

Библиографический список

1. Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171835
2. Манхейм К. Диагноз нашего времени. М., 1994.
3. Послание Президента Федеральному Собранию. Официальный сайт Президента РФ. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/17118>.
4. Королев С.А. Власть и повседневность в постсоветской России // Новые идеи в социальной философии. М., 2006. С.162–184.
5. Молодежь России 2000–2025: развитие человеческого капитала: доклад бы РАНХиГС при Президенте Российской Федерации по заказу Федерального агентства по делам молодежи в 2013 г. URL: <http://www.fadm.gov.ru/upload/iblock/606/report-fadm-gu-2013-11-13.pdf>
6. Кушниц А.М. Главный дефект российского образования, или Зачем нужны производственные технопарки и детско-взрослые образовательные производства в школе? // Народное образование. 2012. № 7. С. 11–18.
7. Ермолин А.А. Молодежная политика как национальная система воспроизводства человеческого капитала мирового уровня // Народное образование. 2014. № 7. С. 9–19.
8. Метод краудсорсинга. URL: <http://eco-project.org/water-atom/info/crowdsourc>
9. Шиманская О.К., Паршаков А.С., Попова С.А. Молодежная политика: между государственной и общественной инициативой // Власть. 2013. № 10. С. 51–53.

V.V. Nemolyaev

Multivariate Sociological Assessment of Professional Culture

The various methodological paradigms of professional culture assessment are analysed. Deficiencies are identified and the universal principles of implementation of modern assessment tools are integrated. It is proved that in modern conditions it is necessary to develop a multivariate model of professional culture including the basic assessment system parameters.

Key words and word-combinations: professional culture, sociological assessment, values, ideals, norms.

Анализируются различные методологические парадигмы оценки профессиональной культуры. Выявляются недостатки и интегрируются универсальные принципы реализации современного оценочного инструментария. Доказывается, что в современных условиях необходима разработка многофакторной модели профессиональной культуры, включающей основные системные параметры оценки.

Ключевые слова и словосочетания: профессиональная культура, социологическая оценка, ценности, идеалы, нормы.

УДК 174
ББК 87.754

В.В. Немоляев

**МНОГОФАКТОРНАЯ
СОЦИОЛОГИЧЕСКАЯ
ОЦЕНКА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КУЛЬТУРЫ**

Разработка новых инструментов социологической оценки профессиональной культуры вызвана необходимостью обновления внешней и внутренней системы целевого профессионального развития работников современной хозяйственной организации в контексте нового этапа формирования российского общества. По сути, необходимость формирования новой системной модели оценки профессиональ-

ной культуры связана с рядом фундаментальных преобразований. С одной стороны, процессы становления гражданского общества определяют внедрение общих демократических принципов социокультурного развития хозяйственных организаций саморазвивающегося типа. Технологии оценки профессиональной культуры, традиционно применяемые в саморазвивающихся (научно-образовательных) организациях, должны учитываться и внедряться в системе оценки профессиональной культуры организаций производственного типа. С другой стороны, современный этап реформы экономики определяет необходимость постоянного и устойчивого научно-образовательного развития профессиональной культуры работников, осуществления системной оценки, адаптивной коррекции и оптимизации внешних и внутриорганизационных целевых программ культурного развития трудовой организации.

Следовательно, в новых условиях необходима оптимизация процессов формирования профессиональной культуры работников, что предполагает постоянный мониторинг ее состояния, основанный на новой системной (многофакторной) модели ее оценки. Для разработки системной многофакторной модели проанализируем традиционные подходы методологического обоснования оценки профессиональной культуры работников, выявим недостатки, интегрируем универсальные принципы реализации оценочного инструментария.

В различных научных разработках представлены попытки методологически обосновать процесс социологической оценки профессиональной культуры в целом, имеются разработки по выявлению специфики культурной диагностики хозяйственной организации. Условно данные разработки можно распределить на три группы оценки: через анализ системы профессиональных ценностей работников; через анализ практик профессионального поведения, характера и уровня использования знаний, умений и навыков; через анализ всей системы социально-экономических отношений организации, выявление отраслевой и внутриорганизационной специфики профессионального поведения. Рассмотрим данные парадигмальные подходы, обоснуем возможность их применения в современных условиях.

Первая группа парадигм определяет оценку через исследование внутреннего ценностного проявления профессиональной культуры акторов (многофакторная модель оценки). Данную группу представляют исследователи развивающие методологические основы диагностики профессиональной культуры Э. Шейна. В рамках данной методологической доктрины анализируется прежде всего интегрирующая роль лидеров-профессионалов в процессах конструирования организационной культуры. Последние формируют те или иные практики профессионального взаимодействия, определяют условия, при которых профессионалы способны «столь угодно долго самостоятельно ставить себе диагноз, и проводить любые трансформации, которые могут потребоваться вследствие изменения среды» [1, с. 311]. В рамках данного подхода профессиональная культура рассматривается как форма проявления организационной культуры. Ее оценка осуществляется по ряду субъективных

факторных параметров: 1) общие потребности, провозглашаемые ценности, идеалы, нормы и правила; 2) основные ценности, принципы, представления, правила, нормы, являющиеся базовым субъективным фактором конкретного профессионального поведения; 3) мотивационные основы профессионального поведения [2].

Социологи констатируют, что оценка профессиональной культуры связана и определяется факторами профессиональной этики, практиками формирования профессиональных сообществ, характеристикой совокупностей индивидов, относящих себя к той или иной профессиональной группе. Профессиональная культура характеризуется определенными рамками жизнедеятельности различных групп профессиональных сообществ. Оценивая структуру и качественные характеристики профессионального сообщества, важно исследовать не только формальные признаки (должность, образование, звания, умения, навыки), но и систему неформальных профессиональных отношений. Необходимо раскрыть проявление сети неформальных профессиональных связей и взаимозависимостей, уточнить «границы такого неофициального сообщества — реального носителя традиции, в рамках которой она транслируется». Они могут «не совпадать с формальными границами профессии (определяемыми такими критериями, как полученное образование, квалификация, формальная лицензия, дающие право заниматься данной деятельностью)» [3, с. 51–52].

Именно поэтому оценка профессиональной культуры в рамках данной доктрины представляется как форма диагностики некоторых основных положений, раскрывающих внутренние ценности и убеждения работников, их представления о своей деятельности, организации, окружающем действии, а также о реальности, человеческой трудовой активности, человеческих отношениях [4, с. 314]; «ядро профессиональной культуры составляет этика труда как совокупность моральных норм, взглядов и ценностей, которые презентуются членам группы эзотерически и которые исполняют функции регулятора поведения профессионалов» [5, с. 18]. Моральные нормы профессиональных групп являются отдельным показателем профессиональной культуры [6]. Важно отметить, что данные авторы не отрицают связь профессиональной культуры с трудовыми практиками. Т.М. Баландина в связи с этим подчеркивает, что профессиональная культура должна оцениваться не только на основе анализа коллективных профессиональных ценностей, норм, принципов, представлений, обретаемых профессиональными группами корпорации в процессе реализации трудовых действий, но и на основе анализа процессов разрешения противоречий адаптации и внутренней интеграции работников [7].

Таким образом, в рамках первой группы парадигм представляются методологические основы оценки профессиональной культуры через анализ системы профессиональных ценностей, потребностей, провозглашаемых идеалов, норм и правил работников. В этом случае оценку культуры профессионалов предлагается сводить к социологической диагностике изменений в системах ее внутреннего проявления. Необходимо согласиться с данными авторами в том, что именно представляемые к оценке системные компоненты определяют

основные факторы профессионального поведения людей. Ценности, представления, взгляды, социальные нормы характеризуют уровень освоения и трансформации в действиях индивидов той или иной профессии, формируют определенный стиль профессионального поведения акторов. Одновременно нужно отметить некоторую ограниченность данной методологической доктрины. В качестве недостатков можно выделить следующие: во-первых, отсутствие комплексного подхода в оценке внешних и внутренних качественных параметров (относительное абстрагирование от оценки внешних признаков проявления данного явления); во-вторых, узкая сосредоточенность параметров оценки на уровне отдельных субъективных факторов; в-третьих, отказ от оценки непосредственных практик профессиональной трудовой реализации культурного потенциала акторов.

Вторая группа парадигм определяет оценку через исследование не только внутренних, но и внешних основ профессиональной культуры акторов: анализ практик профессионального поведения как коммуникации, характера и уровня использования знаний, умений и навыков в процессе профессионального труда. Данную группу парадигм представляют исследователи, развивающие расширительные традиции диагностики профессиональной культуры. Представители данной методологической группы, хотя и останавливаются преимущественно на субъективных параметрах оценки, предлагают расширенный контекст изучения профессий и профессиональной культуры. Объективными предпосылками формирования расширительной методологической доктрины оценки профессиональной культуры является рост расхождения между научными подходами и моделями структурно-функционалистского типа и резким усложнением, повышением динамичности, конфликтностью самих практик развития профессиональной культуры. Ученые обосновывают необходимость рассматривать не только внутренние, но и внешние параметры профессиональной культуры. Они видят в этом явлении не только традиционно исследуемые идеалы, ценности, идеи, нормы поведения, но также и «нравственное самосознание профессиональной группы, ее психологию и идеологию» [8, с. 44]. В рамках данного подхода, с одной стороны, ставится задача раскрыть в едином целом внешние и внутренние процессы профессиональной культуры, с другой — минимизировать внутреннюю закрытость профессиональной культуры, показать ее проявление в социально-экономических отношениях организации.

Ряд исследователей акцентируют внимание на том, что реализация оценки профессиональной культуры должна быть нацелена не только на трансформацию ценностей, но и на выявление практик перехода человека от преимущественно обособленных видов труда в некое иное состояние труда, характеризующее качество профессии. Культурологическое проявление профессии как вида труда достигается на определенном уровне автономизации и институционализации. Профессиональная культура отражает определенный уровень некоторого специализированного вида человеческой трудовой деятельности, которая является функцией определенной трудовой группы людей.

Некоторые исследователи представляют ограниченный социально-экономический методологический подход к процессу оценки профессиональной культуры. Доказано, что данная оценка не может сужаться до анализа внутренних убеждений и ценностей человека. Здесь профессиональная культура должна характеризоваться как общественная ценность, имеющая не только социальную и социокультурную, но и деятельную и коммуникационную формы. М. Хилб в данном контексте обращает внимание на коммуникационную форму проявления профессиональной культуры. В рамках данного подхода анализ коммуникаций в процессе всякого действия человека и отдельных профессиональных групп кладется в основу оценки профессиональной культуры. При этом оценка может осуществляться на индивидуальном (личностная профессиональная культура), групповом (коммуникационная трудовая реализация профессиональных «командных звезд») и внутриорганизационном (поведенческая реализация коллектива работников хозяйственной организации в целом) уровнях.

Профессиональные группы совершенствуются, «чтобы превратиться в организацию, которая постоянно учится и умеет выработать свое видение нового состояния компании и окружающей среды» [9, с. 129]. Ученые констатируют, что стабилизация профессионализма в рамках того или иного рода деятельности акторами достигается поэтапно и постепенно. Данный процесс включает в себя не только формирование системы необходимого образования, практик лицензирования, но и учреждения ассоциаций, журналов, принятия этического кодекса [10, с. 13–15]. «Профессионалы имеют некий неофициальный, внутренний этический кодекс. Внутренний в том смысле, что он представляет собой “неписаные” правила и нормы, соблюдение которых является личным делом человека» [11, с. 30]. На основании данных тезисов нетрудно заметить, что оценка профессиональной культуры должна строиться на основе дополнительного анализа одновременно результатов и условий превращения разрозненных видов труда в профессию.

Таким образом, в рамках второй группы парадигм представляются методологические основы оценки профессиональной культуры через анализ как внешних, так и внутренних субъективных проявлений профессиональной культуры. Основной акцент делается не только на разделяемые ценности, нормы и правила поведения, но и на систему коммуникаций в профессиональной деятельности, характер и уровень использования знаний, умений и навыков в процессе поведенческих практик человека. В этом случае оценку культуры профессионалов предлагается сводить к исследованию внутренних и внешних основ проявления практик профессиональной культуры акторов. В целом мы разделяем позицию данных авторов в том, что коммуникации, уровень качественных профессиональных характеристик, стилевые поведенческие практики можно и важно вводить в систему параметров оценки профессиональной культуры. В качестве недостатков подхода выделим следующие: 1) авторы не обращаются к анализу процессов трудовой капитализации профессиональной культуры в форме культурного капитала субъектов труда, не учитывают связь развития профессиональной культуры с трансформациями в системе спроса

на профессию; 2) данный методологический подход субъективно ограничен. Анализ субъективных факторов, хотя и играет важнейшую роль, но не может обеспечить комплексную оценку трансформации профессиональной культуры в целом.

Третья группа парадигм определяет оценку через исследование непосредственных трудовых практик в системе социально-экономических отношений организации, интегрированной диагностики отраслевой и внутриорганизационной профессиональной культуры акторов. Исследователи данной методологической группы обосновывают необходимость оценки профессиональной культуры в рамках как формальных, так и неформальных практик профессионального взаимодействия. В рамках оценочных действий и необходим анализ моделирующих отношений «профессионал — объект трудовой деятельности». Здесь профессиональная культура оценивается как система факторов, конструирующих профессиональную деятельность в контексте трансформации социально-экономических коммуникаций. В данном контексте принципиально исключается возможность идеальных форм проявления феномена профессиональной культуры. Рассматривается процесс развития профессиональных субкультур как процесс достижения социально-экономической власти: «ее достижения, удержания и осуществления» [3, с. 144]. Поэтому процесс формирования профессиональной культуры внешне может оцениваться в трансформации социально-экономических отношений.

Данный процесс имеет двойственное проявление. С одной стороны, профессиональная культура выступает фактором развития социально-экономических отношений в системе функционирования хозяйственных организаций, с другой стороны, данный феномен проявляется в процессах постоянных изменений качественных характеристик населения занятого профессиональным трудом. Трудовые группы, формируя свою профессиональную культуру, трансформируют собственное положение в обществе. Развитие профессиональных знаний, ценностей, норм определяет процесс формирования профессиональной культуры, профессионально воплощается новый уровень социально-экономического статуса человека. Работник, совершенствуясь и развиваясь, как правило, переходит от одного к другому, более высокому, уровню профессиональной культуры [12].

Изменение профессиональной культуры можно оценить в результате анализа структурирования социальной профессиональной системы общества. Ведь оценить профессиональную культуру «означает изучать те пути, которыми эта система — в рамках применения общих правил и ресурсов и в контексте непреднамеренных результатов — производится и воспроизводится во взаимодействии» [13, с. 6].

Таким образом, в рамках третьей группы парадигм представляются методологические основы оценки профессиональной культуры через анализ объективных проявлений профессиональной культуры в процессе трудовой деятельности ее носителей. По сути, оценка профессиональной культуры проводится на основе изучения социально-экономических отношений, а также изменений качественных характеристик профессионально занятого населения. При

оценке предлагается опираться на критерии, характеризующие изменения человека в структурной профессиональной принадлежности. При данном подходе оценка должна осуществляться в результате анализа изменения профессионального функционального уровня человека, трансформации его общественного профессионального статуса, совершенствования доступа к ресурсам и власти. Частично соглашаясь с методологами данного подхода, важно отметить ряд недостатков. Во-первых, исследователи абстрагируются от системы субъективных показателей оценки профессиональной культуры. Во-вторых, в рамках данного подхода не анализируются внутренние составляющие факторов профессиональной культуры: остаются вне зоны исследования важнейшие атрибуты культуры, связанные с ценностями, представлениями, взглядами, социальными нормами, разделяемыми той или иной профессиональной группой. В-третьих, система критериев включает изменения профессиональной культуры работников во всей системе социально-экономических отношений хозяйственных организаций. Исследование данной системы является громоздким и всеобъемлющим. Здесь четко не выявлены показатели оценки по конкретным направлениям профессиональной деятельности работников.

В результате рассмотрения различных методологических парадигм несложно заметить, что современные исследователи представляют несколько различных подходов по выявлению параметров оценки профессиональной культуры. Каждый подход имеет свои преимущества и недостатки. В то же время, на наш взгляд, в новых условиях необходима разработка интегрированной системы показателей оценки профессиональной культуры. Интегрированный подход должен объединить традиционно применяемые параметры оценки. На основе интегрированной доктрины представим системную многофакторную модель социологической оценки профессиональной культуры. Данная модель включает в себя несколько уровней факторной системы показателей оценки профессиональной культуры.

Первый уровень профессиональной культуры — первооснова ее поверхностного объективного проявления (формальный уровень профессионального образования, качественные показатели переподготовки, занимаемая должность, профессия, динамика карьерного роста). Второй уровень — потребности, ценности, идеалы, нормы и правила, являющиеся базовым субъективным фактором конкретного профессионального поведения. Третий уровень — стили профессиональной коммуникации, характер и уровень использования знаний, умений и навыков в процессе поведенческих практик человека. Четвертый уровень — характер социально-экономических отношений, динамика изменений качественных характеристик профессионально занятого населения (анализ изменения профессионального функционального уровня человека, трансформации его общественного профессионального статуса, совершенствования доступа к ресурсам и власти).

В результате развития профессиональной культуры процессы социальной профессиональной мобильности активизируются, осуществляются групповые профессиональные перемещения работников с одного профессионального

статуса (базового) в другой профессиональный статус (высший). Последнее представляет собой, с одной стороны, развитие профессиональной культуры, с другой стороны, процесс универсального обновления профессиональной структуры как на внутриорганизационном, так и на общественном уровне в целом.

Итак, при осуществлении оценки важно учитывать, что получение определенного профессионального образования не всегда определяет развитие профессиональной культуры. Ведь формальное образование не всегда обозначает рост культуры индивида, повышение эффективности использования профессиональных знаний, умений и навыков, изменение профессионального статуса актора. Профессиональная мобильность, трансформирующая профессиональную структуру общества, является важнейшим показателем развития культурного капитала индивида. Последнее проявляется в результате реализации сложной системы стадий формирования профессиональной культуры акторов от получения формального и неформального образования и заканчивая трудоустройством, карьерным ростом, трансформацией профессиональной структуры организации и общества в целом.

Библиографический список

1. Шейн Э. Обучающаяся культура. Управление противоречиями между стабильностью, обучением и изменениями // Организационная культура и лидерство. СПб., 2002.
2. Баландина Т.М. Социальное проектирование развития организационной культуры // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2005. № 11. С. 9–12.
3. Щепанская Т.Б. Конструкции гендера в неформальном дискурсе профессий // Антропология профессий. Саратов, 2005.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб., 2002.
5. Крыштановская О.В. Инженеры: Становление и развитие профессиональной группы. М., 1989.
6. Барнард Ч. Ридер по курсу «Теория и социология организаций» / сост. В.В. Щербина, М.Л. Фадеева. М., 2000.
7. Баландина Т.М. Социальный механизм управления развитием организационной культуры // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2012. № 2. С. 169–172.
8. Медведева Г.П. Этика социального работника. М., 2002.
9. Хилб М. Развитие человеческих ресурсов // Управление человеческими ресурсами. М., 2002.
10. Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р. Антропологические исследования профессий // Антропология профессий. Саратов, 2005.
11. Григорьева Н.Ю. Анализ детерминирующих факторов категории «профессионализм» // Личность в профессии. Саратов, 2001.
12. Быченко Ю.Г. Регулирование процессов развития человеческого потенциала в условиях перехода России на инновационный путь развития // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2009. № 4. С. 87–91.
13. Giddens A. Central Problems in Social Theory. L., 1979.