

Профессиональная культура: опыт социологической рефлексии

Под редакцией Е. Ярской-Смирновой

*Посвящается памяти
Павла Васильевича Романова*

Москва
ООО «Вариант»
2014

УДК 316
ББК 60.5

Профессиональная культура: опыт социологической рефлексии / под ред. Е. Ярской-Смирновой. (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», 2014. -148с.

Коллектив авторов:

Абрамов Р.Н. (1.4), Кононенко Р.В. (3.2), Музалевский Н.В. (Глава 2, Приложение), Николаев В.Г. (1.2), Подстрешная Е.С. (Глава 2, Приложение), Садыков Р.А. (1.1), Сельченко А.К. (3.1), Симонова О.А. (1.3), Ярская В.Н. (1.1), Ярская-Смирнова Е.Р. (Предисловие, 1.1., Глава 2, общая редакция)

*Издание подготовлено при поддержке РГНФ грант № 14–03–00778
и Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ 2014*

ISBN 978–5–00080–014–0

В современной России развитие социальной работы как профессии продвигается довольно интенсивно, прежде всего, в связи с разработкой и внедрением новых механизмов регуляции профессиональной занятости: на место тарифно-квалификационной системе приходят профессиональные стандарты. В данном научном издании обсуждаются перспективы и практика исследования профессиональной культуры работников социальных служб. Разрабатывается методология социально-антропологического исследования профессиональной культуры социальных служб, позволяющая выявить ценностно-символические и поведенческие аспекты повседневной практики. В издании представлено теоретическое обоснование понятия профессиональной культуры, методологии исследования, результаты анализа количественных данных, некоторые промежуточные наблюдения на основе качественных данных. Книга адресована социологам, социальным антропологам, историкам, исследователям культуры отдельных групп, всем, кому интересны изменения профессиональной культуры современных профессий.

© Коллектив авторов, 2014
© ООО «Вариант», 2014

Содержание

Предисловие.	5
Глава 1. Профессиональная культура: концептуальная рамка понятия	8
1.1. Профессиональная культура как комплексное понятие	8
1.2. Социально-антропологический подход к изучению профессиональной культуры	22
1.3. Профессиональные культуры: новые вызовы и подходы	39
1.4. Социокультурные контексты профессионализма: идеология, статус, ценности	55
Глава 2. Профессиональная культура социальных работников: результаты анализа количественных данных.	65
Глава 3. Профессиональная культура социальных сервисов: взгляд с близкого расстояния	107
3.1. Специалисты по социальной работе: параметры профессиональной автономии	107
3.2. Социальная работа в приходах: контексты социальных взаимодействий	113
Приложение	119
Информация об авторах	144

Professional Culture: Sociological Reflexion

ed. by Elena Iarskaia-Smirnova.

Moscow: Variant, 2014

Contents

Preface	5
Chapter 1. Professional culture: conceptual framework	8
1.1. Professional culture as a complex phenomenon	8
1.2. Socio-anthropological approach to the study of professional culture	22
1.3. Professional cultures: new challenges and approaches	39
1.4. Sociocultural contexts of professionalism: ideology, status and values	55
Chapter 2. Professional culture of social workers: the results of quantitative data analysis	65
Chapter 3. Professional culture of social services: a view from a short distance	107
3.1. Specialists in social work: characteristics of professional autonomy	107
3.2. Social work at parishes: the contexts of social interactions	113
Appendix	119
About the authors	144

Authors: Abramov R.N. (1.4), Iarskaia-Smirnova E.R. (Preface, 1.1, Chapter 2), Kononenko R.V. (3.2), Muzalevskiy N.V. (Chapter 2), Nikolaev V.G. (1.2), Podstreshnaya E.S. (Chapter 2), Sadykov R.A. (1.1), Selchonok A.K. (3.1), Simonova O.A. (1.3), Yarskaya V.N. (1.1)

Предисловие

Потребность в формулировке и разработке методологии социально-антропологического исследования профессиональной культуры социальных служб, позволяющей выявить ценностно-символические и поведенческие аспекты повседневной практики, разработать практические рекомендации по совершенствованию процесса профессионализации социальной работы, обусловлена процессами стандартизации, идущими в социальной сфере. В 2012–2013 гг. было начато изменение формата регуляций профессиональной занятости: на смену действующей тарифно-квалификационной системе должны прийти профессиональные стандарты. Данная мера направлена на развитие кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики, при этом повышение оплаты труда будет обуславливаться «достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг» (Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»). Такие серьезные усилия предпринимаются по ряду причин. Ожидается, что система национальных профессиональных стандартов обеспечит формирование системы подготовки кадров по компетенциям, тесно связанным с профессиональными квалификациями. Именно такая система подготовки кадров могла бы стать важным элементом стратегии обеспечения эффективными специалистами в сфере социального обслуживания, в частности, в социальной работе.

В современной России развитие социальной работы как профессии продвигается довольно интенсивно. Позиция специалиста по социальной работе требует высокой квалификации. Однако, в отличие от Европы и США, российские работники социальных служб часто ассоциируются с низкоквалифицированной занятостью, не требующей высшего специализированного образования. Социальные работники с базовым уровнем квалификации занимаются эмоциональным и нередко физическим трудом, а специалисты с высшим образованием нередко выполняют роль распределителей ресурсов, нечасто выступая творческими автономными профессионалами, имеющими свой собственный голос, редко проявляют инициативу, не мыслят

себя субъектами социальной политики, членами консолидированного профессионального сообщества с четкими представлениями о целях, ценностях и нормах профессиональной деятельности.

И хотя в стандартах качества социальных услуг оговаривалась значимость ценностной компоненты профессионального труда (ГОСТ Р 52142—2003), и в России уже существует этический кодекс, принятый Ассоциацией работников социальных служб в 1994 г., и более поздняя редакция — Кодекс этики социального работника и социального педагога, принятый Союзом социальных педагогов и социальных работников в 2003 г., на повестке дня по-прежнему нерешенный вопрос о том, насколько профессиональная этика интериоризирована сотрудниками социальных служб, представителями конкретных профессий. В целях реализации упомянутого выше Указа Президента Российской Федерации была начата разработка законопроекта «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части определения порядка разработки и утверждения кодексов профессиональной этики». Интерес представляет то, каким образом данные своды правил будут внедрены в профессиональную культуру работников социальных служб, и каковы особенности данного процесса в соотношении с международными практиками разработки и применения этических конвенций профессиональных сообществ.

В России представители высшего образования и правительственных структур в разработке первых версий профессиональных стандартов и этических кодексов играют ведущую роль, но с развитием профессии содержание квалификаций постепенно будет меняться, исходя не только из потребностей практики, но и в контексте международных требований, с учетом накопленного глобального опыта в области современной теории, методов социальной работы, прав человека. Стандартизация профессионального этоса ведет к противоречивым последствиям, которые следует предвирать и отслеживать при помощи эмпирических исследований.

Наше исследование, как ожидается, позволит осуществить пересмотр принимаемых как должное представлений о профессиональной культуре. Основная задача нашего проекта, который реализуется при поддержке Российского гуманитарного научного фонда, — провести исследование тех ценностных представлений, знаний и практик, которые сформировались в реалиях социальной работы как профессионализированной деятельности в современной России. Эти практики и представления, компетенции необходимо проанализировать, чтобы прийти к согласованному

пониманию того, что составляет рамку профессиональных компетенций и ценностей в социальной работе. Здесь возникает проблема кодификации проблемного поля, функций и ценностей профессий в глобальном, национальном и локальных контекстах исследования. За рубежом накоплен значительный опыт изучения социальной работы как профессии, и количество таких публикаций увеличивается, в то время как в России данная проблематика пока остается на периферии исследовательского внимания. Актуальность исследования профессиональной культуры работников социальных служб состоит еще и в том, что это развивающийся сектор социальной защиты, от уровня развития которого зависит качество жизни и благополучие растущего числа людей: пожилых, инвалидов, социально-уязвимых детей, меньшинств.

В этом издании ставится задача раскрыть основные теоретические перспективы, позволяющие сформулировать концептуальные и операциональные определения профессиональной культуры. Вначале мы приводим широкий обзор подходов к определению профессиональной культуры и рассматриваем ее становление в связи с институциональными особенностями развития социальной работы в западных странах и России, проводим реконструкцию понятийного комплекса профессиональной культуры в англосаксонской традиции исследования профессий, — чтобы перейти к разработке собственной исследовательской рамки на основе социально-антропологического и неовеберианского подходов к исследованию профессий. В эмпирической части на материале количественного опроса специалистов по социальной работе пяти российских регионов обсуждаются особенности социального положения социальных работников, на основе статистического анализа эксплицируются связи статусных параметров и характеристик профессиональной культуры данных специалистов. Наконец, в третьей части представлен первичный обзор данных качественных интервью, в которых раскрываются форматы организационного устройства социальной работы: в одном случае анализируются аспекты поддержания групповой автономии муниципальными социальными работниками, в другом случае речь идет об особенностях и вызовах социальной работы в церковных приходах.

Мы посвящаем это издание памяти нашего научного руководителя, друга, коллеги Павла Васильевича Романова. Именно под его руководством начиналась работа над исследовательским проектом. Вот уже полгода как его нет с нами. Мы будем продолжать начатое им дело и помнить всегда...

Профессиональная культура: теоретические контуры понятия

1.1.

Социологическая проблематизация профессиональной культуры

Профессиональная культура подразумевает ценностно-символическую систему, включающую нормы, ценности, знания, символы, связанные с формальными и неформальными практиками и отношениями представителей конкретного рода занятий. Несмотря на глобальный характер многих профессий, их конкретное функционирование осуществляется в различных социальных, культурных, экономических и политических контекстах, включая контекст социальной политики, — что не может не влиять на нормы, ценности и практики специалистов. Формирование и реформирование социального государства, планирование и реализация социальной политики осуществляется с опорой на идеологические конструкты, влияющие на коллективные представления населения и представителей конкретных профессий в различные периоды и в разных национальных контекстах. Образовательные программы, направленные на формирование компетентных специалистов в рамках той или иной профессии, также различаются от страны к стране. Существуют и вариации между программами, реализуемыми в разных учебных заведениях. На профессиональную культуру большое влияние оказывает организационный контекст, в том числе формы и статус организации, стиль управления, разделяемая в организации система ценностей, статус конкретных специалистов в рамках конкретного учреждения. Принимая во внимание разнообразные условия, в которых формируется и видоизменяется профессиональная культура специалистов по социальной работе, можно говорить о ее глобальном характере.

Научная проблема здесь состоит в том, что профессиональная культура специалистов социальной работы формируется в сложном контексте, в котором пересекаются и взаимодействуют несколько ценностных систем. Во-первых, это наследуемые со времен социализма ценности патернализма, во-вторых, неолиберальные ориентиры реформ социальной политики с их приоритетами индивидуальной ответственности и уменьшением роли социального государства, в-третьих, значимые акценты на традиционных символах государства-нации. Наконец, это определения профессиональной деятельности, принятые в международном контексте и согласуемые с либеральной концепцией прав человека. Именно эти контексты должны приниматься во внимание при концептуализации и эмпирическом исследовании профессиональной культуры сотрудников социальных служб в целом и специалистов социальной работы, в особенности. Кроме того, необходимо принимать во внимание сложную семантику самого наименования профессиональной деятельности. С одной стороны, социальная работа известна во всем мире как высококвалифицированный вид деятельности, обладающий серьезными теоретическими компетенциями и строгой ценностно-нормативной рамкой. Правовые контексты во всех странах разные, но ядро профессиональных ценностей, выраженных этическим кодексом, едино, что в дополнение к довольно высокому социальному статусу и престижу социальной работы говорит о сильной институциональной основе и ценностно-символическом единстве профессии.

С другой стороны, в России мы имеем дело с размытостью и неопределенностью трактовок социальной работы, рассогласованием статусных характеристик и — предположительно — с ценностным диссонансом в рамках профессиональной культуры. Заимствуя в конце 1980-х практику социальной работы, российская система социальной защиты не смогла, да и не должна была перенести на отечественную социокультурную почву весь профессиональный комплекс, сложившийся в странах с давними традициями развития этого вида занятости и образования. Наша система во многих проявлениях отличается от западных моделей и к тому же не во всем стыкуется с развивающейся параллельно системой российского образования по социальной работе. С учетом форм социальной работы, развивающихся в негосударственном секторе, включая некоммерческие и религиозные организации, исследовательская задача становится более комплексной и фундаментальной.

Еще Питирим Сорокин писал о том, что отбор и социализация формируют у членов одной и той же группы профессионалов довольно схожие черты, не только «внешность и повадки», но и сходное мировоззрение, самосознание, корпоративный дух и профессиональную этику (Сорокин 1994). В современной социологической и социально-антропологической литературе профессиональная культура обсуждается в связи с изучением специфических особенностей опривычивания, хабиитуализации практик образования и занятости, а также с организационными особенностями проявления профессиональных качеств (Щепанская 2003). Исследования профессиональной культуры целесообразно представить в перспективах основных подходов к социологии профессий, прежде всего, в рамках функционалистского, интерпретативного и критического подходов, получивших развитие в англо-саксонской и континентальной традициях изучения профессий. В логике функционалистского направления профессия тесно связана с культурными ценностями, будучи формой морального сообщества (по Дюркгейму), разделяющего альтруистические установки и идеалы служения во имя стабильности, демократии и всеобщего блага (напр. у Маршалла), обеспечивающего хрупкий баланс сил в условиях господства капитализма и бюрократии (у Парсонса), выступающего силой, способной поставить индивидуальные интересы на службу обществу. В вытекающих отсюда определениях, распространенных в отечественных социальных и гуманитарных науках, профессиональная культура связывается с овладением нормами профессии, приобретенными знаниями, навыками и умениями, понимается как достигнутый уровень мастерства или квалификации, как творчески-созидательное отношение к труду, способность к принятию решений в технологическом и социокультурном аспектах, как нравственное отношение к труду (см. напр. Иванова, Максимова 2011; Чернец 2009).

С тех пор как в индустриальных странах идеи государственной заботы о населении достигли своего наивысшего признания и оформились в виде институтов, социальная работа как организованный вид помогающей деятельности, выступает в роли главного проводника социальных услуг (вероятно, деля это почетное звание разве что с медиками). Высокая оценка социальной роли данной профессии со стороны экспертов и ученых во многом связана с ее функцией медиации в отношениях между государственными институтами и другими профессиями с одной стороны, и широкими слоями населения — с другой. Социальные работники в этом смысле выступают проводниками

социально значимых идей, смыслов, ценностей и целей деятельности, обеспечивают их вертикальную циркуляцию как сверху вниз — от государства к населению, так и снизу вверх — от населения к государству. В этой модели социальные работники составляют авангардную силу государства в проведении «нужной» социальной политики. Тем не менее, деятельность социальных работников нельзя свести к простому исполнению алгоритмов заданных «сверху». Напротив, оказываясь на переднем фронте социального управления, социальные работники сталкиваются с социальными проблемами *per se* и действуют в конкретных развивающихся ситуациях.

Эта приближенность к «полю» предполагает особую чувствительность специалистов к многочисленным аспектам профессиональной деятельности, которые в силу своего привычного, повседневного характера, оказываются за рамками формальных регламентов, постановлений, стандартов деятельности, расписаний, протоколов, технических заданий, формализованных этических кодексов. Речь идет об аспектах или смыслах практической деятельности, которые относятся к тому глубинному слою профессиональной культуры или групповой мифологии, проявление которой в каждом действии профессионала является настолько же неизменным, насколько и незамечаемым. Рациональная формальность, к идеалу которой стремится каждая профессия, во всех своих действительных формах в той или иной степени является средством выражения непроговариваемых значений профессиональной культуры. Нельзя сказать, что наше понимание профессиональной культуры ограничивается этим определением, однако важно, что в нем внимание обращено на латентные, ненаблюдаемые свойства данного феномена, которые могут быть доступны социально-антропологическому анализу.

Условия, в которых и сегодня находятся специалисты по социальной работе, рассогласованность их статуса, не позволяют определять данную группу ни как профессию (в ее классическом понимании), ни даже как становящуюся профессию (*profession in process*), если использовать для этого классический подход. Изучение российских социальных работников и специалистов по социальной работе в качестве представителей профессии требует пересмотра некоторых теоретических установок или расширения парадигмальных рамок, как это в последнее время было предложено социологами в связи с необходимостью включить в анализ широкое многообразие занятий с их всевозможными вариациями (Гадея, 2011). Так, Шарль Гадея выступает за расширение

эмпирических границ исследования занятий через обращение к социологии профессиональных групп — дисциплине, предлагающей более широкую аналитическую и историческую перспективу, в отличие от социологии профессий, сфокусированной на ограниченном круге профессиональных групп, именуемых профессиями (Гадеа, 2011).

Другая возможность преодоления «узости» предметного поля социологии профессий, как мы предполагаем, заключается в обращении к развиваемому в теории обучения понятию «community of practice» (сообщества по роду деятельности) (Lave, Wenger, 1991). Это понятие обросло множеством дефиниций, но его наиболее распространенное определение описывает группу людей, объединенных вокруг некоторой деятельности и взаимодействующих друг с другом с целью развития профессиональных способностей и обмена знаниями (Wenger, 1998; 2000). Эта группа не имеет четких границ, основана на свободном участии и существует до тех пор, пока ее члены заинтересованы в поддержании взаимодействия (Wenger, 2000: 142). Понятие «community of practice» могло бы послужить важным источником концептуализации формирующегося поля социологии профессиональных групп.

Исследование профессиональной культуры специалистов по социальной работе порождает два связанных вопроса: является социальная работа профессией, и существует ли у нее специфическая профессиональная культура. Ответ на первый вопрос объясняется нашей теоретико-методологической перспективой, в рамках которой мы называем профессией статусную группу, которая занимает некоторую позицию на рынке определенных услуг и монополизирует привилегии, производные от этой позиции. Как видим, такой подход не требует выделения специфических характеристик для отнесения занятий к профессиям. Определение профессии в терминах рынка используется как метафорический прием, а не как констатация рыночной природы профессий, и подходит как для собственно рыночных, так и для бюджетных профессий.

Что касается второго вопроса, здесь следует отметить, что мы трактуем профессиональную культуру как комплексное понятие, которое выходит за рамки представлений и деятельности ее фактических носителей, но включает в себя также и представления обывателей в отношении той или иной профессии. Профессиональная культура тем самым не существует в границах профессиональной группы, члены которой являются ее носителями, более того, профессиональная культура может становиться независимой и «миг-

рировать» в сферы обыденной жизни, практикуемой непрофессионалами, это происходит, когда ценности и смыслы определенной профессиональной культуры по тем или иным причинам «расколдовываются», признаются и перенимаются обывателями.

Введенная ранее метафора рынка предполагает, что профессии существуют в пространстве борьбы, в котором противной стороной выступают обыватели, представители конкурирующих профессий, государственные структуры — все, кто потенциально может нарушить достигнутый профессией статус-кво. Привилегии, защищаемые профессиями, представляют собой не столько материальные преимущества, сколько властные или символические. В случае с социальной работой в России возможные привилегии статуса совсем не очевидны, наоборот, чаще речь идет о низком социальном статусе социальных работников. Однако следует признать, что любая профессиональная деятельность, поскольку она имеет целенаправленный характер, основывается на определенных убеждениях, идеалах, представлениях, которые дополняются правом каждого профессионала преподносить их в виде суждений о том, что является правильным или должным. Социальные работники выступают носителями некоторого экспертного знания, которое является таковым не столько в силу его рациональности и обоснованности, сколько в силу его легитимности. Это право и есть, пожалуй, главная и важнейшая привилегия, которой обладает социальная работа, как и любая другая профессия.

В наших кейсах социальные работники рассказывают о «правильных» стратегиях работы с клиентами, подчёркивают свою компетентность в вопросах, которыми они занимаются; опыт не сводится к знанию, но также является неотчуждаемым ресурсом профессиональной деятельности, подкрепляющим «правильность» решений. Эти привилегии не существуют сами по себе, а являются социально обусловленными, то есть зависят от признания со стороны других. На поддержание этого признания направлен групповой потенциал профессии. Профессиональная культура является одновременно результатом и средством легитимации права профессионалов давать экспертную оценку или, иначе, совершать действия в качестве профессионалов. Социальные работники, также как и другие профессионалы, обладают комплексом общих устойчивых представлений, идентификацией, системой символических инструментов, используемых в профессиональной деятельности, которые формируют (независимо от воли и желания самих социальных работников) устойчивый профессиональный этос, культуру профессии.

С точки зрения интеракционистской перспективы, в повседневных взаимодействиях профессионалы проводят работу по легитимации собственной позиции, и поддержанию статусных привилегий, о которых было сказано выше. Таким образом, любые действия социальных работников кроме своего инструментального значения включают в себя когнитивные, языковые, поведенческие механизмы, призванные постоянно подтверждать и защищать специфический комплекс смыслов как проявление особой групповой идентичности.

Для одного из ведущих представителей чикагской школы социологии Э. Ч. Хьюза профессиональная культура выступает полем легитимации статуса, в этом поле концентрируются ресурсы для поддержания необходимого символического образа группы, служащего основанием для оправдания полномочий и привилегий (иногда вплоть до открытого произвола) членов профессии и определения групповых границ. Говоря о полномочиях профессионалов, следует проводить различие между лицензией (средство ограничения входа в профессиональную группу и, одновременно, определенные правом полномочия) и мандатом (властные полномочия, которые могут выходить за рамки, предписанные лицензией). Групповые границы (или границы специального знания, как теоретического, так и эмпирического), которые отстаивают профессионалы путем установления монополии на рынке определенных знаний и умений — это граница между специализированным видом деятельности и обывательским миром профанов, а не между разными специализированными деятельностями. Важнейший механизм отграничения — образовательные фильтры, лицензирование, профессиональные стандарты (хотя последние лишь косвенно выполняют функцию эксклюзии). Здесь встает важный вопрос: кто определяет эти критерии допуска в профессию, сами профессионалы или кто-то другой? Вход в профессию осуществляется не механически, но сопровождается серией эзотерических ритуалов в виде экзаменов (но не в смысле тестов на соответствие предписанным критериям, речь о соответствии неформальной профессиональной культуре), посвящений, квалификационных защит, «ритуалов деградации» и так далее.

Этнографическая трактовка позволяет оттолкнуться от этих нормативистских определений и уточнить их при помощи концепта «субкультура профессии». Под субкультурой профессии предлагается понимать «совокупность стереотипов и норм поведения, форм дискурса, сложившихся в профессиональной среде, функционирующих на уровне

повседневности и транслируемых посредством механизмов традиции в рамках повседневных практик, специальных ритуализованных действий (например, коллективных застолий, капустников, посвятительных обрядов), профессионального фольклора» (Щепанская 2005: 51). В этнографической перспективе внимание концентрируется на повседневной практике профессиональной группы.

В рамках интерпретативистского подхода, допускающего множественность нормативных систем и определений, возможно использование категории «профессиональная культура» как родового по отношению к разнообразным профессиональным культурам, формирующимся в среде профессиональных сообществ и организаций. В этом направлении важно рассмотрение сферы и способов конструирования значений и смыслов в неформальном профессиональном дискурсе, интерес к так называемому скрытому знанию, латентной повестке дня, а также множественность уровней символической интерпретации в организационной среде. Традиционно выделяемые культурные аспекты профессии — ценности, знания, значения, символы и эмоции дополняются здесь прагматическими аспектами повседневной рациональности профессий.

Феноменологический подход рассматривает профессию как относительно замкнутый и самодостаточный жизненный мир, интерпретируя взгляды профессионалов на их повседневность (Хьюз, 2012; Blau 1960). Такого рода исследования проводятся в интерпретативной парадигме с применением методов кейс-стади, качественных подходов к оценке эффективности учреждений и организаций социальной сферы. Исследование этих аспектов выходит на вопросы о знании, которое формируется в ходе работы у разных участников группы, разделенных статусными позициями, но объединенных одним делом и общим миром повседневности.

В критической традиции профессиональная культура трактуется как правила поведения, навязываемая элитами, менеджментом для усиления эксплуатации работников, здесь прямая связь с корпоративной культурой и идеологией организаций, а также как идеология, продвигаемая в целях восходящей мобильности и более успешной конкуренции профессионалов (Larson 1977; Abbott 1988). Ценности профессиональной культуры в рамках неовеберианского подхода рассматриваются в динамике взаимоотношений между профессионалами, клиентами, государством, рынком и гражданским обществом, как разделяемые в рамках организаций, где работают профессионалы, в рам-

ках профессиональных (сетевых) сообществ или в публичной сфере. Культурный ресурс здесь — это групповая идентичность (профессиональная культура), стратегии получения престижа: признание роли квалификации, этического кодекса как объединяющего профессионалов инструмента, способы повышения престижа, репутации профессии и организации (см. Романов, Ярская-Смирнова 2014). Исторически все профессии ассоциировались с общественным благом и службой обществу (Wilensky 1975), высокой степенью ответственности, автономией, доверием граждан. Публичный дискурс доверия гарантирует значительную долю автономии на работе в обмен на обязательства иметь соответствующую квалификацию и соблюдать профессиональную этику, но эти дискурсы переоформляются интересами организации. К тому же кредит доверия граждан профессионалам, престиж профессий неоднократно подвергался сомнению (см. напр. Ярская-Смирнова, Романов 2011).

В связи с этим в обсуждении профессиональной культуры необходимо учесть такой аспект, как инклюзия (см. Ярская 2013). Аспекты инклюзии/экслюзии могут проявляться в идеологии, организации работы учреждений социальной сферы; в профессиональных компетенциях сотрудников; в организационной культуре и внутреннем языке организации; во взаимодействии с сообществом и клиентами; в практике социальной работы (социальной педагогики), в практике работы с клиентами (учениками) и реализуемых проектах/программах. Развитие инклюзивной культуры — это нелинейный процесс, который имеет целый ряд разнообразных ожидаемых и неожиданных последствий, и сам находится под влиянием множества факторов (Романов, Яковлева 2013). Препятствиями к построению организационной инклюзивной культуры Совет Европы называет следующие барьеры: сотрудники игнорируют сложность жизненной ситуации мигрантов, меньшинств и других уязвимых групп; проявляют защитные и маргинализирующие установки; ошибочно представляют принимающее мигрантов общество гомогенным; опасаются, что рост разнообразия может подвергнуть распаду социальную сплоченность принимающего общества.

Формирование инклюзивной повестки дня становится сложной задачей изменения структуры и культуры организации, которую трудно решить в отдельно взятом учреждении. Построение инклюзивной культуры требует, чтобы не только отдельно взятая организация, но и более широкий социум, и публичная сфера в целом восприняли определен-

ные нормы и ценности: уважения прав человека, принципы открытости разнообразию, участия и взаимного обучения на основе межкультурного диалога. Инклюзия — это еще и вызов. Невозможно достичь инклюзии, если работники отказываются коммуницировать между собой или с клиентами на основании расовых, культурных, национальных, гендерных различий, инвалидности или личностных особенностей.

В наших предыдущих проектах изучалась риторика чиновников, дискурс официальных документов и масс-медиа (Социальная политика... 2010). Ожидалось, что риторика инклюзии проявится в интервью и публичных выступлениях государственных служащих, занимающих руководящие посты в управлениях социального развития, миграции, занятости и образования. В ходе исследования был выявлен дефицит структурных, т.е. организационных и нормативных механизмов инклюзии (специальных отделов, сотрудников), а также низкая степень компетентности специалистов в этих вопросах и отсутствие каналов или инициатив повышения квалификации в данном аспекте. В 2011–2012 гг. инклюзия исследовалась на микроуровне социальной политики в стратегии кейс-стади. Нас интересовало, сложились ли в этих учреждениях формальные и неформальные правила, по которым происходит взаимодействие получателей и провайдеров социальных услуг, какие «стратегии» и «тактики» вырабатывают сотрудники и клиенты этих служб для того, чтобы преодолеть или избежать существующие барьеры. Изучались организационные, социальные, идеологические барьеры, препятствующие доступу клиентов к социальным сервисам, а также барьеры, существующие *внутри* этих организаций и дифференцирующие возможности разных клиентов в получении таких сервисов. При этом, выявлялись как негативные примеры (то есть, барьеры и исключения), так и позитивные (то есть, случаи этнокультурно чувствительной, инклюзивной практики в социальных сервисах), а также приемы формализации такой практики в регламентах и документах (см. Антонова 2013; Бабаян, Ярская 2013; Власова 2013; Ворона, Карпова 2013).

Основным тематическим фокусом проекта были возможности инклюзии социальными службами представителей различных этнических групп, исторически проживающих на территории России, а также иноэтничных мигрантов (прежде всего, переехавших в РФ из бывших советских республик). Однако при этом мы обращали внимание и на другие виды различий, которые пересекаются между собой: этнические, классовые, гендерные, религиозные и так далее. Были выявлены организа-

ционные, социальные, идеологические барьеры, препятствующие доступу клиентов к социальным сервисам, а также существующие внутри этих организаций и дифференцирующие возможности клиентов в получении таких сервисов. Основным тематическим фокусом исследований современных отечественных авторов становится возможность инклюзии социальными службами представителей разных этнических групп, исторически проживающих на территории России, а также иноэтничных мигрантов. При этом важно учитывать множественность измерений эксклюзии: этнических, классовых, гендерных, культурных, религиозных и так далее. То, например, как расставлены «национальные» или «межкультурные» акценты в школе, как школьная среда опосредует механизмы инклюзии и создает условия культурного гражданства. Кроме того, был важен взгляд на проблему со стороны правозащитных организаций, общественных объединений, ассоциаций, которые служат институтами социальной интеграции (см. напр.: Захарян 2013; Фофанова, Борисов 2013), а также изучение роли институциональных и культурных барьеров в гендерных измерениях инклюзии (Шпаковская 2013).

Антропологические, этнографические исследования благосостояния (I. Edgar, A. Russell) реконструируют повседневный опыт реализации социальной политики, которая понимается как процесс нормализации благополучия индивидов, организаций и обществ. Исследователи подвергают критике «успешные» меры государственных реформ опираясь на этнографические свидетельства, документируя социальное воспроизводство бедности, противопоставляя гегемонистский дискурс о реструктуризации социальной политики жизненным реалиям обнищавших домохозяйств (Morgen, Maskovsky 2003).

В подходе, который можно назвать социально-антропологической методологией, профессиональная культура социальных служб рассматривается как система связанных между собой ценностно-символических и поведенческих элементов, рассматриваемых на разных уровнях. К ним относятся установки и идеалы, которые формулируются в различных формальных и неформальных дискурсах о профессии: в официальных нормативных документах, учебных изданиях, средствах массовой информации, и в повседневных дискурсах организаций и профессиональных сообществ. Некоторые из таких убеждений представляют собой устойчивые, широко распространенные идеологии профессионализма, которые воспринимаются как универсальная истина в более широком культурном и социальном контексте. В частности, следует обратить внимание на то, что в современных

условиях появляются новые культурные объяснения и оправдания социального неравенства, идут символические процессы конструирования инаковости.

В связи с этим важно отразить те ценностные установки, которые проявляют себя в риторике социальной политики и практике социального обслуживания. Акцент, в частности, делается на том, как в дискурсах социального государства конструируются категории нормальных и ненормальных индивидов и семей. Используемые учеными и специалистами-практиками определения понятий не являются ценностно нейтральными, они проникают в практическую деятельность и влияют на политику в отношении различных групп населения, создавая сеть контроля над людьми, попавшими в ловушку экономической нестабильности (Миллс 2011). Дискурсивные разногласия отнюдь не ограничены лишь рамками научной или популярной литературы, они сопутствуют процессам обновления социальной политики и соответствующего законодательства, учреждения и расширения сети социальных служб, обсуждения методов социальной работы с семьями и детьми. Профессионалы имеют как формальный, так и неофициальный, внутренний этический кодекс, который представляет собой «неписанные» правила и нормы, единые для общности профессионалов. Корпоративные, организационные регуляторы, формулируемые и распространяемые сверху вниз, могут выходить на первый план вместо этических конвенций.

В российском контексте профессиональная культура социальных служб редко оказывается в числе исследовательских приоритетов научных коллективов. Однако изучение противоречивой и динамично меняющейся специфики деятельности социальных работников представляется необходимым с точки зрения разработки прикладных рекомендаций, направленных на развитие этой важной для общества профессии. Каждая профессия обладает своим социокультурным пространством, которое воспроизводит рамки, определяющие характер взаимоотношений специалистов с государством и внутри данной профессиональной группы. Профессиональная культура специалистов социальной работы формируется под воздействием ряда факторов: государственные приоритеты, социально-экономический контекст, социальная политика, специфика профессиональных отношений в конкретных организациях. Трансформации в сфере экономики, политики, духовной жизни общества обеспечивают систематическое изменение профессиональной культуры работников. Социокультурные уста-

новки российского общества и ценностно-символическая составляющая социальной политики влияют на нормы и ценности сотрудников социальных служб. Профессиональная культура социальных служб содержит противоречивые элементы еще и потому, что с одной стороны, специалисты, являясь агентами социального государства, должны выполнять функции заботы и контроля, а с другой — призваны учитывать право клиентов на самоопределение.

Список источников

Антонова В. К. Концепты социальной инклюзии и эксклюзии в глобальном обществе: дрейф по социальным институтам, акторам и практикам // Журнал исследований социальной политики. 2013. 11 (3): 151–170.

Бабаян И. В., Ярская В. Н. Культурное гражданство детей из семей мигрантов: потенциал и ограничения школьной интеграции // Журнал исследований социальной политики. 2013. 11 (3): 251–256.

Власова Т. Инклюзивные и эксклюзивные практики в системе национального образования: кейс-стади школы с этнокультурным компонентом города Ижевска // Журнал исследований социальной политики. 2013. 11 (3): 207–220.

Ворона М. В., Карпова Г. Г. Право на инклюзию: анализ проблем трудовой миграции на региональном уровне // Журнал исследований социальной политики. 2013. 11 (3): 171–188.

Гадея Ш. Социология профессий и социология профессиональных групп. В защиту изменения подхода // Антропология профессий, или посторонним вход разрешен / под ред. П. В. Романова, Е. Р. Ярской-Смирновой. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2011: 15–34.

Захарян И. Э. Национально-культурное объединение как институт инклюзии мигрантов (на примере армянской общины «Крунк» Саратовской области) // Журнал исследований социальной политики. 2013. 11 (3): 221–234.

Иванова И. Н., Максимова Л. Н. Культура профессиональных сообществ: исторический контекст профессиональной культуры // Вопросы культурологии. 2011. 5: 89–95.

Миллс Ч. Р. Профессиональная идеология социальных патологов // Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. (ред.) Антропология профессий, или посторонним вход разрешен. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011.

Романов П., Ярская-Смирнова Е. Социальная работа в современной России: анализ статуса профессиональной группы // Социологические исследования. 2014. 10: 61–69.

Романов П. В., Яковлева В. В. Корпоративная социальная политика: частные решения общих проблем // Отечественный журнал социальной работы. 2013. 1: 97–105.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Идеологии профессионализма и социальное государство // Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. (ред.) Антропология профессий, или посторонним вход разрешен. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011: 64–81.

Сорокин П. Влияние профессии на поведение людей и рефлексология профессиональных групп // Питирим Сорокин. Общедоступный учебник социологии. Статьи разных лет. М.: Наука, 1994: 334–354.

Социальная политика современной России: социологический анализ тенденций инклюзии / Под ред. Д. В. Зайцева, В. Н. Ярской. Саратов: СГТУ, 2010.

Фофанова К., Борисов Д. Сетевой ресурс как фактор интеграции иностранных трудовых мигрантов в региональный социум // Журнал исследований социальной политики. 11 (3): 189–206.

Хьюз Э. Ч. Профессии // Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. (ред.) Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012: 33–34.

Чернец Е. В. Подходы к изучению профессиональной культуры и корпоративной культуры // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. 27 (165): 160–163.

Социально-антропологический подход к изучению профессиональной культуры

В 50-е годы XX в. американским социологом Э. Ч. Хьюзом, учеником Р. Э. Парка и одним из ярких представителей чикагской традиции, была разработана оригинальная и во многом уникальная модель для изучения профессиональной культуры. Она вписана в развитый им и его учениками подход к исследованию занятий и профессий¹. Ее своеобразие определяется своеобразием этого подхода, прежде всего его многомерностью: он требует рассмотрения феноменов профессии и профессиональной жизни во всей их сложности, с объективной и субъективной точек зрения, в соотнесении со структурой и деятельностью, в теснейшем соединении полевой работы с изощренным теоретическим анализом (см. Николаев 2009a; 2009b; 2012).

Эта модель до сих пор сохраняет свою эвристическую ценность и плодотворность. Исходя из того, что она является частью более широкого подхода к изучению занятий и профессий как таковых, последний должен служить контекстом для любой ее нынешней реконструкции. При рассмотрении профессиональной культуры в этой перспективе речь идет не просто об отдельном понятии и подразумеваемой этим понятием «вещи», а об одном из аспектов целостной реальности профессиональной жизни, осуществляющейся в действиях и взаимодействиях людей, связанных с тем, что мы называем «работой».

Наиболее подробно понятие профессиональной культуры разработано Хьюзом в статье «Изготовление врача» (1956) (Хьюз, 2009a). Однако эта разработка лишь тезисная. Кроме того, многие важные теоретические компоненты, без которых это понятие не может работать как исследовательский инструмент, рассеяны у Хьюза — как и у боль-

¹ Развитие этого подхода можно найти у Г. С. Беккера, А. Стросса, Э. Гоффмана, Р. Голда и др. Это касается прежде всего работ по социологии медицины, а также исследований других занятий и профессий, престижных и непрестижных. См., например: Becker et al., 1961; Becker et al. 1968; Strauss et al., 1964; Strauss, 1971; Goffman, 1961. Хотя в российской социологии этот подход не получил прямого развития, близкие ему по духу (особенно в этнографической части) исследования можно найти в книгах: Ярская-Смирнова, Романов (ред.), 2007 (особенно раздел 5); Романов, Ярская-Смирнова (ред.), 2012 (особенно раздел 3); 2013.

шинства социологов чикагской традиции — по разным статьям и очеркам, посвященным прежде всего занятиям и работе, но не только им. Наконец, поскольку любые понятия, схемы и модели у Хьюза имеют, в соответствии с принципами прагматизма, сугубо инструментальный характер, его модель исследования профессиональной культуры гибка, лишена завершенности и открыта для дальнейшего творческого развития. Далее будет представлена реконструкция этой модели, опирающаяся на предложенные Хьюзом компоненты и способы их сборки. Вместе с тем задачи этой реконструкции не столько историко-социологические, сколько практические, и точность воспроизведения мысли Хьюза имеет для нас второстепенное значение по сравнению с воссозданием ее эвристических возможностей, которыми можно продуктивно воспользоваться сегодня.

Прежде всего, любые занятия и профессии существуют в контексте распределения деятельности, или, в широком смысле, разделения труда, и любая профессиональная культура как особая культура некоторой профессиональной группы складывается, функционирует и изменяется в этом контексте.

Профессия в разделении труда

Хьюз различает светское и священное разделение труда (Хьюз 2005). Это не два вида разделения труда, а два тесно взаимосвязанных его аспекта: в первом случае речь идет о распределении разных экономических деятельностей, а также техник и знаний, обеспечивающих их осуществление (в конечном счете, производство соответствующих продуктов, т.е. товаров или услуг); во втором — о сопутствующем ему распределении власти, влияния и престижа и соответствующих культурных паттернов, складывающихся вокруг них в рамках разных занятий.

Светское разделение труда

Исходной точкой при рассмотрении разделения труда у Хьюза является понимание общества как совокупности совершающихся деятельностей. Если в маленьких обществах традиционного типа разные трудовые деятельности более или менее равномерно распределены между всеми его членами, то в крупных обществах они распределяются между его членами и группами членов неравномерно, выделяются сектора специализации на разных трудовых деятельностях, складываются более или менее обособленные друг от друга группы, специализирующиеся на разных занятиях.

Эта конфигурация дифференцированных занятий процессуальна и динамична, так как существует в деятельности и через деятельность. Каждое из составляющих ее занятий зависит от этой конфигурации в ряде своих важных свойств; оно существует в ней как в своей внешней среде и приспосабливается и переприспосабливается к этой среде. Это не пассивное приспособление. Занятия конкурируют друг с другом за ограниченные ресурсы, которыми располагает общество, и функционирование каждого занятия всегда сопряжено с борьбой за привлечение своей доли ресурсов в текущей ситуации; эта борьба требует приложения усилий, планирования и изобретательности. Приспособление и борьба за ресурсы сказываются на разных сторонах деятельности людей, вовлеченных в то или иное занятие.

В рамках разделения труда каждое специализированное занятие сосредоточивает в себе особые деятельности, а также техники, умения, навыки, знания и т.п., необходимые для их успешного выполнения и совершенствования. Сосредоточение таких элементов в каком-то из занятий означает их изъятие из остального общества. Отграничение занятия от остального общества происходит на этом основании. Соответственно, занятие граничит не с другими занятиями, а с обывательским миром, обыденным знанием, наивностью в данном специальном деле. В практической деятельности, т.е. действительном социальном процессе, обособление занятия присутствует в первую очередь как различие между специалистом и неспециалистом, между знанием/умением и наивностью/неумением (см. Хьюз, 2009а: 314–315).

Граница между занятием и остальным обществом поддерживается различными институционализированными средствами контроля, допускающими к выполнению той или иной специализированной деятельности только людей, обладающих необходимой квалификацией и способных выполнять эту деятельность в соответствии с принятыми в обществе в данных исторических обстоятельствах стандартами правильности, мастерства, эффективности и т.д. Чем более развито разделение труда и чем сложнее становятся в нем специализированные занятия, тем сложнее и важнее становятся эти механизмы контроля доступа, поддерживающие границу между профессионализмом и наивностью. Успешная работа этих механизмов обеспечивает легитимность пребывания членов общества в их профессиональных позициях и выполнения ими их профессиональной деятельности. Те, кто с помощью этих механизмов оказывается отобранным для определенного занятия, не просто могут занимать соответствующие позиции, но и обретают определенные

права и обязанности, связанные с этими позициями (Hughes, 1958; 1971b: 287–292; Хьюз, 2012: 33–34).

Базовым основанием для такого отбора является наличие квалификации, которое устанавливается легитимными уполномочивающими инстанциями (профессиональными коллегиями, признанными авторитетами, кадровыми комиссиями и т.п.). В этом случае речь идет о технической компетентности, способности выполнять надлежащим образом специальные трудовые операции, инкорпорированные в цепочки производства товаров и услуг. Хьюз называет эти легитимные разрешения, или допуски, лицензиями (там же). Лицензия дает легитимное право на выполнение определенных стандартных трудовых операций.

Между тем любая специализированная (профессиональная) деятельность никогда не может быть полностью сведена к этим стандартным операциям. Во-первых, в процессе трудовой деятельности, которая всегда протекает здесь и сейчас, в текущих условиях и обстоятельствах, всегда возможно возникновение нестандартных ситуаций, требующих от работника нестандартных решений и выборов, которые невозможно ни предусмотреть, ни проконтролировать (например, нестандартные действия в ходе хирургической операции или нестандартные решения в ходе научно-исследовательской деятельности). Во-вторых, любая практическая профессиональная деятельность протекает в социальном контексте и в большей или меньшей степени опосредована социальными отношениями и процессами, привносящими в выполнение работы свойства, не связанные с ее технической стороной и никак из нее не вытекающие; к технической рациональности трудовых операций всегда примешивается в какой-то степени иррациональность или практическая рациональность, проистекающая из текущих социальных условий и обстоятельств. Каждый работник — не просто технический исполнитель, он еще член социальных групп и участник социальных взаимодействий. Эти членства и участия привносят в практическое выполнение работы свои права и обязанности, а также связанные с их реализацией решения и выборы. Эта сторона профессиональной деятельности тоже социально признается и легитимируется. Соответствующие права специфически социального характера Хьюз называет мандатом (там же).

К любой лицензии всегда прилагается мандат. Иначе говоря, право на техническое выполнение определенных трудовых операций всегда дополняется в той или иной степени правом на нестандартные и неподконтрольные решения, выборы, действия. Над светским разделением труда всегда надстраивается священное (или моральное) разделение

труда. Осуществление лицензии и мандата в повседневной профессиональной деятельности неразрывно переплетено, и их различие становится значимым лишь в особых случаях (например, в случае иска в суд по поводу неудачного медицинского вмешательства или в случае апелляции на вузовском экзамене).

Указанная легитимация в обоих ее аспектах является легитимацией преимуществ и превосходства специалиста/профессионала над обывателем с точки зрения выполнения данного особого типа трудовой деятельности. Речь идет как о техническом превосходстве, так и о некотором социальном превосходстве. Последнее реализуется в профессиональной деятельности как ситуационно развертывающемся процессе и является чем-то таким, что нужно достигать и отстаивать, а не просто чем-то, чем можно свободно пользоваться. Это достижение и отстаивание проявляется как претензия на право осуществлять некоторые действия независимо от мнения неспециалистов, на особое полномочие, или власть. Это процесс пользования мандатом как некоторым открытым, не поддающимся определению полномочием, которое в силу самой его открытости всегда может быть расширено.

Природа мандата как открытого, поддающегося расширению полномочия служит основой дифференциации занятий по престижу. Разные занятия в силу их специфики и значимости поставляемых ими товаров и услуг могут претендовать на разные уровни превосходства над обывателем, разной способностью навязывать обывательской публике свои претензии и их результаты как правомерные, нормальные и естественные. Занятия, которым удастся утвердить для себя высокую свободу действий и навязать обывателям зависимость от их продукции вместе со всеми прилагающимися издержками, повышают тем самым свой престиж, конвертируемый во власть и доход. Профессии отличаются от просто занятий этим престижем, более масштабными полномочиями, заключенной в них символической властью, способностью именовать, определять, квалифицировать (Hughes, 1971a. См. также: Хьюз 2003с: 140–143. О символической власти, символической борьбе и власти номинации см.: Бурдье 1994: 197–206; 2007: 27–34). Любое занятие стремится приобрести статус «профессии», профессионализироваться (Хьюз, 2003с: 141–142). В этой борьбе занятия тяготеют к монополизации определенного рода символических ресурсов; эта тенденция ограничивается способностью обывателей отказаться от поставляемых ими благ и услуг и условий их предоставления. Наибольшим престижем и властью обладают, как правило, те занятия, от благ и услуг которых обыватели не могут отказаться и которые

они вынуждены получать, какова бы ни была природа этой вынужденности. Вместе с тем даже самые скромные занятия, как не раз отмечает Хьюз, обладают своими мандатами и могут действительно осуществлять власть над потребителями их работы в рамках доступных им интеракционных возможностей (Хьюз, 2003b; 2003c: 144–150; 2012: 34).

В современном капиталистическом обществе (обществе потребления) такая тяга к возвышению занятия до статуса профессии абсолютно неизбежна, так как завязана на «естественной» тяге к повышению доходов, власти, престижа и вытекающему отсюда росту шансов в социальной иерархии (системе неравенства). Это повышение не только в абсолютном выражении, но и в относительном, т.е. относительно других занятий, также аккумулирующих в себе определенные шансы. Мотивации, стоящие за этим, несводимы к «эгоизму», так как бенефициарами профессионализации занятий являются не только сами индивиды, в них работающие, но и их семьи, дети, внуки и т.п.

Занятие профессионализируется преимущественно за счет монополизации особых символических ресурсов. Это не только технические (специальные) умения и навыки, но и определенного рода знание в совокупном общественном запасе знания. Эта сторона дела раскрывается через анализ «священного разделения труда».

Священное разделение труда

Любой особый аспект жизни, как отмечает Хьюз, известен каким-то образом до всякой специализации. Люди обладают обыденным знанием об этом аспекте жизни и мира, обыденными представлениями о нем (например, о таких вещах, как здоровье и болезни) (Хьюз, 2009a: 314–315). Специализация занятия с фокусировкой усилий на этом аспекте мира и жизни рождает новый род знания о нём: специальный, профессиональный, в конечном счете научный, характеризующийся большей глубиной, проработанностью, детальностью, сложностью и т.п. Разрастающиеся миры специализированного знания оказываются недоступными для обывателя, поскольку овладение всеми ими выходит за рамки человеческих возможностей. Обыватель становится зависимым от специалистов в той степени, в какой нуждается в благах и услугах, производимых благодаря владению и использованию этих недоступных ему специализированных знаний¹.

¹ А. Шюц размыкает эту дихотомию, выделяя — наряду с «обывателем» и «экспертом» (тождественным профессионалу) — «хорошо информированного гражданина» (Шюц, 2004). Однако это не снимает проблемы: для профессионала степень наивной осведомленности обывателя не имеет принципиального значения.

Эти специализированные аспекты мира, становящиеся областями специализации, вычлняются из ранее нерасчлененного потока жизнедеятельности, или взаимодействия. Способом их вычленения является тематизация¹ — ментальное вычленение из жизненного мира с сопутствующим именованием таких вычлененных областей и достигаемой таким образом их объективацией и идентичностью. Чтобы утвердиться, занятие должно быть именованным. Борьба за имя — необходимый момент в истории любого занятия; только именованное занятие может стать профессией (Об именовании занятий см.: Хьюз 2003с: 139). Именование, очерчивающее некоторую специальную область, задает границу этой области и помечает собой как особый сегмент опыта и знания, так и соответствующий обособленный сегмент практики. Тем самым достигается идентичность деятельности и опыта, подведенного под дифференцированную тематическую область, а доступ к внутренней для этой области практике соединяется с доступом к внутреннему для этой области знанию. Последнее становится привилегией специалистов, интенсивно разрабатывающих и усложняющих эту область в мышлении и практике недоступными для обывателя способами.

Так складывается дифференциация обыденного и профессионального знания, обывательской и профессиональной культуры. Чем дольше она удерживается, тем больше профессиональное знание и практика отдаляются от обыденного знания и практики и тем более закрытой и непрозрачной для обывателя становится профессиональная культура. Последняя представляет собой особый образ жизни и мысли, свойственный легитимным исполнителям соответствующей профессиональной деятельности. Она включает особые способы мышления, действия и, в какой-то мере, чувствования. Если взять ее в аспекте специализированного знания, то она включает три взаимосвязанных, но поддающихся аналитическому и практическому разделению типа специализированного знания: знание-о (knowledge-about), знание-знакомство (knowledge-of) и знание-как (know-how). Кроме того, в профессиональную культуру входят особенности образа жизни, вытекающие из особой организации жизнедеятельности профессиональной мы-группы, складывающейся в силу относительной обособленности и автономии соответствующей профессиональной деятельности от остального потока жизнедеятельности общества. Это такие элементы, как особый распорядок и режим

¹ Термин «тематизация» используется здесь в феноменологическом смысле, как он используется в работах Э. Гуссерля и А. Шюца.

работы и жизни (например, ненормированный рабочий день в так называемых «свободных профессиях»), своеобразие организаций для осуществления работы и накладываемый этими организациями отпечаток, особая предметная среда, или «материальная культура» профессии (например, медицинское оборудование или наборы канцелярских принадлежностей и личные библиотеки), особенности образа жизни и/или типичного личностного склада, вытекающие из объекта трудовой деятельности (работа с вещами, идеями или людьми) и т.д. и т.п.

Все эти элементы культурного достояния профессиональной группы так или иначе оберегаются от обывателей, поскольку являются для членов этой группы стратегическим ресурсом, открывающим доступ к жизнеобеспечению и жизненным шансам. Секретность, тайна, мистификация — необходимый элемент в функционировании любой профессии, и это по сути своей «священный», религиозный компонент. Примерами здесь служат такие вещи, как, скажем, особый почерк врача, экспертные претензии экономиста, авторитет профессионального психолога, особый опыт профессионального риэлтора, высокомерие и снобизм профессионального литератора или фотографа. Утверждение профессионалом своего превосходства над обывателем есть всегда защита священных объектов профессии от профанных прикосновений. Вокруг этой секретности и священного ядра профессии выстраиваются такие специфические элементы профессиональной культуры как особые способы коллегиального обращения с ошибками (например, в хирургии или педагогике), круговая порука, особая профессиональная дисциплина, особый язык, внешний фронт, специфические аксессуары, самолегитимации и идеологии для публик, обывательских и бюрократических, иногда героические культы профессии и т.д.

Именно с этим сакральным ядром связан мандат, дающий занятию/профессии преимущество над обывательскими знаниями и практиками и, соответственно, более или менее открытое полномочие определять, называть, оценивать, судить, интерпретировать, учреждать стандарты, правила, навязывать прямо или косвенно определенные ценности, свой особый «символический универсум» и практические следствия из него.

Профессиональная и обывательская культура: граница между ними

Локусом столкновения профессиональной и обывательской культур, обнаружения их различия и, соответственно, утверждения, воспро-

изводства и т.п. этого различия являются ситуации взаимодействия профессии с окружающим миром, прежде всего двух типов:

1. взаимодействие профессионалов с клиентами, заказчиками, получателями услуг (в том числе работодателями как непрофессионалами);
2. коммуникации на всевозможных публичных аренах, сводящих профессионалов и соответствующих им обывателей на основе общего тематического интереса.

Различие актуализируется в коммуникациях по поводу той области мира и разных ее деталей и частностей, которые находятся в признанной компетенции профессионала (специалиста). Последний утверждает это различие, мобилизуя символические ресурсы из арсенала профессии, прежде всего языковые, которые его подчеркивают. Обыватель, со своей стороны, может утверждать свое знание и понимание этой области и ее деталей, но эти попытки встречают противодействие. Подобные актуализации различий, в которых сталкиваются конкурирующие представления о соответствующем сегменте жизни, мира и о том, что и как в нем должно или не должно быть, могут происходить как в прямой коммуникации лицом-к-лицу, так и в опосредованной (через разного рода медиа). При этом элементы технической компетенции в коммуникативном поведении профессионала неразрывно сплетаются с технически нефункциональными элементами профессиональной культуры, составляющими сугубо символический, или ритуальный антураж профессии.

Эта символическая закрытость профессии от обывателя является, помимо прочего, механизмом, препятствующим гражданскому и административному контролю над ней¹.

Внутрипрофессиональные коммуникации и профессиональная культура

Обособление профессии очерчивает область специальной внутренней коммуникации, в которой вырабатываются и поддерживаются все элементы профессиональной культуры. Регулярные взаимодействия внутри профессиональной мы-группы служат источником солидарности механического типа (в классификации Э. Дюркгейма), выстроенной вокруг общего символического багажа профессии. Эти взаимодействия анало-

¹ В качестве примера можно привести дисфункции науки, возникающие в ее борьбе за институциональную автономию, например «эзотеризм» и «популярный мистицизм» (см. Мертон 2006б).

гичны по форме дюркгеймовским коллективным ритуалам, а фигурирующие в них символы (и знания, в них выраженные) — коллективным репрезентациям. К ним относятся и репрезентации профессии как коллектива, и представления членов этого коллектива о вверенном им фрагменте мира и его устройстве, своей деятельности, своем месте в мире, собственной идентичности и т.д. В случае взаимодействия лицом-к-лицу происходит визуализация компаньонов по профессии, идея профессиональной группы, ее общности и идентичности наполняется очевидностью, убедительностью и своего рода физическим весом. В таких собраниях ключевыми само собой разумеющимися элементами коммуникаций становятся общие эмблемы, знания, язык, формулы, термины, понятия, жесты, этикет, шибболеты, профессиональная этика, профессиональный фронт и профессиональная кухня, таинства, мистерии и т.д.

Доступ к такого рода коммуникациям регулируется, как и доступ к профессии как таковой. Для этого используются лицензирование, коллегиальная оценка, формальный и неформальный профессиональный контроль и отбор, тестирования, собеседования и т.п.

Типичные площадки концентрации профессионалов и внутри-профессиональных коммуникаций — это прежде всего:

1. учреждения и организации, в которых совместно трудятся и встречаются на регулярной основе члены одной профессиональной группы;
2. специальные собрания, конференции, съезды, семинары и т.д.;
3. профессиональная пресса (журналы, газеты, бюллетени, профессиональные сайты, блоги, сетевые группы и т.д.).

Взаимное рассказывание, письмо, чтение, слушание, наблюдение поведения имеют принципиальное значение для формирования и поддержания профессиональной культуры и непрерывной диффузии ее элементов внутри профессиональной группы.

Профессиональная культура и профессиональное образование

Как отмечает Хьюз, каждое занятие, достигшее статуса профессии, стремится закрепить его с помощью выделения подготовки к нему в отдельную специализированную деятельность, которая осуществляется и контролируется профессиональной группой. Полноценная профессия — это занятие, развившее свое профессиональное образование и укоренившееся тем самым в системе образовательных учреждений (см. Хьюз, 2009а: 316–323; 2012: 38–40; Becker et al., 1961).

Технические и ритуальные аспекты профессионального образования неразрывно переплетены. С одной стороны, эволюция профессии напрямую сопряжена с углублением и расширением профессионального знания и корпуса профессиональных навыков, что делает передачу технического содержания профессиональной культуры длительным и требующим особой организации процессом. С другой стороны, обучение профессии никогда не сводится к передаче функционально необходимого знания, навыков и умений, а включает также передачу ролей, особого профессионального прошлого, специфического профессионального фольклора и часто «иконостаса» (великие врачи, юристы, классики мысли и т.п.), латентного знания (непроговариваемых общих представлений, своего особого само собой разумеющегося, непрозрачного для непосвященных), иногда особой эмоциональной культуры (например, в медицине, психологии, юриспруденции) — обычно из рук в руки, часто вне осознания и без специального намерения, в качестве латентной функции обучения. Профессиональное обучение — это не только подготовка людей, технически оснащенных для выполнения особых трудовых операций, но и формирование социально и культурно «своих» (Хьюз, 2009а: 316—323). В учебных заведениях может напрямую передаваться и эксплицироваться такая важная часть профессиональной культуры, как профессиональная «кухня». Обучающиеся проходят трудно поддающуюся описанию инициацию в группу, приобретая прямой доступ к святой святых профессии — ее священным правилам, знакам, символам, секретной «грамматике» профессиональной жизни. Многие эти вещи трудно поддаются вербализации, составляя скорее практическое искусство, габитус, а не кодекс.

Все сказанное относится в наибольшей степени к старым, прочно утвердившимся, почтенным профессиям, но в более прозаических формах эти элементы можно найти и в сравнительно «скромных» занятиях, в которых профессиональное обучение выделено в особую область специализированной деятельности.

В системе образования обнаруживается еще один важный локус соприкосновения обыденной и профессиональной культуры, причем в контексте безусловного господства последней и наличия обширного арсенала санкций, обеспечивающих безусловность этого господства. На выходе из учреждений профессионального образования осуществляется проверка того, насколько успешно в каждом случае обывательская культура замещена профессиональной, и лицензирование успешно прошедших эту проверку, допускающее их в профессиональную группу в качестве коллег и дающее им право на профессиональную практику.

Разделение труда внутри профессий и профессиональная культура

По мере роста и усложнения профессии внутри нее развиваются более мелкие дифференциации и специализации. Они бывают разного рода: внутрипрофессиональные специализации; локально обособленные сегменты профессионального сообщества, складывающиеся на основе территориальной близости или работы в одном учреждении; дифференциации профессионального, административного и вспомогательного труда внутри профессии; дифференциации сегментов, специализированных на теории, практике и преподавании. В связи со всеми этими дифференциациями, образующими дробление и разделение труда внутри сложившихся профессий, могут — в силу тех же механизмов, благодаря которым развиваются профессии и профессиональные культуры, — развиваться более или менее обособленные профессиональные субкультуры внутри профессии. Эти различия могут закрепляться, поддерживаться и так или иначе проявлять себя в системе образования, науки, исследований, практики, в классификаторах специальностей, в организационных структурах, в дифференциации должностей, распределении ответственностей, в пространственной организации профессиональной работы, в профессиональной прессе, профессиональных собраниях и т.д. и т.п. Кроме того, рядом с некоторыми профессиями могут развиваться альтернативные или теневые профессиональные институты (например, гомеопатическая медицина или китайская медицина рядом с официальной медициной), в которых складываются свои профессиональные культуры и субкультуры.

Различные сегменты профессии могут играть разные роли в определении общей профессиональной культуры, вырабатывать свои особые представления о профессии и ее устройстве, назначении, природе, прошлом, настоящем и будущих перспективах, свои профессиональные кодексы и ценности, свои представления об иерархической структуре профессии и т.д. Отсюда неизбежность внутри высокоразвитых профессий внутренней конкуренции, символической борьбы, борьбы за право лицензировать, за привилегии в номинации, определении, установлении правил, борьбы за утверждение альтернативных ценностей и порядков ценностей. При этом неизбежно формирование разных внутренних стандартов оценки профессиональной деятельности, определений ее содержания, миссии, задач, связей с внешним миром и т.д. Локусом этой борьбы всегда являются конкретные

ситуации, деятельности и взаимодействия, и только внутри них эти процессы можно изучать и наблюдать в их реальном осуществлении.

Среды (контексты) профессиональной культуры

Развиваясь и функционируя в более широком контексте, профессии взаимодействуют с различными средами, и в этом взаимодействии профессиональные культуры подвергаются разного рода давлениям.

Политико-административная среда

Поскольку любая профессиональная работа в условиях современного общества реализуется преимущественно через частные или государственные бюрократические организации (Мертон, 2006а), любая профессия в рамках организаций вынуждена отстаивать свою профессиональную культуру перед лицом давления со стороны внутрипрофессиональной и внепрофессиональной бюрократии, которые, будучи проводниками давлений внешней среды и преследуя свои особые интересы, стремятся стать самостоятельными источниками профессиональных стандартов и определений того, определение чего было до сих пор привилегированным правом профессиональных групп. Любая организация становится при этом в большей или меньшей степени площадкой борьбы вокруг профессиональных культур.

Степень и глубина давления на профессиональные культуры могут варьироваться от формального внедрения альтернативных стандартов оценки профессиональной работы и форм контроля над ней до интенсивного переопределения самого характера этой работы, ее содержания и сути. Как профессия стремится монополизировать свой фрагмент мира и жизни, так и различные административные инстанции (государство, ведомства, органы управления и учета, менеджмент организаций и учреждений и т.д.) стремятся в пределе монополизировать контроль над профессией, сделав ее в своих определениях полностью прозрачной. Ставкой в этой борьбе являются лицензии и мандаты профессий.

Успешность административного подчинения профессий может иметь следствием полное перерождение профессиональной работы, ее глубинное переформатирование. С другой стороны, профессии в силу самой своей конституции располагают ресурсами для сопротивления внешним давлениям, уже хотя бы потому, что есть некоторый предел для подмены профессиональной работы ее симуляционными суррогатами. Возможно внешнее принятие навязанных административных определений с одновременным «партизанским» сохранением закулисной про-

фессиональной культуры, выстраивание внешних фасадов, приемлемых для административного контроля, с оставлением в неприкосновенности не подпадающей под надзор профессиональной «кухни». Функционально опасными в такой ситуации являются степени административного давления, при которых изымаются время, энергии, усилия, мотивации и иные ресурсы, необходимые для сохранения этой «кухни».

Ролевая среда, среда ролевых образцов

В качестве еще одной важной среды для профессии можно рассматривать среду функционирующих в обществе авторитетных ролевых образцов. При разных социальных структурах это могут быть разные образцы. Давление их авторитета в социетальном и широком культурном масштабе может так или иначе влиять на форму профессиональной роли. Если для старейших профессий, которые сложились и нормативно оформились в Западной Европе в Новое время, таким ролевым образцом в XVII–XVIII вв. была роль священника (Вебер, 2006)¹, то в современном секуляризованном обществе, и особенно в условиях идеологического господства неолиберализма, на статус авторитетных ролевых образцов могут претендовать роли предпринимателя, бизнесмена, чиновника, кассира, бухгалтера, делопроизводителя, секретаря и т.п. Эти ролевые образцы могут проникать в профессию и переупорядочивать профессиональные роли помимо административных давлений и даже в их отсутствие.

Давление демократической культуры

Профессия по сути антидемократична. В основе ее отличия от окружающего общества лежит принцип привилегированности; этот принцип для нее конститутивен. Диффузная демократическая культура — культура равенства, толерантности и гражданского контроля — ценностно антагонистична этой привилегированности. Через попытки установления гражданского контроля над работой профессионалов осуществляется давление обыденного знания, мировоззрения, языка и т.п. на профессии и профессиональные культуры; гражданский контроль нацелен так или иначе на развенчание профессиональных мифов, фасадов, оправданий, символических завес, на переключение профессий

¹ Имея в виду эту связь, Хьюз в одной из статей делает именно позицию и роль священника образцом для анализа природы должностей (Хьюз, 2003а: 127–133). В XX в. все большее влияние на профессионализм оказывал ролевой образец государственного служащего (см. об этом: Маршалл 2006).

в режим прозрачности и просматриваемости¹. Любая борьба с эзотеризмом профессии, ее закрытостью, непрозрачностью для «простых людей» (или граждан), любые усилия по переводу сути, содержания и задач профессиональной работы в режим свободного демократического обсуждения являются посягательством на ее мандат и на подмандатные ей знания и практики. Оружием в этой борьбе часто бывает контроль над финансированием, особенно бюджетным («деньги налогоплательщиков»). Действенное лишение мандата, права на произвольные, непрозрачные действия может в итоге парализовать профессиональную деятельность там, где практическое осуществление профессиональной работы невозможно без этого компонента свободы, либо навязывать профессионалам выбор между результативностью и безопасностью (достижимой через полное соответствие деятельности формальным, извне установленным стандартам). Более всего экспансия демократической культуры в сферу традиционных привилегий профессий опасна для свободных, творческих профессий (медицина, наука, преподавание, искусство, полицейское расследование и т.п.). Вторжение демократической культуры в профессии если не разрушает профессиональные культуры, то по крайней мере ведет к серьезной их трансформации. Такое вторжение может идти иногда по двум фронтам: со стороны обывательской публики (гражданского общества), с ее претензиями на равенство в знании и оценке, и со стороны институций, репрезентирующих ее требования или выдвигающих свои требования подотчетности и прозрачности (прежде всего государства и корпораций). Симптомом победы демократической культуры над профессиями является размывание или исчезновение различия между эрудитом и профессионалом в общественном мнении. В самих профессиях возможен такой эффект, как угроза трансформации/перерождения базовых ценностей профессии (например, в медицине вытеснение клятвы Гиппократова с выходом на передний план соблюдения требования строгой отчетности по проводимым медицинским мероприятиям). Возможен серьезный отход профессиональных практик и поддерживающего их практического знания и практической профессиональной этики от идеальной этики и идеологии профессии, сохраняющихся как чистые оправдания-хартии (например, в полиции,

¹ См.: Фуко, 1999 (особенно ч. III «Дисциплина», где развиваются идеи надзора и паноптизма). В нынешних условиях ориентация на надзор и достижение полной просматриваемости (surveillance и surveillability) свойственна не только государству, но и рынку, и гражданскому обществу; такой надзор может осуществляться и государством от имени гражданского общества.

судах, вузах). Эти деформации могут опираться и на свойственные самим профессиям механизмы, например на присущую профессиям в той или иной мере возможность превращения делания чего-то для кого-то в делание чего-то кому-то или с кем-то (Хьюз, 2009b: 47).

Профессиональное образование и профессии

Как выше отмечалось, развитые профессии располагают своими системами профессионального образования. Последние могут более или менее обособляться от практического ядра профессии и вырабатывать собственные профессиональные субкультуры. В случае их чрезмерного обособления от профессиональной практики лицензируемые в учебных заведениях специалисты могут сталкиваться с тем, что реальность не вполне поддерживает или вообще не поддерживает усвоенные ими в вузах профессиональные представления и видения. Задачи обучения в условиях современного образования могут требовать такой переработки специального профессионального знания, которая пригодна для облегченной и проверяемой передачи, и такой организации преподавания, которая скорее облегчает эту проверку, чем готовит к практической профессиональной деятельности как таковой. Поскольку ядром профессии резонно считать профессионалов-практиков, систему профессионального образования можно рассматривать как важную среду профессии, или как пограничную зону, в которой практическая профессиональная культура и ее требования сталкиваются с требованиями разного рода, идущими извне профессии (от государства, рынка, родителей студентов, органов управления университетов, методических комиссий и т.д.). Эти пограничные зоны и возникающие в них разрывы, дифференциации, гибридизации и т.п. являются важными для всестороннего изучения профессиональных культур.

Список источников

- Бурдые П. Социальное пространство и генезис «классов» // Бурдые П. Социология социального пространства. СПб.: Алетей, 2007: 14–48.
- Бурдые П. Социальное пространство и символическая власть // Бурдые П. Начала. М.: Socio-Logos, 1994: 181–208.
- Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма // Вебер М. Избранное: Протестантская этика и дух капитализма. М.: РОССПЭН, 2006.
- Маршалл Т.Х. Новейшая история профессионализма в связи с социальной структурой и социальной политикой // Маршалл Т.Х. Избранные очерки по социологии. М.: ИНИОН РАН, 2006: 238–259.
- Мертон Р. Бюрократическая структура и личность // Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006a: 323–337.
- Мертон Р. Наука и социальный порядок // Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ: АСТ МОСКВА: ХРАНИТЕЛЬ, 2006b: 750–766.

Николаев В. Г. Многомерные и редукционистские стратегии в чикагской социологии: случай человеческой экологии // Социологический журнал. 2009b. (2): 18–55.

Николаев В. Г. Социология занятий и профессий Эверетта Хьюза: Забытый интеллектуальный ресурс // Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. (ред.) Антропология профессий: Границы занятости в эпоху нестабильности. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012: 59–74.

Николаев В. Г. Экологический аспект в социологии Э. Ч. Хьюза // Личность. Культура. Общество. 2009a. 11 (2 (48–49)): 31–46.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. (ред.) Антропология профессий: Границы занятости в эпоху нестабильности. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. (ред.) Профессии социального государства. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2013.

Фуко М. Надзирать и наказывать: Рождение тюрьмы. М.: Ad marginem, 1999. Хьюз Э. Ч. Изготовление врача // Журнал исследований социальной политики. 2009a. 7 (3): 313–326.

Хьюз Э. Ч. Институциональная должность и персона // Социальные и гуманитарные науки. Сер. 11. Социология. 2003a. (4): 127–138.

Хьюз Э. Ч. Профессии // Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. (ред.) Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012: 31–46.

Хьюз Э. Ч. Работа и человеческое «Я» // Социальные и гуманитарные науки. Сер. 11. Социология. 2003c. (4): 138–151.

Хьюз Э. Ч. Социальная роль и разделение труда // Социологические исследования. 2009b. (8): 46–52.

Хьюз Э. Ч. Типы личности и разделение труда // Социальные и гуманитарные науки. Сер. 11. Социология. 2005. (1): 156–172.

Хьюз Э. Ч. Хорошие люди и грязная работа // Социальные и гуманитарные науки. Сер. 11. Социология. 2003b. (4): 151–166.

Шюц А. Хорошо информированный гражданин // Шюц А. Избранное: мир, светящийся смыслом. М.: РОССПЭН, 2004: 557–572.

Ярская-Смирнова Е. Р., Романов П. В. (ред.) Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2007.

Becker H. S., Geer B., Hughes E. C. Making the Grade: The Academic Side of College Life. N.Y.: Wiley, 1968.

Becker H. S., Geer B., Hughes E. C., Strauss A. Boys in White: Student Culture in Medical School. Chicago: University of Chicago Press, 1961.

Goffman E. Asylums. N.Y.: Anchor Books, 1961.

Hughes E. C. License and Mandate // Hughes E. C. Men and Their Work. Glencoe, Ill.: The Free Press, 1958: 78–87.

Hughes E. C. The Humble and the Proud // Hughes E. C. The Sociological Eye: Selected Papers. Chicago: Aldine–Atherton, 1971a: 417–427.

Hughes E. C. The Study of Occupations // Hughes E. C. The Sociological Eye: Selected Papers. Chicago: Aldine–Atherton, 1971b: 287–292.

Strauss A. Professions, Work and Careers. San Francisco: Sociology Press, 1971.

Strauss A., Schatzman L., Bucher R., Ehrlich D., Sabshin M. Psychiatric Ideologies and Institutions. Glencoe, Ill.: The Free Press, 1964.

Профессиональные культуры: новые вызовы и подходы

В настоящее время в социологической науке остается актуальным и до сих пор недостаточно проясненным понятие профессиональной культуры, в которой кристаллизуются основные представления о профессии, специфические знания и навыки, разделение труда, образовательные практики и профессиональная этика, обеспечивающие преемственность между поколениями профессионалов. В то же время сами профессиональные культуры подвергаются существенным изменениям в соответствии с новыми тенденциями во всех сферах жизни общества, а также в самой профессии. Нашей задачей является показать эти тенденции на основе обзора некоторых новейших исследований в социологии профессий и социологии труда, что позволит сформулировать основы для анализа современных профессиональных культур.

Новые вызовы профессионализму

Ведущей тенденцией в мире профессий является осуществление одного из важных предсказаний М. Вебера о том, что капиталистическому обществу и профессионализму, на котором оно основано, будет препятствовать бюрократизация всех сфер жизни. «Приближается диктатура чиновника», причиной которой по Веберу является уникальная способность бюрократии справляться со сложными управленческими задачами в массовом индустриальном обществе (Битэм 1997: 64). Способствуя эффективности управления и формируя всякого рода стандарты и инструкции, бюрократия вступает в острое противоречие с профессиональной культурой и, в частности профессиональной этикой, которая в определенном смысле является «этикой ответственности» профессионала перед людьми и самим собой, и, следовательно, не всегда укладывается в стандарты и инструкции. Кроме того, сама капиталистическая экономика меняется, расширяя и углубляя процессы коммодификации всех сфер жизни общества, развивая общество потребления, поощряя моральный индивидуализм. Это неизбежно приводит к изменениям и трансформациям в профессиональной этике и культуре. Усиливающаяся бюрократизация ведет к стандартизации и усилению внешнего регулирования профессиональной деятельности

со стороны государства, а коммерциализация наряду с профессионализацией, затрагивает все сферы жизни общества в целом и отдельных людей, в частности их частную жизнь. Обе тенденции «размывают» мир традиционных профессий, порождая новые рода занятий, не имеющие традиций.

В настоящее время исследования в области социологии профессий порождают больше вопросов, чем дают ответов, ломая традиционный научный дискурс. В отечественной социологии также идет напряженная исследовательская деятельность, охватывающая разные профессии, профессиональные группы, организации, институты и практики (см., например, Мансуров, Юрченко 2013; Романов, Ярская-Смирнова 2011; Романов, Ярская-Смирнова 2012; Абрамов 2014; Стребков, Шевчук 2010). Несмотря на то, что профессионализация в советском и постсоветском пространстве имеет существенные отличия от англо-саксонской модели, этот процесс постигается в сравнении с этой моделью. Как наглядно показали выступления специалистов на одной из последних авторитетных конференций Исследовательского комитета Международной социологической ассоциации «Социология профессиональных групп» (RC 52) «Вызовы профессионализму: новые направления в политике, публичной и профессиональной сфере» (ноябрь 2013, г. Лиссабон, Португалия), ученых волнуют проблемы возникновения нового типа профессионализма, новой профессиональной этики, новых профессиональных культур и субкультур в глобализирующемся информационном обществе¹. Поэтому главными темами конференции стали дерегуляция профессиональной деятельности, и депрофессионализация и будущее профессий и различных родов занятий. Результаты конференции свидетельствуют, что в мировой социологии беспрепятственно сосуществуют различные трактовки профессий и профессионализма. Традиционная трактовка профессий, о которой говорили на протяжении многих десятилетий главные теоретики, включая Т. Парсонса, Т. Джонсона, М. Ларсон, Э. Эббота, по-прежнему остается актуальной. Но такое понимание соседствовало с другим, в котором профессии понимаются расширительно и включают полупрофессии, непрофессиональные и даже криминальные виды деятельности. Как раз о таком сосуществовании разнообразных подходов и в корне различных пониманий профессий и занятий говорится в ана-

¹ Challenging professionalism: New directions in policies, publics and the professions: ISA RC52 «Professional groups' interim conference. Lisbon, 28–30 Nov. 2013. Mode of access: <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/interim/?> Welcome

литическом обзоре Р. Н. Абрамова, где показано, что сегодня существует тенденция к размыванию дисциплинарных границ: исследования ведутся не только в собственно социологии профессий, но и в других отраслях социологии, а также родственных ей дисциплинах, например, в менеджменте. В последнее время также возникает семейство теорий, условно называемое концепцией «профессионального проекта» (Sciulli 2009), в соответствии с которыми группа занятий проходит стадии профессионализации вплоть до монополии на рынке услуг, что отвечает современному профессионализму. Проявляется новая роль профессиональных организаций, обладающих правом выдавать лицензию, хотя впоследствии роль этих организаций снижается в связи с повышением роли государства в управлении и усилением бюрократизации. В этом направлении развивался неовеберовский подход в области медицинских профессий, отстаивающий тезис о том, что профессии занимают монопольное положение на рынке тех или иных услуг, статус индивида или группы напрямую зависит от профессии, представители которой защищают корпоративные профессиональные интересы (Сакс, Олсон 2003). В обзоре Р. Н. Абрамова прослеживается и роль теории дисциплинарного общества М. Фуко, в которой укрепление государственной власти рассматривается в связи и посредством укрепления профессиональной власти. Плюрализм подходов и некоторая методологическая неопределенность в самой социологии профессий показывает усложнившийся характер взаимовлияния профессиональной и обывательской культуры, в котором усиливается давление на частную сферу жизни людей со стороны профессионализации, подвергающейся все большей стандартизации (Абрамов 2014: 45–46).

Профессионализм в современном обществе имеет дело с новыми вызовами, возникающими в силу глобального экономического кризиса, реструктуризации публичного сектора и концепции гражданства. В то время как ключевые профессии и занятия, тесно связанные с публичной сферой, терпят издержки и сокращаются, создавая негативные последствия для профессионализма, другие сферы, напротив, растут (например, волонтерские организации), возникают новые профессиональные режимы, прежде всего, самозанятость («фрилансеры»)¹. Сочетание автономии, творческой деятельности и предпринимательства, которые характерны для «фрилансовых» занятий, отражают потребность в независимости и самореализации профессионалов. Социологи указывают, что профес-

¹ В российской социологии также стали появляться работы, посвященные этому феномену (Стребков, Шевчук 2010).

сионализм сталкивается с бюрократизацией и организационными структурами и часто противостоит им (Evetts 2011:407). Профессии в классической социологической теории рассматривались как сферы, которые подчиняют свои собственные интересы публичному интересу, что долгое время было важнейшей частью профессиональной идеологии. Однако сегодня такая теоретическая рамка оказывается неподходящей для описания современных профессиональных групп. Здесь приобретают особое значение и актуальность эмпирические и теоретические исследования отношений между профессиональными группами, их собственными интересами и публичными интересами в современном мире.

Культура профессионалов: аспекты регуляции

Такие мировые тренды, как глобализация, развитие новых технологий, неолиберальные идеологии и международная политика, также влияют и формируют мир профессиональных организаций. В профессиях возникают новые управленческие модели и привлекаются специалисты по управлению для регуляции профессиональной деятельности. Последствия этих процессов еще полностью не осмыслены и не исследованы. Важно, что они не только размывают традиционные формы профессионализма и профессионального авторитета, способствуют предпринимательству и бюрократизации, но и то, что в имеющихся исследованиях еще нет полного понимания, как эти диффузные процессы влияют на повседневную деятельность профессионалов (см., например, Schiek, Aritzsch 2013:181). Поэтому перед социологами встают следующие исследовательские задачи: установить и осмыслить связи между социологией профессий и организационными исследованиями, менеджментом, организационной психологией; необходимо понять, как осуществляется профессиональная саморегуляция и управление внутри организаций, отношение между организационными культурами и профессиональными культурами, как встраиваются действия профессионалов, которые являются частью сложных организаций. Насколько меняется здесь культура профессионала, встраивается ли она в организационные рамки или сама определяет формы организации?

Традиционно профессионализм был основанием для достижения определенного статуса и для того, чтобы гарантировать компетентную и ответственную деятельность. Тем не менее, в условиях текущего кризиса мы наблюдаем формы дерегуляции профессий и трудовых отношений в целом, что является еще одним вызовом профессионализму.

Дерегуляция означает размывание профессиональных границ и часто воспринимается политической властью как возможное средство возникновения роста занятости и мобильности. Но распространение процессов дерегуляции может привести профессионалов к потере их экономической, символической и социальной власти, ослабляя их авторитет и подвергая опасности публичный интерес к этим профессиям. Одни профессиональные группы оказывают давление на другие и находятся под их давлением, участвуя в конкуренции на рынке услуг. Здесь еще подключается усиливающийся менеджериальный и бюрократический контроль; контроль также может исходить от клиентов и потребителей в виде жалоб и поощрений, возникают общественные организации защиты интересов потребителей (Романов, Ярская-Смирнова 2011). Все больше модель «клиент — производитель услуги — менеджер» распространяется в таких профессиональных областях, где ранее она не была доминирующей, например, в сфере высшего образования. Университеты все более напоминают корпорации (Покровский 2004.).

Дж. Эветтс ставит диагноз современному состоянию социологии профессий и реальным социальным тенденциям в области профессиональной деятельности (Evetts 2011). Ее беспокоит, прежде всего, то, что изменения глубоко затронули профессиональную сферу общественного сектора услуг, таких как здравоохранение, социальное обеспечение и образование. Профессионализация, по ее мнению, теперь протекает в крупных холдингах и международных компаниях. Таким образом, профессионализм более не является самодостаточной нормативной системой трудовых ценностей. По Э. Фрейдсону, профессионал должен быть свободен в условиях господствующей идеологии рынка и распространения бюрократических структур от потребителей и менеджеров (см.: Freidson 2001). Но на смену этому, согласно диагнозу Эветтс, приходит новый профессионализм. *Это коммерциализированный и организационный профессионализм.* Товарищество и коллегиальность, доверие сменяются понятиями административного управления, бюрократизации, стандартизации работы и оценки трудовой результативности. Наряду с логикой рыночной и бюрократической, профессионализм перестает быть третьей логикой и сливается с первыми двумя. Ослабляется социальная сплоченность и умение работать в команде вследствие чрезмерного индивидуализма и бюрократизации профессиональной деятельности. Тем не менее, Эветтс конструктивно подходит к этой проблеме: она пытается поставить вопросы, призывает осмыслить современное положение вещей в социологии профессий, ведь в реальности существует

практика успешных предприятий, в которых рыночная и профессиональная логики дополняют друг друга. Каковы последствия происходящего для работников и их клиентов, действительно ли нужно противопоставлять прежние способы организации трудовой деятельности новым,— задается вопросом Эветтс (Evetts 2011:415). По ее мнению, такое противопоставление носит искусственный характер и не отвечает реалиям современного «мира» профессионализма, а трансформации в области профессиональной политики не угрожают классическим трудовым ценностям. Многие крупные организации являются устойчивыми к новейшим средствам управления и бюрократическому вмешательству. Немалая часть организаций социального сектора — например, больницы и университеты — являются сложными бюрократическими системами, а услуги, которые они предоставляют, с трудом поддаются стандартизации и точным измерениям. Несмотря на это, такие предприятия прекрасно функционируют в условиях рыночной экономики.

Между тем, как предостерегает Эветтс, перекося в сторону новых форм профессионализма и сугубая ориентация на рынок влечет за собой формализм в выполнении работы и может стать серьезным препятствием для творческого, инновационного труда. Однако существует масса преимуществ в соблюдении гибкого баланса между профессиональными, бюрократическими и рыночными «логиками». Введение системы контрактов, должностных инструкций, формализованных процедур отбора сотрудников, защита прав работников и предоставление им социальных гарантий заменяют привычные неформальные типы социального взаимодействия и неофициальные рекомендационные механизмы. Стандартизация системы профессионального отбора и формализация оценок трудовой деятельности сделали прозрачным то, что раньше часто было скрыто (вопросы профессиональных поощрений и порицаний, закономерности в построении карьеры). Как правило, неформализованные процедуры приносят пользу лишь немногим работникам, находящимся в привилегированном положении, тогда как большинство расценивает их как несправедливые. Увеличение прозрачности в трудовой сфере, уверена Эветтс, сделает более обоснованным профессиональный выбор молодежи, придав ей уверенность в собственных силах и усилив ее интегральность. Помимо этого, острая необходимость в управленческих кадрах подталкивает учебные центры к созданию программ по менеджменту в той или иной трудовой сфере. Так, социальным работникам Германии предлагается пройти обучение в магистратуре

по специальности, готовящей управленческие кадры в социальной сфере (Evetts 2011: 417–418).

Профессиональное образование и постоянное профессиональное развитие является существенным элементом профессиональной культуры. В то же время легитимация традиционных профессий становится менее определенной, начинают заявлять о себе новые группы занятий. Профессионалы также должны в большей степени защищать свою профессиональную практику от других профессиональных групп, так же как от обывателей и потребителей услуг. С. Тиммонс пишет о негативных последствиях профессионализации (Timmons 2011). Автор рассказывает о своем кейс-стади рода занятий, который постигла неудача в процессе профессионализации. Это хирургические техники, которые не смогли отстоять свою специализацию. Социолог акцентирует в своей работе нелинейный характер профессионализации. Хирургические техники работали в составе хирургических бригад в государственных и частных клиниках, но остались маргинальной и малоизвестной для потребителей группой специалистов. Они прошли через конкуренцию с операционными медсестрами, и спрос на их работу был достаточно высоким, но процесс профессионализации так и остался незаконченным. Спрос на таких специалистов по-прежнему остается довольно высоким, а статус — низким по сравнению с операционными медсестрами. По мнению автора, помимо государства, именно операционные медсестры сыграли ключевую роль в том, какое направление приняла профессионализация исследуемой группы. Врачи, как ему представляется, видели в тех и других взаимозаменяемый персонал, и оттого не уделили данному процессу практически никакого внимания. С точки зрения автора, техники оказались самой слабой из групп, добивавшихся профессионализации. Юридический статус их профессии, вследствие значительных пересечений с сестринским делом, был и остается уязвимым. Как бы то ни было, по мнению Тиммонса, потенциальные негативные последствия не останавливают специалистов в их стремлении к профессионализации (Timmons 2011: 350). Здесь мы видим, как дробится профессиональная культура, и как государство и представители самой профессии сопротивляются этим переменам. Таким образом, профессионалы вынуждены искать точки опоры для регуляции своей деятельности в особой «конкурентной среде», где они конкурируют не только с другими профессиями и родами занятий, но и с государством, профессиональными организациями, прибегая подчас именно к чрезмерной стандартизации посредством новых управленческих технологий.

Профессиональная культура и идентичность

Одним из направлений в изучении профессиональной культуры, или подходом к изучению ее специфики является постижение этой культуры с помощью категории личностной идентичности, в частности идентичности профессионала. Хотя в последнее время идут острые дискуссии по поводу использования этой категории анализа в социологии, ученые весьма продуктивно используют ее. Ведь через самоопределение в профессии, через понимание представлений и чувств людей, занятых в профессии, можно выйти на фиксацию и объяснение происходящих процессов, того, как изменится профессиональная культура. Т. Стренглмен исследует изменения в трудовой идентичности и выходит на общие проблемы труда и профессий в современных обществах (Strangleman 2012). Главной проблемой он считает деформацию и размывание трудовой идентичности в эпоху «нового капитализма», но расширяет формулировку проблемы и ставит ее как проблему изменения морального порядка современного общества и профессиональной культуры. Он считает ошибочной трактовку происходящих сдвигов в сфере наемного труда (дестабилизация, фрагментация, непредсказуемость и краткосрочность трудовых эпизодов в жизни отдельного индивида) в терминах *кризиса*, он считает это *радикальным* изменением. Стренглмен основывается на общих положениях таких современных теоретиков как З. Бауман, У. Бек, А. Горц, Дж. Рифкин и Р. Сеннет, и на анализе интервью и автобиографических нарративов, собранных в рамках трехлетнего проекта по изучению трудовой идентичности различных поколений британцев. Понятие пожизненного труда, рабочего места и логически цельной и непрерывной карьеры уходит с исторической сцены (см.: Bauman 1998). Происходит фрагментация трудовой деятельности и нормализуется прерывность трудовой биографии, которая начинает представлять собой совокупность трудовых эпизодов. Такая профессиональная и трудовая биография по Сеннету вызывает «коррозию характера» современного человека (см.: Sennet 2006). Идеалом новой организации трудового процесса становится класс легко приспособляющихся гибких индивидов, пригодных для кратковременного функционирования. Люди часто лишаются шансов выразить себя в работе, это лишает их возможности формировать идентичность и собственный жизненный нарратив, основанный на трудовой карьере.

Стренглмен выбирает для анализа жизненных нарративов рабочих железной дороги 50–60 лет, что позволило выявить следующие черты прошлой трудовой идентичности: неразрывность личной и трудовой

биографии, особенности трудовой дисциплины, связь ученика и мастера, преданность профессии и личная вовлеченность. Базисом личностной и трудовой идентичности выступает моральный порядок, встроенный в профессиональную культуру и обеспечивающий стабильность и предсказуемость жизненного пути. Респонденты отмечали прагматизм и равнодушие к профессии со стороны современных работников. Это не только кризис современной трудовой идентичности, но и маргинализация и эрозия прежнего морального порядка, способствовавшего коллективной работе и выступавшего гарантом трудовой личной идентичности. Таким образом, в этой статье четко фиксируются изменения в профессиональной этике, которая уже не нацелена на коллективную работу и подразумевает только частичную преданность профессии.

Это исследование созвучно известной работе Г. Стэндинга и его последователей о появлении нового социального класса, называемого вслед за У. Беком *прекариатом* (Standing 2011). Основными характеристиками прекариата являются непостоянная, временная занятость, которая не является результатом свободного выбора работников. Это означает отсутствие гарантированного трудового контракта и соответственно постоянного дохода, отсутствие принадлежности к профессиональным организациям, социальная незащищенность ввиду отсутствия страховок и других социальных гарантий от работодателя. В эту прослойку необязательно входят только бедные люди, трудовые мигранты и беженцы, но именно эти категории составляют его большинство. Прекариат теряет связь с культурной памятью и традицией в профессии, преданность своему делу, долгосрочную ориентацию на данную деятельность. Все это способствует разным видам профессиональной дерегуляции или депрофессионализации, размыванию профессиональных стандартов и модификации профессиональных культур. Так концепт личностной идентичности позволяет показать новые пути модификации профессиональных культур, изменения в профессиональной этике и причины возникновения новых профессий и родов занятий.

Профессиональная культура и новый моральный порядок

Сегодня роль профессионалов как доверенных лиц и их попытки эксплуатировать альтруистический имидж и этическую ответственность в своих собственных интересах уже заметны в публичном пространстве и вызывают снижение доверия (см. подробнее об этом Романов, Ярская-Смирнова 2011). Но какая профессиональная этика релевантна

для профессионалов в эпоху глубоких изменений самих профессий и их отношений с обществом, рыночными структурами и организациями, а также с клиентами? Все это вопросы, необходимые для изучения профессиональных культур, которые в эпоху так называемого «позднего капитализма» теряют четкие границы. В этом плане представляет интерес исследование М. Вайнберг из Канады, где обсуждаются возможности и перспективы применения дискурс-анализа как метода исследования механизмов конструирования идентичности профессионала, а объектом выступает идентичность социального работника (Weinberg 2014). Обоснование перспектив применения дискурс-анализа строится на примерах масштабного исследовательского проекта по вопросам этики в практике социальной работы: трехлетнего качественного исследования, в котором приняли участие 26 ведущих специалистов-практиков Канады в области социальной работы (2009–2012 гг.), работающие в сфере здравоохранения, социального обеспечения детей, охраны психического здоровья, преодоления вредных привычек, образования, в коммерческих центрах помощи семье.

Основной вопрос проекта заключался в том, как, в попытках действовать в соответствии с морально-этическими нормами, формируется опыт преодоления трудностей и парадоксов повседневной практики. В ходе реализации проекта было собрано 52 индивидуальных неструктурированных интервью и проведено шесть фокус-групп. В результате применения дискурсивного подхода этические компоненты идентичности социального работника признаны изменяющимися как с течением времени, так ввиду взаимодействия с другими людьми, что с большей вероятностью приводит к развитию противоречий, чем к формированию постоянного ядра этического Я (Weinberg 2014: 87). Основной проблемой идентичности социального работника является дилемма *заботы о себе* (чтобы предупредить развитие синдрома эмоционального выгорания) и *заботы о других*, как неотъемлемой части социальной работы с выслушиванием рассказов о страданиях других и ежедневном воздействии травмирующих ситуаций. Это идеологическое столкновение является препятствием в профессиональной деятельности социальных работников, так как затрагивает базовые ценности профессионального кодекса — одновременно заботиться о себе и о других, поскольку это приводит к формализации социальной работы, отстранению от субъектов социальной работы. Такие дилеммы неоднократно давали о себе знать и в ходе проведенных автором интервью. Внутреннее содержание идеологической дилеммы «интересы другого / забота о себе» оказывается еще более

масштабным: интересы индивида противопоставляются интересам общества в целом. Таким образом, профессиональная культура социальных работников в связи с бюрократическим внедрением и стандартизацией индивидуалистических ценностей, в частности заботы о себе, начинает модифицироваться в сторону формализации самой социальной работы.

Большое количество работ в области социологии профессий и смежных дисциплинах посвящено исследованию эмоциональной работы и эмоционального труда, концепции которых еще в начале 80-х гг. прошлого века разработаны А. Р. Хохшильд (см.: Wharton 2009.). Взаимодействие с клиентами наполнено эмоциональной работой (или управлением эмоциями), которая также коммерциализируется и входит в арсенал профессиональных навыков и умений. То есть становится частью профессиональной культуры, и трансформируется в то, что Хохшильд называет «эмоциональным трудом». В первую очередь это верно для профессий и занятий сферы обслуживания, но и становится актуальным и для других секторов мира профессий и занятий. Эмоциональная работа позволяет обнаружить некоторые существенные аспекты профессиональных культур: представления о том, что нужно клиенту и как с ним нужно взаимодействовать, то есть, к каким ценностям и нормам привержены те или иные профессионалы и работники, а также каково взаимодействие общей культуры и профессиональной культуры.

Кроме того, по мысли Хохшильд, коммерциализация затрагивает ту часть занятий частной сферы жизни людей, которая прежде принадлежала к домашним занятиям и не оплачивалась, а также была связана с эмоциональной сферой. Происходит профессионализация, например, многих воспитательных приемов и практик (например, устройство детских праздников), а значит и умение управлять эмоциями, связанными с этими отношениями. Рынок услуг *пересекает* демаркационную линию между частной и публичной сферой, а сами услуги ранжируются от жизненно необходимых услуг (уход за детьми и стариками) до более специфических — планирование праздников, свиданий и пр., где экстремальной точкой является, например, суррогатное материнство (см.: Hochschild 2011). В коммерциализации интимной жизни сходятся разные тенденции: появление новых профессий, дерегуляция старых, развитие потребительских практик, и др. Хохшильд провела в течение последних нескольких лет сотни глубинных интервью об эмоциях в трудовых отношениях с провайдерами персональных услуг и их клиентами. Она полагает, что необходимы новые научные знания, в которых одновременно рассматривается процесс коммодификации, привязанность и отчужденность от услуг и ве-

шей, которые люди делают и покупают, и роль эмоций в этих процессах (Hochschild 2011).

Мы считаем важным заметить здесь, что эмоциональная работа изучается и в смежных областях, например, в менеджменте. Само понятие «эмоциональной работы» здесь фактически исчезает, а используется понятие так называемого «эмоционального интеллекта». Например, в довольно глубокой и интересной статье К. Тори обсуждаются гендерные составляющие эмоционального интеллекта с точки зрения их роли в регулировании межличностных отношений на рабочем месте (Thory 2012.). Автор определяет эмоциональный интеллект как способность к восприятию, пониманию и использованию эмоций (применительно к себе и другим), а также — как навык управления эмоциональными переживаниями и их проявлениями в публичных социальных контекстах (Thory 2012: 222). Это понятие является сегодня предметом активных междисциплинарных дискуссий, где на повестке дня — его описание и количественный анализ как специфического и относительно нового ресурса совершенствования трудовых отношений между людьми (работа в команде), который до недавнего времени считался латентным и неподдающимся измерению. Используя данные опросов и контент-анализа Я-нарративов, связанных с эмоциями на рабочем месте, исследователи разрабатывают измерительные шкалы и оценочные критерии для выявления оптимальных значений эмоционального интеллекта (по аналогии с определением IQ) для самых разных сфер профессиональной деятельности (авиация, медицина, фармакология, уход за больными и инвалидами, образование, сервис). Особое внимание уделяется администрированию и менеджменту, поскольку предполагается, что надлежащий уровень эмоционального интеллекта руководителя будет способствовать улучшению социопсихологического климата внутри трудового сообщества и предотвращению производственных конфликтов. С этой целью социальные психологи предлагают специальные обучающие программы и тренинги, предназначенные для совершенствования эмоционального интеллекта людей, работающих вместе. Тори подчеркивает, что теперь чувства профессионалов становятся внутренним человеческим ресурсом, поддающимся контролю и представляющим определенное слияние между профессиональной и организационной культурой (Thory 2012: 223). Таким образом, здесь можно видеть, как феномен управления эмоциями получает своего «менеджерияльного двойника» и сам по себе начинает измеряться и стандартизироваться. К этому Тори добавляет еще и гендерный анализ, показывая, что совершенствование

эмоционального интеллекта затруднено гендерным неравенством. Мы полагаем, что гендерный анализ эмоциональной работы необходим для представления о профессиональной культуре, но только концепция эмоционального интеллекта отражает все большее вторжение стандартизации и рационального управления в жизнь работников и профессионалов. Более того, сама «тренировка» эмоционального интеллекта требует новых профессионалов, новой специализации среди психологов и психотерапевтов, что отражает процесс образования новых профессий, целью которых является снятие напряжений из-за противостояния организационной и профессиональной культуры.

Усиление и углубление коммерциализации и стандартизации затрагивает в полной мере и так называемые творческие профессии, изменяя их профессиональную культуру. Немецкие социологи рассматривают профессионализацию и проблематизируют творческие занятия и профессии, оценивая их развитие и современное состояние. А. Манске отслеживает эволюцию социального статуса представителей творческих профессий, связанных с художественным творчеством, в Германии (Manske 2013). Для немецких социологов они стали экспериментальным полем в исследовании того, как нетипичная занятость подвергалась своего рода нормализации, становясь частью государственной экономической политики. После выхода работы Р. Флориды о креативном классе, началось переосмысление творческих профессий (см.: Florida 2002). Появились государственные управленческие решения, и работники культуры стали рассматриваться как носители инноваций. Социолог посредством интервью с политическими деятелями, экспертами в области культуры и искусства, а также с помощью анализа различных документов выстраивает картину происходящих изменений в этой сфере. Только в последней трети XX в. творческие профессии начали восприниматься как настоящая работа и вошли в систему социального страхования. Произошла коммодификация искусства, представители творческих профессий стали восприниматься как индивидуальные предприниматели.

Таким образом, анализ современных исследований по проблеме профессиональной культуры в мировой социологии профессий показывает, что вопрос о профессиональной культуре можно рассматривать как проблему сосуществования и конкуренции множества различных профессиональных культур. Хотя представляемый обзор источников ни в коем случае

не является исчерпывающим, он отражает ключевые проблемы и «болевы точки» в профессиональном мире современного общества и в социологии профессий. Социология профессий оказывается на теоретико-методологическом перекрестке, что выражается в активной постановке проблем и вопросов относительно направлений исследования. Ведущими тенденциями или социальными процессами, которые оказывают воздействие на профессиональные культуры, специалисты считают продолжающиеся процессы бюрократизации и коммерциализации мира профессий. Эти тенденции создают вызовы для профессиональной этики и обуславливают размывание традиционных профессиональных культур, результирующие во множественных процессах депрофессионализации и возникновении новых профессий и родов занятий. Возникает новый тип профессионализма или новый профессионализм — организованный и коммерциализированный профессионализм, как следствие противостояния профессиональной и управленческой (или организационной) культуры.

Проблематизируется *новый моральный порядок профессиональных культур и субкультур*, новая профессиональная этика, которая должна адаптироваться и адаптировать профессионалов к бюрократизации, ценностям культуры массового потребления, быстро распространяющейся технологизации. Некоторые ученые размышляют об этих процессах в терминах «умирания профессий» или «конца труда» (Rifkin 1995). Но происходит, скорее, рождение новых профессий, реабилитация старых и формирование гибридных занятий и профессий. Таким образом, современные профессии совмещают в себе и инновационные, и традиционные характеристики, поддерживают коллективную работу и индивидуальный профессионализм. Коммерциализация и бюрократизация проникает внутрь профессиональных культур, которые имеют альтруистическую направленность, если речь о здравоохранении, образовании и социальной работе. Сектор здравоохранения, к примеру, является ареной гибридного профессионализма. Кроме того, сами профессионалы, вынужденные противостоять разрушению или размыванию профессиональной культуры, зачастую начинают действовать в интересах самосохранения. В связи с этим актуальными исследовательскими подходами к изучению профессиональных культур являются использование концепта личностной идентичности для фиксации эрозии профессиональной биографии, дискурс-анализа для понимания идеологической дилеммы профессиональной этики — «интересы другого / забота о себе», а также понятие эмоциональной работы для обнаружения разных аспектов взаимодействия профессио-

нальной и общей культуры общества, самоопределения самого профессионала или работника.

С одной стороны, можно рассуждать об этой ситуации в алармистском ключе, а, с другой стороны, эффективное управление в современных условиях и установление стандартов, которые могли бы сбалансировать новые тенденции в профессионализации, создают основу для решения проблем в конструктивном ключе. Достижение баланса между новой и традиционной системой трудовых ценностей — такова, с нашей точки зрения, первоочередная задача для профессионалов всех уровней на ближайшие годы. Тем более что общий сектор услуг расширяется до огромных корпораций, которые зависят от эффективного управления. Таким образом, основой новых изменений является изменение в трудовой этике и этике отдельных профессий, возможно, на пересечении которых вкупе со специальными умениями, навыками, связями и другими составляющими профессии формируются контуры профессиональной культуры.

Список источников

Абрамов Р. Н. Классификация исследовательских направлений в изучении занятий и профессий. (Аналитический обзор) // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. Реф. журнал. 2014 (3): 22–50.

Битэм Д. Бюрократия // Социологический журнал. 1997. (4): 165–185.

Мансуров В. А., Юрченко О. В. Социология профессиональных групп: история становления и перспективы // Вестник Института социологии РАН. М., 2013. (7): 91–106.

Покровский Н. Е. Трансформация университетов в условиях глобального рынка // Журнал социологии и социальной антропологии. 2004. VII (4): 152–161.

Сакс М., Олсеп Дж. Социология профессий: государство, медицина и рынок в Великобритании // В. А. Мансуров (ред.) Профессиональные группы интеллигенции. М.: Изд-во ИС РАН, 2003: 79–104.

Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры на российском рынке труда // Социол. исслед. 2010. (2): 45–55.

Романов П., Ярская-Смирнова Е. Идеологии профессионализма и социальное государство / Романов П., Ярская-Смирнова Е. (ред.) Антропология профессий, или посторонним вход разрешен. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011. С. 64–81.

Ярская-Смирнова Е., Романов П. Те самые профессии: шкалы престижа и рамки публичности // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / П. Романов, Е. Ярская-Смирнова (ред.) М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012. С. 7–28.

Abbott A. The system of professions. An essay on the division of expert labor. Chicago: The University of Chicago Press, 1988.

- Bauman Z. *Work, consumerism and the New Poor*. Buckingham: Open univ. press, 1998.
- Boltanski L., Chiapello E. *The new spirit of capitalism*. L: Verso, 2005.
- Evetts J. A new professionalism? Challenges and opportunities // *Current sociology*. 2011. 59 (4): 406–422.
- Florida R. *The rise of the creative class and how it's transforming work, leisure, community and everyday life*. N.Y.: Basic books, 2002.
- Freidson E. *Professionalism: The third logic*. Cambridge: Polity, 2001.
- Halford S., Strangleman T. In search of the sociology of work: Past, present and future // *Sociology*. 2009. 43 (5): 811–828.
- Hochschild A. Emotional life on the market frontier // *Annu. Rev. Sociol.* 2011. (37): 21–33.
- Kuhlmann E. Sociology of professions: Towards international context-sensitive approaches // *South African rev. of sociology*. 2013. 44 (2): 7–17.
- Manske A. Kreative als aktivierte Wirtschaftsbürger: Zur wohlfahrtsstaatlichen Rahmung von künstlerisch-kreativer Arbeit. // *Österreichische Ztng für Soziologie*. 2013. 38 (3): 259–276.
- Rifkin J. *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. N. Y.: Putnam, 1995.
- Roberts D. From the cultural contradictions of capitalism to the creative economy: Reflections on the new spirit of art and capitalism // *Thesis Eleven*. 2012. 110 (1): 83–97.
- Schiek D., Apitzsch B. Doing Work: Atypische Arbeit in der Film- und der Automobilbranche im Vergleich // *Berliner J. für Soziologie*. 2013. 23 (2): 181–204.
- Sciulli D. Professions before professionalism // *European j. of sociology*. 2007. 48 (1): 121–148.
- Sennet R. *The culture of the new capitalism*. L.: Yale univ. press, 2006.
- Standing G. *The precariat: The new dangerous class*. N. Y.: Bloomsbury Academic, 2011.
- Strangleman T. Work identity in crisis? Rethinking the problem of attachment and loss at work. // *Sociology*. 2012. 46 (3): 411–425.
- Timmons S. Professionalization and its discontents // *Health*. 2011. 15 (4): 337–352.
- Thory K. A gendered analysis of emotional intelligence in the workplace: Issues and concerns for human resource development // *Human Resource Development*. 2012. 12 (2): 221–244.
- Wharton A. S. The Sociology of emotional labor // *Annual Review of Sociology*. 2009: 147–165.
- Weinberg M. The ideological dilemma of subordination of self versus self-care: Identity construction of the «ethical social worker» // *Discourse and society*. 2014. 25 (1): 84–99.

1.4.

Социокультурные контексты профессионализма: идеология, статус, ценности

Генезис, трансформации и формы профессионализма — это основной объект интереса исследователей занятий и профессий. Профессионализм можно понимать как относительно устойчивую институционализированную форму социальной организации занятых в процессе труда, имеющую универсальный каркас, вокруг которого наращиваются элементы, конструкции и символические коды, соответствующие конкретному историческому периоду и характеру окружения профессионального занятия — типу экономического и политического режима, активности клиентских сообществ, давлению со стороны работодателей. Иными словами, профессионализм — это универсальная институциональная грамматика социального конструирования занятия, тогда как профессиональная культура — средство приспособления профессиональных сообществ к специфическим условиям их существования. Э. Эванс отмечает, что профессионализм складывается из институциональной организации сообщества, которое связано с другими институтами (общество, наука, государство, бизнес-организации) и профессиональной культуры. Профессиональная культура может быть истолкована как констелляция идеологии, ценностей, верований, языка, практик характерных для сообщества. Профессионализм отражает в большей степени внешние ожидания от профессионалов, тогда как профессиональная культура — то, что позволяет членам профессиональной группы приспосабливаться к этим требованиям (Evans 2008).

Такое разграничение выглядит как функционалистский редукционизм, однако оно не означает, что содержание профессиональных культур не заслуживает пристального внимания исследователей: профессиональные культуры не просто декорируют институциональный каркас занятий и привлекают своим этнографическим разнообразием и уникальностью, они показывают то, каким образом происходят изменения в рамках профессионального мира и являются ресурсами выживания и адаптации занятий. В России профессиональная культура как социологическое понятие хорошо раскрыта в аналитических работах (Романов, Ярская-Смирнова 2005; Романов, Ярская-Смирнова 2008; Щепанская 2003) преимущественно в антропологической и этнографической перспективах. В данной главе обращается внимание на соотношение

концепций профессионализма, организационной культуры и профессиональной культуры на основе сравнительного анализа публикаций американских и британских социологов.

С самого начала социологических рассуждений о занятиях и профессиях профессиональная культура рассматривалась как важный элемент институциональной организации профессиональных сообществ и инструмент их социального воспроизводства. Согласно Г. Спенсеру, появление современных профессий связано с функционированием религии в воинственных обществах. В его интерпретации профессии не только становятся распространителями научного знания, они также в течение долгого времени являются секуляризированными опекунами священного, своеобразными священниками современного мира (Dingwall, King 1995). Иначе говоря, спенсеровские профессионалы не просто создают и воспроизводят культуру своих сообществ, но и распространяют её влияние вовне. Э. Дюркгейм, рассуждая о новых основаниях для солидарности в современных обществах, обращался к профессиям, в которых видел позитивные культурные образцы, способствующие преодолению аномии (Дюркгейм, 1996). Профессиональная мораль как нормативно-ценностная база деятельности профессионалов является неотъемлемой частью культуры профессионализма. М. Вебер в ряде своих работ касался различных аспектов профессиональной культуры, когда говорил о научной этике или о специфическом стиле жизни, «который ожидается от тех, кто высказывает желание принадлежать к данному кругу людей» (Вебер 1997: 171).

В ранней американской социологии и, шире, общественной мысли, профессии наделялись миссией хранителей социальных норм, а к самим профессионалам нередко обращались как к тем, кто своей альтруистической мотивацией будет способствовать оздоровлению всего общества. В известном эссе А. Флекснера автор говорит о том, что профессии — это что-то похожее на братство или даже касту, настолько профессиональная деятельность всепоглощающая, насыщена обязанностями и ответственностью (Flexner 1915). Поэтому ядро профессиональной жизни включает не только самих профессионалов, но и членов их семей. Фактически, Флекснер констатирует, что профессионализм — это не только знание и должностная позиция, но в первую очередь включенность в уникальный культурный контекст, разделяемый и поддерживаемый членами профессиональной группы. Т. Парсонс, конечно, является продолжателем этой традиции и в своих многочисленных публикациях об академической профессии или профессии

социолога (Парсонс 1980; Парсонс 1998; Parsons, Platt 1973) говорит о значении нормативно-ценностного комплекса, управляющего социальным действием профессионалов. Для Парсонса нет сомнений, что профессионалы обладают некоторой ценностной миссией в рамках современных обществ и через социальные роли, насыщенные культурными кодами и ориентирами, реализуют эту миссию служения социетальной системе. Э. Хьюз как представитель Чикагской школы уделял пристальное внимание культуре профессионализма, которая интегрирует и сами профессиональные сообщества, образуя мы-группу на принципах обособленности, и способствует адаптации профессиональных сообществ к внешней среде (подробнее о понимании Э. Хьюзом профессиональной культуры см. главу 1.2 Николаева в этом издании). Впрочем, и в американской социологии довольно рано появились примеры критики профессиональных культур. Например, в работе Т. Веблена «Теория праздного класса» можно найти много выпадов в адрес академической профессии, якобы подменившей идеал служения науке и образованию внешними декоративными элементами статуса: ученые слои во всех общностях, имеющих примитивный уровень развития, являются ярыми сторонниками этикета, статуса, соблюдения субординации, рангов и званий, ритуалов, ношения парадных одеяний по случаю ученых церемоний, а также атрибутов учености вообще, что свидетельствует не только о тесном родстве с ремеслом жреца, но и служит указанием на тот факт, что их деятельность относится к той категории демонстративной праздности, которая известна как воспитанность и образованность» (Веблен 1984: 337).

Отчасти такой взгляд на профессиональные культуры как на демонстрацию престижного классового статуса, связан с историей профессионализма. Дж. Раелин обнаруживает корни культуры профессиональных сообществ США в европейском просвещенческом идеале чистого знания, опирающегося на рациональность и логику, где мир представлялся пространством рациональности, в котором каждый человек способен открыть для себя объективную истину (Raelin 1986: 87–88). В течение XIX-го века этот идеал был трансформирован в позитивистскую идеологию, нашедшую своих адептов среди лидеров зарождающегося модернистского профессионализма, которые нуждались в дополнительной легитимации своих сциентистских верований, позволивших побороть альтернативные модели профессионального знания. Тип профессионала как служителя научной компетентности, рациональности и практической мудрости, рассматривающего

человеческие проблемы через призму эмпирической науки, к концу XIX-го века завоевал аудитории европейских и американских университетов. Раелин ссылаясь на позицию Б. Бледштейна (Bledstein 1978) и Д. Шёна (Schon 1984) отмечает, что в первой половине XX-го века когнитивная власть профессионалов была насколько серьезной, что профессиональные культуры стали эксплуатировать доверчивость американцев к внешним атрибутам профессионализма — отсылками к научному знанию, страхом перед катастрофами и фобиями, демонстрацией сложного оборудования, наделяемого мистической властью над людьми и объектами (Raelin 1986: 87–88). Это вело к элитистскому изоляционизму профессиональных сообществ с их изощренной культурой среднего класса, WASP-стимулированию институционализированного кренденциализма, выразившегося в гонке за дипломами и развитием изощренной системы экзаменов, тестов, испытаний.

Известный американский социолог С. Бринт также рассуждает о связи профессионального мира с культурой респектабельных классов (Brint 1994). Анализируя историю современного профессионализма, Бринт отмечает, что в Великобритании профессионалы многое заимствовали из духа старой аристократии, передаваемого посредством элитных университетов, и оппозиции утилитаризму и коммерческому мировоззрению промышленных и торговых классов. Профессиональный человек стоял отдельно от буржуазии и представлял альтернативную идеологию, которая выглядела более «социально ответственной», нежели буржуазная культура и, одновременно, была социально дистанцированной от низших классов. Модель профессионального человека, выраженная *professores et studiosus* Оксбриджа, обладала характером джентльмена: надежность, благоразумие, трезвый расчет в отношениях с клиентами и коллегами, но также и установка *noblesse oblige*, чувство ответственности за дела государства и общества, высокий уровень вклада в развитие гуманитарных наук (Brint 1994: 30). В массовом восприятии культура профессионализма конца XIX-первой половины XX вв. подчеркивала материальный комфорт и респектабельность среднего класса, а также амбиции в отношении карьеры. Эти усилия среднего класса сочетались с идеалами рационализма, умственной концентрации, самоконтроля, и посвящению себя исполнению рабочего долга, который был знаком, отличающим форму профессионального аскетизма. Культурная модель профессионала доминировавшая в то время — уверенный, независимый, амбициозный и интеллектуально организованный представитель среднего класса, чей статус защищен автономией, данной

ему в виде специализированной власти в четко определенной области (Brint 1994: 39).

По сути, профессионализм представлен через социальный тип профессионала, который является носителем и выразителем определенной идеологии. Поэтому идеологии профессионализма можно считать неотъемлемой частью профессиональных культур. Один из ведущих американских социологов медицины и профессий Э. Фрейдсон определяет профессиональную культуру как набор ценностей и взглядов, разделяемых четко идентифицируемой и гомогенной группой (Freidson 2001). Профессиональная культура формирует и оказывает влияние на различные части профессиональной идентичности. Э. Хойле и М. Уоллес полагают, что индивиды, включенные в профессиональную культуру, имеют схожую точку зрения на идеологии, ценности и позиции в сфере труда (Hoyle, Wallace 2005). Согласно Фрейдсону элитизм является одной из характеристик идеологии профессионализма периода начала и середины XX-го века. Конечно, термин «элитизм» нагружен негативными коннотациями неравенства, эксплуатации, доминирования и несправедливости. Однако в рассмотрении Фрейдсона имеется виду когнитивный элитизм, когда обладание специализированным знанием является более надежным и валидным, чем применение повседневного и популярного знания (Freidson 2001: 207). Соответствующее неравенство знания и оправдание специализированной деятельности существует как объективное следствие разделения труда и, по мнению американского социолога, подобное эпистемическое неравенство нельзя сравнивать с расовым, гендерным или иным подобным неравенством. Идеология профессионализма предполагает, что её носители должным образом осуществляют влияние в определенной деятельности, основанной на регулярном систематическом мышлении, исследовании или эксперименте, и в этом случае, индивиды, аккумулирующие определенный опыт, исполняют специализированную работу для которой они проходят долгое и соответствующее обучение (Freidson 2001: 208).

Бринт также считает, что приоритет специализированного знания находится в ядре профессиональных идеологий, но принимает во внимание социальную роль новых профессионализированных занятий, которые активно заявляют о своей гражданской и ценностной позиции: «новая профессиональная страта принесла с собой рост различных идеалов и ориентаций, касающихся роли знания в обществе — от герметичной позиции «знания ради знаний» до различных активистских убеждений, требующих применения знания в контексте социальных

реформ и даже в целях революционизации общества» (Brint 1996: 36). Бринт полагает, что в доминирующей форме профессионализма сочетаются гражданственные моральные призывы и ограниченные технические апелляции: обязательства общественного благосостояния и высоких этических стандартов сочетаются со специализированной властью на ограниченную область формального знания.

Профессиональная идеология, как часть культуры занятий, использовала идею регулирования профессионального сообщества в соответствии с высокими стандартами практической деятельности, которую поддерживали профессиональные ассоциации. Из идеи оправдания регулирующей роли государства был заимствован идеал служения интересам общественной безопасности, выгоды и благосостояния. Факультетская структура университетов породила идею специализированной экспертизы в сфере формальной подготовки и производства знаний (Brint 1994: 36). Впрочем, уже с 1960-х годов профессиональные культуры, основанные на эпистемической власти, респектабельном стиле жизни среднего класса и моральном авторитете, начали размываться, поскольку всё большее число профессионалов становилось частью больших бюрократических машин (государственные организации, консалтинговые фирмы, крупные клиники, массовые университеты, частные корпорации) и в этих условиях всё сложнее становилось придерживаться «джентльменского» формата профессиональных культур.

В современных социальных науках сложилось, что профессиональную культуру всё чаще анализируют вместе с организационной культурой, и эта перспектива реализуется в рамках практически ориентированного подхода к изучению организаций. Например, в учебнике по управленческому консалтингу предлагается такое определение профессиональной культуры:

это то, что разделяется индивидами принадлежащими к одному занятию, например, юриста, врача, инженера, или бухгалтера. Профессиональная культура тесно связана с содержанием работы и той ролью, которую профессионалы играют в обществе. Профессиональная культура зависит от типа специального образования и подготовки и стремится выработать общие характеристики в пределах организационных и национальных границ. Этические ценности, продвигаемые профессиональными ассоциациями, стремятся стать частью этой культуры (Kubr 2005: 117).

Дж. Блур и П. Даусон понимают под организационной культурой сложную систему способов восприятия, смыслов и верований в отно-

шении организации, которые способствуют совместной осмысленной деятельности, обмену опытом и способам индивидуального поведения в трудовом процессе. У профессионалов есть собственные «культурные миры», которые интегрируются или вступают в конфликты с организационными культурами (Bloor, Dawson 1994). Профессии не только образуют хранилища формализованного знания, но также различные коды для построения значимых интерпретаций людей, событий, объектов, которые являются общераспространенными в профессиональном мире. Это, во-первых, коды схем сознания, которые образуются посредством различных траекторий профессиональной социализации: в системе специализированного образования, на рабочем месте, и, во-вторых, бессознательные, неопределённые схемы, позволяющие индивидам справляться «профессиональным образом» с непредвиденными ситуациями. Эти коды, как и обладание социально значимыми и редкими знаниями и навыками, способствуют групповой сплоченности, поскольку для своей референтной группы они имеют общую структуру ценностей, убеждений, норм и интерпретаций действий участников группы. Профессиональные культуры объединяют исторический контекст, профессиональное окружение, профессиональные культурные коды, верования, ценности и обряды. Они используются членами профессионального сообщества для того чтобы управлять событиями профессиональной жизни (Bloor, Dawson 1994). Г. Хофштеде характеризует профессиональную культуру как «коллективное программирование мышления» профессиональной группы (Hofstede 1993). Р. Боятцис описывает профессиональную культуру просто как поведение, которое соответствует и является приемлемым для каждой профессии (Boyatzis 1982). Профессиональная культура также понимается как «субкультура», отсылая к этнографии и локальным и уникальным характеристикам сообщества (Щепанская 2003). Тогда эта культура рассматривается как «трайбалистская» (MacGrain 2010), присущая данной локальной группе и работающая на её сплочение.

Применительно к профессиям социальной сферы полезно обратиться к тексту М. Нижманс, которая на основе этнографического исследования работы консультантов-психотерапевтов Вестминстерского пастьерского фонда (Лондон), рассмотрела то, каким образом сочетаются установки профессиональной культуры и требования формальной организации (Nijsmans 1991). Свой анализ британский антрополог начинает с характеристики организационной морали, отсылающей к дюркгеймовским интерпретациям морали как нормативной системы, фор-

мирующей социальный порядок. Согласно автору работы, организационная мораль подразумевает широкий набор принципов, правил и практик, которые лежат в основе норм и ценностей организации. В случае исследуемой организации это нормы конфиденциальности знаний о клиенте, профессиональной автономии, стандарты качества клинической помощи, индивидуальной ответственности терапевта. Рабочие правила носили в большей степени подразумеваемый характер и преимущественно включали профессиональную парадигму психодинамической теории и клиентоцентрированной философии. Процедурные аспекты рабочего процесса, наоборот, были определены более точно и связаны были скорее с организационным и административным контекстом, нежели отсылали к контексту профессиональному: в шютцевском понимании их можно отнести к «рецептам» социальной практики, которые могут быть не определены эксплицитно, но подчинять себе повседневную жизнь организации, поскольку это «знание рецептов того, как в типичных ситуациях добиваться типичных результатов типичными средствами» (Шютц 2003: 224).

М. Нижманс продемонстрировала, как правила организации терапии, связанные с частотой приема клиентов и соблюдения единства места и времени (в локальном контексте это было правило: «50 минут, одно и то же место, одно и то же время») сеансов, адаптировались к текущим обстоятельствам, которые трактовались как «интересы клиентов» (Nijsmans 1991). Отклонения от выполнения организационных правил были нередки и, согласно данным исследования, являлись результатом давления норм профессиональной культуры на принципы организационной культуры. К тому же, по мнению британского социолога, профессиональные культуры являются субститутом организационных культур в организациях, где преобладают профессионалы. В случае работы Вестминстерского пастырского фонда организационные правила также не жестко предписывали поведение, но воспринимались как благоприятные условия для реализации профессиональной автономии (Nijsmans 1991). Исследование проводилось в конце 1980-х годов, когда менеджериальная революция в общественном секторе активно развивалась и профессиональные сообщества были еще достаточно сильны для отражения административных атак под флагом «роста эффективности». Однако в конце статьи М. Нижманс отметила важность рационализированных форм представления результатов труда терапевтов в виде статистических данных, диаграмм, бюджетных расчетов, которые были призваны оправдать профессиональный труд терапевтов (Nijsmans 1991).

Представленный выше обзор идей и концепций профессионализма показал тесную связь между ключевыми понятиями социологии занятий и профессий. В то же время можно увидеть, что не только культуры отдельных занятий находятся в постоянной трансформации и адаптации к сложному культурному и символическому окружению, но и сама идея профессиональной культуры находится под влиянием внешних обстоятельств — ей грозит тесное включение профессиональных сообществ в организационный контекст и постепенная утрата черт респектабельности, присущей профессиональным культурам еще век назад.

Список источников

Вебер М. Основные понятия стратификации // Кравченко А. И. Социология Макса Вебера. Труд и экономика. М.: «На Воробьевых», 1997: 162–178.

Веблен Т. Теория праздного класса. М.: Прогресс, 1984.

Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Канон, 1996.

Парсонс Т. Научная дисциплина и дифференциация науки / Т. Парсонс, Н. Сторер // Научная деятельность: структура и институты: сб. переводов с англ. и нем. яз. М.: Прогресс, 1980: 27–55.

Парсонс Т. Система современных обществ М.: АспектПресс, 1998.

Романов П., Ярская-Смирнова Е. Антропологические исследования профессий / Антропология профессий: Сб. науч. трудов. Саратов: ЦСПГИ, «Научная книга», 2005: 13–50.

Романов П., Ярская-Смирнова Е. Мир профессий как поле антропологических исследований // Этнографическое обозрение, 2008, № 5: 3–17.

Шютц А. Смысловая структура повседневного мира: очерки по феноменологической социологии. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2003.

Щепанская Т. Б. Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии, 2003, Т. VI. № 1: 139–161.

Bledstein B. J. Culture of Professionalism: The Middle Class and the Development of Higher Education in America. NY: W W Norton & Co Inc (Np), 1978.

Bloor G., Dawson P. Understanding Professional Culture in Organizational Context // Organization Studies, 1994, 15: 275–295.

Boyatzis R. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York, NY: John Wiley & Sons: 1982.

Brint S. In the Age of Experts. The Changing Role of Professionals in Politics and Public Life. Princeton: Princeton University Press: 1994.

Dingwall R., King M. D. Herbert Spencer and the Professions: Occupational Ecology Reconsidered // *Sociological Theory*, 1995, № 13 (1): 14–24.

Evans E. Professionalism, Professionalism and the Development of Education Professionals // *British Journal of Educational Studies*, Vol. 56, No. 1 (Mar., 2008): 20–38.

Flexner A. Is Social Work A Profession?/This Is a General Session Presentation on May 17 at the Forty-Second Annual Session of The National Conference Of Charities And Correction: Baltimore, Maryland May 12–19, 1915.

Friedson E. Professionalism: the third logic. London: Polity Press, 2001.

Hofstede G. Cultural Constraints in Management Theories // *Academy of Management Executive*, 1993, № 7: 81–94.

Hoyle E., Wallace M. Educational leadership: ambiguity, professionals and managerialism, London: Sage, 2005.

Kubr M. Management Consulting: A Guide to the Profession. Bookwell Publications, 2005.

MacGrain L. Herkenhoff Professional Culture, Emotional Intelligence and the Emotional Process Model // *Journal of Organizational Leadership & Business*, 2010, Summer.

Nijsmans M. Professional Culture and Organizational Morality: An Ethnographic Account of a Therapeutic // *The British Journal of Sociology*, Vol. 42, No. 1 (Mar., 1991): 1–19.

Parsons T., Platt G. The American university. Cambridge. Harvard Univ. Press, 1973.

Raelin J. The clash of cultures. Boston: Harvard Business School Press, 1986: 87–88.

Schon D. A. The Reflective Practitioner: How Professionals Think In Action Paperback. NY: Basic Books, 1984.

Профессиональная культура социальных работников: результаты анализа количественных данных

В данной главе мы хотим рассмотреть особенности профессиональной идентичности специалистов по социальной работе. На данных эмпирического исследования, в ходе которого были опрошены представители профессиональной группы специалистов по социальной работе (N=1124) мы хотим провести исследование тех ценностных представлений, знаний и практик, которые сформировались в реалиях социальной работы как профессионализированной деятельности в современной России.

В рамках данного проекта концептуализация понятия «профессиональная культура» базируется на сочетании ряда теоретических подходов. В качестве концептуальных определений, наиболее релевантных поставленным задачам, мы используем следующие:

«Набор разделяемых представлений, ценностей и норм, существующий в рамках некоторой организации, выраженный в символах, ритуалах, мифах, особом языке и историях, которые, в свою очередь, обуславливают поведение людей» (Nord et al. 2007).

«Многослойное» понятие, включающее в себя следующие элементы:

- символы (профессиональный сленг, сокращения, употребляемые при обозначении профессионалов);
- герои (старшие управляющие или профессиональные организации);
- ритуалы (рабочие практики, в том числе способы организации встреч, ведения протоколов, условия обслуживания);
- ценности (каких взглядов придерживаются профессионалы относительно своих клиентов) (Messenger 2013).

Профессиональная культура как культурный ресурс профессии, который понимается как групповая идентичность, стратегии получения престижа: признание роли квалификации, этического кодекса как объединяющего профессионалов инструмента, способы повышения престижа, репутации профессии и организации.

Для операционального определения профессиональной культуры мы будем опираться на модель «культурной сети» (Nord et al. 2007), в центре которой находится парадигма, т.е. основной набор ценностей и представлений, который находит своё отражение в таких элементах, как символы, структуры власти, структуры контроля, организационная структура, ритуалы и рутинные действия. Используемое определение представлено в виде схемы (см. рис.1).



Рис 1. Профессиональная культура специалистов по социальной работе как «культурная сеть»

Мы наполнили элементы схемы релевантным содержанием в соответствии с интересующими нас вопросами и использованным в ходе опроса инструментарием.

Парадигма — представления специалистов о назначении социальной работы в обществе, персональная вовлечённость в профессию.
Символы — мотивы выбора профессии, оценка отношения окружающих к профессии, устойчивость интенции к профессии.

Структуры власти — ограничения инициативы профессионалов со стороны руководства.

Структуры контроля — автономия при выполнении профессиональных задач.

Организационная структура — вид учреждения и категории клиентов, стаж работы в данном учреждении и на данной должности. *Ритуалы и рутинные действия* — полномочия профессионала, в составе которых мы вслед за Э. Ч. Хьюзом выделяем лицензии и мандаты (см. главу 1.2 В. Г. Николаева в этом издании). Под лицензиями мы понимаем средства ограничения входа в профессию, а именно специальное образование, а под мандатами — властные полномочия профессионалов, которые могут выходить за рамки предписанных лицензией, то есть весь спектр выполняемых в ходе работы действий.

В данной главе решаются следующие исследовательские задачи:

1. Охарактеризовать общие ценности и представления специалистов по социальной работе, характеризующие их отношение к своей профессиональной деятельности.
 - 1.1 Охарактеризовать представления специалистов по социальной работе о назначении социальной работы в обществе.
 - 1.2 Дать характеристику персональной вовлечённости специалистов по социальной работе в профессию.
2. Дать характеристику символическому компоненту профессиональной культуры специалистов по социальной работе.
 - 2.1 Выделить группы специалистов по социальной работе в зависимости от мотивов выбора профессии и охарактеризовать их по следующим признакам: оценка отношения окружающих к профессии, удовлетворённость различными характеристиками труда, устойчивость интенции к профессии.
 - 2.2 Описать взгляды специалистов по социальной работе по поводу закрытости профессии в зависимости от стажа работы и наличия специального образования в данной области.
3. Описать различия между группами специалистов с различной мотивацией выбора работы с точки зрения их оценки открытости руководства к инновациям, чтобы раскрыть соотношение формальной и неформальной культуры в рамках профессиональных организаций.
4. Выявить взгляды специалистов по социальной работе на собственную автономию в зависимости от мотива выбора профессии.
5. Описать организационную структуру, характерную для представителей профессиональной группы специалистов по социальной работе.
6. Описать ритуалы и рутинные действия, регулярное исполнение которых формирует профессиональную культуру специалистов по социальной работе.

- 6.1 Выделить основные типы выполняемых функций.
 - 6.2 Выявить связь между имеющимися «лицензиями» и «мандатами» (между наличием образования в области социальной работы и типом выполняемых функций).
 - 6.3 Выявить, какими переменными обусловлена успешность «публичного продвижения» проблем из области социальной сферы (образование, представления о роли социальной работы в обществе, персональная вовлечённость в профессию, коммуникативные навыки специалиста).
 - 6.4 Выявить группы специалистов в зависимости от того, с какими задачами они наиболее успешно справляются.
7. Описать удовлетворённость специалистов по социальной работе различными характеристиками профессиональной деятельности и проверить наличие связи со следующими переменными: возраст, регион проживания, устойчивость интенции к профессии.

2.1.

Общие ценности и представления

Представления о назначении социальной работы в обществе

Одним из главных показателей общих ценностей, формирующих профессиональную культуру специалистов по социальной работе, на наш взгляд, являются представления о предназначении социальной работы как таковой. Как понимается предназначение профессии? В определениях международного профессионального сообщества социальная работа ориентирована как на индивидуальные изменения, так и на социальные реформы. Речь идет об интеграции двух уровней интервенции в подходе «человек в социальном окружении», обоснованном еще в классическом труде М. Ричмонд (Richmond 1917). Если в работе возобладаст индивидуальный уровень, то возникает риск свести социальные проблемы к частностям, а самого клиента воспринимать не только главной целью вмешательства, но источником проблемы. Нашим респондентам предлагалось оценить своё согласие с рядом утверждений, касающихся предназначения социальной

работы в обществе. Изначальная гипотеза заключалась в том, что в соответствии с ответами на данный вопрос образуются два основных кластера, в один из которых попадут специалисты, ориентированные на решение проблем клиентов на индивидуальном уровне, а в другой — те, кто видит предназначение социальной работы в том, чтобы вызывать изменения в обществе на системном уровне. Однако кластерный анализ не дал ожидаемых результатов, структура данных не позволила выделить кластеры, поэтому мы приведём лишь описательную статистику по данному показателю (см. Приложение 1, Табл. 1). Так, по данным нашего опроса, главные цели своей деятельности специалисты по социальной работе видят в раскрытии внутренних ресурсов клиентов, содействии их личностному росту, отстаивании прав и свобод, принципов равенства и справедливости, в формировании отрицательного отношения к насилию и дискриминации, а также в формировании и поддержке связей между людьми. Эти позиции одобряют более 70 % респондентов. Заметно менее популярными оказались варианты «Сохранять сложившееся устройство общества» и «Объединяться с клиентами, чтобы совместно влиять на социальную политику». Низкую популярность первого варианта, предположительно, можно объяснить тем, что специалисты по социальной работе рассматривают свою деятельность как направленную на изменение, преобразование общественных условий к лучшему, а не на сохранение устоявшегося порядка вещей. То, что малой популярностью обладает второй из вариантов, можно объяснить тем, что для специалистов по социальной работе их клиенты являются только нуждающимися в помощи, но никак не соратниками в борьбе за изменение социальной политики.

Персональная вовлечённость в профессиональную деятельность

Говоря об общих ценностях и представлениях специалистов по социальной работе, хотелось бы также остановиться на индикаторах, характеризующих персональную вовлечённость в профессию. В данном опросе в качестве таковых служат вопросы «Как активно Вы следите за новостями по социальной защите, социальной политике?» и «Как часто Вы обсуждаете вопросы социальной защиты с близкими Вам людьми (друзьями, родными)?». Респонденты демонстрируют высокий уровень персональной вовлечённости: почти половина опрошен-

ных (48 %) сообщают, что они активно обсуждают вопросы социальной защиты за пределами рабочего места, активно интересуется новостями в области социальной сферы ещё больший процент опрошенных специалистов – 64 %.

Мы предположили, что вовлечённость в профессию возрастает с опытом работы, но гипотеза о наличии связи между персональной вовлечённостью в профессию и стажем работы в данной должности была отвергнута. Кроме того, мы высказали предположение о том, что высокий уровень персональной вовлечённости в профессиональную деятельность должен соответствовать устойчивой интенции к повторному выбору работы (в данном опросе измерялась с помощью проективного вопроса «Если бы Вы вновь стояли перед выбором профессии, остановили ли бы Вы свой выбор на профессии “Специалист по социальной работе”»?). Распределение ответов на данный вопрос показывает, что наша гипотеза подтвердилась (см. Приложение 1, Табл. 2). Можно сделать вывод, что большая часть респондентов, демонстрирующих слабую устойчивость интенции к профессии, неактивно следит за новостями в социальной сфере, или не следит вовсе – в общей сложности, таких среди них более 50 %. При этом для тех, кто положительно ответил на вопрос о желании повторить свой выбор карьеры, ситуация обратная – среди них 74,7 % в общей сложности активно или очень активно следят за ситуацией в области своей профессиональной деятельности.

Аналогичная ситуация характерна и при использовании второго индикатора персональной вовлечённости – частоты обсуждения вопросов социальной защиты с близкими людьми, хотя здесь разница в числах и не так значительна (см. Приложение 1, Табл. 3). Мы видим, что среди тех, кто демонстрирует устойчивую интенцию к работе, перекося в сторону активного обсуждения больше: 54,7 % обсуждают профессиональные темы со своими близкими часто и достаточно часто, 24,3 % не обсуждают или обсуждают редко. Для тех же, кто сообщил о возможном желании изменить выбор профессии, если бы представилась такая возможность, 37,4 % – обсуждают часто и достаточно часто, 41,4 % – не обсуждают совсем или обсуждают редко. Это также подтверждает исходную гипотезу.

Ещё один показатель вовлечённости в профессию – субъективное восприятие связи со своими коллегами. Респондентам предлагалось ответить на вопрос «Ощущаете ли Вы связь с группой специалистов-единомышленников, коллег, не только сотрудников, но и профессионалов таких же, как и Вы?». Данные опроса показали, что среди респондентов

значительно больше тех, кто ощущает связь с коллегами — 75,4%, при этом отрицательно на вопрос ответило всего 11,1%. Число затруднившихся ответить не велико, но всё же значительно — 13,5%. Было бы интересно прояснить в дальнейшем, что именно понимают люди под «связью с группой специалистов-единомышленников» — вероятно, именно недопонимание стало причиной выбора варианта «Затрудняюсь ответить».

Отметим, что эта связь не находит выражения на институциональном уровне: респонденты демонстрируют слабую осведомлённость о существовании организаций, которые объединяют специалистов по социальной работе (см. Приложение 1, Табл. 4). Среди предложенных вариантов только один оказался достаточно известен среди работников социальных служб — Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания. О его существовании знает больше всего респондентов — 47,8% (об остальных организациях — не более трети опрошенных). При этом членство в данной организации также встречается значительно чаще, чем в остальных — 14,1% против менее 2% для всех остальных вариантов.

Кроме того, респондентам предлагалось ответить на вопрос о том, какие организации, по их мнению, защищают их интересы (права, гарантии, честь и достоинство) как специалистов по социальной работе. Для опрошенных основным источником защиты интересов является организация, в которой они работают — 41,7% считают её таковой. Это вписывается в общий контекст профессионализации социальной работы в России, которая во многом носит «организационный» характер. Вторым по популярности ответом оказался упомянутый профсоюз — его в качестве «защитника интересов» расценивает 35,6% респондентов. Учитывая, что профсоюзы также действуют в рамках конкретной организации, можем говорить о высокой роли учреждений-работодателей в создании чувства общности и защищённости. Данный факт недвусмысленно указывает на феномен организационного профессионализма, описанный Дж. Эветтс (Evetts 2011: 406–422). Наконец, третьим по популярности ответом оказалось Министерство труда и социальной защиты (социального развития) региона — 28,4% опрошенных считают, что оно защищает их рабочие интересы (впрочем, Министерство труда и социальной защиты РФ отстаёт ненамного — 24%). Этот вариант можно расценивать как проявление защиты интересов на более широком уровне, но при этом другие профессиональные ассоциации, выходящие за пределы одной организации, в гораздо меньшем количестве случаев расцениваются респондентами как источник защиты интересов.

Подводя итог, можно отметить, что для представителей профессии специалиста по социальной работе персональная вовлечённость в профессию является важным фактором сохранения интенции к выбору профессии. При этом привязанность к конкретному месту работы оказывается более важной, чем ощущение принадлежности к широкому кругу коллег-профессионалов, о чём говорит слабая осведомлённость о профессиональных ассоциациях и то, что поддержки специалисты ждут, в первую очередь, от своей собственной организации.

2.2.

Символы

Мотивы выбора профессии

В качестве одного из основных элементов профессиональной парадигмы Дж. Норд рассматривает систему символов. В нашем случае актуальным является фиксация изначальных установок с которой человек приходит в символическую систему профессии. Логично предположить, что отправная точка — мотив — влияет на остальные характеристики профессиональной культуры. Обнаружение точек этого влияния является одной из ключевых задач.

Для изучения и типизации мотивов в инструментарий для опроса специалистов по социальной работе был включен вопрос, который включал семибалльную шкалу согласия с утверждениями, характеризующими различные возможные причины выбора профессии. Шкала множественного ответа обеспечила возможность сохранить чувствительность к разновекторной мотивации респондентов. Для процедуры типизации был использован метод факторного анализа. Основные полученные результаты раскрывают специфику нашей выборочной совокупности. Всего было выделено 4 фактора, которые в сумме объясняют 62,5 % вариации признаков, описание факторов приводим ниже.

Фактор 1 объединяет суждения: «Мне было интересно содержание работы», «Потому что хотел(-а) помогать людям», «Я хотел(-а) самореа-

лизоваться в этой профессии», «Я считал(-а), что у меня есть склонности к этой профессии». Этот мотив можно назвать «Работа по призванию», его выраженность у респондента свидетельствует о том, что при выборе работы человек ориентировался, прежде всего, на содержание труда.

Фактор 2 объединяет суждения: «Меня привлекал размер оплаты труда», «Меня привлек престиж этой профессии в обществе», «Меня привлекали условия труда на этой работе». Этот мотив можно назвать «Прагматическим», то есть те, у кого, он выражен, при выборе работы ориентировались на материальные выгоды.

Фактор 3 объединяет суждения: «У меня было соответствующее образование», «У меня был соответствующий опыт». Назовём этот фактор «Последовательные» — неизвестно, какие причины в первый раз подтолкнули человека к области социальной работы, но наличие подобного опыта подтолкнуло его к дальнейшей реализации в профессии.

Фактор 4 объединяет суждения: «Не получалось устроиться по другой профессии», «Это произошло случайно», «По совету родных, знакомых». Этот фактор можно назвать «Конформисты», поскольку для тех, у кого он выражен, выбор профессии был обусловлен мнением окружающих, либо стечением обстоятельств.

Данные обозначения на стадии описания являются условными. Навесив своего рода «ярлыки», необходимо понимать, насколько они легитимны. Сейчас нам предстоит понять, что за четыре типа специалистов были обнаружены, чем они отличаются друг от друга. Для описания морфологии этих групп эффективным будет распределение их по кластерам для проведения более детального описания. С помощью метода k-средних методом перебора определили, что решение для 4 кластеров является наиболее приемлемым, кластеры получаются одинаково однородными по таким показателям как среднее расстояние до центра кластеров и стандартное отклонение, также кластеры можно считать достаточно сопоставимыми по размеру.

Итак, мы получили четыре кластера — четыре мотивационные группы, в которых явно выражен один из выявленных выше факторов. Это группы «Работа по призванию», «Прагматики», «Последовательные» и «Конформисты». Для легитимации и понимания того, что скрывается за условными названиями данных групп целесообразно использовать тест на значимость отличий по ключевым индикаторам между выделенными кластерами, который поможет раскрыть содержательные характеристики групп.

Оценка престижа профессии

Возвращаясь к теоретическим основаниям исследования профессиональной культуры, мы предлагаем рассмотреть взгляд инсайдеров профессиональной культуры на самих себя как представителей профессии через призму того, как, по их мнению, их воспринимают представители различных внешних и внутренних групп. Иными словами, мы хотим рассмотреть, как оценивают специалисты по социальной работе престиж выбранной профессии. Заметим, что престиж, по мнению Вебера, является одним из трёх параметров стратификации профессионального статуса (наряду с экономическим измерением и властью) (Вебер 1994).

Несмотря на то, что лишь 24 % опрошенных сообщили о том, что при выборе работы их привлёк престиж профессии в обществе, в целом отношение к профессии оценивается достаточно высоко. Так, большинство респондентов видят свою деятельность как положительную в глазах окружающих (см. Приложение 1, Табл. 6). По мнению респондентов, отношение к профессии наилучшим образом складывается среди самих работников (74 %), руководителей социальных служб и в управлении социальной защиты (72 %), среди клиентов (70 %) и в ближайшем окружении (67 %). Важно отметить, что из общей картины выбивается оценка деятельности социальных работников с точки зрения общества в целом — здесь положительные оценки значительно ниже и достаточно велик показатель отрицательной оценки. Объяснить подобное распределение оценок можно через локус опыта респондентов. Остальные группы являются контактными для респондентов, во взаимодействии с которыми они являются воплощением социальной работы. Когда речь идет об оценке общества, можно предположить, что оценке подвергается социальный институт в целом. При этом подавляющее большинство специалистов (95 %) с низкой оценкой их профессии в обществе мириться не согласны, и выступают за необходимость повышения престижа профессии.

Далее предлагается рассмотреть полученную картину в разрезе мотивации респондентов, что позволит увидеть разницу в оценках престижа профессии через суженный предметный фокус (см. Приложение 1, Табл. 5).

«Конформисты» и «Последовательные»:

Для двух данных групп характерно смещение в сторону отрицательных и нейтральных оценок престижа профессии в глазах представителей различных референтных групп, по сравнению с двумя

другими мотивационными группами. Что касается первой группы — «Конформистов», — наблюдаемые тенденции можно объяснить через склонность к конформному поведению, когда ценности, маркированные системой, усваиваются как должный порядок, не нуждающийся в дополнительной оценке. Для второй группы — «Последовательные», — ситуация может быть обусловлена более продолжительным знакомством с профессией (напомним, что для данной группы решающим фактором при выборе работы было наличие соответствующего опыта или специального образования в данной области), либо отсутствием содержательной мотивации к выбору профессии, что могло стать причиной фрустрации от собственного профессионального положения и, соответственно, негативной оценки образа профессиональной группы в целом.

«Прагматики» и «Работа по призванию»

Подобно описанным выше группам, представители данных мотивационных групп демонстрируют схожие тенденции при оценке престижа профессии, но они противоположны рассмотренным ранее. В данном случае мы наблюдаем значимые отличия в полюсе положительных оценок. При этом мы предполагаем, что положительные оценки могут иметь совершенно разную основу. Респонденты, которые пришли в профессию по призванию, могут проецировать свою мотивацию и идейность на других членов коллектива, а также на представителей более широкой аудитории. Оценки «прагматиков» значительно чаще оказываются положительными, чем в других группах, независимо от группы референции, что подчиняется общей логике конвертации экономических факторов в символическую значимость профессии.

Проведя анализ по предложенной схеме, мы проникаем глубже в само понятие профессиональной культуры. Общие представления, ценности и нормы оцениваются по-разному в зависимости от субъективного видения профессии респондентом. С одной стороны, это свидетельствует о многомерности профессиональной культуры. Обнаружив в одной организации людей с разной мотивацией, гипотетически мы можем увидеть социально одобряемый вид профессиональный культуры, который распространен между всеми сотрудниками организации. Однако, во взаимодействии со «своими», в маленьких подгруппах (в рамках одного отдела или сферы деятельности) мы можем обнаружить другой тип норм и ценностей, который скрыт от взгляда коллег.

Устойчивость интенции к профессии

Важным индикатором профессиональной культуры на символическом уровне является устойчивость интенции выбора к профессии. В данном случае это может выступать оценкой удовлетворенности и включённости в профессиональное сообщество на индивидуальном уровне.

Для изучения данного предметного аспекта, респондентам было предложено принять решение в ситуации гипотетического повторного выбора профессии. Вторым индикатором стало желание/нежелание респондентов видеть своего ребёнка специалистом по социальной работе. Можно сказать, что полученные оценки основываются на оценке настоящего и прошлого состояния профессиональной деятельности, траектории, но также включает ожидания от будущего.

В соответствии с данными опроса, можно сказать, что более половины респондентов (54 %) являются твердо приверженными к профессии. Приблизительно равные доли приходятся на тех, кто сомневается, и тех, кто сообщил о желании изменить выбор профессии при наличии такой возможности (24 % и 22 % соответственно). В данном случае можно говорить о том, что существует разделение специалистов по областям профессиональной культуры. Приверженные могут выступать «ядром», сомневающиеся — наиболее подвижной частью, «перешедшие» — периферией.

Трансляция профессионального выбора на ребенка является более сложным видом оценки собственной профессии. Результаты демонстрируют сильное отличие от предыдущего вопроса. Больше половины опрошенных (62,5 %) решительно говорят о нежелании видеть своего ребенка специалистом по социальной работе. Тех, кто хотел бы видеть своего ребёнка в данной профессии всего 11 %. В данном случае нельзя говорить, что большинство респондентов негативно оценивает профессию, или видит ее в качестве индивидуального бремени. Такое распределение может определяться ценностными основаниями: свободой выбора, правом на самоопределение, фактом уже совершившегося выбора детьми другой профессии.

В качестве отдельного сюжета мы решили рассмотреть, как удовлетворённость различными характеристиками трудовой деятельности влияет на устойчивость интенции к профессии. Мы сфокусировали своё внимание на двух мотивационных группах — «Работа по призванию» и «Прагматики» (мы выбрали именно эти группы, так как, на наш взгляд, они характеризуют сознательный выбор в отличие от двух других) —

и проверили наличие связи между показателями удовлетворённости и устойчивостью интенции к профессии. Мы предположили, что соображения, которыми руководствуется человек при выборе работы, непосредственно связаны с его ожиданиями, и в зависимости от того, оправдываются эти ожидания или нет, он демонстрирует высокую или низкую устойчивость интенции к профессии. В случае с представителями группы «Работа по призванию» для человека наиболее важными должны быть те черты профессиональной деятельности, которые отражают её непосредственное содержание, в то время как для «Прагматиков» важны аспекты, характеризующие различного рода выгоды, получаемые в ходе работы.

Для представителей группы «Работа по призванию» значимые связи между интенцией к повторному выбору профессии были и уровнем удовлетворённости следующими показателями труда:

- возможности продвижения по службе;
- возможности повышения квалификации;
- размер оплаты труда (см. Приложение 1, Табл. 7–9).

Во-первых, стоит отметить, что вопреки нашим ожиданиям, для представителей группы «Работа по призванию» прослеживается связь между устойчивостью интенции к профессии и аспектами профессиональной деятельности, которые не связаны напрямую с содержанием труда, а характеризуют престижно-статусную составляющую (возможности продвижения по службе, возможности повышения квалификации, размер оплаты труда). Мы видим, что в зависимости от удовлетворённости трудом по данным трём пунктам существуют значимые различия для групп, демонстрирующих высокую и низкую устойчивость интенции к профессии: для первых процент удовлетворённых выше, а неудовлетворённых — ниже.

Для представителей группы «Прагматики» были обнаружены значимые связи между интенцией к повторному выбору профессии и удовлетворённостью следующими аспектами:

- уровень социальной защищённости, социальных гарантий;
- уважение окружающих, общества в целом;
- содержание работы;
- отношения с руководством (см. Приложение 1, Табл. 10–13).

Кроме того, были выявлены значимые связи между вторым показателем устойчивости интенции к профессии — желанием видеть своего ребёнка в профессии специалист по социальной работе — и удовлетворённостью следующими аспектами:

- уровень социальной защищённости, социальных гарантий;
- возможности повышения квалификации;
- размер оплаты труда (см. Приложение 1, Табл. 14–16).

Итак, для представителей группы «Прагматиков» действительно существует связь между удовлетворённостью аспектами труда, касающимися материальных выгод, и устойчивостью интенции к профессии. Так, среди представителей этой мотивационной группы существуют различия между специалистами с устойчивой и неустойчивой интенцией к профессии в зависимости от удовлетворённости теми аспектами работы, которые характеризуют разного рода выгоды, получаемые в ходе профессиональной деятельности: уровень социальной защищённости и социальных гарантий, возможности повышения квалификации, размер оплаты труда, уважение окружающих, общества в целом. Но «не хлебом единым» — удовлетворённость содержанием работы и отношения с руководством также оказываются важны, что можно видеть из различий между группами с устойчивой и неустойчивой интенции к профессии. Стоит также отметить, что для представителей группы «Прагматики» влияние уровня удовлетворённости разными аспектами трудовой деятельности прослеживается по двум индикаторам — повторный выбор профессии для себя, а также желание видеть ребёнка специалистом по социальной работе. Этот факт, а также то, что удовлетворённость большим количеством параметров оказывается связана с устойчивостью интенции к профессии в данной мотивационной группе, позволяет нам выдвинуть предположение, что для тех, кто подходил к выбору профессии с прагматическими мотивами, важно чувствовать себя на рабочем месте максимально комфортно, — как с точки зрения непосредственных профессиональных обязанностей, так и в плане других аспектов трудовой деятельности. Иными словами, «Прагматикам» недостаточно чувствовать себя удовлетворённым лишь в каком-то одном аспекте, а это значит, что для них интенция к профессии является более неустойчивой, и они могут изменить своё отношение к профессии при изменении привычных, устраивающих их условий работы.

Рассмотрев выделенный аспект в разрезе мотивационных подгрупп, мы получаем важный аналитический результат. Проведя операционализацию понятия профессиональная культура, мы обнаруживаем, что сам феномен формирует систему комплексного взаимодействия с индивидом. Другими словами, специалист может по-разному оценивать различные аспекты условий своей трудовой деятельности, но интенция к профессии не сводится к единому основанию.

Закрытость профессии

Важная функция профессиональной культуры — легитимация статуса профессионала. Символический образ группы способствует проведению линии демаркации между теми, кто находится внутри и вне её, между специалистами и профанами. Профессионализация понимается как рост статуса посредством социального закрытия (Larson 1977; Abbot 1981; Saks 1995), в ходе которого формируется профессионализм, необходимый группе специалистов для легитимации своей исключительности в рамках определенного сектора услуг (Evetts 2003; Кульман 2007; Романов, Ярская-Смирнова 2011). Групповые границы возникают и поддерживаются за счёт таких механизмов как образовательные фильтры, лицензирование, профессиональные стандарты. Дипломы и другие сертификаты трактуются не только как формальный критерий квалификации, но и как инструменты легитимации, открывающие вход в профессию и гарантирующие признание со стороны общества и доверие потребителей. В процессе социального закрытия важную роль играет накопление специализированного знания. Для этого существуют разного рода сертификаты, которые призваны ограничить вход в группу непосвященных и поощрить инсайдеров к деятельности по постоянному подтверждению профессионального статуса. Правда, в условиях слабости формальных правил, регулирующих деятельность профессионалов, диплом об образовании или иной сертификат не обязательно является главным подтверждением статуса. Например, наличие соответствующего образования лишь для 42 % опрошенных стало причиной выбора работы. При этом лишь 26 % респондентов сообщили о наличии диплома о высшем образовании в области социальной работы, примерно столько же имеет диплом о прохождении курсов или стажировки, а 42 % сообщают об отсутствии какого бы то ни было образования в этой сфере. Какие вообще существуют каналы получения профессиональных знаний? Данные опроса показали: неформальные механизмы передачи знаний в социальной службе преобладают, в них включены 57 % специалистов (в равной мере получают знания от сотрудников с большим опытом и основываются на собственном опыте). Среди институционализированных форм главенствует образование, полученное в высшем учебном заведении (42 %). Довольно распространены формы повышения квалификации (до 25 %).

Уровень специального образования различается в возрастных группах и по регионам. Среди специалистов в возрасте до 30 лет, которые

имеют какую-либо подготовку по социальной работе, преобладают выпускники отечественных вузов. Образование в виде курсов и стажировок типично для работников старших возрастов. В Москве чуть более половины (54 %) не имеют диплома о высшем образовании и повышении квалификации, однако количество специалистов, прошедших переподготовку, здесь постоянно растет. В регионах таких намного больше (68 %), и здесь была бы весьма востребована поддержка различных фондов для организации регулярного сотрудничества социальных служб и образовательных учреждений.

Стоит отметить, что границы профессии формируются не только на формальном, но и на символическом уровне. Иными словами, то, как сами представители профессии видят эти границы, позволяет нам судить о символической закрытости профессиональной группы. С помощью вопроса о том, какими качествами необходимо обладать для доступа в данную профессию, мы решили изучить представления о проницаемости границ профессиональной группы, а также проследить, изменяются ли они по мере увеличения стажа работы, а также связаны ли они с тем, какую «цену» заплатили специалисты на входе в профессию, — то есть с наличием специального образования в данной области.

В качестве индикаторов закрытости использовалось согласие со следующим высказываниями:

- «Занять должность специалиста по социальной работе может любой желающий» (согласны 18 %);
- «Занять должность специалиста может только человек со специализированной подготовкой и дипломом в данной области» (согласны 47 %);
- «Занять должность специалиста по социальной работе может только человек с подходящим опытом профессиональной деятельности» (согласны 50 %);
- «Занять должность специалиста по социальной работе может только человек с соответствующими личными качествами» (согласны 77 %).

Несмотря на сравнительно низкие показатели наличия специализированной подготовки в области социальной работы, представители данной профессиональной группы отнюдь не считают, что их функции может выполнять любой желающий — таких менее пятой части от всех опрошенных. При этом основным доказательством квалификации и профессионализма в социальной работе можно считать наличие соответствующих личных качеств — почти 80 % опрошенных

считают это условие необходимым. В этих установках отчасти воспроизводятся представления о «женской работе», на которых базируется символический контракт между специалистами (среди них подавляющее большинство – женщины) – и государством (см.: Ярская, Ярская-Смирнова 2002).

Мы использовали коэффициент ранговой корреляции Кендалла для того, чтобы проверить связь между различными утверждениями, характеризующими представления о закрытости профессиональной группы и стажем работы. Стаж работы измерялся с помощью двух индикаторов – стаж работы на конкретной должности и стаж работы в конкретном учреждении. Проведённый анализ позволяет нам говорить о том, что по мере увеличения стажа степень согласия с утверждением о том, что занять должность специалиста по социальной работе может любой желающий, снижается, а с утверждением о том, что занять должность специалиста по социальной работе может только человек с подходящим опытом профессиональной деятельности, повышается. Иными словами, по мере увеличения стажа человек становится всё более вовлечённым в профессиональную группу, и для него более естественным становится обозначение границ между Мы- и Они-группой. Также свою роль может играть то, что чем больше опыт профессиональной деятельности у человека, тем больше сложных ситуаций ему встречалось в ходе работы, что составляет багаж накопленных компетенций. При этом стоит отметить, что представления о необходимости обладания специальным образованием и подходящими личностными качествами по мере увеличения стажа изменяются незначимо.

Что касается представления о закрытости профессиональной группы в зависимости от наличия специального образования, здесь значимые результаты были обнаружены по индикаторам «Занять должность специалиста по социальной работе может любой желающий» и «Занять должность специалиста может только человек со специализированной подготовкой и дипломом в данной области» (см. Приложение 1, Табл. 17–18). В результате анализа наши предположения подтвердились, и мы можем отметить, что обладание специальным образованием в области социальной работы, которое является своего рода лицензией на вход в профессиональную группу, способствует усилению представлений о закрытости групповых границ. Так, среди тех, у кого имеется высшее образование в сфере социальной работы, лишь 12 % соглашались с высказыванием о том, что занять их должность может любой желающий, в то время как среди тех, у кого профильное образование

отсутствует, таких уже 23 %. Аналогичные тенденции прослеживаются по второму показателю: если среди тех, у кого есть высшее образование в данной сфере, только 15 % не считают наличие специализированной подготовки и соответствующего диплома необходимым условием для доступа в профессию, то среди специалистов без специального образования таких заметно больше — 35 %. Иными словами, представители профессии при наличии профильного образования с большей вероятностью будут маркировать границы своей профессиональной группы. Это можно считать показателем того, что специалисты в большей степени обеспокоены сохранением особого статуса своей профессии в связи с тем, что они затратили определённый ресурс на то, чтобы самим стать её частью.

Таким образом, мы можем раскрыть важный аспект профессиональной культуры, который скрывается на символическом уровне. Закрытость профессии обусловлена не формальными правилами, а общими ценностями в отношении своего профессионального опыта. Специалисты по социальной работе не апеллируют к формальным правилам, которые легитимно могут повышать степень закрытости профессии через наличие специального образования, дипломов и т.д. Для изученного вида профессиональной культуры свойственно повышать степень закрытости на основании вовлечённости в профессиональную культуру. В данном случае можно говорить, что стаж работы способен выступить объективным критерием для формирования ядра и периферии по степени включённости специалиста. Гипотетически сотрудники с большим стажем могут формировать особый язык, истории и ритуалы, которые будут проявляться в общении как с такими же опытными сотрудниками, так и с «новичками».

2.3.

Структуры власти (поддержка руководством инициатив)

Важным является вопрос структуры власти в профессиональном сообществе, именно здесь можно эмпирически обнаружить связанность или противопоставление формальной и неформальной организационной культуры. Стиль руководства может быть более или менее благоприятным для развития инициативы и демократичных способов взаимодействия. Чтобы понять, какая ситуация характерна для

профессиональной группы специалистов по социальной работе в России, респондентам было предложено оценить степень своего согласия с рядом утверждений относительно субъектов власти и инициативы в профессиональной деятельности.

Большее половины специалистов по социальной работе сообщают о том, что в ходе профессиональной деятельности они реализуют новые подходы к решению профессиональных задач (60,2%), при этом руководство приветствует такие шаги. В то же время важным является совпадение точек зрения специалистов и их руководства на профессиональные проблемы: об этом говорят 52% опрошенных, в 50% случаев также отмечается согласие с тем, что различные точки зрения по профессиональным вопросам всё же находят одобрение у руководства.

Целесообразно обратиться к следующему уровню анализа и рассмотреть распределение оценок в зависимости от мотивации респондентов. Именно на уровне личных целей можно увидеть, каким образом специалист готов встраиваться, использовать и изменять структуру власти в коллективе (см. Приложение 1, Табл. 19).

Для представителей группы «Прагматики» характерна склонность к консолидации формальной и неформальной организационной культуры. Высокая степень согласия с утверждениями, указывающими на поддержку руководством инициатив, указывает на тот факт, что распределение власти в их глазах является конструктивным и подчиненно единой цели: достижению профессиональных результатов. Однако существует видимое противоречие: с одной стороны, представители данной группы согласны с тем, что специалисты и руководство единогласны в вопросах профессиональной практики (57%), с другой стороны аналогичная доля респондентов согласна с тем, что руководство поощряет разные точки зрения (55%). В данном случае обнаруженное противоречие свидетельствует о высокой степени адаптивности данных специалистов, что связано с их мотивацией и готовностью реагировать на меняющуюся ситуацию.

Представители группы «Работа по призванию» демонстрируют схожие тенденции, опережая по уровню согласия с данными утверждениями две другие мотивационные группы.

«Конформисты» по уровню оценки поддержки инноваций руководством занимают промежуточное положение, в то время как на полюсе несогласных мы видим большую представленность группы «Последовательный». Данная группа значительно отличается от остальных. Именно данная группа склонна подчеркивать деструкцию в отноше-

ниях власти. Подобный факт свидетельствует о том, что во внутренней структуре группы присутствует установка на антагонизм по отношению к руководству. В данном случае нет доказательств того, что они готовы брать ответственность на себя или склонны к инновациям в практике. Чтобы пролить свет на обозначенные проблемные зоны целесообразно проанализировать автономию работников.

2.4.

Структуры контроля (автономия работников)

Ещё один блок профессиональной культуры — структуры контроля, характерные для организации профессиональной деятельности. В данном случае, важно определить, как представители различных групп оценивают собственное исполнение роли социального работника. Вопрос о том, ощущают ли специалисты по социальной работе себя автономными профессионалами, имеющими свой собственный голос, важен не только с точки зрения профессиональной культуры, но и перспектив её профессионализации в целом. Данные проведённого опроса показывают, что большинство специалистов высоко оценивают свою профессиональную самостоятельность, компетентность (в том числе как экспертов в оценке услуг) и инициативность (см. Приложение 1, Табл. 20). Важным является то факт, что только половина респондентов видит возможность влияния на профессиональный коллектив, и в то же время лишь половина считает необходимым советоваться со своими коллегами по профессиональным вопросам. Такие данные подводят нас к выводу о том, что коллективы специалистов являются неоднородными в отношении тактики действий. Можно говорить о наличии дихотомии специалист/профессиональный коллектив в профессиональной культуре.

Рассмотрим, какие оценки автономии характеризуют различные мотивационные группы, что позволит сделать выводы о специфике поведения специалистов внутри коллектива (см. Приложение 1, Табл. 21).

Группа «Конформисты»

Отличительной особенностью данной группы является то, что каузальная атрибуция для данной категории респондентов значительно чаще принимает сценарий собственной некомпетентности и безынициативности. Так, представители данной группы демонстрируют более

низкие оценки своей автономии по сравнению с другими группами по таким показателям, как наличие возможности проявить инициативу, улучшить или предложить новую услугу (20 % несогласных), регулярное повышение профессиональных знаний и навыков (37 % несогласных), самостоятельность в выборе способа выполнения поставленных задач (12 % несогласных). Вероятно, не связанное с сознательным выбором случайное попадание в профессию, детерминирует их более частое следование устоявшейся системе, признание авторитетности коллектива и низкую интенцию на профессиональную конкуренцию.

Группа «Работа по призванию»

Для представителей данной группы характерна высокая оценка собственной автономии. Более высокие оценки согласия, чем представители других групп, они демонстрируют по таким показателям, как наличие возможности проявить инициативу, улучшить или предложить новую услугу (69 % согласных), регулярное повышение профессиональных знаний и навыков (48 % согласных), самостоятельность в выборе способа выполнения поставленных задач (75 % согласных). Они продолжают свой путь в профессии, развивая свои склонности в духе профессиональной конкуренции. Респонденты из данной группы склонны к проявлению инициативы, что согласуется с их положительными оценками организационной культуры. Они разрешают дилемму субъект-система в пользу конструктивной личной деятельности, которая способна изменить систему.

Группа «Прагматики»

Данная группа схожа в основных тенденциях с группой «Работа по призванию». Помимо отличий по тем показателям, которые указаны для предыдущей группы, также наблюдаются значимые отличия по такому показателю, как способность оценивать качество и результативность услуг (87 % согласных). Однако, как упоминалось выше, мотивационный базис данной группы имеет специфические отличия. Специалисты, входящие в данную группу, адаптивны и стремятся использовать полный спектр инструментов формальной и неформальной организационной структуры. Позволяя некоторую степень утрирования, можно сказать, что они видят себя экспертами в том, как исполнять роль социального работника.

Группа «Последовательные»

Представители данной группы чаще всего противопоставляют себя в своих оценках группам «Работа по призванию» и «Прагматики». Из общего анализа данной группы следует, что они наиболее сдержаны

в интеграции к системе профессиональной практики, но при этом умерены в оценке собственной инициативы и автономии. Данная группа демонстрирует отдельные внутренние сегменты специалистов, которые отрицают профессиональное сообщество как ценность, профессиональная практика для данной группы может переходить в функциональную и изолированную рутину.

2.5

Организационная структура

Продолжая рассуждения о внутренней структуре профессионального коллектива, важно сказать, что существует объективированная правовая форма, в рамках которой могут формироваться новые установления или практики. Рассмотрим структуру выборки по данному признаку и некоторые характеристики условий труда (см. Приложение 1, Табл. 23). Для общей структуры выборки наиболее типичным является респондент, работающий в бюджетном учреждении, что может отчасти объяснить однородность в оценках респондентов. Наличие стандартов может уравнивать различные характеристики труда. Обратимся к оценкам респондентов в отношении перехода к одной из обозначенных организационных форм. Большинство респондентов (75 %) отмечают, что переход не оказал на них лично никакого влияния. Только 18 % отметили изменения, рассмотрим их через призму индикаторов профессиональной культуры и условий труда (см. Приложение 1, Табл. 24). Важно сказать, что треть опрошенных не может дать рефлексивную оценку по предложенным в шкале пунктам. Значительное число респондентов отмечают повышение рабочей нагрузки и степени разнообразия обязанностей (50 % и 41 % соответственно). В дополнение нужно отметить, что примерно четверть опрошенных отмечают понижение оплаты труда. Исходя из оценок респондентов, можно сказать, что переход оказал негативное влияние на условия труда, но не повлиял на содержательные характеристики профессиональной деятельности. Это позволяет нам говорить о том, что реформы в данной сфере деятельности сложно назвать полноценными, и они требуют дальнейшей разработки.

Таким образом, мы видим, что комплексный предмет изучения — профессиональная культура — распадается на ряд индикаторов, кото-

рые оцениваются респондентами. На эмпирическом материале становится очевидным, что оценка профессиональных ценностей, практики, структуры зачастую становится однородной независимо от объективных социальных координат. В данном исследовании удалось заглянуть за занавес общих социально одобряемых сценариев и установок. Используя тест на значимость отличий, удалось обнаружить отличия в кластерных группах, выделенных в зависимости от мотивации респондентов при выборе работы, мотивация, в свою очередь, была выявлена в ходе факторного анализа. Иными словами, биографическая веха позволила найти общую объяснительную логику в восприятии сложнодифференцируемых групп.

Нам удалось установить, что за первичной однородностью оценок элементов профессиональной культуры скрывается дифференциация символов и интенций. Профессиональная культура становится таковой, когда заложенные в ней нормы и ценности разделяются в рамках одной организации и далее на уровне социального института. Однако можно говорить об усреднении набора представлений, который разделяются всеми, но на уровне индивидуальных оценок могут вступать в противоречие. Важно сказать, что комплексность феномена остается его ключевой характеристикой, различные его элементы могут актуализироваться в зависимости от изменения характеристик респондента (индивидуальный ритм взаимодействия с профессиональной культурой).

На основании полученных результатов можно выстраивать исследовательский инструментарий, который позволяет повысить чувствительность методик к феномену профессионального сообщества. Возможно, именно ретроспективный анализ трудовой траектории и входа в систему символов, коллектива, профессиональных ролей позволит выявить каркас профессиональной культуры.

2.6.

Ритуалы и рутинные действия

Ещё одна группа индикаторов, в которых находит своё отражение профессиональная культура — ритуалы и рутинные действия, выполняемые работниками в ходе профессиональной деятельности. В соответствии с идеей Э. Ч. Хьюза, мы решили применить разделение

полномочий профессионалов на лицензии (средство ограничения входа в профессиональную группу и одновременно определённые правом полномочия) и мандаты (властные полномочия, которые могут выходить за рамки, предписанные лицензией) (см. Николаев 2012; его же главу в этом издании). В качестве лицензий мы рассматриваем такие признаки как источник профессиональных знаний и навыков для работы с клиентами, уровень образования и наличие специального образования в области социальной работы. В качестве мандатов — опыт «публичного продвижения» проблем из области социальной сферы, частоту и успешность выполнения конкретных задач в ходе профессиональной деятельности, непосредственные профессиональные обязанности.

Виды выполняемой деятельности

Анкета содержала большой список различных видов деятельности, которые могут выполняться специалистом по социальной работе (44 позиции). Чтобы сократить число переменных и выделить группы деятельности, нами был проведён факторный анализ. Часть переменных была исключена из факторной модели ввиду того, что они плохо объясняются построенной моделью. На остальных переменных была построена факторная модель приемлемого качества (объясняет 55 % вариации), которая позволила нам говорить о восьми типах профессиональных задач, решаемых специалистами по социальной работе:

- социальная работа с несовершеннолетними гражданами;
- социально-бытовой патронаж отдельных граждан и семей;
- методико-аналитическая деятельность;
- работа с документацией учреждения;
- психологическая помощь клиентам;
- работа с замещающими семьями;
- организация работы по усыновлению, опеке и попечительству;
- руководительская деятельность (см. Приложение 1, Табл. 22).

Кластерный анализ на выявленных факторах выполнить не удалось, ни одно из решений не являлось удовлетворительным, поэтому для дальнейшей работы с полученными факторами мы создали новые переменные путём разбиения каждого факторного значения на четыре группы процентилей, позволяющие говорить о выраженности каждого из факторов у респондента.

Наличие образования в области социальной работы и тип выполняемых функций

Как мы видим, профессиональная деятельность специалистов по социальной работе предполагает широкий набор разнообразных функций, часть из которых отличается достаточно формальным характером, в то время как другая часть подразумевает необходимость наличия специализированных знаний. Мы поставили перед собой задачу понять, как тип выполняемых функций связан с наличием специального образования.

Чтобы выяснить, отличается ли тип выполняемых функций в зависимости от наличия образования в области социальной работы, мы провели дисперсионный анализ для каждого из полученных факторов. Ниже приводим описание значимых различий.

Значимые различия были обнаружены между группами с разным уровнем образования в области социальной работы по третьему фактору: методико-аналитическая деятельность. Множественные сравнения помогли нам выяснить, что для тех, у кого есть высшее образование в области социальной работы или хотя бы переподготовка в этой сфере, значения фактора оказываются выше, чем у тех, кто совсем не имеет специальной подготовки в этой области. Также была обнаружена связь между уровнем образования и оказанием психологической помощи клиентам. Как и в предыдущем примере, мы выявили различия между группами тех, у кого есть высшее образование в области социальной работы или переподготовка в этой области и теми, у кого нет никакого образования в этой сфере, причём фактор более явно выражен у тех, кто имеет специальную подготовку. Аналогично методико-аналитической деятельности, оказание психологической помощи клиентам можно отнести к тем видам активности, которые требуют большей квалификации от специалистов по социальной работе.

Наконец, мы выявили связь между уровнем образования в области социальной работы и осуществлением руководительской деятельности. По результатам проведённого дисперсионного анализа мы можем увидеть, что для данного рода деятельности ситуация несколько отличается от предыдущих случаев: мы наблюдаем различия между группами тех, у кого есть высшее образование в области социальной работы, и у кого есть переподготовка в этой сфере, причём для первых значение фактора ожидаемо выше. Также существуют различия между теми, у кого есть высшее образование в области социальной

работы, и теми, у кого подготовка в данной сфере отсутствует: для первых значение фактора опять же выше, причём и разница здесь более значительна, чем в предыдущем случае. Далее, мы видим, что те, кто имеет высшее образование в области социальной работы, выполняют руководительскую деятельность в большем числе случаев.

Итак, мы можем сделать вывод о том, что ряд функций обладает, судя по всему, большей символической значимостью в силу того, что они требуют от специалистов специальной подготовки. К этим функциям относятся методико-аналитическая деятельность, психологическая помощь клиентам, руководительская деятельность.

Наличие образования в области социальной работы и «публичное продвижение» проблем из области социальной сферы

Мы выяснили, что наличие образования в области социальной работы также связано и с другим проявлением мандатов в работе специалиста по социальной работе — а именно, с опытом «публичного продвижения» проблем из области социальной сферы. Каждая профессия стремится определять контуры и детали общественной политики в отношении того или иного аспекта жизни общества, и «социальные работники», — писал Э. Хьюз, «не довольствуются развитием методики работы с конкретными случаями; они еще и берутся за социальное законодательство» (Хьюз 2012). При этом необходимо отметить, что в ключевых документах о социальной политике в России на федеральном уровне социальные работники как акторы вообще не упоминаются. В нескольких версиях законопроекта об основах социального обслуживания в 2011–2012 гг. понятие «социальный работник» появилось (Проект... 2011). Но в итоговом документе от 28.12.2013 г. исчезло; взамен введены понятия «работники организаций социального обслуживания субъекта Российской Федерации» и «работники поставщиков социальных услуг» (Федеральный закон..., 2013). Какими же способами могут влиять специалисты по социальной работе на политику в социальной сфере? Нашим респондентам предлагалось ответить на вопрос о том, доводилось ли им в ходе работы выполнять следующие действия:

- готовить заявку на грант, конкурс социальных проектов;
- связываться формально или неформально с законодателями, чиновниками разного уровня (в одиночку или с коллегами), используя обычную почту, электронную почту, по телефону или при личной

встрече, убеждая поддержать или отклонить тот или иной проект, программу или закон в сфере социальной политики;

- писать и направлять на публикацию статью для газеты, журнала о некоторой проблеме в социальной сфере, с которой столкнулись в своей практике;
- организовывать разными способами рекламу социальных услуг.

Наша гипотеза о том, что данные виды деятельности (за исключением последнего) требуют более высокой квалификации, подтвердилась, что можно увидеть на примере диаграмм, на которых для каждой группы специалистов с тем или иным уровнем образования в области социальной работы отражена доля тех, кто имеет соответствующий опыт (см. Приложение 2, Рис. 1–5).

Мы выявили, что наиболее значительна разница между теми, у кого есть высшее образование в области социальной работы, и теми, у кого нет никакого образования в этой сфере: в случаях с подготовкой заявки на грант, конкурс социальных проектов и публикацией в интернете информации о проблеме в социальной сфере, – в этих случаях данные разнятся более чем в два раза. При этом стоит отметить, что даже среди тех респондентов, у которых есть специальное образование в области социальной работы, цифры достаточно низкие. Во-первых, можно предположить, что подобная деятельность не входит в список обязательных к исполнению действий и представляет своего рода добровольный акт, во-вторых, что такая лицензия, как наличие образования в области социальной работы не является достаточной для того, чтобы заниматься «публичным продвижением» социальных проблем. А потому мы предположили, что помимо наличия специального образования существуют иные факторы, обуславливающие выполнение такого рода деятельности, например, такое влияние могут оказывать индикаторы из группы общих ценностей и представлений.

Представления о роли социальной работы в обществе и «публичное продвижение» проблем из области социальной сферы

Прежде всего, мы решили проверить наличие связи между наличием такого опыта и представлениями о назначении социальной работы в обществе. Наша гипотеза заключалась в том, что работники, в большей мере ориентированные на решение социальных проблем на системном уровне, с большей вероятностью будут заниматься «пуб-

личным продвижением» социальных проблем. Гипотеза подтвердилась частично, лишь для одного индикатора продвижения социальных проблем на широком уровне, а именно — подготовки заявки на грант, конкурс социальных проектов (см. Приложение 1, Табл. 25). Мы видим, что среди тех, кто готовил заявку на грант, конкурс социальных проектов, наблюдается заметное преобладание тех, кто считает, что одна из задач социальной работы — объединяться с клиентами, чтобы совместно влиять на социальную политику (48 %). Это подтверждает нашу гипотезу, потому что подготовка заявки на грант или конкурс социальных проектов является попыткой влияния на социальную политику на институциональном уровне.

Отметим, что критерий χ^2 обнаружил связь также между наличием опыта подготовки на грант или конкурс и согласием с утверждением о том, что социальная политика должна содействовать личностному росту клиентов. Так, среди тех, кто имеет данный опыт, заметно больше тех, кто согласен с данным утверждением, и меньше тех, кто с ним не согласен, в сравнении с группой тех, у кого данного опыта нет (80 % и 5 % в первом случае, и 69 % и 16 % во втором случае, соответственно). Такой результат оказался не так ожидаем, поскольку это утверждение, на наш взгляд, скорее отражает ориентацию на решение социальных проблем на индивидуальном, нежели институциональном уровне. Между тем, его можно рассматривать и как индикатор личной вовлечённости в профессию, а в таком случае, кажется логичным, что те, у кого этот индикатор выражен более явно, будут несколько выходить за рамки привычных профессиональных обязанностей, например, участвовать в конкурсах на гранты.

В целом стоит отметить, что согласие с утверждениями, которые явно указывают на ориентацию на решение социальных проблем на институциональном уровне (о том, что социальная работа должна формировать в обществе отрицательное отношение к насилию и дискриминации, а также отстаивать социальную справедливость, социальное равенство и права человека) не оказывают, как предполагалось, влияния на опыт «публичного продвижения» социальных проблем.

Персональная вовлечённость в профессию и «публичное продвижение» проблем из области социальной сферы

Продолжая тему персональной вовлечённости, мы предположили, что, вероятно, те, кто демонстрирует более высокую личную вовлечён-

ность в профессию, будут чаще заниматься «продвижением» социальных проблем. В нашей анкете содержалось два индикатора персональной вовлечённости в профессию: то, как активно респондент интересуется новостями из области социальной политики, и то, как часто он обсуждает вопросы социальной сферы с близкими людьми. В данном случае мы обнаружили влияние только первого показателя, но при этом на все возможные индикаторы «публичного продвижения» социальных проблем. Приводим таблицу сопряжённости, в которой отражено распределение людей, имеющих/не имеющих опыта той или иной деятельности, в зависимости от того, насколько активно они интересуются новостями социальной политики (см. Приложение 1, Табл. 26).

Мы видим, что среди тех, кто сообщает о наличии опыта подготовки заявки на грант, конкурс социальных проектов, больше тех, кто активно следит за новостями по социальной защите и социальной политике — 76,4% против 62,4% в группе тех, кто такого опыта не имеет, причём заметно больше тех, кто *очень активно* интересуется новостями из своей профессиональной сферы — 25,3% против 12,6%.

Аналогична ситуация и с теми, кто имеет опыт взаимодействия с законодателями и чиновниками по поводу решения социальных проблем, написания статьи для газеты или журнала о проблеме из области социальной сферы, публикации материала о некоторой проблеме в социальной сфере из собственной практики в блоге или на каком-либо интернет-сайте, рекламы социальных услуг.

Приведённые выше выводы наглядно показывают, что общие ценности и представления специалистов по социальной работе (в данном случае выраженные через персональную вовлечённость в профессию) связаны с ритуалами и рутинными действиями, выполняемыми в ходе работы. При этом стоит отметить, что бо́льшая персональная вовлечённость в профессию характеризует ту сравнительно небольшую группу, которая отличается более широким набором мандатов, включающим в себя «публичное продвижение» социальных проблем.

Коммуникативные навыки и «публичное продвижение» проблем из области социальной сферы

Наконец, ещё одно наше предположение состояло в том, что для того, чтобы заниматься «публичным продвижением» социальных проблем, специалисту по социальной работе нужно обладать особой профессиональной компетенцией, а именно — способностью эффективно

взаимодействовать с широкой публикой. В нашей анкете данный индикатор измерялся с помощью вопроса «По Вашему мнению, в какой мере Вы можете заставить прислушаться к себе, когда выступаете на совещании, собрании, конференции?». Наша гипотеза подтвердилась, и мы обнаружили связь между данным индикатором и наличием опыта продвижения социальных проблем в публичной сфере тем или иным способом (см. Приложение 2, Рис. 6–9). Во-первых, стоит отметить, что наблюдаемые тенденции одинаковы для всех проявлений «публичного продвижения» социальных проблем, но в некоторых случаях они выражены более явно. Мы можем наблюдать, что среди тех, кто тем или иным способом пытался вынести социальные проблемы на широкое обсуждение, значительно выше процент тех, кто считает, что в полной мере может заставить прислушаться к себе при выступлении на совещании, собрании, конференции, по сравнению с теми, кто подобного опыта не имеет. Также в числе тех, кто имеет подобный опыт, значительно меньше специалистов, которые сообщают, что совсем не выступают публично. Можно сделать вывод о том, что навык публичного взаимодействия — один из полезных навыков для специалистов по социальной работе, и может оказаться эффективным для решения социальных проблем не только на индивидуальном, но и на институциональном уровне. При этом стоит отметить, что на данный момент в отечественной социальной работе этот навык не получил должного внимания и распространения — почти 40 % специалистов, ответивших на данный вопрос, сообщают о том, что они не выступают публично в ходе профессиональной деятельности, а более четверти считают, что они вовсе не могут заставить людей прислушаться к себе или могут не в полной мере. Видимо, стоит сделать упор на развитие коммуникативных навыков при подготовке специалистов по социальной работе.

Частота и успешность решения конкретных задач в ходе профессиональной деятельности

Выше разговор шёл о скорее нетипичных для специалистов по социальной работе функциях: опыт подготовки заявки на грант, конкурс социальных проектов имеют всего 16 % опрошенных, формального или неформального взаимодействия с чиновниками и законодателями разного уровня для решения проблем в социальной сфере — 35 %, написания статьи по социальной тематике для газеты или журнала — 20 %, публикации материала о некоторой проблеме в социальной сфере из соб-

ственной практики в блоге или на каком-либо интернет-сайте — 12 %. Между тем, ядро специалистов по социальной работе характеризуется выполнением более привычных функций, о которых мы хотели бы поговорить подробнее.

В нашем опросе было два вопроса, направленных на изучение повседневных профессиональных задач специалистов по социальной работе: первый из них содержал те же варианты, что и вопрос о представлениях о роли социальной работы в обществе, о котором уже говорилось выше, но в данном случае респондентам предлагалось оценить, насколько часто они выполняют перечисленные задачи в ходе работы. Ниже мы хотели бы описать основные тенденции по данным индикаторам, чтобы дать общее представление о том, какие задачи являются наиболее привычными для специалистов по социальной работе (см. Приложение 1, Табл. 27).

В соответствии с данными опроса, наиболее часто выполняемой задачей среди опрошенных специалистов по социальной работе является «Помогать людям раскрыть их внутренние ресурсы, чтобы они могли справиться с трудностями» — более 60 % респондентов сообщили, что выполняют её в ходе профессиональной деятельности часто. Третье место поделили две позиции — «Отстаивать права и свободы каждого человека, в том числе ребёнка» и «Содействовать личностному росту клиентов» (часто эти задачи выполняют 56 % опрошенных). Отметим и наименее популярные позиции — «Сохранять сложившееся устройство общества» (34 %) и «Объединяться с клиентами, чтобы совместно влиять на социальную политику» (23 %). Такие результаты дают нам основание ещё раз упомянуть о том, что на данный момент приоритетным направлением в деятельности специалистов по социальной работе является решение проблем клиентов на индивидуальном уровне, в то время как влияние на социальную политику на более широком уровне остаётся на отстающих позициях.

Изначальная гипотеза заключалась в том, что в зависимости от рода преобладающих задач респонденты делятся на несколько кластеров: тех, кто решает проблемы своих клиентов на индивидуальном уровне; тех, кто активно сотрудничает с клиентами при решении социальных проблем; и, наконец, тех, кто старается решать проблемы из области социальной сферы на институциональном уровне. Между тем, результаты кластерного анализа не дали удовлетворительного результата по данным переменным, что подтолкнуло нас к поиску новых связей между переменными.

Прежде всего, мы предположили, что в зависимости от того, какие задачи человек выполняет в ходе своей работы чаще остальных, те он и будет считать наиболее важными среди прочих задач социальной работы. Чтобы проверить наличие связи между этими индикаторами, мы использовали коэффициенты ранговой корреляции Спирмена и Кендэлла. Результаты проведённого анализа позволяют говорить о том, что в каждой паре индикаторов присутствует монотонная прямая связь, но исходя из значений коэффициентов во всех случаях связь эта слабая, то есть здесь мы не можем говорить о тесной зависимости между представлениями специалистов по социальной работе из области общих ценностей и представлений и рутинными действиями, выполняемыми в ходе повседневной практики.

Интересно, что мы не обнаружили связи между частотой выполнения тех или иных задач и такими показателями из области лицензий, как уровень образования и наличие образования в сфере социальной работы. Также мы не обнаружили связи с индикаторами из блока «Организационная структура»: стаж работы в данной должности в данной организации, тип учреждения.

Второй вопрос, направленный на изучение рутинных действий специалистов по социальной работе, также содержал список возможных активностей, но в данном случае респондентам предлагалось оценить, насколько успешно им удаётся справляться с указанными задачами. На данных переменных мы провели факторный анализ, исключив из анализа одну переменную — «Находить необходимую Вам по работе информацию в Интернете и в других ресурсах» (по данному показателю в модели был сохранён маленький процент информации). Факторная модель, построенная на остальных переменных, обладает достаточно высоким качеством — объясняет 60 % вариации признака. Всего по результатам факторного анализа были получены три основные группы активностей:

- «Публичное продвижение» социальных проблем;
- Работа со случаем;
- Аналитическая деятельность (см. Приложение 1, Табл. 29).

Отметим, что факторный анализ позволил нам дополнить группу активностей, которую мы назвали «Публичное продвижение социальных проблем» такими индикаторами, как организация сбора средств для продвижения какого-либо социального проекта или программы, взаимодействие с волонтерами с целью оказания социальной помощи населению, сотрудничество с общественными и религиозными орга-

низациями для оказания социальной помощи гражданам. Отметим здесь, что третий сектор играет большую роль в организации социальных услуг во многих странах мира. Ведется межсекторное партнерство, государственные учреждения привлекают волонтеров, сотрудничают с общественными организациями различных форм. Это еще одна точка роста в развитии социальной сферы в России, но пока лишь каждый третий из специалистов может успешно вовлекать волонтеров и общественность в социальную работу. Хотя функция по формированию предложений в развитие социальной политики включена в профессиональный стандарт, на практике она мало востребована. И все же каждому пятому удавалось формулировать и направлять руководству идеи в развитие социальной защиты, а также мобилизовать общественность для реализации социальных задач. Этот редкий и важный опыт необходимо изучать и делать известным (см. напр.: Социальные работники как проводники перемен, 2012), в том числе, поощрять через механизмы конкурсов и творческие мастерские.

В поиске переменных, влияющих на успешность выполнения того или иного вида деятельности, мы провели дисперсионный анализ для сравнения средних значений факторов в группах с разным уровнем образования в области социальной работы. Значимые отличия наблюдаются лишь по первому фактору, характеризующему успешность выполнения задач по «публичному продвижению» социальных проблем. Множественные сравнения позволили выяснить, что значимые различия в значении фактора наблюдаются в двух парах групп: «Есть высшее образование в сфере СР – Нет образования в сфере СР» и «Переподготовка в сфере СР – Нет образования в сфере СР». В обоих случаях мы видим, что при наличии специальной подготовки в области социальной работы фактор «Публичное продвижение» социальных проблем выражен более явно, то есть наличие специализированного образования положительно сказывается на возможностях взаимодействия с широкой публикой по вопросам социальной сферы. Это ещё раз подкрепляет аналогичные выводы, сделанные в отношении других индикаторов «публичного продвижения» социальных проблем.

Удовлетворённость различными характеристиками профессиональной деятельности

Наконец, ещё один индикатор из области ритуалов и рутинных действий – удовлетворённость различными характеристиками своей

профессии. Он может многое сказать о профессиональной культуре специалистов по социальной работе, так как не просто отражает те задачи, которые приходится выполнять по долгу службы, но и отношение специалиста к различным сторонам своей профессии.

Можно сказать, что среди наиболее «неудовлетворительных» аспектов профессиональной деятельности оказались показатели, характеризующие материальную сторону работы — наибольший процент неудовлетворённых респондентов наблюдается по таким показателям как размер оплаты труда (54 % опрошенных недовольных), уровень социальной защищённости (45 % недовольных) и возможности продвижения по службе (28 %). Стоит отметить, что такая ситуация, к сожалению, является типичной для сотрудников бюджетного сектора в нашей стране. При этом наиболее привлекательными для наших респондентов аспектами работы являются отношения с коллегами и руководством (90 % и 84 % опрошенных, соответственно), и — что внушает оптимизм — содержание работы (68 % удовлетворены). В целом, по остальным показателям — условия труда, возможности повышения квалификации и отношение окружающих, общества в целом — также наблюдается достаточно высокий уровень удовлетворённости. Таким образом, можно заключить, что вовлечённость специалиста в профессию обеспечивается за счет неформальной организационной культуры и специфической значимости самой деятельности. Специалисты не отмечают наличие доступных траекторий развития, повышения статуса и т.п.

В поисках причин, обуславливающих различия в уровне удовлетворённости различными аспектами профессиональной деятельности, мы обнаружили, что существует связь между возрастом специалиста и его удовлетворённостью возможностями повышения квалификации и продвижения по службе (см. Приложение 1, Табл. 28, 30). По данным показателям для специалистов старше 56 лет резко заметна разница с другими возрастными группами в уровне удовлетворённости, значительно больше число неудовлетворённых (36 % в первом и 40 % во втором случае), в то время как число удовлетворённых, напротив, значительно меньше. Такая тенденция в целом характерна не только для социальной работы, но и для многих других профессиональных областей в нашей стране. Несмотря на то, что с возрастом специалист становится опытнее, возможности, открытые перед ним в плане продвижения по карьерной лестнице, снижаются. Кроме того, данную ситуацию можно объяснить

тем, что среди респондентов старшего возраста значительно меньше специалистов, имеющих высшее образование в области социальной работы. Для продвижения по службе и повышения квалификации зачастую необходимо восполнить этот пробел, но при этом образовательные возможности с возрастом снижаются, что и способствует описанной выше ситуации.

Кроме того, можно провести различия в уровне удовлетворённости различными аспектами профессии в зависимости от региона проживания (Москва/регионы России). Во-первых, резко заметны отличия в удовлетворённости уровнем оплаты труда. В то время как среди представителей столицы более трети опрошенных довольны своей зарплатой, среди представителей провинции таких всего 13 %, соответствующая разница наблюдается и в количестве недовольных: 32 % в Москве против 62 % в регионах. Такая ситуация вполне ожидаема и объяснима, если взглянуть на абсолютный и относительный индикаторы оплаты труда в разных регионах.

Абсолютный индикатор — это среднемесячное значение заработной платы. С помощью t-теста для независимых выборок, мы выяснили, что различия в среднем уровне зарплат в Москве и других регионах России статистически значимы, при этом разность составляет более 15 тыс. руб. (По данным опроса, в Москве и регионах средняя заработная плата специалиста по социальной работе составляет 25471 руб. и 10430 руб. соответственно). Несомненно, при сравнении показателей оплаты труда в столице и регионах стоит учитывать и общий разрыв в уровне зарплат. Но относительный показатель заработной платы (её субъективная оценка в сравнении с зарплатами представителей других профессий в регионе) даёт нам основания считать, что в регионах специалисты по социальной работе действительно находятся в более невыгодном положении с материальной точки зрения. Несмотря на то, что доля считающих свою зарплату превышающей среднюю по региону, в Москве и других регионах отличается незначительно, заметна разница в количестве тех, кто считает, что их зарплата ниже (в Москве таких меньше), и тех, кто оценивает размер своей заработной платы как эквивалентный среднему уровню заработка в регионе (здесь Москва оказывается впереди) (см. Приложение 1, Табл. 31).

Помимо размера оплаты труда, специалисты из Москвы в среднем более удовлетворены возможностями повышения квалификации и возможностями продвижения по службе. Среди специалистов-мос-

квичей возможностями повышения квалификации удовлетворены 72 %, в регионах таких всего 47 %. Что касается удовлетворённости возможностями продвижения по службе, то этим в Москве удовлетворены 55 % опрошенных против 44 % в провинции. Эта ситуация также ожидаема и объясняется, в первую очередь, более широкими образовательными возможностями столицы, а также тем, что для Москвы характерен более развитый рынок труда, в том числе и в сфере социальной работы.

Вместе с тем, существует один аспект профессии, который представителям регионов кажется более выгодным, чем специалистам из Москвы — это уровень социальной защищённости и социальных гарантий. Разница не так значительна, но всё же заметна: в регионах 36 % существующая ситуация устраивает, в Москве таких только 28 %. Недовольных, в свою очередь, в регионах меньше, чем в столице: 44 % против 47 %.

Информация об удовлетворённости теми или иными аспектами профессиональной деятельности, помимо того, что интересна сама по себе, может выступать как значимый показатель, формирующий профессиональную идентичность специалиста по социальной работе. Как мы выяснили, существует связь между удовлетворённостью и устойчивостью интенции к профессии, индикатором которой в нашей анкете служил вопрос «Если бы Вы вновь стояли перед выбором профессии, остановили ли бы Вы свой выбор на профессии “специалист по социальной работе”»? Для анализа был использован дисперсионный анализ Краскэла-Уоллиса, результаты которого говорят о наличии связи между признаками (причём для всех аспектов профессиональной деятельности). Анализ показал, что во всех случаях для тех, кто положительно оценивает возможность повторного выбора данной профессии, средние ранги по показателям удовлетворённости выше, чем для тех, кто говорит, что изменил бы свой выбор при наличии возможности. Учитывая порядок ответов на вопрос об удовлетворённости (респондентам предлагалась шкала от 1 — «Не согласен(-на)» до 5 — «Согласен(-на)»), больший ранг соответствует большей удовлетворённости. Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что удовлетворённость различными аспектами профессии действительно является одним из факторов, влияющих на устойчивость интенции к профессии, при этом среди тех, кто демонстрирует высокую устойчивость интенции к профессии, удовлетворённость различными сторонами профессиональной деятельности оказывается выше, чем у тех, у кого устойчивость низкая.

Основные выводы

Представленное эмпирическое исследование с количественной методологией является попыткой комплексного анализа сложного социального феномена — профессиональной культуры группы специалистов по социальной работе. Использование опросной техники позволяет решить задачу понимания масштаба того или иного изменения, общности или разнородности мнений и оценок по ключевым индикаторам. Содержательно, проделанная работа позволила выйти на следующий уровень анализа, а именно, перейти от анализа обьективированных параметров группы специалистов к уровню типологий и классификаций, основанных на субъективной оценке респондентов.

В качестве опорного пункта для анализа была использована модель «культурной сети», предложенная в статье Дж. Норд и др. (Nord et al. 2007). Всего было рассмотрено шесть элементов профессиональной культуры: парадигма, символы, структуры власти, структуры контроля, организационная структура, ритуалы и рутинные действия. Каждый из указанных элементов был рассмотрен через релевантные индикаторы. Приведём краткие выводы по каждому из аспектов.

Парадигма: были выявлены наиболее распространённые представления о предназначении социальной работы в обществе, при этом оказалось невозможным разделить респондентов на группы в соответствии с тем, какой уровень решения социальных проблем — индивидуальный или институциональный — они считают более важным. Это может указывать на то, что в России ещё не сформировался тот сегмент социальной помощи как профессиональной деятельности, который был бы направлен на изменение политики в социальной сфере (подтверждения данному предположению были найдены и при рассмотрении других аспектов). Также были выявлены связи между показателями персональной вовлечённости в профессию и устойчивостью интенции к профессии, что позволило нам выдвинуть гипотезы о том, что именно держит специалистов в такой маргинальной, на первый взгляд, области труда, как социальная работа.

Символы: с помощью факторного анализа было выявлено четыре мотива выбора профессии — «Работа по призванию», «Прагматики», «Конформисты» и «Последовательные». С помощью кластерного анализа массив был разделён на четыре мотивационные группы в соответствии с вы-

явленными факторами. По ряду показателей между этими мотивационными группами были выявлены различия, которые позволяют нам говорить о том, что такая биографическая вежа как мотив выбора профессии может формировать тот или иной тип профессиональной культуры.

Для представителей группы «Прагматики» наиболее характерна положительная оценка престижа профессии на различных уровнях. Группе респондентов, отнесённых к мотивационной группе «Последовательные» характерны негативные оценки престижа профессии, что объясняется либо более долгим знакомством с профессией, либо конформным поведением, следствием которого стала профессиональная неудовлетворенность. Группы «Ведомые» и «Работа по призванию» занимают промежуточную позицию в отношении оценки престижа профессии. Кроме того, в рамках отдельных мотивационных групп были обнаружены зависимости между удовлетворённостью различными аспектами труда и устойчивостью интенции к профессии.

С помощью коэффициента ранговой корреляции Кендалла была выявлена прямая связь между стажем работы и представлениями о закрытости профессии (чем выше стаж, тем более закрытой видят свою профессиональную группу специалисты). Критерий χ^2 позволил обнаружить аналогичную связь между представлениями о закрытости и наличием профильного образования. В связи с этим мы высказываем предположение о том, что несмотря на необязательность обладания специализированными знаниями и сертификатами для доступа в профессию, именно те люди, что вложили в свою профессию больше инвестиций в виде профильного образования, с большей вероятностью сформируют ядро профессиональной группы, поскольку больше заботятся о её границах.

Структура власти: Для изучения связей между формальной и неформальной организационными структурами были проанализированы оценки респондентов относительно субъектов власти и инициативы в профессиональной деятельности. В целом, респонденты склонны оценивать свою деятельность как инновационную, при этом характерными являются положительные оценки деятельности руководителей по внедрению новых практик. Респонденты с прагматическим типом мотивации используют адаптивные практики, положительно оценивают различные аспекты работы внутри коллектива, а также отмечают вклад руководителей, которые выполняют консолидирующую и модерлирующую функции. Представители группы «Последовательные» чаще отмечают деструкцию в отношении между специалистами одного ранга и руководством.

Структура контроля (автономия работников): «Конформные» чаще остальных оценивают ниже собственный профессионализм и компетентность. Представители группы «Работа по призванию» дают положительную оценку своих навыков и высокую степень вовлеченности в профессиональную конкуренцию.

На повестке дня вопрос о том, насколько профессиональная этика интериоризована представителями этого рода занятий. Специалисты говорят о возможностях критической оценки коллег, проявлении инициативы и самостоятельности, но сфера их влияния ограничена, и они не мыслят себя субъектами структурных перемен. Если отдельно рассматривать вопросы о консолидации, то в логической цепочке очень сложно ответить на вопрос: какой может быть результат расширения профессиональной сети, ее выход за пределы конкретной организации? С одной стороны, очевидно, что увеличение плотности коммуникаций между разными специалистами может привести к появлению новых, возможно более совершенных паттернов формальной и неформальной профессиональной культуры. С другой стороны, говорить о том, что есть готовые задачи и площадки реализации потенциала объединения, еще рано.

Организационная структура: В результате анализа по группе индикаторов было выявлено, что большинство респондентов не отмечают никаких изменений социальных и экономических параметров профессии связанных с переходом учреждений к новой организационной форме. Данный факт объясняется однородностью выборки по признаку работы в учреждении с бюджетной или казенной формой организационно-правового устройства. При этом новые бюджетные ограничения предопределяют структурные вызовы и препятствия социальной работе: уменьшение числа учреждений и сокращение штатов повлечет рост нагрузки, уменьшение охвата и качества услуг, сокращение и без того малых возможностей переподготовки и стагнацию в сфере профессионализации. Впрочем, процессы такого «уплотнения» могут привести и к росту востребованности инноваций, разнообразия технологий и услуг, а, следовательно, и потребности в квалифицированных специалистах, для которых придется создать более привлекательные условия труда. Возможно, благодаря принятию профессиональных стандартов актуализируется потенциал различных программ переподготовки и иных проектов на базе сотрудничества социальных служб с вузами, государственными и частными фондами.

В развитие нужных знаний и умений могут внести вклад программы повышения квалификации, краткосрочные курсы и семинары, в том чис-

ле, в рамках отечественных и международных проектов, если специалисты будут учитывать востребованность и актуальность формируемых знаний и навыков и стремиться отвечать современным вызовам, а не воспроизводить уже отработанные схемы профессиональной деятельности специалистов в рамках давно известных, постоянно реализуемых компетенций.

Ритуалы и рутинные действия: С помощью факторного анализа было выделено восемь видов деятельности, выполняемой специалистами по социальной работе, а именно:

- социальная работа с несовершеннолетними гражданами;
- социально-бытовой патронаж отдельных граждан и семей;
- методико-аналитическая деятельность;
- работа с документацией учреждения;
- психологическая помощь клиентам;
- работа с замещающими семьями;
- организация работы по усыновлению, опеке и попечительству;
- руководительская деятельность.

Однофакторный дисперсионный анализ позволил выявить связи между типом выполняемых действий и уровнем образования в области социальной работы, что позволило нам говорить о том, что определённые типы деятельности обладают большей символической значимостью.

Также были выделены характеристики, необходимые для выполнения особого типа профессиональных функций — «публичного продвижения» социальных проблем. Таковыми являются наличие специального образования, высокий уровень коммуникативных навыков, признание в качестве одной из функций социальной работы объединения с клиентами для совместного влияния на социальную политику, высокий уровень персональной вовлечённости в профессию. И в то же время непонятно, является ли взаимодействие с более широкими массами населения шагом к изменениям социальной сферы на институциональном уровне, либо оно направлено на решение всё тех же индивидуальных проблем, просто с более широкой поддержкой. И хотя функция по формированию предложений в развитие социальной политики включена в профессиональный стандарт, мы видим, что на практике она мало востребована. И все же каждому пятому удавалось формулировать и направлять руководству идеи по развитию социальной защиты, а также совместно с общественностью реализовывать какие-либо социальные изменения. Этот редкий и важный опыт необходимо изучать и делать известным (см. напр.: Ярская-Смирнова, Сорокина 2012), в том числе, поощрять через механизмы конкурсов и творческие мастерские.

Важно было также рассмотреть, в какой степени удовлетворены специалисты своей профессиональной деятельностью, поскольку удовлетворённость — важный фактор устойчивости интенции к профессии. Было рассмотрено, от чего может зависеть удовлетворённость специалистов различными аспектами своего труда. По итогам анализа, можно сказать, что сейчас для профессиональной группы специалистов по социальной работе действует механизм компенсации, который изначально базируется на символическом уровне, где социальная работа маркирована как социально значимая практика. Комфортные условия труда, дружеские отношения в коллективе и моральная миссия отчасти компенсируют невысокое материальное вознаграждение, но аргументы «моральной оплаты» скрывают маргинальное положение этой важной профессиональной группы. Стоит отметить, что плоскость маргинальности является неоднородной с точки зрения самих специалистов по социальной работе. Респонденты с различным типом мотивации дают отличающиеся оценки различных ресурсов и аспектов профессии. А потому представляется важной задачей понять, какие точки можно использовать как опорные, и делать ставку на их развитие.

Список источников

Вебер М. Основные понятия стратификации // Социологические исследования. 1994. (5): 147–156.

Кульман Э. Разновидности профессионализма поздней современности: на примере немецкой системы здравоохранения // Е. Р. Ярская-Смирнова, П. В. Романов (ред.) Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри. М.: Вариант: ЦСПГИ, 2007.

Николаев В. Г. Социология занятий и профессий Эверетта Хьюза: забытый интеллектуальный ресурс // П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова (ред.) Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности. М.: Вариант, 2012.

Проект Федерального закона «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» // Российская газета. 05.09.2011.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Идеологии профессионализма и социальное государство // П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова (ред.) Антропология профессий, или посторонним вход разрешен. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2011.

Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Российская газета. № 5775. 9.05.2012.

Федеральный закон от 28.12.2013 N 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».

Хьюз Э. Профессии // П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова (ред.) Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2012.

Ярская В. Н., Ярская-Смирнова Е. Р. «Не мужское это дело...» Гендерный анализ занятости в социальной сфере // Социологические исследования. 2002. (6): 74–82.

Ярская-Смирнова Е. Р. Профессионализация социальной работы в России // Социологические исследования. 2001. (5): 86–95.

Ярская-Смирнова Е. Р., Сорокина Н. В. (ред.) Социальные работники как проводники перемен. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2012.

Abbot A. Status and status strain in the profession // American journal of sociology. 1981. 86 (4).

Evetts J. A new professionalism? Challenges and opportunities // Current Sociology. 2011. 59 (4).

Evetts J. Sociological Analysis of Professionalism. Occupational Change in Modern World // International Sociology. 2003. 18 (2).

Iarskaia-Smirnova E., Romanov P. “A salary is not important here...” Professionalization of Social Work in Contemporary Russia, in: Social Policy and Administration. 2002. 36 (2): 123–141.

Профессиональная культура социальных сервисов

3.1.

Специалисты по социальной работе: параметры профессиональной автономии

В данном параграфе рассматриваются те аспекты профессиональной культуры работников социальных служб, которые можно отнести к профессиональной автономии и ценностным основаниям профессионализма в методологии социально-антропологического исследования. Исследовательские вопросы заключаются в том, каким образом специалисты по социальной работе могут реализовать автономию, как осуществляется саморегуляция и в чем состоит их участие в социальных переменах.

Теоретической рамкой исследования является неовеберовский подход социологии профессий и современные теории социальной работы. В качестве эмпирической базы выступают результаты исследования профессиональной автономии специалистов по социальной работе в России, работающих в бюджетных центрах социального обслуживания Московской области, Смоленска и Архангельска (N=14, 2012–2013).

В неовеберовской традиции «профессиональная автономия» является ключевым аспектом профессионализации. Автономия проявляется в праве на самоуправление, саморегулирование и проявление инициатив в профессиональной деятельности, основанной на профессиональных знаниях и ценностях. Под профессионализацией традиционных профессий представители неовеберовского подхода понимают развертывание механизма, позволяющего профессионалам оформить сферу монополии от влияния государства и способствовать профессиональной автономии.

Ключевыми этапами профессионализации, следуя В. Мансурову и О. Юрченко, мы полагаем следующие: выделение уникальной области знания и преобразование ее в социальный престиж; формирование идеологии профессиональной группы, ее публичного образа, в котором акцент делается на профессиональную этику и альтруистическое служение обществу; создание профессиональных организаций и ассоциаций; социальное закрытие; контроль реализации профессионального проекта; профессиональную автономию (Мансуров, Юрченко 2009:42). Автономия предполагает внешний аспект (со стороны потребителей услуг и государства) и внутренний (внутреннее саморегулирование профессии — контроль коллег и профессиональной ассоциации) (Allsop, Saks 2002). В этом состоит трудность для профессионалов, которые вынуждены постоянно быть способными отвечать на внешние и внутренние вызовы.

Согласно проведенным исследованиям, в СССР профессиональная автономия и возможности саморегуляции были в значительной мере подорваны, и в современной России профессионалы предпочитают сохранять свое зависимое положение и идти на угодные власти действия с целью получения материальных и символических преимуществ (Романов, Ярская-Смирнова 2013: 7). Но какова ситуация в социальной сфере, в частности в социальной работе?

В исследовании «Социальные работники как проводники перемен» объектом исследования выступили успешные примеры деятельности социальных работников, вызвавших существенные положительные перемены на уровне законодательства, административной реформы, появления новых видов услуг, оформление нового стандарта профессиональной практики. Были проанализированы механизмы структурных изменений в современной российской социальной политике «снизу», благодаря инициативам социальных работников (Ярская-Смирнова, Романов 2011:69). Стратегии реализации социальных перемен работниками социальных служб были рассмотрены на трех уровнях: нормативно-правовом (региональные законодательческие инициативы), институциональном (деятельность организаций, кооперация сотрудников между собой), общественном (активизация ресурсов гражданского общества по участию и общественному контролю). Данные стратегии осуществления перемен были сгруппированы в следующие виды: мобилизация коллективного действия, консолидация агентов и объединение системного ресурса, внедрение принципиально новых технологий работы с индивидуальным случаем в систему социального обслуживания, институционализированный конфликт (Ярская-Смирнова, Сорокина, Романов 2012: 13).

Некоторые исследователи полагают, что наряду с проявлением инициатив и содействием социальным переменам именно такие компетенции социальных работников, как критическое мышление, рефлексивная практика, навыки отстаивания прав и интересов клиента в наилучшей степени отражает ценности профессии (Weiss-Gall 2008). И. Вейс-Галл утверждает, что для социальных работников как профессиональной группы наиболее характерна ситуация выбора между заботой о клиенте и социальной справедливостью. Исследовательница отмечает, что большинство социальных работников заняты непосредственной практикой социальной работы, а не исследованиями и разработкой стратегий по совершенствованию системы социальной защиты.

По мнению некоторых исследователей, в основе профессионализации социальной работы лежит противопоставление бюрократического аппарата и профессионального сообщества, каждый из которых позиционирует собственную независимость в принятии решений. Однако сами профессиональные сообщества расколоты на различные сегменты. Социальная работа не является исключением, так как в рамках профессионального сообщества работников социальной сферы существуют обособленные сегменты, более или менее достигшие определенного уровня профессиональной автономии (Anleu 1992).

В ходе проведенного исследования нами были выделены ключевые параметры профессиональной автономии: наличие/отсутствие ресурсов, возможности профессиональной саморегуляции, содействие повышению профессиональной автономии, возможность влиять на социальную политику города. Данные параметры рассматривались сквозь призму трех уровней стратегии реализации социальных перемен: нормативно-правовой, институциональной и общественной.

Наличие/отсутствие ресурсов. Специалисты по социальной работе отмечают отсутствие временных, материальных и профессиональных ресурсов. Некоторые специалисты утверждают, что сами не обладают опытом и свободным рабочим временем для участия в конкурсах и социальных проектах, однако указывают на инициативу директора, обладающего большими ресурсами и полномочиями в реализации данных идей. Другие же специалисты по социальной работе делают акцент на наличии идей, но отсутствии материальных ресурсов для их воплощения.

Идей-то много у нас, у специалистов, а вот реализовать их нет возможности. Моральную поддержку нашим клиентам мы предоставляем предостаточную, даже более чем. А вот финансовой поддержки не хватает (интервью 7).

Успешный опыт реализации стратегий социальных перемен показывает, что не так важны финансовые и временные ресурсы, как личная заинтересованность, наличие инициативной команды и стремление бороться за справедливость.

Возможности профессиональной саморегуляции (взаимодействие с вышестоящими инстанциями). Специалисты по социальной работе отмечают, что большинство инициатив профессиональной деятельности исходит от Департамента и Министерства. Попытки же повышения степени профессиональной автономии и проявления системных инициатив воспринимаются как вызов.

Я проработал только 6 месяцев, еще не закрепился здесь, поэтому мне будет глупо рыпаться и вносить изменения в приказы начальства. Иначе все мои старания коту под хвост (интервью 5).

Данное утверждение характерно практически для всех опрошенных специалистов по социальной работе вне зависимости от пола и возраста. Им значительно спокойнее выполнять рутинную работу, нежели пытаться содействовать структурным изменениям социальной сферы.

Содействие повышению профессиональной автономии. Большая часть опрошенных специалистов по социальной работе (7 из 13) отметило, что законы не оказывают влияния на проявление инициатив в ходе профессиональной деятельности. Некоторые же информанты сделали акцент на том, что законы выполняют контролирующую, регламентирующую и сдерживающую инициативы функцию.

Введение новых услуг нам абсолютно регламентируемо Уставом. Поэтому нам выбирать не приходится. Нам сказали, что эти услуги можно оказать, эти не может. И соответственно, из этого нам и приходится выбирать (интервью 3).

В проведенном исследовании удалось выявить инициативных специалистов по социальной работе, которые содействовали незначительным изменениям профессиональной деятельности — таким, как создание новых развивающих кружков для детей и инвалидов, налаживание партнерства между предприятиями и центрами социального обслуживания, создание коммуникационных площадок для психологов и инструкторов по трудовой терапии.

Все, что касается спортивных мероприятий, культурных фестивалей — это да. У нас высокая активность проведения спортивных мероприятий, особенно посещения в качестве спортивных

болельщиков. Ездим в разные города. А социальные программы мы не организовываем (интервью 12).

Возможность влиять на социальную политику города, региона информантами рассматривается как прерогатива Департамента или Министерства. Сами же специалисты по социальной работе отмечают отсутствие полномочий, за которыми может скрываться нежелание, либо же отсутствие профессиональных и личных компетенций для такого рода деятельности.

Не такое уж у нас финансирование и не такие у нас ресурсы, чтобы мы могли влиять на политику города или области. Мы являемся структурным подразделением Департамента. Вот он, наверное, и влияет на политику города, а мы – нет. Разные у нас уровни полномочий (интервью 7).

Автономия по отношению к клиентам. Специалисты по социальной работе оказываются в срединном положении между клиентами и вышестоящими органами социального обслуживания. Это может рассматриваться как угроза или потенциальная возможность. Большинство специалистов по социальной работе отмечают свою психологическую, социальную и профессиональную незащищенность по отношению к клиентам.

Я знаю, что специалисты отнюдь не автономны. Мы сложным клиентам даже не можем отказать, так как он напишет жалобу. Такие люди могут написать жалобу в вышестоящие органы, минуя Департамент нашего города. Однажды даже писали в приемную президента. Представляете, до чего дошли? (интервью 4).

Индивидуальный/коллективный характер профессиональной деятельности. В ходе своей профессиональной деятельности специалисты по социальной работе подотчетны начальникам отделов и директорам центров. Однако командная работа и работа в малых группах не особенно актуальна в социальной работе в ежедневной практике того, что каждый отдельный специалист имеет ряд задач (таких, как, например, обследование материально-бытового положения одиноких граждан пенсионного возраста и инвалидов). Имея четкую инструкцию от более опытных коллег и руководства, в способах решения задач специалист в основном свободен. При этом вся ответственность лежит только на нём самом. Коммуникация с другими профессионалами возникает не внутри, а вне учреждения социального обслуживания. Например, с врачами и сотрудниками полиции.

В командную работу специалисты по социальной работе и социальные работники включаются при организации мероприятий. Примером может служить подготовка к конкурсу «Лучший социальный работник». По словам начальника отдела Комплексного центра социального обслуживания Смоленска, целями данного конкурса является знакомство социальных работников друг другом, придание чувства уверенности в себе, отдых и др.

При возникновении затруднений в решении нестандартных («нестандартных») ситуаций специалист может обратиться к директору центра, чтобы собрать остальных сотрудников для проведения «мозгового штурма» (интервью 14). Однако такая просьба может быть расценена как неспособность самостоятельно принимать решения.

Изучение профессиональной автономии специалистов по социальной работе в трансформирующемся российском обществе является особенно актуальным в связи с разработкой и утверждением профессиональных стандартов работников социальной сферы, в которых прописано множество полезных и необходимых компетенций, способствующих профессиональной автономии. В ходе проведенного исследования было определено понятие «профессиональная автономия» и ключевые параметры, его определяющие: наличие ресурсов, степень свободы, индивидуальный/коллективный характер профессиональной деятельности, влияние на социальную политику города; автономия по отношению к клиентам. В настоящее время в сфере социальной работы наблюдается некоторое повышение автономии профессионалов в общем контексте повышения осведомленности общественности о роли и функциях социальной работы. В социальной работе предполагается противопоставление бюрократического аппарата и профессионального сообщества, каждый из которых отстаивает право на независимость в принятии решений, консенсус до сих пор не достигнут, и социологам предстоит провести исследования, которые позволят выявить причину данного феномена.

Таким образом, некоторые специалисты по социальной работе осуществляли попытку рефлексии своей профессиональной автономии, а также пробовали внедрить новые технологии работы с клиентами. Согласно субъективной оценке респондентов, их профессиональная деятельность не затрагивает нормативно-правовой и институциональный уровни, а взаимосвязана только с общественным уровнем.

Описание полевых данных

Интервью 3 (мужчина, 24 года, Смоленск, 2012)
Интервью 4 (женщина, 23 года, Смоленск, 2012)
Интервью 5 (мужчина, 49 лет, Смоленск, 2012)
Интервью 6 (мужчина, 42 года, Смоленск, 2012)
Интервью 7 (женщина, 29 лет, Смоленск, 2012)
Интервью 12 (женщина, 32 года, Одинцово, 2013)
Интервью 14 (женщина, 33 года, Архангельск, 2013)

3.2.

Социальная работа в приходах: контексты социальных взаимодействий

В данном параграфе мы представим некоторые предварительные результаты исследования профессиональной культуры приходских социальных работников. В 2013–2014 гг. была проведена серия интервью (N=9) с социальными работниками приходов РПЦ некоторых регионов России. В 2011 г. Архиерейским Собором РПЦ был принят документ «О принципах организации социальной работы в Русской Православной Церкви» (О принципах 2011). Церковь занималась социальной деятельностью и ранее, но в целом по стране данное постановление привело к росту числа новых социальных работников. Согласно типовой должностной инструкции 2011 г. (Типовая должностная инструкция), они назначаются для администрирования и выполнения церковно-социальной работы, общая организация, координация и контроль которой находятся в компетенции настоятеля. Приходская социальная работа имеет свой ряд отличительных черт и проблем, однако не является однородной: формы помощи и административное устройство помогающей профессии в РПЦ отличаются от храма к храму и от прихода к приходу.

Такую социальную работу можно рассмотреть в контексте идей Э. Дюркгейма о религиозных чувствах и коллективных религиозных представлениях, формирующих сплоченность профессионального сообщества и моральную обоснованность помогающей профессии: по Дюркгейму, религиозные чувства поддерживаются обрядами, а религиозные представления выражают коллективные реальности общества (Дюркгейм Э. 1998: 158, 227). С этой точки зрения такие

индивидуальные или коллективные способы социального действия (или «социальной деятельности»), когда человек лично или в составе группы участвует в каких-либо добрых делах, помогая нуждающимся, играют роль в сплочении сообщества (в частности, прихода), если приобретают регулярный характер и устойчивые аффективные и ценностно-символические компоненты.

Наши информанты указывают на первичность духовной составляющей такой «службы», на важность помощи людям для любого православного христианина, и на вторичность административной и финансовой стороны социальной работы:

Нужно быть просто готовым посвятить себя служению в церкви и отказаться от благ работы в другом месте, в том числе и денежных. На это не каждый пойти может! (Интервью 3).

В перспективе Ч. Хьюза приверженность работника церкви «обеспечивает легитимность пребывания членов общества в их профессиональных позициях и выполнения ими их профессиональной деятельности. Те, кто с помощью этих механизмов оказывается отобранным для определенного занятия, не просто могут занимать соответствующие позиции, но и обретают определенные права и обязанности, связанные с этими позициями» (Хьюз 2012: 33–34). Такой отбор происходит на основании наличия квалификации, «технической компетентности», удостоверенных специальными уполномоченными инстанциями, которые дают разрешение на осуществление стандартных для профессии трудовых операций (см. главу 1.2 В. Г. Николаева в этом издании). Образование наших информантов, как правило, непрофильное: юристы, управленцы, психологи. Некоторые из них прослушали вебинары по социальной работе, проводимые церковью. Но отмечают они необходимость, главным образом, юридического образования для своей профессии: одной из основных проблем, о которых говорят информанты, является сложность коммуникации с государственными структурами и бюрократические барьеры на пути оказания того или иного вида помощи.

Однако, никакая специализированная (профессиональная) деятельность не может быть сведена к этим стандартным операциям. Поэтому к любой лицензии, по Хьюзу, всегда прилагается мандат. Иначе говоря, право на техническое выполнение определенных трудовых операций всегда дополняется в той или иной степени правом на нестандартные и неподконтрольные решения, выборы, действия. Каждый работник

здесь — не просто технический исполнитель, он еще и член социальной группы «приход» и участник социальных взаимодействий. Это членство и участие привносит в практическое выполнение социальной работы свои права и обязанности, а также связанные с ее реализацией решения (см. главу 1.2 В. Г. Николаева в этом издании).

Информанты относятся еще и к группе помогающих специалистов, поэтому им приходится взаимодействовать с государственными структурами — как окказионально, так и на постоянной основе. Случайные профессиональные контакты происходят при возникновении нестандартной ситуации с нуждающимися (восстановление документов, отправка обратившихся за помощью, домой в другие регионы). Систематическое сотрудничество необходимо и при плановой работе с большими базами нуждающихся.

Цель социальной работы в приходах в целом совпадает с общехристианскими задачами: служение Богу, помощь нуждающимся, но конкретика зависит от личного опыта каждого сотрудника и от зоны его ответственности, например, поддержка пожилых, профилактика аборт, работа с детьми. Приходы могут «специализироваться» на каком-то типе помощи, но, как правило, клиентами социальных работников в приходах становится широкий круг «нуждающихся»: от случайно обратившихся бездомных до систематического сотрудничества с домом ветеранов, от прихожан-инвалидов до заключенных в колониях. Наличие или отсутствие случайных клиентов (нуждающихся) зависит от контекста расположения прихода: спальный район, центр города, близость общественных мест (например, вокзалов):

У нас мало бездомных забредает. Здесь их в принципе нет. Мы в центре расположены, у нас даже прихожане специально ездят из спальных районов, потому что они за нашим настоятелем идут сюда (Интервью 7).

Распределение клиентов зависит от зоны окормления и от ресурсов, имеющихся у прихода. Зоны окормления не всегда имеют удобное географическое расположение для прихода:

Я как соцработник на своем приходе, я проживаю в этом районе с рождения, я знаю социальные учреждения близлежащие, я знаю, что, например, больница, которая к нам территориально ближе всего расположена, ее окормляет другой храм. Они в наших услугах не нуждаются (Интервью 9).

Когда требуется систематическая работа с нуждающимися, приход выбирает для себя некое социальное учреждение (дом ветеранов, больница) и взаимодействует с ним на постоянной основе как с ответственными за определенные категории населения. Это позволяет поддерживать показатели отчетности перед вышестоящими церковными инстанциями.

Для того, чтобы выявить, кто из них нуждается, кто из них может прийти, а кого нужно посетить, именно для этого мы взаимодействуем с социальными службами и советами ветеранов, у которых в списках все это есть и все помечено. Они своих знают (Интервью 9).

О необходимой для государственных и муниципальных социальных служб отчетности приходские социальные работники упоминают редко, однако, некоторые информанты говорят о системности этого явления. Отдельные социальные службы при храмах подчиняются вышестоящей инстанции и выстраивают свою работу согласно определенной схеме. В некоторых случаях социальная служба, отделенная от прихода (братство при монастыре или епархиальная служба) настолько автономна физически, что ей требуется и большая юридическая автономия, дающая иные нормативы и правовые рамки:

Да, мы планируем создать НКО. При монастыре мы как братство можем меньше, чем если мы являемся НКО. Есть определенные ограничения. <...> Мы будем на связи с настоятелем, и он будет продолжать с нами работать, но это нам откроет горизонты (Интервью 8).

В храмах, где социальная работа широко представлена, сформированы целые отделы с несколькими сотрудниками и координатором. Если социальный работник работает не один, а с коллегой, начальником или подчиненным, формируется консилиум для решения сложных задач. Большая часть информантов указывает на широкий диапазон автономии в рамках имеющихся направлений помощи, внутри отдела возможны консилиумы и взаимопомощь, однако на любое новое важное решение, надо, как правило, спрашивать благословения настоятеля или рядового священника приходской церкви. Помимо этого, священники и настоятель выступают руководителями и супервизорами работников:

Интервьюер: Скажите, а есть ли у Вас, с кем посоветоваться в сложной или спорной ситуации?

Информант: ну у нас в отделе работает несколько человек, есть руководитель, — с ними всегда можно обсудить, посоветоваться (Интервью 6).

Окончательное слово остается всегда за настоятелем, потому что в случае нужны, он берет из общих денег прихода, выделяет какую-то сумму или же сам лично докупает, сам садиться в машину, едет в какой-нибудь Ашан или Метро и покупает все, что нужно (Интервью 9).

Отдельным исследовательским вопросом в нашем исследовании стоят отношения социальной работы и общества, оценка восприятия помогающей профессии обществом. Уровень престижа социальной работы оценивается информантами как довольно низкий. Некоторые опрошенные предлагали другие термины для описания восприятия профессии в обществе, например, «уважение»:

Престиж? Не уверен, что вообще можно говорить о престиже. Ценности сегодня у людей другие, им подавай высокий доход (Интервью 6).

Да, можно говорить о престиже, потому что нравственная планка для социального работника очень высокая, социальный работник среди всех работников не богослужебной деятельности прихода самый уважаемый, это самая уважаемая должность, самая уважаемая просто рядовыми верующими (Интервью 9).

Становление социальной работы в России входит в новую фазу с развитием негосударственных сфер этой профессии. Помогаящая профессия в православных приходах, с одной стороны, начинает специализироваться, с другой, — в ней остается еще немало неопределенности и, конечно же, она очень разнообразна. Исследуемая нами профессиональная культура строится на стыке религиозности и светскости, что открывает новые горизонты в изучении социальной работы, новые направления в развитии и реформировании социальной сферы.

Описание полевых данных

Интервью 3 (мужчина, 60 лет, Жуковский, 2013)

Интервью 6 (мужчина, 19 лет, Москва, 2014)

Интервью 7 (женщина, 30 лет, Москва, 2014)

Интервью 8 (женщина, 26 лет, Казань, 2014)

Интервью 9 (женщина, 26 лет, Москва, 2014)

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

Дюркгейм Э. Элементарные формы религиозной жизни // Мистика. Религия. Наука. Классики мирового религиоведения. М.: Канон+, 1998: 185, 227.

Мансуров В. А., Юрченко О. В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009. (8): 36–46.

О принципах организации социальной работы в Русской Православной Церкви. Документ принят 4.02.2011 Архиерейским Собором Русской Православной Церкви // <http://www.patriarchia.ru/db/text/1401894.html>

Романов П., Ярская-Смирнова Е. Власть знания и общественные интересы: профессионалы в государстве благосостояния // Романов П., Ярская-Смирнова Е. (ред.) Профессии социального государства. М: ЦСПГИ: Вариант, 2013.

Романов П., Ярская-Смирнова Е. Идеологии профессионализма и социальное государство // Романов П., Ярская-Смирнова Е. (ред.) Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ. 2012.

Типовая должностная инструкция приходского социального работника // Образование и православие // <http://www.orthedu.ru/nskeparhia/slujen-blagotvor/4006-11.html>

Хьюз Э. Ч. Профессии // Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. (ред.) Антропология профессий: Границы занятости в эпоху нестабильности. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012: 33–34.

Ярская-Смирнова Е., Сорокина Н., Романов П. Агенты и структуры социальной работы // Ярская-Смирнова Е., Сорокина Н. (ред.). Социальные работники как проводники перемен. М: ЦСПГИ: Вариант, 2012.

Allsop J., Saks M. Regulating the Health Professions. London: Sage, 2002.

Anleu S. The Professionalization of Social Work? A Case Study of Three Organizational Settings // Sociology. 1992. (26): 23–43.

Weiss-Gall I. The professionalisation of social work: a cross-national exploration // International Journal of social welfare. 2008. (17): 281–290.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

*Табл. 1 Частотное распределение ответов респондентов на вопрос
о назначении социальной работы в обществе, %*

	<i>Не согласен (-на)</i>	<i>И согласен (-на), и не согласен (-на)</i>	<i>Согласен (-на)</i>
	<i>% по строке</i>	<i>% по строке</i>	<i>% по строке</i>
Помогать людям раскрыть их внутренние ресурсы	5 %	9 %	86 %
Сохранять сложившееся устройство общества	27 %	29 %	44 %
Объединяться с клиентами, чтобы совместно влиять на социальную политику	32 %	28 %	40 %
Содействовать личностному росту клиентов	14 %	15 %	71 %
Отстаивать права и свободы каждого человека	5,9 %	8,3 %	85,7 %
Формировать в обществе отрицательное отношение к насилию и дискриминации	7,8 %	10,8 %	81,4 %
Формировать и поддерживать объединения и связи между людьми	11,1 %	17,7 %	71,1 %
Отстаивать социальную справедливость, социальное равенство и права человека	6,5 %	10,9 %	82,6 %

Табл. 2. Интерес к новостям по социальной защите, социальной политике в зависимости от устойчивости интенции к повторному выбору профессии, %

Как активно Вы следите за новостями по социальной защите, социальной политике?	Если бы Вы вновь стояли перед выбором профессии, остановили ли бы Вы свой выбор на профессии специалист по социальной работе?	
	Да	Нет
Очень активно	18,3 %	11,2 %
Активно	56,4 %	37,3 %
Не очень активно	22,8 %	46,2 %
Не слежу вовсе	2,5 %	5,2 %

Табл. 3. Частота обсуждения вопросов социальной защиты с близкими людьми в зависимости от устойчивости интенции к повторному выбору профессии, %

Как часто Вы обсуждаете вопросы социальной защиты с близкими Вам людьми?	Если бы Вы вновь стояли перед выбором профессии, остановили ли бы Вы свой выбор на профессии специалист по социальной работе?	
	Да	Нет
Часто	31,0 %	20,1 %
Скорее часто	23,7 %	17,3 %
Не часто и не редко	21,1 %	21,3 %
Скорее редко	6,3 %	11,6 %
Редко	10,0 %	16,1 %
Не обсуждаю	8,0 %	13,7 %

Табл. 4. Осведомлённость о существовании профессиональных ассоциаций в сфере социальной работы, %

	Знаете ли Вы о существовании таких организаций?		
	Нет	Да	Знаю и состою в организации
Союз социальных педагогов и социальных работников	69,7 %	28,6 %	1,7 %
Ассоциация работников социальных служб	71,4 %	27,4 %	1,2 %
Международная федерация социальных работников	76,8 %	22,9 %	0,4 %
Профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания	38,0 %	47,8 %	14,1 %
Другое	90,6 %	5,5 %	3,9 %

Табл. 5. Оценки респондентов в отношении
восприятия профессии «Социальная работа» различными группами в разрезе мотивационных кластеров

	Отношение	Конформисты		Работа по призванию		Прагматики		Последовательные	
		A		B		C		D	
В обществе в целом	Отрицательное	12,00 %		9,00 %		9,00 %		14,00 %	
	Среднее	44,00 %		40,00 %		36,00 %		49 % > C	
	Положительное	37,00 %		47 % > A, D		53 % > A, D		33,00 %	
Среди основной массы Ваших клиентов	Отрицательное	2,00 %		3,00 %		2,00 %		7 % > A, B, C	
	Среднее	31 % > B, C		21,00 %		20,00 %		26,00 %	
	Положительное	65,00 %		75 % > A, D		77 % > A, D		65,00 %	
В Вашем непосредственном окружении	Отрицательное	8 % > B		4,00 %		6,00 %		10 % > B	
	Среднее	24,00 %		19,00 %		19,00 %		28 % > B, C	
	Положительное	66,00 %		76 % > A, D		74 % > D		58,00 %	
Среди руководителей социальных служб, в управлении социальной защиты	Отрицательное	4,00 %		2,00 %		1,00 %		5 % > C	
	Среднее	16,00 %		16,00 %		16,00 %		21,00 %	
	Положительное	71,00 %		76 % > D		78 % > D		65,00 %	
Среди работников социальных служб	Отрицательное	3,00 %		1,00 %		2,00 %		7 % > A, B, C	
	Среднее	20 % > B		13,00 %		15,00 %		23 % > B, C	
	Положительное	74 % > D		82 % > A, D		80 % > D		65,00 %	

Табл. 6. Оценки респондентов в отношении восприятия профессии
«Социальная работа» различными группами, %

	Отрица- тельное	Среднее	Положи- тельное
В обществе в целом	10,70 %	42,20 %	42,90 %
Среди основной массы Ваших клиентов	3,70 %	24,70 %	70,30 %
Вашем непосредственном окружении	7,50 %	22,70 %	67,10 %
Среди руководителей социальных служб, в управлении социальной защиты	2,90 %	16,70 %	71,90 %
Среди работников социальных служб	3,20 %	17,80 %	74,40 %

Табл. 7. Повторный выбор профессии в зависимости от удовлетворённости
возможностями продвижения по службе
(для представителей группы «Работа по призванию»), %

	Если бы Вы вновь стояли перед выбором профессии, остановили ли бы Вы свой выбор на профессии «специалист по социальной работе»?	
	Да	Нет
Не удовлетворён	15,8 %	32,6 %
И удовлетворён, и не удовлетворён	21,5 %	30,2 %
Удовлетворён	62,7 %	37,2 %

Табл. 8. Повторный выбор профессии в зависимости от удовлетворённости
возможностями повышения квалификации
(для представителей группы «Работа по призванию»), %

	Если бы Вы вновь стояли перед выбором профессии, остановили ли бы Вы свой выбор на профессии «специалист по социальной работе»?	
	Да	Нет
Не удовлетворён	12,0 %	27,3 %
И удовлетворён, и не удовлетворён	13,9 %	25,0 %
Удовлетворён	74,1 %	47,7 %

*Табл. 9. Повторный выбор профессии
в зависимости от удовлетворённости размером оплаты труда
(для представителей группы «Работа по призванию»), %*

<i>Если бы Вы вновь стояли перед выбором профессии, остановили ли бы Вы свой выбор на профессии «специалист по социальной работе»?</i>		
	<i>Да</i>	<i>Нет</i>
Не удовлетворён	47,9 %	69,6 %
И удовлетворён, и не удовлетворён	30,1 %	26,1 %
Удовлетворён	22,1 %	4,3 %

*Табл. 10. Повторный выбор профессии
в зависимости от удовлетворённости
уровнем социальной защищённости, социальных гарантий
(для представителей группы «Прагматики»), %*

<i>Хотели бы Вы, чтобы Ваш ребенок стал специалистом по социальной работе?</i>		
	<i>Да</i>	<i>Нет</i>
Не удовлетворён	27,8 %	51,6 %
И удовлетворён, и не удовлетворён	23,1 %	29,0 %
Удовлетворён	49,1 %	19,4 %

*Табл. 11. Повторный выбор профессии в зависимости от удовлетворённости
уважением окружающих, общества в целом
(для представителей группы «Прагматики»), %*

<i>Хотели бы Вы, чтобы Ваш ребенок стал специалистом по социальной работе?</i>		
	<i>Да</i>	<i>Нет</i>
Не удовлетворён	5,1 %	51,6 %
И удовлетворён, и не удовлетворён	15,9 %	29,0 %
Удовлетворён	79,0 %	19,4 %

Табл. 12. Повторный выбор профессии в зависимости от удовлетворённости отношениями с руководством
(для представителей группы «Прагматики»), %

	<i>Хотели бы Вы, чтобы Ваш ребенок стал специалистом по социальной работе?</i>	
	<i>Да</i>	<i>Нет</i>
Не удовлетворён	3,4 %	12,9 %
И удовлетворён, и не удовлетворён	6,9 %	12,9 %
Удовлетворён	89,7 %	74,2 %

Табл. 13. Повторный выбор профессии в зависимости от удовлетворённости содержанием работы
(для представителей группы «Прагматики»), %

	<i>Хотели бы Вы, чтобы Ваш ребенок стал специалистом по социальной работе?</i>	
	<i>Да</i>	<i>Нет</i>
Не удовлетворён	2,9 %	3,2 %
И удовлетворён, и не удовлетворён	11,4 %	48,4 %
Удовлетворён	85,7 %	48,4 %

Табл. 14. Желание видеть своего ребёнка специалистом по социальной работе в зависимости от удовлетворённости уровнем социальной защищённости и социальных гарантий (для представителей группы «Прагматики»), %

	<i>Хотели бы Вы, чтобы Ваш ребенок стал специалистом по социальной работе?</i>	
	<i>Да</i>	<i>Нет</i>
Не удовлетворён	19,2 %	40,2 %
И удовлетворён, и не удовлетворён	15,4 %	22,8 %
Удовлетворён	65,4 %	37,0 %

Табл. 15. Желание видеть своего ребёнка специалистом по социальной работе в зависимости от удовлетворённости возможностями повышения квалификации (для представителей группы «Прагматики»), %

	<i>Хотели бы Вы, чтобы Ваш ребенок стал специалистом по социальной работе?</i>	
	<i>Да</i>	<i>Нет</i>
Не удовлетворён	14,5 %	23,7 %
И удовлетворён, и не удовлетворён	10,9 %	26,0 %
Удовлетворён	74,5 %	50,4 %

Табл. 16. Желание видеть своего ребёнка специалистом по социальной работе в зависимости от удовлетворённости размером оплаты труда (для представителей группы «Прагматики»), %

	<i>Хотели бы Вы, чтобы Ваш ребенок стал специалистом по социальной работе?</i>	
	<i>Да</i>	<i>Нет</i>
Не удовлетворён	27,3 %	43,4 %
И удовлетворён, и не удовлетворён	16,4 %	36,4 %
Удовлетворён	56,4 %	20,2 %

Табл. 17. Согласие с утверждением о том, что занять должность специалиста по социальной работе может любой желающий, в зависимости от образования в области социальной работы, %

	<i>Образование в области социальной работы</i>		
	<i>Высшее образование в сфере СР</i>	<i>Переподготовка в сфере СР</i>	<i>Отсутствие образования в сфере СР</i>
Занять должность специалиста по социальной работе может любой желающий	Нет	47,7 %	44,8 %
	Скорее нет, чем да	23,5 %	18,1 %
	И да, и нет	16,5 %	20,1 %
	Скорее да, чем нет	8,4 %	10,4 %
	Да	3,9 %	6,6 %
Итого	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Табл. 18. Согласие с утверждением о том, что занять должность специалиста по социальной работе может только человек со специализированной подготовкой и дипломом в данной области, в зависимости от образования в области социальной работы, %

	<i>Образование в области социальной работы</i>		
	<i>Высшее образование в сфере СР</i>	<i>Переподготовка в сфере СР</i>	<i>Отсутствие образования в сфере СР</i>
Занять должность специалиста может только человек со специализированной подготовкой и дипломом в данной области	Нет	6,6 %	14,5 %
	Скорее нет, чем да	8,7 %	14,5 %
	И да, и нет	23,7 %	28,3 %
	Скорее да, чем нет	23,0 %	20,0 %
	Да	38,0 %	22,8 %
Итого	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Табл. 19. Оценка респондентами открытости руководства к инновациям в разрезе мотивационных кластеров, %

В Вашем учреждении (организации) ...	Оценка	Ведомые		Работа по призванию	Прагматики	Последовательные	
		A	B			C	D
Специалисты по социальной работе реализуют новые подходы к решению профессиональных задач, например, в работе с клиентами, подходы к организации деятельности отдела, новые практики в реализации каких-либо профессиональных проектов	Не согласны	11 % C	10 % C	4,00 %	18 % A, B, C		
	Нейтральная оценка	29,00 %	22,00 %	21,00 %	26,00 %		
	Согласны	55,00 %	64 % A, D	72 % A, B, D	51,00 %		
Руководство поощряет новые подходы к решению профессиональных задач, например, в работе с клиентами, подходы к организации деятельности отдела, новые практики в реализации каких-либо профессиональных проектов	Не согласны	13 % C	11,00 %	8,00 %	16 % C		
	Нейтральная оценка	23,00 %	21,00 %	22,00 %	30 % B, C		
	Согласны	58 % D	64 % D	68 % A, D	48,00 %		
Специалисты и администрация придерживаются единого мнения по решению профессиональных вопросов в социальной сфере	Не согласны	14,00 %	13,00 %	14,00 %	24 % A, B, C		
	Нейтральная оценка	26,00 %	23,00 %	25,00 %	26,00 %		
	Согласны	53 % D	58 % D	57 % D	42,00 %		
Руководство поощряет разные точки зрения по профессиональным вопросам	Не согласны	19,00 %	15,00 %	14,00 %	23 % B, C		
	Нейтральная оценка	23,00 %	23,00 %	26,00 %	26,00 %		
	Согласны	48,00 %	57 % D	55 % D	42,00 %		

Табл. 20. Оценка собственной автономии в ходе профессиональной деятельности, %

Утверждение	Не согласны	Нейтральная оценка	Согласны
Принимая решение о работе с клиентом, я всегда советуюсь с коллегами-специалистами	18,70 %	33,70 %	46,00 %
У меня есть возможность проявить инициативу, улучшить или предложить новую услугу	14,10 %	20,80 %	60,70 %
Я могу выступать с критикой своих коллег	24,80 %	27,20 %	40,80 %
Моих знаний и навыков хватает для выполнения моей работы	6,10 %	19,80 %	72,40 %
Я регулярно улучшаю свои профессиональные знания и навыки, посещаю курсы повышения квалификации, стажировки	27,60 %	21,10 %	46,00 %
Я могу самостоятельно выбрать способ выполнения поставленных мне задач	7,40 %	19,80 %	70,90 %
Я могу влиять на работу команды специалистов, членом которой я являюсь, настаивая на своей точке зрения в решении каких-либо профессиональных вопросов	11,90 %	28,30 %	52,60 %
Я умею оценивать качество и результативность услуг	2,30 %	11,20 %	81,90 %

Табл. 21. Оценка собственной автономии в ходе профессиональной деятельности в разрезе мотивационных кластеров, %

Утверждение	Оценка	Конформисты		Работа по призванию	Прагматики		Последовательные
		A	B		C	D	
Принимаю решение о работе с клиентом, я всегда советуюсь с коллегами-специалистами	Не согласны	18,00 %	16,00 %		18,00 %	23 % > B	
	Нейтральная оценка	33,00 %	35,00 %		33,00 %	37,00 %	
	Согласны	49 % > D	48 % > D		48 % > D	38,00 %	
У меня есть возможность проявить инициативу, улучшить или предложить новую услугу	Не согласны	20 % > B, C	9,00 %		9,00 %	19 % > B, C	
	Нейтральная оценка	24 % > B	16,00 %		20,00 %	26 % > B	
	Согласны	53,00 %	69 % > A, D		66 % > A, D	53,00 %	
Я могу выступать с критикой своих коллег	Не согласны	22,00 %	25,00 %		23,00 %	27,00 %	
	Нейтральная оценка	32 % > B	23,00 %		28,00 %	30,00 %	
	Согласны	40,00 %	43,00 %		45,00 %	37,00 %	
Моих знаний и навыков хватает для выполнения моей работы	Не согласны	7,00 %	6,00 %		4,00 %	7,00 %	
	Нейтральная оценка	18,00 %	21,00 %		23,00 %	17,00 %	
	Согласны	73,00 %	72,00 %		73,00 %	73,00 %	

<i>Утверждение</i>	<i>Оценка</i>	<i>Конформисты</i>	<i>Работа по призванию</i>	<i>Прагматики</i>	<i>Последовательные</i>
		<i>A</i>	<i>B</i>	<i>C</i>	<i>D</i>
Я регулярно улучшаю свои профессиональные знания и навыки, посещаю курсы повышения квалификации, стажировки	Не согласны	37 %> B, C	21,00 %	16,00 %	32 %> B, C
	Нейтральная оценка	20,00 %	23,00 %	24,00 %	21,00 %
	Согласны	38,00 %	48 %> A	57 %> A, B, D	43,00 %
Я могу самостоятельно выбрать способ выполнения поставленных мне задач	Не согласны	12 %> B, C	6,00 %	4,00 %	8,00 %
	Нейтральная оценка	20,00 %	19,00 %	16,00 %	24 %> C
	Согласны	66,00 %	75 %> A, D	78 %> A, D	67,00 %
Я могу влиять на работу команды специалистов, членом которой я являюсь, настаивая на своей точке зрения в решении каких-либо профессиональных вопросов	Не согласны	11 %> C	12 %> C	6,00 %	16 %> C
	Нейтральная оценка	29,00 %	32,00 %	32,00 %	26,00 %
	Согласны	50,00 %	50,00 %	56,00 %	52,00 %
Я умею оценивать качество и результативность услуг	Не согласны	4,00 %	2,00 %	2,00 %	2,00 %
	Нейтральная оценка	12,00 %	12,00 %	8,00 %	13,00 %
	Согласны	81,00 %	83,00 %	87 %> D	79,00 %

Табл. 22. Матрица повернутых компонент факторного анализа, направленного на выделение укрупнённых групп видов деятельности

	Компонента									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Участую в работе по профилактике асоциального поведения, социального сиротства, безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних, их социальной реабилитации и адаптации	,734	,153	,063	,089	,083	,051	,147	,079	-,036	-,050
Организую работу, направленную на избавление клиентов от алкогольной и токсической зависимости, на профилактику и пресечение всех форм вовлечения детей в противоправную деятельность, их приобщения к алкоголю, наркотикам	,731	,152	,017	,055	,075	-,037	,147	,046	,093	,068
Содействую организации социального патронажа детей, склонных к противоправным действиям	,728	,184	-,061	,026	,018	,023	,130	,058	-,013	-,032
Участвую в организации отдыха, оздоровления и лечения детей, семейных и детских праздников, конкурсов, викторин, соревнований	,638	,135	,024	,134	,244	,121	,037	-,061	-,095	,021
Содействую в трудоустройстве, обучении, переквалификации клиентов	,560	,183	,040	,107	-,003	-,006	,039	-,041	,234	,098
Осуществляю социальное сопровождение, патронаж граждан и семей	,496	,476	-,047	-,078	,049	,156	,023	,046	,171	-,014
Организую досуговую деятельность клиентов	,385	,303	,053	,191	,302	,053	-,196	-,103	,187	,146
Организую и оказываю социальную помощь детям-сиротам и детям, оставшимся без попечения родителей	,343	,103	-,051	,053	,040	,249	,340	,035	-,169	-,157

	Компонента									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Выезжаю к клиентам на дом для оказания необходимой помощи, для консультации	,144	,700	-,024	-,022	,020	,010	,078	,067	,087	-,037
Провожу обследование материальных, жилищно-бытовых условий	,182	,683	-,091	,106	-,144	-,039	,097	-,030	,001	-,145
Устанавливаю причины, по которым граждане и их семьи оказались в трудной жизненной ситуации, определяю характер и объем необходимых им социальных услуг	,340	,645	,035	,086	-,051	,046	,010	,079	-,051	-,043
Веду учет семей и граждан, нуждающихся в социальных услугах	,260	,598	-,008	,186	,020	,091	,021	-,019	-,226	-,014
Осуществляю координацию услуг для конкретных клиентов	,068	,535	,111	,178	,134	-,003	,103	,130	,036	,142
Содействую в помещении нуждающихся в стационарные лечебные учреждения, дома-интернаты	,176	,506	,035	,039	-,056	-,022	,261	,030	,476	,078
Разрабатываю регламенты и инструкции	,008	-,072	,727	,036	-,030	-,036	,074	,092	,017	,107
Подготавливаю отчетность учреждения	-,011	-,071	,642	,180	-,027	-,148	,147	-,070	-,162	,017
Разрабатываю инструментарий по оценке качества и результативности услуг	-,058	,077	,632	,035	,163	,136	-,036	,179	,210	,037
Готовлю проектные заявки на конкурсы, разрабатываю положения, программы	,104	,061	,536	,131	,222	,166	-,138	,289	-,112	-,096

Продолжение таблицы на стр. 132

Компонента

Табл. 22 (продолжение)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Провожу оценку качества и результативности услуг, осуществляю работу по анализу объема и качества оказываемых услуг	,077	,201	,457	,308	,109	,065	,000	,224	,332	-,020
Веду документацию на вверенном участке работы, отвечаю за анализ и подготовку документации	,121	,151	,105	,727	,001	,016	,060	-,022	,064	,114
Подготавливаю индивидуальную отчетность	,178	,222	,006	,689	-,040	-,017	-,009	-,019	,081	-,037
Веду деловую переписку в организации	,103	-,043	,232	,647	-,075	,035	,051	,156	-,168	-,022
Подготавливаю отчетность структурного подразделения	-,102	,081	,357	,459	,022	-,056	,010	,409	-,104	-,105
Провожу психологические консультации, тренинги, развивающие занятия, психологическую реабилитацию	,054	,015	,065	-,054	,755	,015	,019	,006	,023	,149
Оказываю психолого-педагогическую помощь клиентам, разрабатываю коррекционные программы	,186	,000	,073	-,058	,720	-,039	,078	,037	-,051	-,105
Выполняю функции методиста, занимаюсь систематизацией и развитием методик, программ	,019	-,100	,425	,041	,464	,082	-,074	,134	,039	-,154
Организую и провожу подготовку детей к замещающей семье	,006	,025	,043	-,032	-,025	,861	,123	-,038	,026	,008
Организую и провожу подготовку замещающих семей (школу приемных родителей и проч.)	,129	,029	,005	,044	,054	,841	,143	,016	-,011	-,006
Консультирую родителей и представителей, проверяю правовую основу действий органов опеки, социальных служб и других учреждений	,151	,034	,120	,021	,049	,160	,652	,040	-,120	,037

	Компонента									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Предоставляю в соответствующие органы и учреждения материалы и документы для предъявления исков о лишении родительских прав, оформления усыновления, опеки, попечительства	,512	,091	-,006	,074	-,016	-,020	,537	,061	,023	-,035
Помогаю в оформлении документов, необходимых для принятия нуждающихся граждан на социальное обслуживание или для опеки и попечительства	-,010	,413	-,060	,056	,192	-,044	,536	-,009	,243	-,014
Осуществляю контроль за деятельностью опекунов, защити имущественных и личных прав детей	,229	,135	,016	,016	-,082	,213	,521	-,124	,138	,036
Руководжу отделом	-,067	,126	,228	,103	-,022	-,010	-,006	,733	,043	-,095
Руководжу междисциплинарной командой специалистов	,202	,036	,120	-,018	,077	-,017	,004	,692	,001	,233
Консультирую клиентов по различным вопросам на рабочем месте	-,065	,361	-,083	,310	,121	,031	,141	-,021	-,448	,256
Обучаю клиентов бытовым навыкам	,320	,040	-,060	,021	,380	,047	,056	-,034	,402	,049
Руководжу учреждением	,103	-,029	,314	-,157	-,127	-,043	-,016	-,168	-,187	,656
Выполняю функции библиотекаря	-,026	-,051	-,159	,171	,110	,026	,014	,247	,137	,653

Метод выделения: анализ методом главных компонент.

Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошло за 16 итераций.

*Табл. 23. Распределение респондентов по формам
организационно-правового устройства учреждений, %*

<i>Тип учреждения</i>	<i>% опрошенных, занятых в данном типе учреждения</i>
Казенное	20,9
Бюджетное	68,6
Автономное учреждение	7,9
Другое	1,7

*Табл. 24. Оценка влияния перехода на статус специалиста
и условия труда, %*

	<i>Повы- силась</i>	<i>Пони- зилась</i>	<i>Не изменилась</i>	<i>Затрудня- юсь отве- тить</i>
Самостоятель- ность в принятии решений	10,90 %	8,10 %	48,30 %	32,70 %
Авторитет как специалиста по социальной работе	9,10 %	6,20 %	52,60 %	32,10 %
Оплата труда	10,90 %	24,60 %	34,10 %	30,30 %
Рабочая нагрузка	49,50 %	1,40 %	19,00 %	30,00 %
Степень разнообразия обязанностей	41,20 %	4,70 %	23,20 %	30,80 %

Табл. 25. Наличие опыта подготовки заявки на грант, конкурс социальных проектов в зависимости от согласия с утверждением о том, что социальная работа должна быть направлена на то, чтобы объединяться с клиентами, чтобы совместно влиять на социальную политику, %

		Объединяться с клиентами, чтобы совместно влиять на социальную политику		
		Не согласен	И согласен, и не согласен	Согласен
Готовили заявку на грант, конкурс социальных проектов	Нет	33,8 %	27,6 %	38,6 %
	Да	23,3 %	28,5 %	48,3 %

Табл. 26. Наличие опыта «публичного продвижения» социальных проблем в зависимости от того, как активно респондент следит за новостями по социальной защите, социальной политике, %

		Как активно Вы следите за новостями по социальной защите, социальной политике?			
		Очень активно	Активно	Не очень активно	Не слежу вовсе
Связывались формально или неформально с законодателями, чиновниками разного уровня	Нет	10,5 %	48,8 %	36,7 %	3,9 %
	Да	22,6 %	53,0 %	21,6 %	2,8 %
Писали статью для газеты, журнала о некоторой проблеме в социальной сфере	Нет	12,0 %	49,5 %	34,8 %	3,7 %
	Да	25,9 %	52,7 %	18,8 %	2,7 %
Писали в блоге или на каком-либо интернет-сайте о некоторой проблеме в социальной сфере, с которой Вы столкнулись в своей практике	Нет	12,7 %	50,5 %	33,1 %	3,7 %
	Да	28,9 %	48,1 %	20,7 %	2,2 %
Организовывали разными способами рекламу социальных услуг	Нет	9,9 %	40,8 %	44,3 %	5,0 %
	Да	18,6 %	58,1 %	21,0 %	2,3 %

Табл. 27. Частота выполнения конкретных задач в ходе профессиональной деятельности, %

	<i>Редко</i>	<i>Не редко и не часто</i>	<i>Часто</i>
Помогать людям раскрыть их внутренние ресурсы, чтобы они могли справиться с трудностями	14,2 %	24,8 %	61,0 %
Сохранять сложившееся устройство общества	33,6 %	32,6 %	33,8 %
Объединяться с клиентами, чтобы совместно влиять на социальную политику	51,0 %	26,0 %	23,0 %
Содействовать личностному росту клиентов	19,9 %	24,4 %	55,7 %
Отстаивать права и свободы каждого человека, в том числе ребёнка	18,7 %	24,9 %	56,4 %
Формировать в обществе отрицательное отношение к насилию и дискриминации	25,3 %	25,8 %	48,9 %
Формировать и поддерживать объединения и связи между людьми, живущими в одном районе/по соседству	30,4 %	26,4 %	43,1 %
Отстаивать социальную справедливость, социальное равенство и права человека	19,9 %	27,5 %	52,7 %

Табл. 28. Удовлетворённость возможностями повышения квалификации в зависимости от возраста специалиста, %

	<i>Возраст специалиста</i>			
	<i>менее 30 лет</i>	<i>от 31 до 45 лет</i>	<i>от 46 до 55 лет</i>	<i>старше 56 лет</i>
Полностью не удовлетворен(-а)	7,7 %	8,4 %	9,3 %	25,8 %
Не удовлетворен(-а)	15,7 %	14,7 %	12,3 %	9,7 %
И удовлетворен(-а), и не удовлетворен(а)	20,4 %	21,9 %	26,0 %	17,2 %
Удовлетворен(-а)	32,5 %	30,4 %	30,9 %	20,4 %
Полностью удовлетворен(-а)	23,7 %	24,6 %	21,6 %	26,9 %

Табл. 29. Матрица повернутых компонент факторного анализа, направленного на выделение укрупнённых групп видов деятельности

	<i>Компонента</i>		
	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Организовывать сбор средств для продвижения какого-либо социального проекта или программы	,774	,191	,153
Привлекать волонтеров и общественность к оказанию помощи и социальных услуг населению	,730	,239	,039
Привлекать внимание законодателей к важным вопросам социальной сферы	,730	,085	,322
Готовить заявки на грант, конкурс социальных проектов	,720	,049	,276
Использовать СМИ, чтобы привлечь внимание к важным социальным проблемам	,696	,080	,314
Предлагать и отстаивать социальные реформы в сотрудничестве с общественными организациями	,669	,387	,055
Взаимодействовать с религиозными организациями в решении профессиональных вопросов	,644	,116	,312
Осуществлять координацию услуг разных учреждений для Ваших клиентов	,148	,785	,112
Проводить работу с отдельными клиентами и их семьями	,031	,780	,168
Вести работу с группами клиентов	,349	,652	,093
Защищать, отстаивать интересы клиента в различных инстанциях	,160	,532	,422
Определять возможные трудности при реализации конкретных мер социальной защиты, социальной политики	,112	,235	,810
Формулировать в письменном виде и направлять руководству идеи об изменении, корректировке мер социальной защиты	,404	,100	,690
Анализировать проблемы клиентов с учетом более широких социальных обстоятельств	,363	,189	,619

Табл. 30. Удовлетворённость возможностями продвижения по службе в зависимости от возраста специалиста, %

	<i>Возраст специалиста</i>			
	<i>менее 30 лет</i>	<i>от 31 до 45 лет</i>	<i>от 46 до 55 лет</i>	<i>старше 56 лет</i>
Полностью не удовлетворен(-а)	12,3 %	10,9 %	14,7 %	28,3 %
Не удовлетворен(-а)	16,7 %	14,8 %	10,0 %	12,0 %
И удовлетворен(-а), и не удовлетворен(а)	27,9 %	27,2 %	23,2 %	17,4 %
Удовлетворен(-а)	28,6 %	30,3 %	34,7 %	21,7 %
Полностью удовлетворен(-а)	14,5 %	16,7 %	17,4 %	20,7 %

Табл. 31. Субъективная оценка зарплаты специалиста по социальной работе в сравнении с зарплатами представителей других профессии в регионе, %

	<i>Регион – Москва/не Москва</i>	
	<i>Москва</i>	<i>Не Москва</i>
Выше	7,6 %	4,0 %
Ниже	69,5 %	86,4 %
Такая же	22,9 %	9,5 %

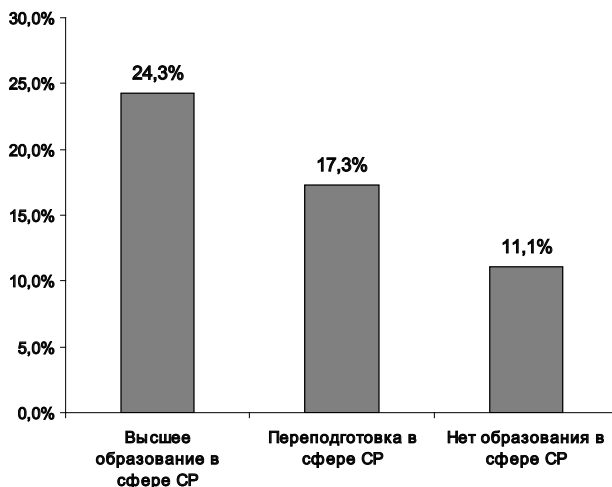


Рисунок 1. Опыт подготовки заявки на грант, конкурс социальных проектов в зависимости от образования в области социальной работы

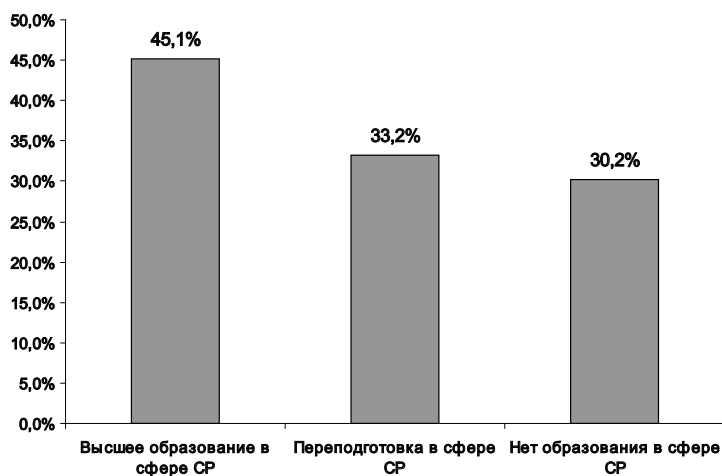


Рисунок 2. Опыт взаимодействия с законодателями, чиновниками разного уровня в зависимости от образования в области социальной работы

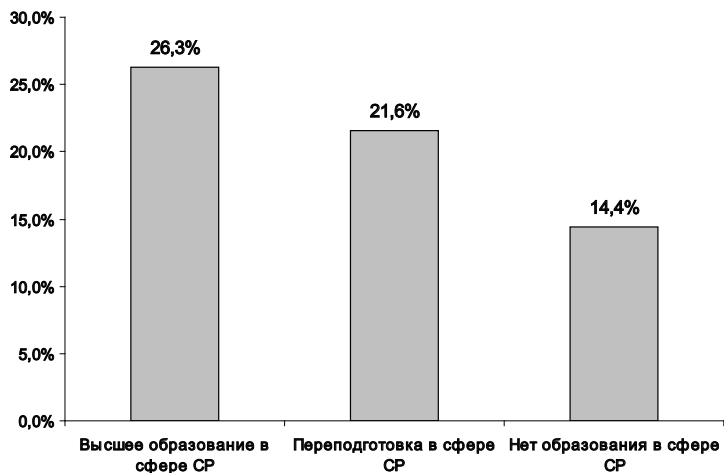


Рисунок 3. Опыт написания и направления на публикацию статьи для газеты, журнала в зависимости от образования в области социальной работы

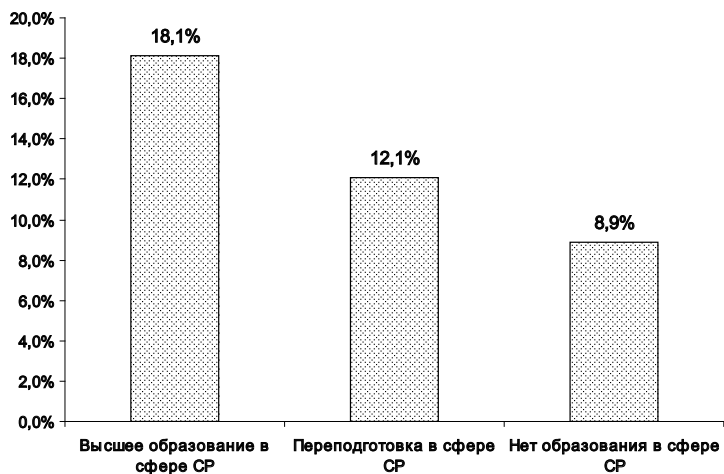


Рисунок 4. Опыт публикации в блоге или на каком-либо интернет-сайте информации о проблеме в социальной сфере в зависимости от образования в области социальной работы

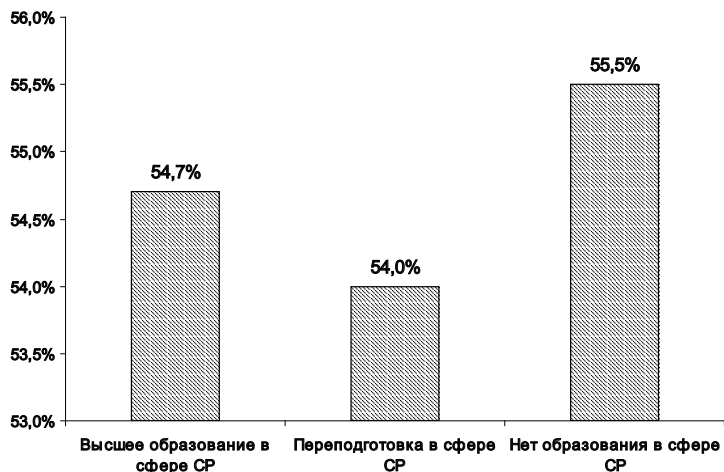


Рисунок 5. Опыт организации рекламы социальных услуг в зависимости от образования в области социальной работы

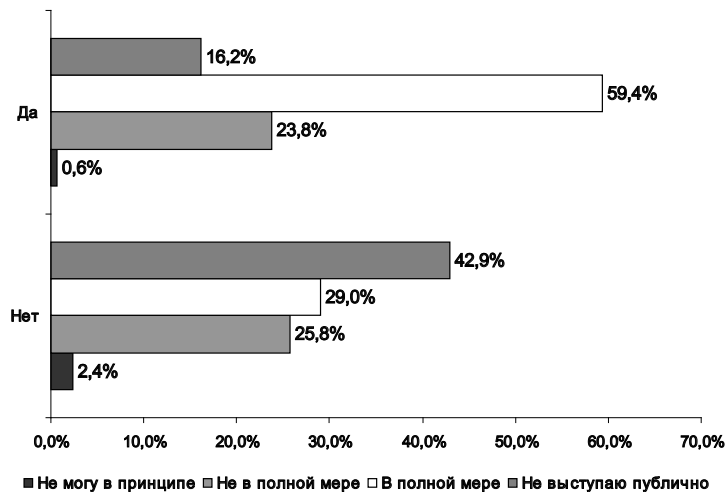


Рисунок 6. Наличие опыта подготовки заявки на грант, конкурс социальных проектов в зависимости от навыков публичного выступления

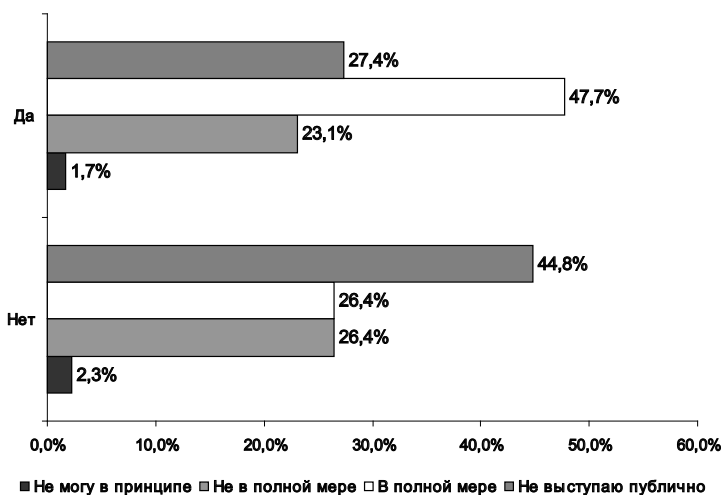


Рисунок 7. Наличие опыта формального или неформального взаимодействия с законодателями, чиновниками разного уровня в зависимости от навыков публичного выступления

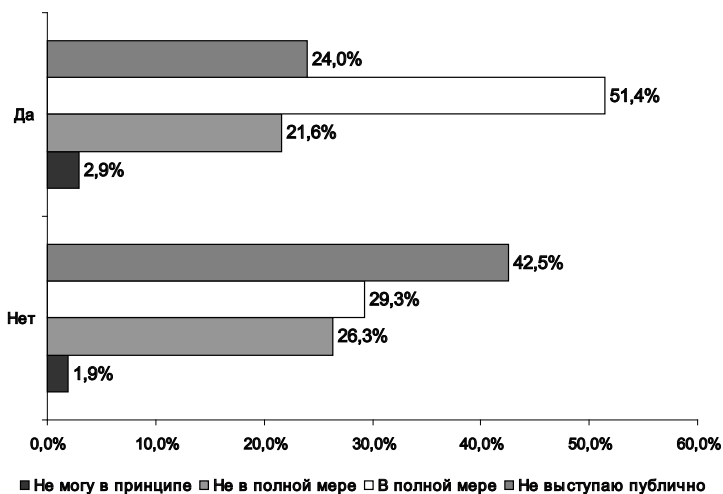


Рисунок 8. Опыт написания и направления на публикацию статьи для газеты, журнала в зависимости от навыков публичного выступления

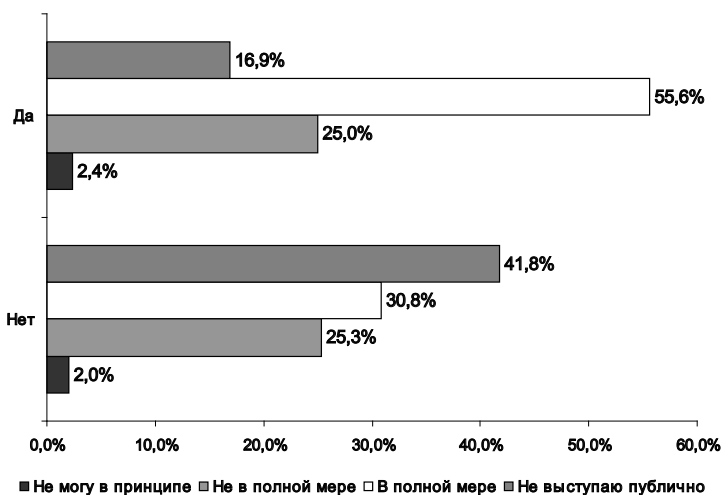


Рисунок 9. Опыт публикации в блоге или на каком-либо интернет-сайте информации о проблеме в социальной сфере в зависимости от навыков публичного выступления

Информация об авторах

Абрамов Роман Николаевич — кандидат социологических наук, доцент факультета социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва, старший научный сотрудник Института социологии РАН.

Кононенко Ростислав Вадимович — кандидат социологических наук, старший преподаватель факультета социальных наук НИУ ВШЭ, Москва.

Музалевский Николай Валерьевич — магистрант программы «Социология публичной сферы и социальных коммуникаций» факультета социальных наук НИУ ВШЭ, Москва.

Николаев Владимир Геннадьевич — кандидат социологических наук, доцент факультета социальных наук НИУ ВШЭ, Москва.

Подстрешная Евгения Сергеевна — стажёр-исследователь Центра анализа доходов и уровня жизни НИУ ВШЭ, магистрант программы «Социология публичной сферы и социальных коммуникаций» НИУ ВШЭ, Москва.

Садыков Радик Ахмедович — кандидат социологических наук, преподаватель факультета социальных наук НИУ ВШЭ, Москва.

Сельченко Анастасия Константиновна — магистр социального и культурного менеджмента, заместитель начальника отдела пресс-службы Московского педагогического государственного университета, Москва.

Симонова Ольга Александровна — кандидат социологических наук, доцент факультета социальных наук НИУ ВШЭ, Москва.

Ярская Валентина Николаевна — доктор философских наук, профессор кафедры социологии, социальной антропологии и социальной работы, научный руководитель Социологического центра Саратовского государственного технического университета им. Гагарина Ю. А., Саратов.

Ярская-Смирнова Елена Ростиславовна — доктор социологических наук, профессор факультета социальных наук, главный редактор Журнала исследований социальной политики, ведущий научный сотрудник Центра анализа доходов и уровня жизни НИУ ВШЭ, Москва.

МЕЖДУНАРОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ

Пересматривая профессионализм: вызовы и реформы социального государства
21–22 мая 2015, НИУ ВШЭ

Конференция нацелена на обсуждение актуальной проблематики трансформаций профессионализма в контексте реформ социальной политики и посвящена памяти профессора НИУ ВШЭ, основателя и главного редактора Журнала исследований социальной политики Павла Васильевича Романова (1964–2014). П. В. Романов внес большой вклад в развитие современной отечественной социологии профессий, исследование организаций и социального государства, а также методологии качественных исследований. Предлагаемая конференция продолжает заложенную им традицию социально-антропологических исследований профессий и социальной политики.

Актуальность планируемой конференции связана с тем, что все крупные реформы социального государства (здравоохранения, образования, социальной сферы, науки, армии, правоохранительных органов) глубоко меняют характер труда и нормативно-ценностную составляющую жизни специалистов. В контексте текущего этапа реформ социальной политики, когда правительство сделало приоритетом разработку профессиональных стандартов в социальной сфере, чрезвычайно важным становится обсуждение тех видов практик и тех компетенций, которые реально сформировались в конкретном поле специализированной деятельности.

Проведение конференции позволит интенсифицировать международную научную дискуссию по проблемам профессионализма в контексте текущих изменений социальной политики в глобальном и локальном измерениях и тем самым стимулировать развитие социологии профессий, труда и занятости в России с учетом новейших тенденций в мировой социальной науке.

Конференция будет способствовать развитию научного сотрудничества исследователей из России и других стран в рамках международных проектов.

Примерные темы, которые могут быть рассмотрены на конференции

- Профессионализм и социальное государство в контексте современной социологической теории: пересмотр аналитических перспектив
- Ключевые элементы профессионализма в современную эпоху: специалисты между государством, рынком и гражданским обществом
- Прекаризация профессионального труда в социальной сфере. «Инклюзивный» профессионализм. Социальное неравенство и профессиональная культура
- (Ин)формализация практик заботы. Медиатизация «социальных» профессий

- Профессиональные культуры в контексте реформ социального государства
- Профессии в организационном контексте социальной политики: менеджериализм и новая автономия
- Профессии в системе образования и образование профессионалов: потенциал и ограничения реформ
- Глокализация профессионализма: внутри и за рамками социальных государств

Организационный комитет:

Елена Ярская-Смирнова, Роман Абрамов, Радик Садыков, Дарья Присяжнюк, Лариса Шпаковская, Александр Кондаков.

Заявки на конференцию необходимо направлять до 10.01.2015 по электронной почте

Дарье Присяжнюк <dprisyazhnyuk@hse.ru> и Радику Садыкову <rsadykov@hse.ru> по следующей форме: фамилия, имя, отчество, место работы и должность, электронный адрес, название выступления

Содержательная аннотация (тезисы) выступления на русском языке объемом 500 слов по следующей примерной структуре: предмет исследования или основной исследовательский вопрос; используемые теоретико-методологические подходы; методы сбора и анализа данных, характеристика данных; результаты; выводы; список ключевых источников. Ссылки на источники в тексте — по образцу ЖИСП (см. www.jsps.hse.ru) .

Содержательная аннотация на английском языке объемом 200—500 слов по той же структуре.

После рассмотрения организационным и программным комитетом конференции лучшие заявки будут отобраны, после чего от их авторов будут ожидать полные тексты выступлений объемом 3—4 тыс. слов к 20.04.2015.

Премия имени Павла Романова

В память об интеллектуальном вкладе известного российского социолога Павла Васильевича Романова «Журнал исследований социальной политики» инициирует Международный конкурс научных статей «Премия имени Павла Романова».

К рассмотрению принимаются ранее не публиковавшиеся рукописи, в которых развиваются теоретические и методологические идеи Павла Романова и/или близкие направления исследований.

Павел Васильевич Романов (1964–2014) — социолог и социальный антрополог, профессор НИУ «Высшая школа экономики», основатель и первый главный редактор «Журнала исследований социальной политики», директор «Центра социальной политики и гендерных исследований». Он посвятил свою научную карьеру изучению социальной политики, социальных проблем, организаций и профессий. Результаты исследований, методологические и теоретические наработки отражены в публикациях П. В. Романова — монографиях, статьях, выпущенных под его редакцией книгах. Многие коллеги и ученики Павла Васильевича продолжают свою научную работу с использованием социально-антропологических подходов, качественной методологии, визуальных методов.



Тема конкурса-2015

«Профессии и профессионализм в государстве всеобщего благосостояния»

Статьи, присланные на конкурс, могут отвечать на следующие исследовательские вопросы, хотя и не должны ими ограничиваться:

- Как меняются представления о профессионализме в эпоху социальных трансформаций и кризисов?
- На какие новые вызовы приходится отвечать специалистам, занятым в различных сферах социального государства?
- Как меняются ландшафты профессионализма в современном мире?
- Чем характеризуются профессиональные культуры в условиях меняющихся отношений между государством, рынком и гражданским обществом?
- Можно ли говорить о прекаризации и медиатизации труда в социальной сфере?
- Как связаны различные измерения социального неравенства (гендер, этничность, класс, инвалидность и другие) с профессиональной культурой? Как возможен инклюзивный профессионализм?
- Профессиональное знание в эпоху информационной открытости: кризис автономии или новый когнитивный порядок?

Статьи могут быть посвящены как теоретико-методологическим вопросам, так и результатам эмпирических исследований, иметь фундаментальный или прикладной характер.

Результаты конкурса будут объявлены на конференции «Пересматривая профессионализм: вызовы и реформы социального государства» в НИУ ВШЭ 21–22 мая 2015 г. Участники, прошедшие конкурсный отбор, будут приглашены для выступления на конференции. Победителей ждут денежные призы и памятные подарки. Лучшие рукописи будут опубликованы в «Журнале исследований социальной политики» после доработки авторами в соответствии с комментариями рецензентов и редакторов.

Рукописи объемом 3–5 тыс. слов принимаются до 20 апреля 2015 г. на электронный адрес редакции jpsps@hse.ru с пометкой «Конкурс» в теме письма. Требования к объему и оформлению текстов см. на сайте журнала: www.jpsps.hse.ru.

Критерии отбора:

Жюри конкурса приветствует актуальные и инновационные работы, которые критически и творчески подходят к существующим концепциям (теориям), неординарно (самобытно) решают исследовательские проблемы, развивают новые методы и перспективы анализа. Залогом успеха будет оригинальность в сочетании с научной ответственностью, адекватность аргументирования и творческий подход к решению аналитических задач, а также следование правилам написания статей для ЖИСП.

Научное издание. Корректор И. В. Воробьев, редактор И. В. Воробьев,
верстка В. В. Яковлева, дизайн обложки В. В. Яковлева,
фотография на обложке: В. Г. Николаев (серия «Отражения»).

Усл. п. л. 7. Тираж 500 экз.