

## Раздел 1

# КОНТЕКСТ ПРОФЕССИИ

### АНТРОПОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРОФЕССИЙ

*Павел Романов, Елена Ярская-Смирнова*

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

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

#### **Повседневная рациональность профессиональной деятельности**

В настоящее время различия между антропологией и социологией профессий несколько размыты, однако, говоря об антропологических исследованиях профессий, речь ведут, прежде всего, о социальных исследованиях неявных социальных взаимодействий, неформальных отношений, культурных практик, скрытых

от глаз внешних наблюдателей. Этнография профессий в узком смысле понимается как метод сбора эмпирических данных и жанр описания культур [Романов, 1996; Романов, Ярская-Смирнова, 1998], а в широком смысле – это синоним антропологии, если исследователь предполагает выход на уровень обобщений и построения теории.

Понятия *рациональности*, то есть деятельности на основе науки и знания технологий в своей области, и *служения*, то есть следования моральному обету, профессиональной этике выступают ключевыми характеристиками профессионала, известных нам по работам М. Вебера [Вебер, 1990]. Признание множественности сосуществующих и конкурирующих между собой рациональностей и этических систем напрямую ведет нас к предмету антропологии профессий. Ведь в повседневной профессиональной деятельности люди имеют дело с алогичными и противоречивыми инструкциями, практиками приладки и пригонки деталей, латентными правилами, позволяющими работнику обходить формальные регламенты, чтобы достигать целей. Причем цели эти задаются вовсе не только квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, миссией профессии или организации, но и личными амбициями, житейскими проблемами, локальными властными отношениями и многими другими условиями, которые создают специфическую рациональность агента поля профессиональной деятельности.

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

Одним из ключевых понятий антропологии профессий, как и любого антропологического направления, является «культура». Антропологи уверены, что для понимания культуры профессиональной группы требуется длительное, интенсивное и широкое

наблюдение, которое сопровождается беседами с инсайдерами. Теоретики включенного наблюдения обосновывают его применение для изучения «народного» опыта (ср.: «этнометоды», этнометодология [см. об этом: Ионин, 1996. С. 77–125]) там, где повседневность, рутинные взаимодействия участников характеризуются групповой спецификой, подчас мало понятной непосвященным [Jorgensen, 1989. P. 23–24].

Такое исследование использует прием «насыщенного описания» [Гиртц, 1996. С. 90–91] и хорошо обнаруживает уникальность и сложность культурного феномена. Культура профессиональной группы – это система разделяемых членами группы общих смыслов, основанных на сходной или совместно осуществляемой деятельности, позволяющая им справляться с испытаниями внешней среды, соблюдая внутреннее единство. Чтобы отличить культуру профессиональной группы от более широкой ценностной системы, ее нередко называют субкультурой. К ней относят «как знаковые (символы, атрибуты, фольклор), так и социально-поведенческие (формы общения, нормы, стереотипы поведения) аспекты этих традиций – то есть социальных отношения и их культурные коды» [Щепанская, 2003. С. 141]. Профессиональная субкультура – это те устойчивые фоновые знания и связанные с ними практики, «правила игры», принимаемые как должное людьми опытными и непривычные для новых членов союза. Если профессиональная группа обладает давними и устойчивыми традициями, то новички успешно и быстро обучаются «правильным», то есть принятым в данном контексте способам мыслить и воспринимать проблемы.

Эти представления в антропологии профессий XX века развивались в связи с эволюцией таких направлений социальной мысли, как социология профессий, индустриальная антропология, антропология труда (работы), организационная антропология (ведь деятельность большинства профессиональных групп тесно связана с организационным контекстом, она *организована*, то есть подчинена неким правилам, имеет определенную структуру, даже если осуществляется вне стен какого-либо формального учреждения), исследования субкультур. Важные методологические

принципы, которые заостряют угол зрения на актуальную проблему, современные антропологические подходы к изучению профессий черпают в теориях гендера и сексуальности, расы, гражданства и инвалидности.

### **Социология профессий: атрибуты, власть, повседневность**

Социологические воззрения на профессии включают разнообразные подходы, которые можно разделить на три группы вслед за идеей Ю. Хабермаса о соответствии типа знания типу человеческих интересов. Интересы, конституирующие знание, направлены на технические знания, понимание и эмансипацию. Технические знания, позволяющие управлять природой, обществом, поведением людей, представляют интерес для естественных наук, которые выступают методологическим идеалом и для позитивистских школ социологии и психологии профессий. *Позитивистские* толкования профессий представляют собой инструментальный, или технический вид знания, выступающего основой управления, оценки эффективности и прогнозов. В частности, функционалисты [Дюркгейм, 1996; Parsons, 1951], отталкиваясь от характера разделения труда в обществе, ставят вопрос о том, какие социальные потребности удовлетворяются функциями профессий.

Здесь же поднимаются и вопросы профессиональной компетентности; они обсуждаются с применением атрибутивного подхода, или теории черт [см.: Мансуров, Юрченко, 2005. С. 68], который рассматривает характеристики, отвечающие идеальному типу профессии, задавая вопросы о том, является ли истинной профессией данный вид занятий. В рамках этого подхода один и тот же вид занятий может быть определен разными авторами как профессия, квазипрофессия или непрофессия, в зависимости от того, какой список признаков выбирается в качестве стандарта. Например, Флекснер полагал наиболее важными атрибутами профессии следующие признаки: вовлеченность в интеллектуальную деятельность, предполагающую индивидуальную ответственность; привлечение науки и обучение в практических целях;

применение знаний посредством технологий, передаваемых через образование; самоорганизация; альтруистическая мотивация; наличие профессионального самосознания [см.: Reeser, Epstein, 1996. P. 70–71].

*Критический* тип знания ставит вопрос о том, что такое право и справедливость, побуждая нас занять активную ценностную позицию. Критическое направление социальной науки, включая марксистское и неомарксистское понимание профессии, формирует эмансипаторное знание, позволяющее пересмотреть властные иерархии, сложившиеся в науке, привычные толкования социальных проблем и устоявшиеся, но далеко не всегда эффективные приемы их решения. В соответствии с этим подходом каждая профессия стремится поддержать status quo, удержать или захватить власть и наиболее выгодное положение в стратификационной системе [см. например: Freidson, 1970; Mills, 1953]. Достижения профессионального статуса должны гарантировать высокие материальные награды, исключать внешние оценки качества услуг и гарантировать тем, кто допущен к практике, безопасность как владельцам этого культурного и социального капитала. Отсюда возникают серьезные конфликты между профессионалами и теми, кто посягает на их монополию статуса и экспертизы [Ярская-Смирнова, 2001a]. В критический подход к профессиональным группам важный вклад был внесен археологией знания М. Фуко [Фуко, 2004].

Достижение понимания между действующими лицами и самопонимания в контексте культуры – предмет интереса *герменевтических* исследований в гуманитарных науках [Квале, 2003. С. 57–58]. Социокультурные смыслы профессии, воплощаемые в повседневных практиках, исследуются с применением герменевтической перспективы, направленной на достижение понимания инсайдерского опыта практиков. Феноменологическая социология профессий, наиболее близкая антропологии профессий по арсеналу своих методов и методологическим принципам, старается детально описать содержание и структуру сознания субъектов, ухватить качественные различия в их переживаниях и выявить сущностный смысл переживаний, пытается проникнуть

за пределы непосредственно переживаемого смысла, чтобы сделать незримое зримым [Квале, 2003. С. 53]. Феноменологический подход рассматривает профессию как относительно замкнутый и самодостаточный жизненный мир, интерпретируя взгляды профессионалов на их повседневность.

### **Основные этапы и направления антропологических исследований работы, организаций и профессий за рубежом**

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

Благодаря новым открытиям пересматривались прежние гипотезы и выводы, чему способствовало и изменение обстановки в обществе [Wright, 1994]. В частности, история американской антропологии труда отражает эпохальные трансформации, происходившие внутри и вне промышленности США за последние семь-восемь десятилетий [см.: Holzberg, Giovannini, 1981]. Изменения методологии и теории происходили и в других странах, где велись исследования труда, занятости и профессий с применением этнографических методов. В течение XX века статус и взгляды северо-американских и западно-европейских антропологов менялись: от ведущих позиций в конструировании организационных и менеджерских теорий «капитализма благоденствия»<sup>1</sup> в период с 20-х по 50-е годы – к довольно периферийной нише описания тяжелого положения рабочего класса и критики практик менеджмента в 60–70-е годы, а затем с 80-х годов – вновь

---

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

в центр внимания к новым теориям и методам, способным по достоинству оценить то скрытое знание, которым владеют работники. По именам ключевых авторов или названиям главных теорий эти периоды называют «этап Мэйо», «этап неомарксизма» и «этап Нонака» [см. об этом: Baba, 1998].

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

### *Человеческие отношения на производстве, 1920–1950-е годы*

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

Отметим, что ввиду жесткости классических социологических определений под профессиями в этот период понимался беловоротничковый труд [см. например: Mills, 1953], антропологов же, получавших рабочие места консультантов на предприятиях, интересовали не столько специфические дискурсы и практики той или иной группы, сколько отношения в процессе производства и управления (отсюда название школы *человеческих отношений*). Исследования концентрировались вокруг главных измерений социальной структуры в промышленности: формальные и неформальные роли и статусные иерархии, неформальная организация,

добровольные ассоциации, клики и дружеские кружки, интеракции между менеджерами и профсоюзами, рабочие на конвейере, связь социальной структуры и побуждения к производительности, забастовочное поведение [Holzberg, Giovannini 1981].

Критика в адрес теоретических и методологических оснований школы человеческих отношений вскрыла ряд моментов, которые существенно ограничивали интерпретационные горизонты этого направления исследований. Рамки исследования задавались менеджерами с их точки зрения на проблемы, существующие на цеховом уровне. Результаты аналитической работы были организованы способом, удобным для менеджеров, и так, чтобы предоставить им возможность более успешно управлять рабочими. Исследования на предприятиях не ставили под сомнение рациональность управленческих идей и действий менеджеров. Методы первых «этнографических» исследований промышленных организаций в значительной степени являлись калькой классической этнографии и унаследовали ее отличительные признаки: стремление к объективизму; империализм; монументализм (этнограф должен создавать музееподобную картину изучаемой культуры); внеисторизм (неизменность изучаемых феноменов) [Rosaldo, 1989. P. 33]. Позднее их назовут «менеджеральными социологами» [Holzberg, Giovannini, 1981], поскольку им не удалось поставить под сомнение неравное распределение власти и ресурсов, которые находятся в основе идеализированной гармонии, которая якобы существует на фабрике в состоянии эквилибриума.

В это время теоретической основой социальной антропологии являлось функционалистское представление о природе социальных институтов. Социальное равновесие объявлялось единственно нормальным состоянием института. Любые процессы и явления, ведущие к нарушению равновесия в организации, объявлялись дисфункциональными и патологическими. Анализ более широких социальных, политических и экономических оснований процессов, протекающих в рамках отдельно взятого предприятия, здесь был проигнорирован. Период бурной технологической и управленческой модернизации, изменений форм собственности на расширяющихся промышленных предприятиях был отмечен противоречиями и конфликтами, с которыми такая аналитическая

модель организации-эквилибриума справиться не могла. Столкнувшись с подобным кризисом в 1940-х годах, британская и американская школы социально-антропологических исследований эволюционировали в направлении углубленной рефлексии методов (в частности, включенного наблюдения), а также пересмотра функционалистских теоретических оснований.

*Структуры и конфликты, 1960–1970-е годы*

В период холодной войны получила развитие марксистская и неомарксистская критика индустриального производства в США [Kusterer, 1978; Lamphere, 1979]. В этот период рабочие и менеджеры четко видели себя по разные стороны борьбы за экономическую прибыль. Цель антропологов и качественных социологов, работающих в этой области, была не только вывить и подвергнуть критике менеджерские стратегии эксплуатации и контроля за работниками [см. например: Braverman, 1974], но и показать, как работники противостояли с формальными и неформальными собственными стратегиями, чтобы отстоять себя, свои навыки и заработка. Появились этнографии интернациональных промышленных предприятий [Nash, 1979]. Функционирование таких предприятий рассматривается в контексте глобализации мировой экономики, а также влияния национальных бюрократий, международных организаций и фирм, незримо влияющих на экономику и политику определенного региона. Местные индустриальные условия, в соответствии с марксистскими взглядами этих авторов, следовало изучать в сочетании микроуровня исследования трудовой рутин и макроуровневого взгляда на динамику мировых систем.

Эта литература внесла вклад в наше понимание трудовых отношений в различных профессиональных и организационных средах, придав значимость знаниям и повседневным навыкам работников. Например, Кеннет Кэстирер выявил и проанализировал скрытое и неформальное знание неквалифицированных промышленных рабочих, прогнозируя более поздние открытия «скрытого знания», интеллектуальных ресурсов, имеющих в распоряжении у рабочих и обладающих существенной экономической ценностью [Kusterer, 1978]; Луиз Лэмфире продемонстрировала

значение неформальных ноу-хау в стратегиях выживания рабочих [Lamphere, 1979].

Этнографические исследования работы и сообществ, объединенных тем или иным видом занятости на заводах, шахтах, различного рода производствах, были ориентированы марксистской методологией. Предметом анализа в этих описаниях становятся конфликты и отчуждение, эксплуатация рабочих и их ответ на глубокую дифференциацию власти среди рядовых работников и менеджеров. Антропологические исследования работы подчеркивали важность этнографии и этноистории для развития такого направления анализа, который рассматривал бы политические и идеологические аспекты жизни промышленных предприятий и, по известному определению М. Буравого, отделял «туман» управленческой рационализации и организационной теории от реальности жизни в организациях. Здесь антропологи не имели консультационных контрактов на предприятиях, они были на стороне рабочих в их борьбе с капиталом.

Впрочем, именно из-за этой дистанции от практиков и теоретиков управления, вклад антропологов остался незамеченным для формальной организационной теории, которая в 1960–1970-е годы развивалась на основе индустриального инжиниринга, экономики управления и индустриальной психологии, но вне связи с антропологией ввиду ее антименеджерских позиций. Бизнес-школы отразили это в своих программах, где процессы труда и управления преподаются в формальных экономических и технологических аспектах, и не уделяется внимания тому, что действительно происходит «на земле». До сих пор, к сожалению, антропология почти не имеет никакого влияния на подготовку менеджеров [Vaba, 1998].

### *Организационная культура*

В 1960-х годах в антропологии труда и профессий исследователи в основном отказались от функционализма и представления об обществе как структуре готовых социальных ролей. В число приоритетных вошли исследования культуры организаций, организационной символики и социального конструирования контекста профессиональной деятельности. Яркими примерами

таких проектов стала работа Говарда Беккера с соавторами «Мальчики в белом» [Becker et al., 1961] о студентах медицинского колледжа, Пэтти Адлер [Adler, 1985] о жизненном стиле наркоманов, Питера Блау [Blau, 1953/1963] о государственных службах, Ирвина Гофмана «Приюты» [Goffman, 1961] о пациентах и сотрудниках психиатрических учреждений.

Исследования организационной культуры напрямую связаны с антропологическим подходом к профессиям или сообществам, объединенным видом занятий. В 1971 году Барри Тернер обратил внимание на существование «индустриальной субкультуры» – особой системы смыслов, разделяемых группой людей, работающих на промышленных предприятиях. Формы поведения персонала этих организаций отличаются от тех, которые свойственны более широкому обществу и, кроме того, существуют институты социализации новичков и социального контроля за индивидами, представляющими такую субкультуру:

Двигаясь от одной индустриальной организации к другой, возможно наблюдать определенные сходства поведения, которые могут отличаться от поведения, распространенного повсюду в обществе. Для анализа этих сходств полезно рассматривать их как аспекты индустриальной субкультуры. Индустриальная субкультура – не монолитный феномен, который может быть легко определен и выделен, индустриальная жизнь сама по себе сложна и вариативна. Существуют различные выражения субкультуры в разных отраслях промышленности и компаниях. Вне основных промышленных организаций хозяйствуют вспомогательные группировки – профсоюзы, ассоциации производителей, профессиональные ассоциации, – принимающие участие и способствующие субкультуре. В индустриальных организациях действуют «микросубкультуры», воспроизводящие значимые нормативные паттерны, восприятия и ценности, которые можно найти в подразделениях, рабочих группах и других социальных структурах организации [Turner, 1971. P. 1–8].

В дальнейшем исследования организационной культуры в духе социального конструктивизма продолжились. Такие авторы, как Дж. Ван Маанен, С. Барлей, Л. Смирнич, Р. Грегори развили идеи Б. Тернера, включив их в более широкую дискуссию о методах полевых исследований, формах представления культуры и связи

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

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

Изучение социокультурных процессов производства смыслов, достижения договоренности и организации повседневности в различных социальных, экономических и исторических контекстах вошло в западную социологию в течение последних тридцати лет. Одно из первых исследований в этой области, проведенное А. Страуссом в 1963 году, касалось «договорного порядка» клиники [Strauss et al., 1963]. Главная цель клиники – «вернуть пациентов к лучшей форме» – декларировалась всеми, но не подкреплялась четкими представлениями людей о том, как ее можно достичь. Формальные правила были минимальны и мало кому известны. Специалисты, обслуживающий персонал и пациенты ощущали порядок, поскольку ежедневно достигалось согласие относительно индивидуального лечения и ухода.

Эти договоренности становились привычными образцами взаимопонимания сотрудников. В случаях, когда они нарушались, кризис удавалось преодолеть при помощи формального решения комиссии, которое становилось «правилом» на тот период времени, пока о нем не забывали. Аналогично этому неформальные

правила, царящие в отделении, воспринимались как нормы до тех пор, пока следующий кризис вновь не побуждал персонал к тем или иным инновациям. Как формальная, так и неформальная сферы играли важную роль в ежедневном приведении реальности клиники к привычному порядку. Таким образом, А. Страусс в своем исследовании показал «культуру» организации как нечто проявляющееся, выходящее на поверхность в повседневной деятельности людей. Он определил культуру как процесс непрерывно организуемого договорного порядка.

Понятие культуры используется для описания различных проблем, идей и стилей организации и работающих там людей, объединенных в профессиональные группы. Представление о рациональной организации на основе набора объективных фактов в традиционных организационных исследованиях антропологический анализ культуры заменяет интерпретативным подходом, рассматривающим организацию как сферу конструирования значений, смыслов, обращающий внимание на неформальные, неявные стороны практик, объявленных в повестке дня, но имеющих как бы двойное дно. Такие неявные практики стали называть латентной повесткой дня, или скрытым учебным планом [Snyder, 1971; см. об этом: Ярская-Смирнова, 2001б, 2001в].

Исходным пунктом для глубокого проникновения исследователей в изучаемую культуру может стать изучение тех способов, какими конструируется система смыслов, общих для членов группы, поддерживающих основы «индустриальной субкультуры». Одним из свидетельств этому может стать процесс социализации новичков, когда новые члены коллектива усваивают культурные нормы и правила поведения, способы деятельности. Как новый человек в профессиональном сообществе или в организации получает и закрепляет знание о данной культуре? Для этого существуют сложившиеся социальные механизмы, такие как мифы, ритуалы, язык, символы и контроль.

Рассмотрим более подробно вслед за М. Оуэном [Owen, 1996] понятие организационной символики, или организационного символизма. Символы – наиболее очевидные и наблюдаемые аспекты организационной жизни, одновременно, символическое поведение является наиболее тонким, неуловимым и уклончивым.

Бизнес-организации, университеты и другие учреждения утверждают свою идентичность в девизах, логотипах на бланках, в форме одежды. В организациях создаются лозунги, которые вдохновляют сотрудников, выдумываются ритуалы посвящения, которые маркируют продвижение по службе или уход на пенсию, устраиваются церемонии, чтобы публично вознаграждать служащих и превращать в героев тех, кто воплощает своим поведением ценности организации. Все эти объекты и действия являются символическими.

Менее очевидным для исследователя будет то, что члены профессиональной группы или организации думают о своем повседневном опыте. Само рассказывание историй – это символическое поведение, поскольку рассказы представляют не только события сами по себе, но и репрезентации (представления) этих событий, создаваемые рассказчиками и аудиторией в процессе коммуникации (передачи информации и обратной связи). Хотя намерения рассказчика и интерпретации слушателей не всегда могут быть полностью поняты исследователем, ясно, что рассказывание весьма значимо для участников, помимо прочего, рассказывание оформляет саму организацию и то, как ее понимают люди. Кроме того, что представители профессиональной группы, члены организации рассказывают истории, они участвуют во многих других традиционных экспрессивных видах деятельности. Они используют жаргон, принятый в данной организации, метафоры, шутят, празднуют чей-нибудь день рождения или недавние достижения [Alvesson, Berg, 1992]. Они персонализируют свое рабочее пространство, расставляя и развешивая открытки, фотографии, репродукции, грамоты, вымпелы, объявления и надписи. Они развивают привычные способы выполнения задач, которые становятся «правильным» поведением: «вот как мы здесь делаем дела». Подобно логотипам и лозунгам компании, это поведение является тоже символическим.

Символическое поведение принимает множество форм. Рассмотрим наиболее часто встречающиеся категории. Фольклористы называют их жанрами, а исследователи организационных культур – артефактами, имея в виду то, что все эти проявления символического созданы, выработаны людьми.

### **Вербальные выражения**

- Жаргон, меморандумы (их стиль и язык)
- Пословицы, привычные поговорки, лозунги, крылатые фразы, метафоры
- Прозвища людей и оборудования
- Легенды, поучительные или предостерегающие истории, рассказы о личном опыте
- Шутки, забавные анекдоты, насмешки, «дурацкие истории»
- Убеждения, суеверия, слухи
- Рифмы, стихи, песни
- Церемониальные речи, выступления.

### **Действия**

- Развлечения, отдых, игры
- Приколы, проделки, шалости с посвящением новичков
- Празднования, торжественные события, вечеринки
- Жесты
- Совместная еда
- Ритуалы, обряды повышения, проводов на пенсию
- Собrania коллектива, вручения наград, церемонии
- Обычаи, социальная рутина
- Принятые, договорные приемы выполнения работы.

### **Объекты**

- Архитектура, дизайн рабочего места, убранство офисов
- Качество и распределение оборудования
- Организационные уставы, инструкции, руководства, листки новостей
- Доски объявлений (расположение, содержание, эстетика, внешний вид)
- Плакаты, фотографии, выставленные памятные вещи
- Костюм, униформа фирмы, стандартный вид одежды
- Полученные награды или выполненные работы
- Декорация персонального рабочего места или оборудования
- Граффити
- Ксерокопируемый фольклор (его создание, коллекционирование, развешивание, распространение) [Owen, 1996. P. 5–6].

Данный перечень показывает, что любой объект (или действие) может в любое время наделяться людьми бóльшим смыслом, чем он содержит изначально, и широкие категории символов и символического поведения полностью пронизывают нашу жизнь. Исследования фольклористов, антропологов и социологов за последние два столетия показывают, что люди во всем мире и в течение всей известной нам истории рассказывают, играют, изготавливают декоративные предметы, празднуют, совершают ритуалы, переводят и применяют образный язык. Изучение символизма профессий или организаций принимает и подтверждает этот вывод. Некоторые исследователи, рассматривая образцы артефактов, выделяют некоторые дополнительные параметры их типологии – например «ожидаемые» (те, которые связаны с данным организационным контекстом) и «неожиданные» (внешне не связанные с организационным контекстом) [Schwartzman, 1993. P. 63].

Среди функций символического поведения – обучение новых членов группы, фрэйминг (обрамление, оформление) опыта и придание ему смысла, утверждение норм поведения, придание смысла сообществу, изменение сообщества или поддержание сплоченности, смягчение организационных противоречий, выражение эмоций и предоставление возможности сублимации, ухода в фантазию. Это значит, что любой предмет внимания антрополога имеет те или иные символические аспекты, которые всегда следует учитывать, идет ли речь об организационных структурах и изменениях, о лидерстве, мотивации, коммуникации или о политике, практиках контроля и власти. Инструментальные и символические аспекты взаимосвязаны; объекты и их производство, поведение и действия основаны на смысле и влекут конструирование смыслов.

Некоторые исследователи, например, предлагают изучать символику, чтобы взглянуть изнутри на профессиональную культуру, формирующуюся в условиях неопределенности, посмотреть, каким образом идеологические противоречия разрешаются или затеваются «мифами», оценить парадокс и двусмысленность, выраженные в одежде, историях, устройстве офисов. Другие ориентируют исследования на поиск способов трансформации организаций, вмешательства в организационные процессы, влияния

на организационные результаты посредством целенаправленного использования метафор, историй, ритуалов и церемоний [Owen, 1996. P. 13].

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

В зависимости от распространенности (степени признания) тех или иных определений ситуации, различают следующие культурные репертуары, или системы определений, которыми пользуются люди в профессиональной среде: 1) универсальный, базовый, принимаемый всеми членами группы набор смыслов. Именно к этой системе постоянно обращается менеджмент организации, где трудятся профессионалы, выполняя управленческие функции; 2) субкультурный – уникальный набор смыслов, характерных для данной группы. На этом уровне универсальный набор смыслов преобразуется применительно к конкретным условиям деятельности; 3) индивидуальный – созданный членом организации в качестве собственного «культурного кода» с использованием смыслов, заложенных на универсальном и субкультурном уровнях. Индивид адаптирует их, соотносясь со своим повседневным опытом. Исследователь должен направить свое внимание на объяснения, рассуждения, истории, нормативные взгляды,

мифы и организационные символы тех конкретных субкультур, культурных общностей, в которых протекает повседневная деятельность индивидов.

Носители культуры осознают тот мир, в котором они существуют, как данность. Культурные артефакты (манера одеваться, общаться, способ выполнения трудовых операций) чаще всего очевидны, принимаются как должное и специально не рефлексированы, не осознаются индивидами. Социальный антрополог, этот «профессиональный чужак», по выражению Майкла Эгара, должен обладать способностью заглянуть за эту очевидность. Он должен осознавать, что любая деятельность, технологический процесс, событие, факт следует рассматривать как результат и процесс социального конструирования. Индивиды в своей повседневной жизни создают специфическую социальную реальность, в процессе ее осмысления присваивая ей некоторые значения. Таким образом, помимо физической реальности создается реальность социальная. Социальная реальность выступает интерсубъективным, создаваемым во взаимодействии и диалоге контекстом трудовой деятельности.

Этнографические методы изучения организационной культуры или профессиональной субкультуры ориентируются на возможность постижения некоей социальной реальности, заложенной в рутинных взаимодействиях социальной группы, «подойти как можно ближе». Простейший способ распознать отличия между доминантной культурой и субкультурами организации – наблюдать повседневное функционирование группы со стороны. К. Гиртц, развивая идеи Г. Райта, рассуждает в этой связи о производимом в ходе такого наблюдения «насыщенном описании» [Гиртц, 1997]. Это особый процесс интерпретации, в ходе которого антрополог-наблюдатель вырабатывает соответствующие объяснительные модели, производство которых является скорее искусством, чем наукой в общепринятом смысле этого слова.

Характеристики наблюдаемой культуры постепенно проявляются для исследователя в образцах взаимодействий между людьми, в особенностях языка, образах и темах, звучащих в беседах, многочисленных ритуалах будней и праздников, повседневной рутине. И как только выявляется общее для этих аспектов

культуры, оказывается возможным реконструировать историческое объяснение тому, почему все происходит именно так, а не иначе. Антрополог здесь стремится снять отчуждение между собой – носителем определенной культуры – и теми, чью культуру он исследует, на первых порах учится смотреть на чужое как на свое, а впоследствии обретает способность делать знакомое неизвестным.

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

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

из мировой истории. В социальных сервисах Австралии и Великобритании акцент делается на антидискриминационной модели обслуживания, и в связи с этим фольклор и традиции этих социальных работников в ряде аспектов отличаются от народной мудрости их российских коллег.

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

*Управление знанием, 1980-е годы – по настоящее время*

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

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

Герменевтическая традиция, сложившаяся благодаря исследованиям И. Гофмана и М. Поланьи, обращается к стихийно развивающемуся человеческому опыту, который формируется в виде повседневного знания. Открытие такого знания продемонстрировало огромное пространство неопределенностей, в том числе в профессиях и организациях, складывающееся автономно от административных регламентаций. В работах 1970–1980-х годов на первый план стали выходить социокультурные подходы к развитию организационных систем. В своем исследовании «хогеров» (механиков, обслуживающих тепловозные двигатели) Ф. Гамст иллюстрирует эту традицию, которую, как полагает Хелен Шварцман, более точно следовало бы назвать этнографией видов занятости (*occupational ethnography*), основанной на «уорнеровском» подходе к этнографии современной жизни западного общества. Это этнография железной дороги с точки зрения рядового механика, содержащая детальное описание субкультуры и характера работы железнодорожных инженеров, формальных и неформальных кодов, которыми они пользуются в своей работе

[Gamst, 1980]. Впрочем, Ф. Гамст делает этот анализ более общим, дополняя внутреннее описание организационной жизни исследованием развития железных дорог в Соединенных Штатах. Он рассматривает, как правительство регулирует процесс управления железными дорогами и как это влияет на деятельность работников.

В других этнографиях видов занятости, иллюстрирующих этот подход, Г. Эпплбаум исследовал культуру строительных рабочих, В. Пилчер изучал работу портовых грузчиков, Ван Маанен углубленным образом описал работу полицейских [Applebaum, 1984; Pilcher, 1972; Van Maanen, 1983]. Журналистка Барбара Эренрейх [Ehrenreich, 2001] проводила исследование работников с низкой зарплатой: в течение года работала горничной в отелях южных штатов, описав затем в своей книге, как можно выжить, зарабатывая 5 долларов в час.

Джулиан Ор в книге «Разговор о машинах: этнография современной работы» [Orr, 1990] представил портрет профессиональной культуры технического персонала Ксерокса и их сложных трудовых практик, которым обычно не уделяется внимания. В этом и других исследованиях базовых, то есть происходящих на микроуровне, в повседневной жизни, процессов работы был сделан ряд важных открытий о том, что люди, занятые в разных сегментах базового процесса, знают ценные вещи, способные улучшить этот процесс (или продукты, которые посредством него получают) и сделать управление более эффективным. Антропологи труда вновь стали высоко цениться. Возникло направление *knowledge management* – управление скрытым знанием, которое может пониматься двояко. С одной стороны, менеджеры, получив доступ к этому корпоративному интеллектуальному ресурсу, могут «завернуть гайки», усилить контроль над производством у работников. С другой стороны, имплицитное знание можно превратить в эксплицитные формы, в с целью развития организации и улучшения производимых профессионалами продуктов, улучшению человеческого потенциала. Кроме того, чтобы лучше управлять компанией, менеджерам необходимо лучше узнать «другого», то есть работника.

### *Отечественный контекст антропологии профессий*

Профессия – это еще и название, социальный ярлык, который возникает в результате усложняющегося разделения труда и становится, во-первых, элементом идентичности человека, а во-вторых, параметром социальной структуры общества. Идентичность, габитус, самосознание членов профессиональных групп – очень важный предмет внимания антропологов. А взгляд на социально-профессиональную структуру общества позволяет проанализировать различные проявления неравенства в иерархизированной мозаике профессий и видов занятости, должностей и специализаций. Все они обладают различной властью и степенью автономности своего труда, отличаясь друг от друга особыми маркерами идентификации [см. например: Ильин, 1996].

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

### *Профессия как номинация*

Стремление государства кодифицировать сферу занятости, упорядочить исторически сложившиеся в разных отраслях и постоянно меняющиеся способы разделения труда выражается в далеко не всегда согласованных попытках выработать валидную классификацию занятий населения или профессий и привести их список к единому стандарту. К 1980-м годам в различных отраслях советской экономики действовало 280 тарифно-квалификационных справочников, которые содержали 23,5 тыс. наименований работ и профессий. Эта разрозненность делала применение справочников затруднительным: например, разные наименования профессий присваивались одним и тем же видам работ. К 1986 году была произведена дальнейшая унификация

наименований профессий, и количество их в справочнике профессий снизилось до 5 600. Сейчас в него внесено более 1 000 изменений и дополнений; за счет исключения устаревших и унификации наименований профессий рабочих, выполняющих аналогичные или близкие по содержанию работы, сокращено более 1 200 наименований от их общего количества, введено более 80 наименований новых профессий [Смирнова, 2003]. В новых выпусках справочника уточняются характеристики профессий рабочих в связи с изменением содержания труда, техники и технологий, пенсионного законодательства, новых требований к качеству продукции, работ, квалификации, знаниям. Но эти поправки нормативных документов не всегда успевают за темпом изменений в реальной жизни профессий и организаций.

Разделение ответственности и полномочий в попытках стандартизировать мир профессий чревато рассогласованностью действий и результатов. Так, за разработку Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих отвечает Научно-исследовательский институт труда и социального страхования Минсоцздрава России (ранее – Минтруда), а еще один нормативный документ – Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) – готовит Госстандарт России [Кокорева, 2003]. Разночтения этих документов по многим позициям вела к сложностям в работе кадровых служб и нарушениям прав трудящихся<sup>1</sup>. По ряду аспектов эти разночтения остаются до сих пор, хотя в начале 2000-х годов документы были подвергнуты существенной переработке. Впрочем, они по-прежнему не могут претендовать на статус общих стандартов для всех работодателей. Так, при найме на работу в медицинские организации и учреждения здравоохранения кадровики

---

<sup>1</sup> Человек, проработав на предприятии несколько лет, считал, что имеет право на льготную пенсию, но запись в трудовой книжке стала камнем преткновения, поскольку работодатель неправильно записал наименование его профессии: «газо-электросварщик». Такой профессии нет в льготных списках (правильное написание – «электрогазосварщик») [Смирнова, 2003].

руководствуются не ОКПДТР, а Номенклатурой должностей медицинского и фармацевтического персонала и специалистов с высшим профессиональным образованием в учреждениях здравоохранения, утвержденной приказом Минздрава России № 377 от 15 октября 1999 года. Сейчас этот документ принят в новой редакции (приказ Минздрава России № 160 от 24 апреля 2003 года), и ОКПДТР опять ей не соответствует [Кокорева, 2003].

Попытки со стороны профессиональных ассоциаций или бизнеса воздействовать на государство более успешны там, где работают каналы демократического влияния. Скучное и не во всем грамотное описание универсальной профессии «переводчик» в квалификационных справочниках должностей стало в 1991 году объектом критики со стороны новорожденного Союза переводчиков. Тогда же в Госкомтруда СССР были направлены предложения по изменению характера и содержания этих документов, в первую очередь, статей, касающихся переводчиков. Ведомству предлагалось признать факт существования целого ряда специфических переводческих профессий, начать совместно с их представителями работу по совершенствованию их правового статуса, гарантии их прав и интересов, однако обращение не возымело результата [Гуревич, 1994]. «Калибровщик карандашных дощечек уже давно есть в ЕТКС, а веб-дизайнера и HTML-кодера<sup>1</sup> почему-то до сих пор нет», – говорится в письме представителей одного крупного холдинга, которое они направили в Министерство труда и социального развития Российской Федерации с просьбой включить новые профессии в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих [Веб-дизайнер и HTML-кодер... 2001]. Этим профессиям в справочнике мы не находим.

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

---

<sup>1</sup> Верстальщик гипертекстовых документов.

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

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

В основном профессиональные стандарты разрабатываются в рамках национального законодательства. У нас такими стандартами являются тарифно-квалификационные и квалификационные характеристики, они более жесткие и более выверенные по сравнению с зарубежными профессиональными стандартами. Поэтому использование зарубежного опыта

в этом вопросе просто неразумно – у них другой уровень автоматизации производственных процессов, да и просто иной подход к труду [Смирнова, 2003].

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

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

Несовместимость отечественного употребления термина «профессия» с классическими социологическими парадигмами профессий очевидна. Если в России «профессия – это группа родственных специальностей и специализаций с разными квалификационными уровнями» [Мир профессий, 2005], то во всех классических социологических определениях подчеркиваются характеристики профессионала как представителя особого социального слоя, в частности, владение теоретическими знаниями, сертификатами о полученной вузовской подготовке, а также властными полномочиями: профессионалы, получив доступ в узкий круг избранных профессий, используют предоставленную им лицензию на совершение действий, запрещенных другим, но и осмеливаются от имени своей ассоциации указывать обществу, что для него полезно и правильно [Хьюз, 1965]. И если на Западе говорят о «дипломной болезни» креденциализма<sup>1</sup>, то у нас этот вопрос еще только ставится на повестку дня:

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

---

<sup>1</sup> Креденциализм – современная тенденция определять общественные позиции индивидов (особенно профессиональные) на основании особенностей их образования или послужного списка (credentials). При этом стремление к улучшению послужного списка превращается в самоцель, что иногда ассоциируется с «дипломной болезнью» [Аберкромби и др., 1997. С. 142].

Нас могло бы выручить понятие профессионала как человека, обладающего особым экспертным знанием в своем деле, пользующегося одобрением клиентов и коллег, имеющего высокий статус [Батыгин, 1994], но и оно толкуется неоднозначно: ведь профессионала можно определить и по формальным признакам (стаж, должность, разряд): так, З.Т. Голенкова и Е.Д. Игитханян к категории «профессионалы» относят квалифицированных рабочих, специалистов высшей и средней квалификации, руководителей организаций и предприятий [Голенкова, Игитханян, 2005].

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

Составление списков профессий само по себе выступает предметом социально-антропологического исследования, которое заинтересовано в изучении символической стороны этих практик, в частности, тех конфликтов и разночтений, которые возникают на пересечении интересов и властных дискурсов различных институтов и акторов. Представления о профессии как способе зарабатывать на жизнь поляризованы в сознании разных социальных групп и дискурсивных агентов. Например, метафора «новая профессия» в одноименном рассказе В. Распутина [Распутин, 1998] передает отношение писателя к постсоветским переменам, изувечившим недавнее прошлое, подобно раковым клеткам, губящим социальный организм<sup>1</sup>. Для антропологов важным является рассмотрение таких дискурсивных аспектов профессий, а именно, сложившихся или формирующихся способов говорить и представлять проблемы.

---

<sup>1</sup> Главный герой рассказа, талантливый молодой ученый, оказавшийся на обочине новой жизни, нашел оригинальный заработок: его приглашают на богатые свадьбы, где он под видом дальнего родственника произносит проникновенные речи о большой любви.

### *От социологии труда к антропологии профессий*

Советские исследования труда во многом формировали свое предметное поле и методический инструментарий по образцу, заданному государственной идеологией. В советской социологии труда исследования трудовых отношений на крупных промышленных предприятиях были выведены за скобки, а процедуры и техники получения эмпирической информации основывались на количественной методологии. Выборочные исследования, исключая из анализа так называемые маргинальные практики, поддерживали веру в единую и «правильную» рациональность советских людей, носителей разума, власти и технократизма. Предметом исследований здесь выступали социальные общности – трудовые коллективы, рабочий класс. Методологическим основанием теории трудовых отношений стала нормативная модель коллективного производства, исключающая возможность различных интересов и конфликтов между социальными группами внутри предприятия.

Здесь можно вспомнить единичные попытки использовать этнографические методы в советской социологии труда. Их использование обычно обосновывалось решением задач апробации, пилотирования анкеты. Хорошо известна работа В.Б. Ольшанского, который в течение нескольких месяцев собирал материалы для социологического исследования, работая сборщиком электроаппаратуры на заводе [Ольшанский, 1995]. В этом исследовании перед социологом предстали неформальная социальная организация на уровне цеха, социальные конфликты, противоречия в социальной структуре предприятия. Однако в исследовательскую программу не входил детальный анализ этих социальных феноменов, и они оказались вне академической и публичной дискуссии. В случае с А.Н. Алексеевым, работавшим в типографии и проводившим включенное наблюдение, длительное участвующее исследование ленинградского социолога было объявлено политически неправильным, и ученый подвергся остракизму [Алексеев, 1997].

Среди публикаций советского периода, касающихся промышленных исследований в русле качественной методологии,

выделяются работы С.А. Белановского. В 1980-х годах им было опубликовано четыре сборника, которые приоткрыли завесу молчания, скрывающую повседневные практики людей, вовлеченных в выполнение различных трудовых обязанностей на промышленных предприятиях и в сфере управления производством. В этих текстах можно увидеть богатство «народных смыслов», которые вкладывают в производственный процесс акторы (деятели) различного уровня. Тем не менее в серии интервью, в беседах с нетипичными и интересными собеседниками, создается не систематическая, а лишь частичная картина производственной жизни советского предприятия.

В 1990-е годы в отечественных исследованиях шире стали применяться качественные методы, в том числе этнографические. Исследование М. Ильиной посвящено изучению специфической профессиональной группы – кондукторов общественного транспорта [Ильина, 1996]. Автор показывает, как падение уровня производства на промышленных предприятиях, ухудшение условий оплаты труда, в том числе длительные задержки заработной платы, привели к тому, что на рынке труда оказалось значительное число работников с высоким уровнем образования, готовых на снижение своего социального статуса. С. Алашеев рассматривает неформальные отношения как культурный феномен в аспекте изучения трудовых отношений «советского» типа [Алашеев, 1995]. Его детальное этнографическое исследование позволило выделить особую роль института неформальных отношений и их специфику для нерыночной экономики. Уникальный опыт полного включенного наблюдения положен в основу этнографии частного коммерческого предприятия с точки зрения секретаря [Киблицкая, 1997]. Исследователь помещает себя в контекст жизни одной частной компании, сочетая точку зрения аналитика, внешнего по отношению к происходящим событиям, но также их включенного, эмоционального участника.

В последние годы увеличилось количество работ, в которых этнографические методы используются для изучения профессий и занятости. Отечественные социологи, этнографы и социальные антропологи обнаруживают неявные правила, фоновые знания,

повседневные ритуальные практики, способы рефлексии и самоидентификации различных профессиональных групп: журналистов [Сосновская, 2004], медиков и учителей [Щепанская, 2003], художников [Магидович, 2004], геологов [Федосеенко, 2003], актеров [Зайцева, 2003], магов [Паченков, 2001], программистов [Шумов, 2003], социальных педагогов и социальных работников [Романов, 2005; Социальная политика... 2002, Ярская-Смирнова, 2001a], военных [Банников, 2002; Михайлин, 2001]. Некоторые из этих исследований выполнены в русле критического анализа. «Этнографический» подход становится орудием социальной критики, позволяющей представить взгляд снизу вверх и переосмыслить управленческую рациональность с использованием прямой речи, текстов интервью и голосов представителей профессиональных групп и сообществ. Другие подходы носят прикладной характер и направлены на развитие управленческих методов, третьи наполнены гуманистическим намерением авторов донести до общества тихие голоса закрытых маргинальных групп.

\* \* \*

Мир профессий изменчив и многообразен; их символические границы, охраняемые традициями и буквой инструкций, постепенно стираются или заново перечерчиваются. Одни профессии канули в лету, другие лишь укрепляют свой статус, третьи оказались вытесненными на обочину. Классическим социологическим взглядам на профессиональные группы как на узкий круг избранных, обладающих высоким статусом, властью и достатком, антропологи предпочитают перспективу, позволяющую приблизиться к повседневной жизни любых видов занятости. Антропологический взгляд на профессии стремится не подравнивать изменчивую и многообразную реальность под идеальные схемы, а приблизиться к пониманию жизненных миров и способов действий тех людей, которые эту реальность конструируют. Современная антропология профессий развивается в направлениях феноменологии и социальной критики, опираясь на полевые этнографии и социокультурный анализ символических форм повседневности профессиональных групп и сообществ, изучает феномены

в исторически и географически выверенном контексте, подвергая пересмотру сложившиеся уклады властных отношений. Главные акценты при этом делаются на разделяемом, общем знании, специфике жизненного мира, стилевых особенностях, идентичности занятых тем или иным видом работ субъектов.

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

Этнография, требующая от исследователя сближения с полем, сталкивает нас с методологическими и этическими проблемами. Нет ничего лучше для исследователей, задумавших нарисовать этнографическую картину одного из занятий, которым люди зарабатывают себе на жизнь, чем самим перейти на эту работу, скажем, официантами или бортпроводниками, чтобы в течение пары-тройки лет иметь возможность испытать на себе все прелести и горести другой профессии. Это вдыхает жизнь в создаваемое полотно, придает ему сочную текстуру, насытив новыми и очень точными деталями, делает критику более взвешенной, поставленные вопросы – остроумнее. Слишком быстрое знакомство с Другими рискует быть поверхностным, кроме того, культура, удаленная от нашего собственного опыта, испытывает

и шокирует, побуждая судить и оценивать ее с внешних позиций. В свою очередь, длительное соучастие создает риск «стать туземцем», снимая антропологическую дистанцию, то есть снижая рефлексивность, критичность взгляда. Став своим, трудно и неприлично критиковать то, что делают и как рассуждают твои сотрудники. Будучи чужим, останешься при своих предубеждениях «туриста», знающего лишь то, что положено знать. Иногда даже нельзя с точностью сказать заранее, что именно ищет антрополог в профессиональной культуре, поскольку приближаться к исследуемой среде с готовой теоретической схемой чревато риском «ускользающего феномена». Так в традиции качественных исследований называют несоответствие между поставленной учебной целью найти запланированное заранее явление и его отсутствием в изучаемой культуре. Вряд ли можно считать антропологическое исследование полным и достоверным жизнеописанием какой-либо профессиональной группы. Скорее, это лишь одна из возможностей приоткрыть этот мир посредством сближения, участия и интерпретации.

- 
- Аберкромби Н., Хилл Ст., Тернер Б.С.* Социологический словарь / Пер. с англ.; Под ред. С.А. Ерофеева. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1997.
- Алашеев С.* Неформальные отношения в процессе производства: взгляд изнутри // Социологические исследования. 1995. № 2. С. 12–19.
- Александрова Т.Л.* Методологические проблемы социологии профессий // Социологические исследования. 2000. № 8. С. 11–17.
- Банников К.Л.* Антропология экстремальных групп: Доминантные отношения военнослужащих срочной службы Российской Армии. М.: Ин-т этнологии и антропологии РАН, 2002.
- Батыгин Г.С.* Профессионалы в расколдованном мире // Этика успеха: вестник исследователей, консультантов и ЛПР. Вып. 3. Тюмень; Москва, 1994. С. 9–19.
- Буравой М.* Углубленное кейс-стади // Рубеж. 1997. № 10–11. С. 147–154.
- Веб-дизайнер и HTML-кодер – Новые профессии?* 25.05.2001 // <http://space.novgorod.ru/read/194/>.
- Вебер М.* Наука как призвание и профессия // М. Вебер Избранные произведения / Пер. с нем. М.: Прогресс, 1990. С. 707–735.
- Владимиров В.Н., Силина И.Г.* Историческая демография на XV международной конференции АНС // <http://kleio.dcn-asu.ru/aik/konfdem.html> 2001.

- Гиртц К.* В поисках интерпретативной теории культуры // Антология исследований культуры. Т. 1. СПб., 1997.
- Гиртц К.* С точки зрения туземца: о природе понимания в культурной антропологии // И.Ф. Девятко. Модели объяснения и логика социологического исследования. М.: Ин-т социологии РАН, 1996.
- Голенкова З.Т., Игимханян Е.Д.* Профессионалы – портрет на фоне реформ // Социологические исследования. 2005. № 2. С. 28–36.
- Гуревич Л.О.* В мире переводческих профессий // Мир перевода. 1994. № 4 // <http://www.ets.ru/arc09-r.htm>.
- Дюркгейм Э.* О разделении общественного труда. М.: Канон, 1996.
- Зайцева Н.В.* Этнографические наблюдения в театре имени Ленсовета // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. Т. VI. № 1. С. 162–166.
- Ильин В.И.* Государство и социальная стратификация советского и постсоветского обществ. 1917–1996 гг.: Опыт конструктивистко-структуралистского анализа. Сыктывкар: Сыктывкар. ун-т, ИС РАН, 1996.
- Ильина М.* Частный извоз в провинциальном городе: самоорганизация социальной группы // Рубеж. 1999. № 13–14. С. 201–218.
- Ионин Л.Г.* Социология культуры. М.: Логос, 1996. С. 77–125.
- Квале С.* Исследовательское интервью / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2003.
- Киблицкая М.* Русский частный бизнес: взгляд изнутри // Рубеж. 1997. № 10–11. С. 210–222.
- Кириллова Н.* Оплата, мотивы и стимулы труда: Оплата труда бюджетников: новая модель: Беседа с д.э.н. Ю. Кокиным // Человек и труд. 2003. № 2 // <http://www.chelt.ru/2003/2-03/kokin-2-03.html>.
- Кокорева А.В.* В России появились новые профессии и должности // Кадры предприятия. 2003. № 8 // <http://www.dis.ru/kp/arihiv/2003/8/1.html>.
- Магидович М.Л.* Профессиональная идентичность художника // Журнал социологии и социальной антропологии. 2004. Т. VII. № 2. С. 138–152.
- Мансуров В.А., Юрченко О.В.* Перспективы профессионализации российских врачей в реформирующемся обществе // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 66–77.
- Михайлин В.* Между волком и собакой: героический дискурс в ранне-средневековой и советской культурных традициях // Новое литературное обозрение. 2001. № 47. С. 278–320.
- Мир профессий // О работе.* 2005 // <http://www.vdvkomi.ru:8101/info/text/gabota-160205.html>.
- Паченков О.* Рациональное «заколдовывание мира»: современные российские «маги» // Невидимые грани социальной реальности: Сб. ст. по материалам полевых исследований / Под ред. В. Воронкова, О. Паченкова, Е. Чикадзе. СПб.: Труды ЦНСИ, 2001. Вып. 9. С. 96–109.

- Распутин В.* Новая профессия // Наш современник. 1998. № 7. С. 3–23.
- Романов П.* Процедуры, стратегии, подходы «социальной этнографии» // Социологический журнал. 1996. № 3/4. С. 138–149.
- Романов П.В.* Стратегия кейс-стади в исследовании социальных служб // Социологические исследования. 2005. № 4. С. 101–110.
- Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р.* Делать знакомое неизвестным: этнографический метод в социологии // Социологический журнал. 1998. № 1/2. С. 145–160.
- Сакс М., Олсон Дж.* Социология профессий: государство, медицина и рынок в Великобритании // [www.ecsocman.edu.ru/db/msg/30074.html](http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/30074.html).
- Смирнова И.* Чем сложнее работа, тем выше разряд: Интервью с Н.А. Софинским // Кадровое дело. 2003. № 10. // <http://www.kdelo.ru/kd.pl?page=state&id=1269>.
- Сосновская А.М.* Профессиональная идентичность журналиста (анализ случаев) // Журнал социологии и социальной антропологии. 2004. Т. VII. № 3. С. 116–138.
- Социальная политика и социальная работа в изменяющейся России /* Под ред. Е. Ярской-Смирновой и П. Романова. М.: ИНИОН РАН, 2002.
- Федосеев С.Ю.* Проявление неформального фактора в профессиональной среде геологов-полевиков // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. Т. VI. № 1. С. 167–173.
- Фуко М.* Археология знания. СПб.: ИЦ «Гуманитарная академия»: Университетская книга, 2004.
- Хьюз Э.* Исследование занятий // Социология сегодня: проблемы и перспективы. М.: Прогресс, 1965. С. 499–501.
- Шумов К.Э.* Профессиональный миф программистов // Современный городской фольклор. М.: РГГУ, 2003. С. 128–164.
- Щепанская Т.Б.* Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. Т. VI. № 1. С. 139–161.
- Ярская-Смирнова Е.Р.* Неравенство или мультикультурализм // Высшее образование в России. 2001а. № 4. С. 102–110.
- Ярская-Смирнова Е.Р.* Понятие скрытого учебного плана // Гендерные исследования. 2001б. № 1(5). С. 295–301.
- Ярская-Смирнова Е.Р.* Профессионализация социальной работы в России // Социологические исследования. 2001в. № 5. С. 86–95.
- Adler P.A.* Wheeling and Dealing. N. Y.: Columbia University Press, 1985.
- Alvesson M., Berg P.* Corporate culture and organizational symbolism: development, theoretical perspectives, practice and current debate. Howthorne; N. Y.: Wolter de Gruyter, 1992.
- Applebaum H.A.* Royal Blue: the Culture of construction workers. N. Y.: Holt, Rinehart & Winston, 1981.

- Baba M.L.* The anthropology of work in the fortune 1000: a critical retrospective: History of Workplace Anthropology: A paper prepared for the Anthropology of Work Review 1998 // [http://www.practicalgatherings.com/workplace\\_anthro/history.html](http://www.practicalgatherings.com/workplace_anthro/history.html).
- Becker H., Geer B., Hughes E., Strauss A.* Boys in White. Chicago: University of Chicago Press, 1961.
- Blau P.* The Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Relations in Two Government Agencies. Chicago: University of Chicago Press, 1953/1963.
- Braverman H.* Labor and Monopoly Capital. N. Y.: Monthly Review Press, 1974.
- Burawoy M.* The Anthropology of Industrial Work // Annual Review of Anthropology. 1979. № 8. P. 231–66.
- Cunnison S.* The Manchester Factory Studies, the Social Context, Bureaucratic Organization, Sexual Divisions and Their Influence on Patterns of Accommodation between Workers and Management // R. Frankenberg (ed.) Custom and Conflict in British Society. Manchester: Manchester University Press, 1982. P. 117–135.
- Durkheim E.* Professional Ethics and Civic Morals. London: Routledge and Kegan Paul, 1957.
- Ehrenreich B.* Nickel and Dimed: On (Not) Getting By in America. N. Y.: Henry Holt and Company, Metropolitan Books, 2001.
- Etzioni A.* Modern Organizations. Englewood Cliffs; New Jersey: Prentice Hall, 1964.
- Freidson E.* Professional Dominance. Chicago: Aldine Publishing Company, 1970.
- Gamst F.* The Hoghead: An Industrial Ethnology of the Locomotive Engineer. N. Y.: Holt, Rinehart and Winston, 1980.
- Goffman E.* Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates. Garden City; N. Y.: Anchor Books, Doubleday, 1961.
- HISCO* – Historical International Standard Classification of Occupations: Web-Based Information System on the History of Work. Last updated: October 11, 2001 // <http://www.iisg.nl/research/hisco.html>.
- Holzberg C., Giovannini M.* Anthropology and Industry: Reappraisal and New Directions // Annual Review of Anthropology. 1981. № 10. P. 317–360.
- Jorgensen D.L.* Participant Observation: A Methodology for Human Studies. Newbury Park; London; New Delhi: Sage, 1989.
- Kusterer K.C.* Know-How on the Job: The Important Working Knowledge of Unskilled Workers. Boulder, CO: Westview Press, 1978.
- Lamphere L.* Fighting the Piece Rate System: New Dimensions of an Old Struggle in the Apparel Industry // Case Studies on the Labor Process. A. Zimbalist (ed.) N. Y.: Monthly Review Press, 1979. P. 257–276.

- Mills C. Wright.* White Collar. N. Y.: Oxford University Press, 1953.
- Nash J.* The Anthropology of the Multinational Corporation // The Politics of Anthropology: From Colonialism and Sexism Toward a View from Below / G. Huizer and B. Mannheim (eds.). Paris: Mouton, 1979. P. 421–446.
- Nonaka I., Takeuchi H.* The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. N. Y.: Oxford University Press, 1995.
- Orr J.* Sharing Knowledge, Celebrating Identity: War Stories and Community Memory Among Service Technicians // Collective Remembering: Memory in Society. D.S. Middleton and D. Edward (eds.). L.: Sage Publications, 1990.
- Owen M.J.* Studying Organizational Symbolism: Qualitative Research Methods Series. L.: Sage, 1996.
- Parsons T.* The Social System. L.: Routledge and Kegan Paul, 1951.
- Pilcher W.W.* The Portland Longshoreman. N. Y.: Holt, Rinehart & Winston, 1972.
- Reeser L.C., Epstein I.* Professionalization and Activism in Social Work: The Sixties, the Eighties, and the Future. N. Y.: Columbia University Press, 1996.
- Richardson F.L.W., Walker C.* Human Relations in an Expanding Company: A Study of the Manufacturing Departments in the Endicott Plant of The International Business Machines Corporation. New Haven: Yale University Management Center, 1948.
- Rosaldo R.* Culture and Truth: The Remarkings of Social Analysis. Boston: Beacon, 1989.
- Schwartzman H.B.* Ethnography in organizations. Newbury Park: London: New Delhi: Sage, 1993.
- Snyder B.R.* The Hidden Curriculum. N. Y.: Knopf, 1971.
- Strauss A., Schazman L., Ehrlich D., Bucher R., Sabshin M.* The hospital and its negotiated order // E. Friedson (ed.). The hospital in modern society. N. Y.: Makmillan, 1963. P. 73–130.
- Turner B.A.* Exploring the Industrial Subculture. L.: Macmillan, 1971.
- Van Maanen J.* (ed.) [Special issues on qualitative methodology.] Administrative Science Quarterly. 1979. № 24.
- Van Maanen J.* Observations on the Making of policemen // Human Organization. 1983. № 32. P. 407–418.
- Van Maanen J., Barley S.* Occupational Communities: Culture and Control in Organizations // Research in Organizational Behavior. 1984. № 6. P. 287–365.
- Whyte W.F.* Human Relations in the Restaurant Industry. N. Y.: MacGraw-Hill, 1948.
- Wright S.* Culture in Anthropology and Organizational Studies // S. Wright (ed.). Anthropology of Organizations. L.; N. Y.: Routledge, 1994. P. 1–34.