

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Статья посвящена анализу социологических подходов к исследованию профессии, профессиональных групп и культуры профессионализма. Анализируются различия в понимании профессий, обусловленные англо-саксонской и континентальной (европейской) культурной традицией. Рассматривается историко-социологическое развитие методологических подходов, среди которых неовеберинский подход признается как наиболее подходящий для изучения феномена профессионализма.

Введение

На протяжении долгого времени в современных обществах только определенный перечень родов и видов деятельности относился к профессиям. Однако в XX в. понятие профессии и профессионализма расширилось и распространялось на другие занятия. Эту эволюцию можно проследить в работах западных социологов, опирающихся на англо-саксонскую традицию, где к профессионалам изначально относились только врачи, юристы, священнослужители и преподаватели вузов [1]. Но со временем многие роды занятости стремились к самостоятельности и признанию в глазах других профессиональных групп и общества, т.е. осуществляли свою профессионализацию. Профессионализация является способом нормирования деятельности, включающей различные форматы – школы, каноны и образцы. Профессионализация всегда является приемом преобразования и признания некоторой деятельности как специальным образом организованной и функционально важной для общества, что и выливается в ее признание как профессии [2]. Таким образом, в процессе профессионализации необходимо признание профессии на макро- и микроуровне – как со стороны общества, так и признание со стороны отдельных индивидов.

Со структурной точки зрения профессиональная норма действует на уровне отдельных институтов, групп и индивидов. Понятие профессионализма, как и

сама норма профессионализма, менялась со временем по мере институциональной эволюции современного общества и смены расстановки сил в отношениях между различными институтами и группами. Чтобы понимать профессиональные нормы и культуру, а также иметь критерии для оценки их функциональной адекватности контекстам и ситуациям деятельности, нужно обладать адекватной методологической оптикой. В данной работе мы рассмотрим ряд методологических подходов, демонстрирующих понимание культуры профессионализма на протяжении развития социологии.

Основная часть

Культура является нормообразующей составляющей любой деятельности. Чтобы деятельность выполнялась правильно и могла передаваться другим поколениям и индивидам, она должна быть нормирована в культуре и закреплена в форме определенных институтов. В современном обществе норма для большинства типов деятельности задается как профессиональная норма, т.е., она имеет строгие процедуры выполнения и критерии качества.

Эти особенности функции профессии изначально попадали в фокус интереса социологической науки. Несмотря на то, что становление социологии профессий как отдельной стоящей специальной социологической теории произошло лишь во второй половине XX в., тема профессии и профессиональных групп уже находила свое отражение в работах классиков социологии, к краткому обзору которых мы и обратимся. Мы проанализируем два ключевых методологических направления, представленные их родоначальниками – Эмилем Дюркгеймом и Максом Вебером.

Э. Дюркгейм был одним из первых социологов, обративших внимание на проблему профессий. Его авторству принадлежит широко известная работа “О разделении общественного труда” (1893). В ней французский классик вводит понятие органической и механической солидарности, отражающие различные типы структурного устройства общества, где преобладают прямые или функциональные связи. При этом простое количество людей не создает предпосылок к разделению труда и органической солидарности, поскольку нужно, чтобы люди “были в довольно тесном соприкосновении, чтобы быть в состоянии воздействовать и реагировать друг на друга” [3, с. 244].

Общества с развитым разделением труда насыщены функциональными связями, что позволяет решать конфликты и аномию через образование новых сфер труда. И ключевая роль в сплочении таких высокодифференцированных обществ принадлежит как раз профессиональным группам, обеспечивающим поддержание солидарности. Они также эффективны и на индивидуальном уровне, так как уменьшают “замкнутость человека в своей специальности, которая ведет к дезинтеграции общества, когда чрезмерное разделение труда уже создает угрозу общественным связям” [3, с. 332-333]. Заслугой Э. Дюркгейма стала демонстрация “интеграционной” роли профессиональных групп на общественном и индивидуальном уровне (при явном акценте на социетальный уровень).

С альтернативным видением профессии выступил немецкий классик социологии Макс Вебер, у которого “понятие профессии соотносится не столько с экономической и социальной структурой общества, сколько с поведением индивида, его жизненным миром и системой ценностей” [4, с. 12]. М. Вебер также как и Э. Дюркгейм связывал профессии напрямую с социальной структурой, однако вводил в большей степени динамический, процессуальный элемент в свою тео-

рию, объясняя профессиональное призвание и признание (стиль жизни и престиж) как на индивидуальном, так и на социальном уровне (через теорию социальной стратификации). “Термином “социальный статус” мы будем обозначать реальные притязания на позитивные или негативные привилегии в отношении социального престижа, если он основывается на одном или большем количестве следующих критериев: а) образ жизни, б) формальное образование, заключающееся в практическом или теоретическом обучении и усвоении соответствующего образа жизни, в) престиж рождения или профессии” [5, с. 175].

М. Вебер изначально выводил проблематику социального престижа (признания) как социальной детерминанты самого существования профессии, включающей, конечно, и специальные знания и образ жизни, но не являющейся исключительным условием существования профессии (наряду с ее “чистой” функциональной ролью). Ведь только процесс борьбы за признание и получение этого признания дает возможность родиться и существовать новой профессии. Этим он закладывал не столько “слепой” объективно функциональный, сколько скорее конфликтологический и интеракционистский потенциал в исследование профессий, бурно актуализированный уже в самой социологии профессий намного позже, что будет продемонстрировано нами ниже.

Данный краткий обзор позволяет нам зафиксировать два ключевых методологических полюса – дюркгейминский (структурно-функциональный) и веберинский (конфликтолого-интеракционистский), которые стали основными источниками дискуссий и развития социологии профессий. Отдавая предпочтение тем или иным их версиям (марксистской или парсианской), последующие поколения исследователей решали проблемы, поставленные классиками, находя синтетические и более “сильные” исследовательские программы. Теперь мы обратимся к историко-социологическому и методологическому анализу этих подходов.

Западные социологи изначально стремились к детальному теоретическому разграничению между высокостатусными социально значимыми профессиями (“professions”) и прочими родами занятий (“occupations”) [6, с. 39]. Изначально такое разделение отсылает нас к англо-саксонской традиции, где термин “профессия” указывал на престижность работы и ее ориентированность на интеллектуальное служение обществу. Также они отличались незначительным вмешательством в свои дела со стороны государства, высоким доходом и престижем. В связи с таким разделением в категорию традиционных профессий вошли врачи, юристы, священнослужители и преподаватели вузов.

Социологи в дальнейшем пытались более дифференцированно осмыслить роль профессий и профессиональных групп. Особого внимания заслуживают различия в понимании профессий, обусловленные англо-саксонской и континентальной (европейской) культурной традицией. Первая концентрировалась на исследовании традиционных профессий (врача, юриста, священника), разделяя деятельность на “профессии” (professions) и “занятия” (occupations), анализируя процесс “профессионального закрытия” (professional closure) [1]. Вторая – на проблемах расширенной профессионализации, где профессии понимаются более широко и анализируются профессиональная идентичность, карьерные перспективы, профессиональное обучение (получение/приобретение компетенций), а также профессиональные группы среднего класса.

К первому подходу относится несколько теорий. Авторы “теории черт” (атрибутивной теории) в качестве объекта исследования рассматривали традици-

онные профессии и пытались найти ответ на вопрос, какие уникальные характеристики присущи профессионалам. Они использовали данные критерии для создания «идеального типа» профессии в понимании М. Вебера. В процессе поиска таких характеристик и их взаимосвязей осуществлялось «овеществление» идеального типа. Фактически ставился знак равенства между традиционными профессиями и «идеальным типом». Особое внимание представители теории черт уделяли альтруизму, так как они считали, что именно им должны руководствоваться и руководствуются профессионалы при выполнении своей деятельности. Именно за непоколебимую веру в альтруистическое начало данная теория подверглась критике.

Сторонниками определения главной роли альтруизма как нормы поведения профессионала выступают также представители функционалистской теории. Традиционные профессии рассматривались как результат и гарантии наиболее стабильных, эффективных структур в обществе. Они также считали, что можно выделить профессии исходя из того, какие функции, роли они выполняют на социетальном уровне. В период структурного функционализма наиболее полным примером определения «идеального типа» профессии можно считать список из двадцати трех характеристик Дж. Миллерсона, который он составил на основе работ двадцати социологов, занимавшихся этой проблематикой. Однако автору «не удалось строго определить профессиональные черты неотъемлемые, структурные атрибуты статуса и случайные, которые присущие отдельным индивидам или изменяющимся в процессе деятельности» [6, с. 38].

На основе анализа работ представителей функционализма можно выделить три составляющие характеристики «идеального типа» профессии. К первому относятся специальные знания и опыт, которые получает профессионал в процессе обучения. Следующая характеристика – профессиональная этика. Деятельность профессионала должна быть направлена на служение обществу. Здесь важен смысл альтруизма как нормы поведения профессионала и принадлежности к культуре профессионала. Этот атрибут может и не быть присвоен отдельному индивиду, но для группы является необходимым качеством. Разработанный этический код служит способом сплочения представителей профессионального сообщества, а также регулятивной нормой, которую используют профессионалы в своей деятельности. Последняя характеристика – профессиональная автономия в принятии решений. Функционалисты рассматривали эту характеристику как «иммунитет», производный от профессиональных знаний и этики. Профессиональная автономия оправдана изнутри – внутренним саморегулированием профессии (контроль коллег и профессиональной ассоциации), а снаружи – потребителями услуг.

Авторы наиболее поздних работ не отвергали того факта, что данные характеристики формируют «идеальный тип» профессии. Они также не придавали значения активности социальных субъектов, а полагали, что существует структурный естественноисторический процесс, под который попадают все белые воротнички, которые приобретают профессиональные черты по подобию традиционных профессий. Все роды деятельности рассматривались как потенциально переходящие в профессии.

Альтернативное мнение принадлежит представителям интеракционистской теории, которые рассматривали профессии как социальный ярлык и социальную роль, возникшую в процессе разделения труда [7, с. 46]. Критика этой теории зафиксировала, что формирование профессий происходит на микроуровне, чему

не уделялось достаточного внимания в макросоциологических исследованиях.

В 1970-е гг. теоретические подходы социологии профессий начинают меняться. Наибольшей критике подвергается идея альтруизма профессионалов как неотъемлемый атрибут культуры профессионализма. Примеры коррупции, несоответствие деятельности полученному сертификату приводят к конфликтам в нормативных образцах и культуре. Это в свою очередь привело к смещению исследовательских перспектив с функционалистской на конфликтологическую модель объяснения социальной реальности. В авангард новых теорий выходят представители неомарксизма и неовеберинской социологии [8, с. 40-43].

Представители неомарксистской теории рассматривают альтруистические притязания профессионалов как ширму, за которой скрывается профессиональная корысть и деятельность в интересах буржуазии. В данной теории разрабатывались несколько направлений. Одни исследователи рассматривали процессы пролетаризации профессиональных групп. Другие рассматривали профессиональные группы как группы "сговора", работающие на благо буржуазии. Неомарксистскому направлению также не удалось избежать методологических сложностей. Объединяющей чертой функционалистов и конфликтологической теории является рассмотрение профессиональных групп в статике.

Динамика профессиональных групп рассматривается в рамках неовеберинской теории, в рамках которой профессия понимается как монополия на рынке определенных товаров и услуг. Неовеберинцы считали, что значимый вклад в развитие профессии могли внести как эгоистические, так и альтруистические мотивы. С эгоистической точки зрения группа стремится к получению звания "профессия" с целью улучшения собственного статуса в иерархии видов занятости и регулировании рынка в свою пользу. С альтруистической – многие профессионалы искренне стремятся к улучшению качества оказываемых услуг. Очевидно, что баланс может быть достигнут только при строгом соблюдении этического кода, соответствующих норм, правил, культуры, которые необходимо использовать в процессе профессиональной деятельности – как для выживания группы, так и для приемлемой ее активности со стороны других заинтересованных лиц (потребителей, государства и т.д.).

Сегодня исследователи профессии и профессионализма (В. Скотт, Э. Кульман, М. Сакс) концентрируются почти исключительно на неовеберинской модели, которая обладает сбалансированными аналитическими возможностями для микро-макросоциологического изучения профессиональных групп [9, 10, 11]. Неовеберинское направление работает на различных уровнях социальных отношений: институциональных (профессия как процесс социального закрытия), групповых (профессия как стилизация жизни) и личностных (профессия как призвание человека). Акцент делается на столкновении общественного и личного интереса профессиональных групп. Опираясь на концепцию исключающего социального закрытия и различных отношений с государством, были проведены многочисленные эмпирические исследования, продемонстрировавшие статусно-групповую природу профессий. Профессиональные группы понимаются как статусные, имеющую схожие стили жизни, общую моральную систему, профессиональный язык и культуру и преследующие общую стратегию поведения на рынке труда, исключают угрозы для собственной автономии и монополии на предоставление услуг определенного рода, ценных и поддерживаемых государством и рынком потребителей этих услуг.

Заключение

Данный краткий обзор методологических подходов к исследованию концепций профессии и профессионализма демонстрирует наличие определенной связи между изменяющейся социальной ситуацией и исследовательскими подходами, описывающими ее. Переход от статичной картины социального порядка индустриального общества конца XIX – первой половины XX в. к видению общества как динамичного пространства социальных отношений и конфликтов второй половины XX в. можно проследить внутри социологии профессий в форме перехода от функционалистской парадигмы к конфликтологической. С социокультурной точки зрения мы имеем дело с многомерной и динамичной профессиональной стратификацией современных высокодифференцированных обществ. Развитие методологических подходов показывает, что неовеберовское направление обладает наибольшими аналитическими способностями и удостоилось пристального внимания и активного использования среди современных социологов профессий и профессиональных групп.

Указывая на актуальность и практический аспект данной проблематики, следует отметить назревшую необходимость приведения канонов профессиональной деятельности в отдельных отечественных профессиональных группах и обществе в целом к стандартам рыночной международной системы обмена знаниями, дипломами, что позволит профессионалам государственного и частного сектора успешно конкурировать на международном рынке [12]. Необходимо сформировать и развивать профессиональные навыки и умения, которые могут быть предъявлены на международном рынке в качественных продуктах и услугах, независимо от страны, давшей образование (диплом). Профессионалу следует проявлять способности к творчеству, инновационности и самостоятельности в принятии решений и действий в нестандартных, рискованных ситуациях. Профессионализм может гарантировать прозрачность рынка услуг и ценообразования, единство норм и правил профессиональной деятельности, а также солидарность профессионалов, что выражается в наличии целостной групповой идентичности. Таким образом, отечественная культура профессионализма нуждается в нормировании с учетом международных тенденций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. **Лукша, О.В.** Социология профессиональных групп: определение понятий / О.В. Лукша // [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа : www.ecsocman.edu.ru/data/864/561/1216/luksa-sociol-profes.doc. – Дата доступа : 12.01.2011.
2. **Абрамов, Р.Н.** Толкотт Парсонс о профессиях и профессионализме / Р.Н. Абрамов // [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа : <http://club.fom.ru/books/doc2307071331.pdf>. – Дата доступа : 10.01.2011.
3. **Дюркгейм, Э.** О разделении общественного труда. Метод социологии / Э. Дюркгейм. – Пер. с фр. и послесловие А.Б. Гофмана. – М. : Наука, 1991. – 575 с.
4. **Александрова, Т.Л.** Методологические проблемы социологии профессий / Т.Л. Александрова // Социологические исследования. – 2000. – № 8. – С. 11–17.
5. **Вебер, М.** Основные понятия стратификации / М. Вебер // Социологические исследования. – 1994. – № 5. – С. 169–183.
6. **Мансуров, В.А.** Социология профессий. История, методология и практика исследований / В.А. Мансуров, О.В. Юрченко // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 36–46.
7. **Хьюз, Э.Ч.** Социальная роль и разделение труда / Э.Ч. Хьюз // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 46–52.

8. **Абрамов, Р.Н.** Социологические интерпретации профессий Р. Дингуэлла: к пониманию англо-саксонской традиции исследования занятий / Р.Н. Абрамов // [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа : <http://soc.hse.ru/socinst/publications/15665510.html>. – Дата доступа : 12.01.2011.
9. **Скотт, Ричард В.** Конкурирующие логики в здравоохранении: профессиональная, государственная и менеджериальная / Ричард В. Скотт // Экономическая социология. – 2007. – № 1. – С. 27–44.
10. **Кульман, Э.** Разновидности профессионализма поздней современности: на примере немецкой системы здравоохранения / Э. Кульман // Журнал исследований социальной политики. – 2005. – № 4. – С. 535–550.
11. **Сакс, М.** Социология профессий: государство, медицина и рынок в Великобритании / М. Сакс, Дж. Олсоп // [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа : <http://club.fom.ru/books/doc0604072016.doc>. – Дата доступа : 10.01.2011.
12. **Романов, П.В.** Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив / П.В. Романов, Е.Р. Ярская-Смирнова // Социологические исследования. – 2009. – № 8. – С. 25–35.

Поступила в редакцию 13.05.2011 г.