллизация статуса средних слоев в современной России // Россия, которую мы обретаем / Отв. ред. Т.И. Заславская, З.И. Калугина. Новосибирск: Наука, 2003. С. 430–459.
6. *Мансуров В.А., Юрченко О.В.* Перспективы профессионализации российских врачей в реформирующемся обществе // Социологические исследования. 1995. № 1. С. 66–77.
7. *Сало Е.П.* Опыт изучения социального статуса специалистов традиционной медицины // Социология: методология, методы, математическое моделирование. 2008. № 26. С. 139–167.
8. *Freidson E.* Professionalism Reborn. Cambridge: Polity Press, 1994.
9. *Allsop J. & Saks M*. Regulating the Health Professions. London: Sage, 2002.
10. *Parkin F.* Strategies of Social Closure in Class Formation // The Social Analysis of the Class Structure / Ed. by F. Parkin. L.: Tavistock Publications, 1974.
11. *Macdonald K.* The Sociology of the Professions. L.: Sage, 1995.
12. *Larson M.* The Rise of Professionalism: a Sociological Analysis. Berekeley, London: University of California Press, 1977.
13. *Burrage M. et al.* Actor-based Framework for the Study of the Professions // Professions in Theory and History / Ed. by M. Burrage, R. Torstendahl. L.: Sage, 1990.

Научное издание

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ГРУППЫ: ДИНАМИКА И ТРАНСФОРМАЦИЯ

Подписано в печать 16.11.09. Формат 60x84/8.
Гарнитура «Times New Roman». Уч.-изд. л. 17,3.

Издательство Института социологии РАН
Москва, ул. Кржижановского, 24/35, корп. 5
Тел.: (495)719-09-71, (499)128-86-01