

2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002.
3. Martin J. Organizational culture: Mapping the terrain. Thousand Oaks, CA, 2002.
4. Parker M. Organizational culture and identity: Unity and division at work. Thousand Oaks, CA, 2000.
5. Schein E.H. Organizational culture and leadership (2nd ed.). San Francisco, 1992.
6. Boden D. The business of talk: Organizations in action. Cambridge, England, 1994.
7. Trice H.M., & Beyer J.M. The cultures of work organizations. Englewood Cliffs, NJ, 1993.
8. Максимова Л.Н. Социальное конструирование профессиональной культуры в современном российском обществе // Вестник Саратов. гос. техн. ун-та. 2012. № 4 (68).

V.V. Nemolyaev
Professional Culture as a Social Phenomenon

The interaction of such categories as professionalism, professional culture, and culture, is analyzed. The fact that in an information society professionalism cannot be limited to a set of professionally significant skills and abilities is proved. Professionalism has a wide socio-cultural expression and is extended by characteristics of professional value, traditions, norms, behavior principles, social responsibility, and professional experience.

Key words and word-combinations: professionalism, professional culture, culture, professional values.

Исследуется взаимосвязь категорий «профессионализм», «профессиональная культура», «культура». Доказывается, что профессионализм в условиях информационного общества не может ограничиваться механическим набором профессионально значимых знаний, умений и навыков. Он имеет широкое социокультурное проявление и дополняется характеристиками профессиональных ценностей, традиций, норм, принципов поведения и действия, социальной ответственности, профессионального опыта.

Ключевые слова и словосочетания: профессионализм, профессиональная культура, культура, профессиональные ценности.

УДК УДК 316.354:174
ББК 60.55+87.754

В.В. Немоляев

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ
КУЛЬТУРА
КАК СОЦИАЛЬНЫЙ
ФЕНОМЕН**

Россия вступает в новую эпоху, определяющую глобальные изменения в системе профессионального взаимодействия населения. Страна постепенно переходит от индустриальных к информационным нормам и принципам общественного развития. Данный переход предусматривает не только доминирующее проявление тенденций профессионального развития в целом, но и рост неопределенности, обострение социальных противоречий, повышение конфликтности и непредсказуемости культурных, социально-экономических, трудовых, образовательных процессов в России и ее отдельных социальных подсистемах.

Несложно заметить, что укрепление принципов открытого информационного общества порождает как прогрессивные, так и регрессивные тенденции социально-экономического развития. С одной стороны, создаются условия профессиональной переори-

ентации и интеграции работников, растет профессиональная свобода выбора, расширяется значимость культурных параметров профессионализма, а также социальной ответственности субъектов трудового действия и взаимодействия, с другой – усиливается процесс социальной дезинтеграции, возрастает несогласованность, разнонаправленность, противоречивость профессиональных стратегий организации в целом и отдельных ее структурных социальных подсистем в частности.

Преодоление перечисленных противоречий требует не только уточнения содержания современного понятия профессионализма и профессиональной культуры, но и выявления современных подходов для разработки параметров оценки процесса формирования профессионального потенциала современного информационного общества. Важно определить содержание социологических категорий: «профессионализм», «профессиональная культура», «культура». Данные понятия не могут рассматриваться как механически сочетающиеся, формально взаимопроникающие и дополняющие друг друга, поэтому следует выявить органический синтез данных категорий, раскрыть профессиональную культуру как феномен, определяющий некое сочетание профессионализма и культуры личности в условиях становления информационного общества. Важно обосновать предпосылки расширения качественных характеристик феномена профессиональной культуры в результате интеграции черт традиционного профессионального мастерства с новыми социокультурными характеристиками профессионализма: профессиональными ценностями, нормами, принципами, приоритетами, трудовыми стратегиями работника как труженика-профессионала. Для уточнения современного содержания понятия «профессиональная культура» рассмотрим теоретические концепции, отдельно исследующие социологические категории «культура» и «профессионализм», покажем их взаимосвязь и интегральные основы в условиях становления открытого информационного общества.

Категория «культура» традиционно связывается с комплексом материальных и духовных ценностей общества, процессом возделывания, результатами труда, профессиональной обработкой, созданием чего-либо нового. Ю.М. Лотман утверждает, что культура может рассматриваться как некоторые общие признаки поведения и действия коллектива или «группы людей, живущих одновременно и связанных определенной социальной организацией» [1, с. 5].

Исследователи традиционно рассматривают формирование культуры как процесс изменения природных конструкций общества. Возделывание и создание являются основными факторами развития культуры. Поэтому вполне допустимым является в рамках социально-экономического подхода отождествление культуры с процессами, которые определяют реализацию труда или связаны в той или иной степени с процессом социализации. По сути, культура – то результат трудовых трансформаций или социального накопления некоторого набора ценностей, норм, моделей трудового взаимодействия, форм и стилей мышления, форм социального поведения и трудового действия акторов. Культура отражает духовную жизнь людей, определяющую «набор этических норм, правил, обычаев и традиций» [1]. Внешне культура проявляется

в форме культурного пространства и выступает как синтез культур населения регионов, сообществ, организационных систем, отдельных трудовых групп, профессиональных сообществ. Общественная, региональная, организационная, профессиональная культура характеризуется в рамках системы культурного пространства общества: «...определяется целым комплексом культурных моделей и стилей поведения, образов жизнедеятельности, изображений, к ней относятся члены отдельных организаций, сообществ, территорий, социальных групп с их поведением, деятельностью, общественными отношениями» [2, с. 21].

Культурное пространство характеризует весь образ жизнедеятельности человека, его социальные действия, в том числе и профессионального типа. Культура отражает не только общественное знание, которое распространяется, усваивается и передается, но и определенный стиль поведения и профессионального взаимодействия людей. В данном контексте профессиональное действие людей представляет собой форму социального действия, «которое по предполагаемому действующим лицом (или действующими лицами) смыслу соотносится с действием других людей и ориентируется на него» [3, с. 603].

Исходя из изложенного, можно констатировать, что культура не только характеризует те или иные профессиональные действия, но и является объективной предпосылкой трудового консенсуса, социально-трудовых связей, коммуникативно-образовательного общения, профессиональной гармонизации и всякого трудового взаимодействия и сотрудничества профессиональных групп. По сути, культура характеризуется всей системой социального трудового действия. «В зависимости от преимущественных функций выделяют различные ее формы, типы и виды, в частности деловую, управленческую, административную, организационную, корпоративную» [4, с. 4]. В рамках системы деловой культуры логично выделить подсистему профессиональной культуры тружеников.

Таким образом, культура – это широкое социологическое понятие. Оно в обобщенном контексте включает в себя совокупные результаты социализации людей. Культура характеризует не только знания, здания, технологии и технику, но и систему ценностей, норм, принципов, функционально актуальных и накопленных в сознании населения и определяющих стилевые практики профессиональной деятельности. Культура имеет различные формы, типы и виды. В контексте культурологического подхода профессиональная культура – это вид деловой культуры, представляющий собой уровень социокультурного развития организации и профессиональной деятельности отдельных групп работников.

Несколько отличается позиция исследователей в отношении профессионализма и профессионального потенциала. В частности, профессионализм рассматривается «в качестве интегральной характеристики человека-профессионала как личности и субъекта деятельности» [5, с. 161]. Россияне последние годы адаптировались к новым социально-экономическим условиям, которые, с одной стороны, способствовали снижению эффективности образовательного формирования профессионального потенциала, а с другой – не создавали

условий развития инициативы, не мотивировали самосовершенствование профессиональной деятельности индивидов. Зарубежные и российские эксперты считают, что в новых условиях в России преобладают профессионально активные люди: «Треть самодеятельного населения страны, судя по опросам, демонстрирует высокий уровень жизненных притязаний и готовность к их достижению, опираясь главным образом на собственные силы и возможности» [6, с. 49]. В современном российском обществе возрастает потребность не только в новом уровне качества жизни, но и в расширении процесса образовательного развития профессионализма, социального накопления профессионального потенциала в виде капитального культурного ресурса работника. Поэтому в новых условиях необходимо рассмотрение профессионализма в расширенном контексте.

Профессионализм современными аналитиками трактуется не только как совокупность профессиональных знаний, умений и навыков, но и как комплекс профессиональных социокультурных способностей индивидов (их количественное, качественное и ценностное проявление), которые используются или могут быть использованы в процессе профессионального трудового действия и взаимодействия. Ю. Быченко и Т. Баландина доказывают, что в условиях становления информационного общества накопленные результаты в форме профессиональных знаний, умений и навыков, трудовых способностей к творчеству не составляют активного профессионализма, а являются его предпосылкой, создают необходимые условия. Источником же развития активного информационного профессионализма служат сам процесс культурной социализации работника как творческого носителя труда, социокультурные профессиональные характеристики личности, трудовое освоение им накопленных профессиональных знаний и опыта в различных сферах непосредственной профессиональной деятельности [7, с. 132–135].

Развитие индустриального общества предусматривает формирование традиционных параметров профессионализма в виде комплекса профессиональных знаний, умений, навыков. В условиях информационных трансформаций осуществляется процесс передачи в специфической форме конкретных знаний и опыта взаимодействия работников-профессионалов в рамках функционирования классической трудовой культуры организации. Становление информационного общества предусматривает формирование расширительного комплекса характеристик профессионализма. Данный комплекс в новых условиях характеризуется всей совокупностью организационной жизни работника-профессионала в виде его социальной ответственности, «ценностей, знаний, значений, символов и эмоций» [8, с. 24]. Д.Б. Зильберман указывает на необходимость в современных условиях дополнить характеристики профессиональной культуры профессиональными нормами, правилами и традициями, которые рассматриваются как интегрирующий механизм профессиональной культуры, позволяющий сохранять и приумножать «специфику профессии и организации» [9, с. 72–105]. Профессионализм в условиях информационного общества проявляется как широкая социокультурная система характеристик профессионала, его профессиональная культура. Современный профессионализм развивается как социокультурный фено-

мен, растет значение профессиональных ценностей, этики, социальной ответственности работников.

Таким образом, концепция профессионализма, формулируемая в рамках междисциплинарного подхода, позволяет выявить социальную определенность и специфику процессов развития данного явления в системе индустриальных и информационных общественных отношений. Необходимо, учитывая особенность социокультурного аспекта данного явления, одновременно рассмотреть его трансформацию с учетом специфики развития российского общества. Рассматриваемые взаимосвязанные понятия: «культура», «профессионализм» и «профессиональная культура» по-разному проявляются в различных исторических периодах общественного развития. Комплексное исследование профессионализма приводит к необходимости синтеза количественных и качественных процессов формирования характеристик данного явления в условиях роста общественных информационных ресурсов. Важно рассмотреть развитие профессионализма в виде единого социально-культурологического общественного процесса трансформации комплексных характеристик посредством системных институтов государства, науки, образования, семьи, общественных организаций. Трансформация общественных отношений – основной фактор изменения проявления профессионализма как социального явления.

Комплексная социальная модернизация российского общества приводит к обострению противоречий развития профессионализма. С одной стороны, глобализация, мировая интеграция, специализация трудовых процессов открывают работникам возможность накопления новых информационных технологий, культурных достижений, научных и образовательных новшеств. С другой стороны, резко возрастает социально-экономическая конкуренция, увеличивая разрыв социальных интересов различных обществ, трудовых коллективов, отдельных работников. Дифференциация идеологических предпочтений и социальных стратегий приводит к необходимости формирования широкого комплекса профессиональных характеристик работников, демократизации трудовых отношений и расширения внутренних творческих возможностей различных профессиональных групп, актуализации проблем разработки и внедрения нововведений в рамках деятельности различных профессиональных сообществ. Кроме того, расширяется ракурс профессиональной идентичности акторов, важнейшими профессиональными качествами становятся культурные характеристики личности: трудовые ценности, социальная ответственность, социально-профессиональные нормы, способности трудовой адаптации.

В современной России проявляется противостояние двух разнонаправленных тенденций: первая – функционирование традиционного профессионализма (воспроизводство узкого комплекса знаний, умений, навыков по той или иной группе профессий); вторая – развитие профессиональной инновационной культуры (воспроизводство профессионализма как широкого социокультурного феномена, включающего в себя широкий круг социокультурных характеристик личности как представителя той или иной профессиональной группы). По мере становления информационного общества

профессионализм все в большей степени проявляется как профессиональная культура. Его характеристика не может ограничиваться механическим набором профессионально значимых знаний, умений и навыков. Он имеет социокультурное широкое проявление и дополняется социокультурными характеристиками работника профессионала: профессиональными ценностями, традициями, нормами, принципами поведения, этикой, социальной ответственностью, профессиональным опытом, способностями работников реализовывать значимые в данной профессии идеи, осуществлять поиск, систематизацию, обработку и обобщение ранее созданных знаний (в области того или иного профессионального труда). В целом профессионализм как профессиональную культуру характеризуют не только профессиональные трудовые способности личности, но и культура трудового поведения, а также его потенциальные возможности творчески профессионально мыслить, создавать духовные и материальные «ноу-хау».

Профессиональная культура формируется в результате процесса широкого профессионального образовательного развития личности, ее духовности, роста научных, умственных способностей акторов. Социокультурное образовательное развитие личности позволяет формировать интеллектуальный профессиональный потенциал работников, обеспечивающий в последующем возможность вести им все более интеллектуально сложную профессиональную деятельность, связанную с аналитической, синтезирующей работой, абстрагированием, конструированием, моделированием, проектированием трудовых практик. Профессионализм как профессиональная культура может рассматриваться в потенциальной, а также социально реализованной формах. Он является социетальным показателем, выражающим уровень социально-экономического благополучия общества и характеризующим статус общества на международном уровне.

Библиографический список

1. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании. М., 2010.
2. Баландина Т.М. Формирование организационной культуры инновационного типа. Саратов, 2004.
3. Вебер М. Избранные произведения. М, 1990.
4. Капитонов Э.А., Зинченко Г.П., Капитонов А.Э. Корпоративная культура: теория и практика. М., 2005.
5. Чернец Е.В. Подходы к изучению профессиональной культуры и корпоративной культуры // Вестник Челяб. гос. ун-та. 2009. № 28 (165).
6. Петухов В. Гражданское участие в контексте политической модернизации России // Социологические исследования. 2012. № 2.
7. Быченко Ю.Г., Баландина Т.М. Экономическая социология. Саратов, 2013.
8. Антропология профессий / под ред. П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой. Саратов, 2005.
9. Зильберман Д.Б. Традиция как коммуникация: традиция ценностей, письменность // Вопросы философии. 1996. № 4. С. 72–105.