МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УО «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра экономической социологии

**КОЧЕРГИН В.Я.**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА**

**Электронный учебно-методический комплекс дисциплины «Профессиональная и корпоративная культура»**

для студентов дневной формы обучения для специальности 1-23 05 06 «Социология», специализации 1-23 01 05 06 «Экономическая социология»

**Минск**

**2016**

СОДЕРЖАНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Типовая (базовая) учебная программа по дисциплине «Профессиональная и корпоративная культура»………………………..... | 3 |
| 2. Краткий конспект лекций по дисциплине «Профессиональная и корпоративная культура»……………………… …………………………… | 6 |
| 3. Планы семинарских занятий по дисциплине «Профессиональная и корпоративная культура» …………………………………………………. | 42 |
| 3. Тематика рефератов по дисциплине «Профессиональная и корпоративная культура»………………… ………………………………… | 46 |
| 4. Методические материалы для контроля знаний студентов …………….. | 48 |
| 5. Список рекомендованной литературы……………………………………. | 50 |

**1.ТИПОВАЯ (БАЗОВАЯ) УЧЕБНАЯ ПРОГРАММА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»**

**Пояснительная записка**

Учебная дисциплина «Профессиональная и корпоративная культура» является одной из новых в подготовке студентов по специальности 1-23 01 05 «Социология».

Предлагаемая учебная программа для студентов по дисциплине «Профессиональная и корпоративная культура» призвана обеспечить высокий уровень обучения в высшей школе и содействовать комплексной подготовке дипломированных специалистов-социологов. Содержательно представленный в программе курс акцентирован на проблематику и отличительные особенности современного социологического анализа деятельности профессиональных групп и организаций.

Учебная программа учебной дисциплины «Профессиональная и корпоративная культура» разработана в соответствии с действующим образовательным стандартом и другими нормативными документами.

**Цель** учебной дисциплины – ознакомление студентов с существенными типологическими функциональными характеристиками профессиональной и корпоративной культур, факторами и условиями их формирования, освоение методов социологических исследований этих объектов.

**Задачи учебной дисциплины:**

* сформировать представление о месте и роли профессиональной и корпоративной культуры в социальной культуре и социально-экономической практике;
* ознакомить студентов с основными теоретическими подходами к изучению профессиональной и корпоративной культуры в отечественной и зарубежной социологии;
* дать представление о социальных механизмах формирования профессиональной и корпоративной культуры в условиях учебного заведения и производственного коллектива.

Данная учебная программа связана с блоками знаний, которые приобретает студент, изучая, следующие дисциплины: «Теоретическая социология», «Методология и методы социологических исследований», «Социология культуры», «Социология личности», «Экономическая социология», «Социология управления».

После успешного прохождения учебной дисциплины студент **должен знать**:

* типы и функции профессиональной культуры;
* элементы системной модели корпоративной культуры;
* особенности профессиональной социализации и факторы формирования корпоративной культуры.

В результате изучения данной учебной дисциплины студент **должен** **уметь**:

* использовать категориальный аппарат социологии для описания и анализа различных типов профессиональной и корпоративной культуры и процессов, происходящих в них;
* владеть методами конкретно-социологического исследования для диагностики состояния развития и функционирования профессиональной и корпоративной культуры в реальной производственной среде;
* владеть навыками управленческого консультирования и разработки этических кодексов организаций.

 Выпускник должен обладать следующими академическими компетенциями:

 - владеть системным и сравнительным анализом в сфере социальной жизни предприятий и организаций.

 - владеть междисциплинарным комплексным подходом при решении проблем, связанных с осуществлением функций социолога-экономиста.

 Выпускник должен иметь социально-личностные компетенции:

 - уметь работать в команде и глубоко осознавать общегражданские цели своей профессиональной деятельности;

 - знать идеологические, моральные нравственные ценности государства и уметь следовать им и др.

 Выпускник должен обладать профессиональными компетенциями по видам деятельности, быть способным:

 - составлять программную и итоговую документацию по результатам исследований.

 - взаимодействовать со специалистами смежных профилей и т.п.

 В числе эффективных педагогических **методик и технологий** преподавания дисциплины, способствующих вовлечению студентов в поиск и управление знаниями, приобретению опыта самостоятельного решения разнообразных задач, следует выделить:

 технологии проблемно-модульного обучения;

 технологии учебно-исследовательской деятельности;

 коммуникативные технологии (дискуссия, пресс-конференция, «мозговой штурм», учебные дебаты и другие активные формы и методы);

 игровые технологии, в рамках которых студенты участвуют в деловых, ролевых, имитационных играх, и др.

 Для управления учебным процессом и организации контрольно-оценочной деятельности педагогам рекомендуется использовать рейтинговые, кредитно-модульные системы оценки учебной и исследовательской деятельности студентов, вариативные модели управляемой самостоятельной работы.

 Аудиторная работа со студентами предполагает чтение лекций, проведение семинарских занятий. Контроль знаний студентов осуществляется в результате опроса, проведения промежуточных контрольных работ.

 По данной учебной дисциплине предусмотрено 64 часа, из них 36 часов аудиторных занятий: лекций 18 часов, семинарских занятий 18 часов.

**ПРИМЕРНЫЙ тематический план**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Тема** | **Всего часов** | **Лекции** | **Семинары**  |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** |
| 1 | Основные подходы к изучению профессиональной культуры в советской и отечественной социологии | 4 | 2 | 2 |
| 2 | Различные направления исследования профессиональной культуры в современной западной социологии | 4 | 2 | 2 |
| 3 | Типы и функции профессиональной культуры | 4 | 2 | 2 |
| 4 | Структурно-ролевые характеристики профессиональной культуры | 4 | 2 | 2 |
| 5 | Социодинамика профессиональной культуры | 4 | 2 | 2 |
| 6 | Неокорпоративизм и социальное партнерство | 4 | 2 | 2 |
| 7 | Основные подходы к изучению корпоративной культуры | 4 | 2 | 2 |
| 8 | Системная модель корпоративной культуры | 4 | 2 | 2 |
| 9 | Формирование профессиональной и корпоративной культуры | 4 | 2 | 2 |
| **Всего** | **36** | **18** | **18** |

**СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОй дисциплины**

 **Тема 1. Основные подходы к изучению профессиональной культуры в советской и отечественной социологии**

 Подход, идущий от экономической социологии и социологии труда. Профессиональная культура как личностный аспект культуры труда; ее связь с уровнем образования, квалификации, опытом (Г.Н. Соколова).

 Подход, связанный с проблематикой социологии профессий. Нормативно-ценностные регулятивы в профессиональных группах. Подход, базирующийся на проблематике социологии образования, изучении вторичной или профессиональной социализации и эталонно-нормативных характеристик специалистов.

 Философско-культурологический подход к анализу профессиональной культуры.

 **Тема 2. Различные направления исследования профессиональной культуры в современной западной социологии**

 Коллективная память и язык профессиональной группы; их регулятивная и конституирующая роль.

 Профессиональная практика как интегратор смежных профессиональных культур в условиях одного пространства и времени.

 Взаимосвязь профессиональной культуры с особыми характеристиками профессии и специфической профессиональной практики.

 Инкультурация, вторичная социализация, профессиональная аккультурация как взаимовлияние культур.

 Профессиональная культура и легитимизация профессии в социальном пространстве; порождение ценности «я» («Я - профессионал»).

 Профессиональная культура как поле, в котором когнитивные структуры – правила и регуляции, - ориентируют практику. Габитус.

 **Тема 3. Типы и функции профессиональной культуры**

Содержательно-структурное описание строения профессиональной культуры. Иерархическое и «полевое» строение. Типологический анализ. Типы профессиональной культуры: обусловленные разделением труда; индивидуальные и групповые; возрастных когорт; смежные. Моно и полистилистические.

Функциональный анализ профессиональной культуры. Функции, устанавливающие границы, поддерживающие целостность, структуру данной группы. Функции, обеспечивающие подготовку и адаптацию новичков, идентификацию личности и профессионального сообщества.

 **Тема 4. Структурно-ролевые характеристики профессиональной культуры**

 Принятие социально-культурных ролей – условие сохранения и развития профессионального сообщества и его культуры.

 Основные роли: «адепт» – принимает и поддерживает профессиональную культуру такой, какой она сформировалась; «критик» – отвергает некоторые традиционные элементы профессиональной культуры; «новатор» («генератор идей») **–** формирует новые элементы, меняющие облик культуры; «мастер» – сохраняет и служит образцом профессиональных достижений; «наставник» – сохраняет, передает культурное наследие новичкам.

 Целостность ролевого «ансабля». Особенности принятия и исполнения ролей индивидуальными акторами:

– одновременное усвоение и исполнение нескольких из них («адепт» – «наставник», «новатор» – «критик») при доминировании какой-то одной роли.

 **Тема 5. Социодинамика профессиональной культуры**

Особенности развития и трансляции профессиональной культуры в доиндустриальном, индустриальном (модерн), постиндустриальном (постмодерн) обществах.

Два типа логики развития культуры: инверсионный и медиационный (А. Ахиезер).

Культура и «взрыв» (Ю. Лотман). Неопределенность, идентификация, маргинализация, амбивалентность ценностного сознания профессионалов (Р. Мертон, Ж. Тощенко).

 **Тема 6. Неокорпоративизм и социальное партнерство**

Неокорпоративизм в условиях постиндустриальной цивилизации - система отношений между предпринимателями, наемными работниками, ориентированная на социальное партнерство.

Социальное партнерство как определенная форма солидарности, согласованности действий и взаимной ответственности между государством, бизнесом (капиталом), наемными работниками (трудом), некоммерческими организациями.

 **Тема 7. Основные подходы к изучению корпоративной культуры**

Корпоративная культура как один из типов организационной культуры. Параметры выделения: степень привлечения работников к установлению целей в организации и выбора средств для их достижения.

Корпоративная культура как равнозначная организационной культуре. Параметры выделения: степень риска и скорость обратной связи в управленческой и производственной деятельности.

Корпоративная культура как качественная реализация разновидности позитивного корпоративизма на основе системы ценностей социального партнерства.

 **Тема 8. Системная модель корпоративной культуры**

Миссия организации, корпоративная философия как концепция жизнедеятельности фирмы, включающая цели, ценности и стратегии достижения целей.

Корпоративный и командный дух. Социо-культурные роли.

Стиль руководства и лидерства. Корпоративное управление как управление человеческими ресурсами.

Этос корпорации. Кодексы. Социальная и корпоративная ответственность. Сфера должного и реалии практики.

Корпоративный имидж и репутация. Культура и менеджмент качества.

**Тема 9. Формирование профессиональной и корпоративной культуры**

 Социологические исследования как инструмент диагностики и анализа состояния профессиональной и корпоративной культуры.

 Проведение консультирования. Разработка программы действий по развитию профессиональной и корпоративной культуры.

 Реализация программы действий: по развитию профессионализма персонала, интеграции его вокруг миссии организации; развитию деловой репутации организации; обеспечению клиентоориентированности, конкурентоспособности на основе корпоративной ответственности.

**2. КРАТКИЙ КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»**

**1 Место и роль профессиональной и корпоративной культуры в социальной культуре**

Профессиональная культура является частью общей культуры социума, какой бы степенью целостности не обладала последняя. Выступая, в качестве части или точнее в качестве субкультуры общей культуры (иногда господствующей) профессиональная культура содержит основные характеристики последней. Это обстоятельство предполагает выбор базового определения универсального понятия (категории) «культуры», которое может послужить своеобразной системой координат. Для этой цели, на наш взгляд, подходит дефиниция, данная В.С. Стёпиным во втором томе «Новой философской энциклопедии»: «Культура (от лат. Cultura – возделывание, воспитание, образование, развитие, почитание) – система исторически развивающихся надбиологических программ человеческой жизнедеятельности (деятельности, поведения и общения), обеспечивающих воспроизводство и изменение социальной жизни во всех её основных проявлениях. Программы деятельности, поведения и общения представлены многообразием знаний, норм, навыков, идеалов, образцов деятельности и поведения, идей, гипотез, верований, целей, ценностных ориентации и т. д. В своей совокупности и динамике они образуют исторически накапливаемый социальный опыт. Культура хранит, транслирует этот опыт (передаёт его от поколения к поколению). Она также генерирует новые программы деятельности, поведения и общения, которые, реализуясь в соответствующих видах и формах человеческой активности, порождают реальные изменения в жизни общества». Выбор данного определения не случаен, так как в нём удачно синтезированы основные современные методологические подходы. В частности, семиотический, системный, коммуникативный, деятельностный (как следствие – технологический) и так далее. Кроме того, укоренённость подобного взгляда на культуру можно обнаружить и у других авторов, например, у Ю.Г.Волкова: «Культура социальная – 1) специфический способ организации и развития жизнедеятельности социальной группы или всего общества, представленный в продуктах материального или духовного труда, в системе социальных норм и учреждений, в духовных ценностях, в совокупности отношений людей к природе, между собой и к самим себе; 2) совокупность норм, ценностей и идеалов, выполняющих функцию социальной ориентации в конкретном обществе (2); 3) духовный код жизнедеятельности людей как тип социальной памяти, выполняющий функции трансляции социального опыта и *социализации личности* (3)». Виды социокодов, используемые в культуре, – различны. «Одним из наиболее древних способов кодирования социального опыта является функционирование субъектов поведения, общения и деятельности в качестве семиотических систем, когда их действия и поступки становятся образцами для других. ... Знаковой системой, программирующей действия и поступки людей, может выступать символика человеческого тела ... Важнейшим видом социокода, регулирующего человеческую жизнедеятельность, является естественный *язык.* Он не только позволяет описывать человеческий опыт, но и порождает новый опыт в процессе *коммуникации. ...* Задаёт определённый образ мира, способ фрагментации и синтеза его объектов. ... Выражает ценностно-эмоциональное отношение человека к миру. ... Наряду с естественными языками как средством генерации и передачи социального опыта огромную роль в социальной жизни играют языки искусства, язык науки, а также различные конвенциональные наборы сигналов и символов. ... Предметы созданной человеком второй природы также могут функционировать в качестве знаков, которые закрепляют накопленный социальный опыт, выражая определённый способ поведения и деятельности в предметном мире. В этом смысле иногда говорят об орудиях труда, технике, предметах быта как о материальной культуре, противопоставляя им феномены духовной культуры».

Каждый из социокодов или же все интегрально могут выступать родовыми критериями выделения общих границ профессиональных культур. Однако видовые и тем более индивидуализирующие критерии требуют прояснения того, что же такое профессия, профессиональная группа и, соответственно, профессиональная практика тех акторов, которых она объединяет. Ключевым понятием выступает – «профессия» или «профессионал». В Оксфордском словаре социологии 1994 г. профессии и профессионализм (professeions, professionalism) рассматриваются как «форма организации работы, тип трудовой ориентации. Как организационная форма профессия включает некий центральный регулятивный момент с целью обеспечения стандартов выполнения работы; код поведения; управление знанием в плане мастерства, которое конституирует базис профессиональных видов деятельности; и, наконец, контроль членов, выбор и обучение новых учеников. ... Трудовые ориентации профессионалов побуждают их к успешному выполнению задачи и, как правило, ассоциируются с высокой личной включённостью в трудовой процесс». В зарубежной литературе выделяются также «характеристики профессионалов как представителей особого социального слоя: (1) занятость на основе применения навыков, базирующихся на теоретическом знании; (2) специализированное образование и обучение этим навыкам; (3) особая компетентность, гарантированная сданными экзаменами; (4)наличие определённого кодекса поведения, обеспечивающего профессиональную идентичность; (5) исполнение определённых служебных обязанностей на благо общества; (6) членство в профессиональной ассоциации. Эти критерии могут использоваться также для измерения той степени, в которой то или иное занятие приближено к категории «профессии». Профессионалы, как правило, имеют высокую зарплату, высокий социальный статус и независимость в работе». В современной русскоязычной литературе, в частности – российской, существует в различных модификациях по меньшей мере два подхода к пониманию профессии: один восходит к традиции использования категорий разделения труда и дифференциации социальной деятельности. Например, в статье Т.Л. Александровой профессия рассматривается как «социальный механизм дифференциации и специализации трудовой деятельности на видовом и внутривидовом уровне, функционирующий как средство развития содержания труда. Указания только на видовой признак недостаточно, поскольку границы между профессией и специальностью (подразделением внутри профессии) весьма подвижны... В результате прогрессирующей внутрипрофессиональной дифференциации специальности могут преобразовываться в профессии. Именно таким путём во многом возникло всё богатство современных профессиональных занятий».

 Второй подход тяготеет к современным западным концепциям. Он только начинает формироваться по мере усвоения и интерпретации традиций западной социологии. Примером, может служить статья О.К. Степановой, в которой делается попытка осмыслить изменения в толковании понятия «интеллигенция» как «... проявление социогрупповой конкуренции за главенство в пределах символического (знаково-понятийного) пространства». При этом автор опирается на работы П. Бергера, Т. Лукмана, А. Турена, М. Фуко, но, прежде всего, – П.Бурдье. Справедливости ради, отметим, что Л.Г. Ионин в «Социологии культуры» также высказывается по поводу того, что «подход Бурдье, изучающего, каким образом культура, формируя классовые идентификации, начинает играть всё большую роль в воспроизводстве социальной структуры, демонстрирует, что культура независимо от предполагаемой социально-экономической матрицы принимает на себя роль структурирующего агента». Контекст и задачи нашего исследования дают серьёзные основания для солидарности с подходом П. Бурдье, выраженным им в отношении символической власти: «Чтобы изменить мир, нужно изменить способы, по которым он формируется, т. е. видение мира и практические операции, посредством которых конструируются и воспроизводятся группы. Символическая власть, чьей образцовой формой служит власть образовывать группы (либо уже сложившиеся группы, которые нужно заставить признать, либо группы, которые ещё нужно формировать, как марксистский пролетариат), базируется на двух условиях. Во-первых, как всякий вид перформативного (производительного) дискурса, символическая власть должна быть основана на обладании символическим капиталом. ... Символический капитал – это доверие, это власть, предоставленная тем, кто получил достаточно признания, чтобы быть в состоянии внушать признание. ... Во-вторых, символическая эффективность зависит от степени, в которой предлагаемый взгляд основан на реальности. Очевидно, что конструирование групп не может быть конструированием из ничего *(ех nihilo).* Оно может быть тем более успешным, чем в большей степени базируется на реальности, т. е., как уже отмечалось, на объективных связях между людьми, которых предстоит объединить. Эффект теории тем сильнее, чем теория более адекватна. Символическая власть есть власть творить вещи при помощи слов. И только тогда, когда описание верно, адекватно вещам, оно создаёт вещи».

**Тема 2 Классическая социология о развитии профессиональной структуры и профессионализма**

В поисках объяснительных принципов решения проблемы профессиональной культуры и ее составляющих социологическая наука прошла много этапов. Остановимся лишь на тех, которые представляются наиболее значимыми, позволяют лучше понять современные концепции и связаны с именами Э. Дюркгейма, М. Вебера, К. Маркса, П. Сорокина, Т. Парсонса.

Э. Дюркгейм в работе «О разделении общественного труда» анализирует общую картину взаимосвязи разделения труда и общественного сознания, приходя к методологически важному выводу: по мере развития разделения труда давление коллективного сознания становилось слабее и неопределеннее; ослаблялась механическая солидарность и, наоборот, усиливалась органическая солидарность. В свою очередь разделение труда, а, следовательно, и развитие профессиональной деятельности и структура получает дополнительный импульс развития посредством обратной связи через ослабление регламентизации профессиональных функций, возможность изменения образца готового изделия, возможность свободной критики. Последняя касалась не только профессиональной сферы, но и всей социальной сферы, которая регулировалась религиозными верованиями. При этом свободная критика, по словам Э. Дюркгейма, не только вызывала упадок верований, но и предполагала их предварительный упадок. Таким образом, наряду с практическими потребностями зарождающиеся элементы профессиональной культуры и, в частности, профессионально-культурных функций таких, как творческие и критические, взламывали окостеневший уклад средневековой корпоративности.

Одновременно Э. Дюркгейм не мог не задаваться вопросом о том, «не грозит ли профессиональный дух заменить приходской дух и оказывать на индивидов то же давление». Это тем более правомерно, поскольку существовали и касты и средневековая ремесленная и цеховая структура. Э. Дюркгейм поясняет, что «... по мере разделения труда утверждается множество профессиональных систем нравственности и права. Но эта регламентация не уменьшает сферу деятельности индивида. Во-первых, профессиональный дух может иметь влияние только на профессиональную жизнь. Вне этой сферы индивид пользуется большей свободой... Во-вторых, так как эти правила имеют корни только в незначительном числе сознаний и не затрагивают общества в целом, то он в силу этой меньшей универсальности имеют меньший авторитет». Кроме того, обычаи, общие для профессиональной группы по мере укрупнения самой группы также становятся более общими, «оставляя больше свободы для частных расхождений». Наконец, большая независимость новых поколений ослабляет традиционализм профессии и открывает дорогу индивидуальным нововведениям. Поэтому, заключает Э. Дюркгейм, «по природе своей профессиональная регламентация менее, чем любая другая, препятствует росту индивидуальных различий, но она препятствует ему все менее и менее». Таким образом, великий французский социолог отводил весьма прогрессивную роль профессиональным группам и профессиональному сознанию.

М. Вебер в работе «Протестантская этика и дух капитализма» также, как и Дюркгейм, утверждал, что воспитательное воздействие христианской аскезы на экономическую и профессиональную деятельность, осуществлялось в наибольшей степени тогда, когда «расцвет чисто религиозного энтузиазма был уже позади». Здесь следует подчеркнуть, что по мысли М. Вебера: «Один из конституционных компонентов современного капиталистического духа, и не только его, но и всей современной культуры, рациональное жизненное поведение на основе идеи профессионального призвания возник из духа христианской аскезы».

«Дело» и «отречение» – основной взаимосвязанный мотив буржуазного стиля жизни, распространявшегося вместе с развитием индустриального общества. Именно ограничение деятельности в результате специализации рамками профессии создает предпосылки плодотворного труда. Распространившийся стиль жизни, связанный с представлениями о «призвании» и «профессиональном долге», напоминает прежние религиозные идеи. Но современный человек, отмечал М. Вебер, особо не вникает в родословную этих мотивов и норм пока не соотнесет их с внешними духовными ценностями или «не ощутит непосредственное экономическое принуждение». М. Вебер, в отличие от Э. Дюркгейма показывает, что базовый мотив профессиональной культуры, выходя за первоначальные рамки профессии «... подвергает неодолимому принуждению каждого отдельного человека, формируя его жизненный стиль». Он не столь однозначно оптимистично, как Э. Дюркгейм, смотрел на перспективы идеалов и ценностей профессиональной культуры, допуская как возможности возрождения и взлета, так и наступление века «...механического окостенения ... бездушных профессионалов».

Несомненным вкладом М. Вебера являются методологически важные размышления: «Политика как призвание и профессия». Для нашей темы этот текст представляет интерес по крайней мере в двух отношениях: 1) Как структурированное в современном понимании описание профессионализма и компетентной политики; 2) как глубокое исследование этоса политики. Оба аспекта выходят за рамки только политической деятельности и позволяют обнаружить черты сходства в других профессиях.

Каковы же, по М. Веберу, необходимые качества для политика? Во-первых, «страсть», то есть ориентация на существо дела (в современном понимании мотивация – В.К.); во-вторых, «ответственность» перед делом, отсутствие которой не заменяет даже наличие «страсти»; наконец, в-третьих, решающее качество – «глазомер», то есть способность дистанции по отношению к вещам и людям (рефлексивность – В.К.). Мотив, норма и механизм оценивания (преимущественно рационального характера) – это, по-видимому, минимальная триада для формирования профессионализма. Последовательное развертывание и наполнение каждого элемента или всего комплекса позволяет методологически точно описать большинство известных типов профессий.

Что же касается этоса политики как «дела», то среди многообразия выделенных М. Вебером вопросов, в нашем контексте целесообразно выделить следующие. Прежде всего, М. Вебер вновь указывает на генетическую связь религий (в той или иной степени) через установление своего этического закона с каждой из профессий. Особенно жестко в индуизме (дхарма и касты), менее жестко в католицизме и протестантизме. Во-вторых, М. Вебер продолжая вести речь о качествах политика, обозначает два принципиально различных императива: «этику убеждения» и «этику ответственности». При этом профессионал, исповедующий «этику убеждения», как правило, чувствует ответственность лишь за то, чтобы поддерживать накал этого убеждения (высокий уровень мотивации – В.К.), но не за возможные неудачи. Напротив, тот, кто ориентирован на «этику ответственности» принимает на себя любые последствия собственной деятельности, не возлагав неудачи на других. Просматривается отчетливая зависимость между структурой качеств профессионала и этически ориентированным действием. Можно заключить, что только сильная рефлексивная позиция профессионала позволяет трезво оценить меру ответственности в том числе и перед будущим. В то же время идеализированная и не в меру эмоциональная мотивация сделать это не позволяет. Однако М. Вебер, схематизируя, вовсе не упрощает проблему нравственного выбора. Об этом свидетельствует его глубокое замечание: «Ни одна этика в мире не может сказать: когда и в каком объеме этически положительная цель «освящает» этически опасные средства и побочные следствия».

К. Маркс, оказавший огромные влияние не только на социальную науку, но и на политическое развитие многих стран, в интересующем нас контексте привлекает внимание среди многих своих идей разработкой проблемы разделения труда и перемены труда в связи с классовыми антагонизмами и отчуждением труда. Он, несомненно, отличается от других теоретиков капиталистического общества, таких как Э. Дюркгейм и М. Вебер, своей радикальной ориентацией на уничтожение этого «общества-формации» и переходом на другой более высокий уровень развития – к коммунистическому «обществу-формации», в котором вместе с частной собственностью, по его мнению, должны будут исчезнуть и классовые антагонизмы.

В первом томе «Капитала» К. Маркс в главе «Разделение труда и мануфактура» отмечает, что мануфактура, являясь «...специфическим созданием капиталистического способа производства» в отличие от простой кооперации, оставляющей способ труда работников в основном постоянным, ... революционирует его снизу и доверху и поражает индивидуальную рабочую силу в самом ее корне. Мануфактура уродует рабочего, искусственно культивируя в нем одну только одностороннюю сноровку и подавляя мир его производственных наклонностей и дарований...». И далее он продолжает: «Мануфактурное разделение труда приводит к тому, что духовные потенции материального процесса производства противостоят рабочим как «чужая собственность и господствующая над ними сила». Этот процесс отделения начинается ещё в простой кооперации и «...завершается в крупной промышленности, которая отделяет науку, как самостоятельную потенцию производства, от труда и заставляет ее служить капиталу». В главе «Машины и крупная промышленность» К. Маркс заключает, что с развитием машинного производства возникает извращенное отношение, когда «...не рабочий применяет условие труда, а наоборот, условие труда применяет рабочего...». Крупная промышленность «...постоянно производит перевороты в техническом базисе производства, а вместе с тем и в функциях рабочих и в общественных комбинациях процесса труда. Тем самым она столь же постоянно революционирует разделение труда внутри общества и непрерывно бросает массы капитала и массы рабочих из одной отрасли производства в другую. Поэтому природа крупной промышленности обусловливает перемену труда, движение функций, всестороннюю подвижность рабочего. С другой стороны в своей капиталистической форме она воспроизводит старое разделение труда с его окостеневшими специальностями. Это абсолютное противоречие уничтожает всякий покой, устойчивость, обеспеченность жизненного положения рабочего, постоянно угрожает вместе со средствами труда выбить у него из рук и жизненные средства и вместе с его «частичной функцией сделать излишним и его самого...». Сама крупная промышленность «...своими катастрофами делает вопросом» жизни и смерти признание перемены труда, а поэтому и возможно большей многосторонности рабочих, всеобщим законом общественного производства, к нормальному осуществлению которого должны быть приспособлены отношения». Для К. Маркса самоочевидным и единственным путем решения этих проблем (что более всего пугало его оппонентов – В.К.) являлось «...неизбежное завоевание политической власти рабочим классом...». Конечно, многое из того, о чем с таким пафосом и с такой болью говорил К. Маркс, осталось в прошлом, ряд предположений не оправдался, некоторые из них были просто вульгаризированы и извращены. Однако сформулированные методологические принципы К. Маркса в той или иной степени не только оппонируются, но используются многими учеными различных направлений. Свидетельства этому пусть даже косвенные будут возникать еще не раз. Для нас же важно то, что К. Маркс показал достаточно убедительно источники противоречий, возникающих в технологических и социально-экономических процессах разделения и перемены труда, показал стимулирующие и ограничивающие развитие профессионализма факторы. В то же время трудно не согласиться с тем, что отчуждение работника (не только рабочего – В.К.) от средств производства; от произведенного им продукта; от ряда содержательных в том числе и творческих сторон процесса производства; от полноценного образования, а также от других людей в результате осуществления человеческих отношений, – все это не только актуально, но и позволяет более объемно разглядеть миры современной профессиональной культуры и неразрывно связанные с ними социальные технологии.

В первой четверти XX столетия проблемы и подходы, обозначенные К. Марксом, Э. Дюркгеймом, М. Вебером находились в стадии не только изучения, но и своеобразной проверки практикой.

Парадоксальное положение молодой российской социологии, которая на подъеме была вынуждена была уступить свое законное место государственному историческому материализму, делает особенно привлекательным обращение к идеям П. Сорокина, – пожалуй, наиболее яркого российского социолога того периода. П. Сорокин во втором томе «Системы социологии», за которую ему была присуждена докторская степень, рассматривал строение «сложных социальных агрегатов» в том числе профессиональных групп.

П. Сорокин, рассматривая один из видов социальной группировки, – профессиональную, отмечает, что она является одной из важнейших, так как во многом определяет поведение индивида, а кроме того играет «колоссальнейшую роль в среде других социальных расслоений» [4; 182]. П. Сорокин считал, что «... источник дохода и социальная функция индивида связаны друг с другом и образуют в своей совокупности профессию» [4; 182]. Опираясь на разделяемый им принцип «рикошетного» влияния акта на психику и поведение человека, П. Сорокин писал, что профессиональная деятельность оказывает громадное влияние на поведение и уклад жизни человека: «Она механически, помимо воли и желания индивида, переделывает его, творит по своему образу и подобию, определяет его интересы, убеждения, вкусы, стремления и желания, словом – всю его природу... Сходно-профессиональные неизбежно будут во многом солидарны, разно-профессиональные лица буду иметь ряд различий и «антагонизмов». Сделав этот вывод, П. Сорокин не ограничивается его академическим характером, но обращается и не без полемического мастерства к рассмотрению позиций синдикализма (на примере французского синдикализма), суть которой сводилась к следующему: «... присвоить синдикатам (т.е. профессиональным объединениям рабочих – П.С.), являющихся органом рабочего движения, все функции, касающиеся рабочего мира, отобрав их у государства». Обобщая данную и ряд других позиций синдикализма как «идеологии профессиональной группировки», П. Сорокин иронично замечает, что согласно этой идеологии «... синдикалистско-профессиональная группировка... должная быть основой будущего общества; все остальные группы обречены на гибель и сломку. Только она одна будет жить и гарантирует осуществление земного рая на земле, уничтожение эксплуатации, свободу, мир и блаженство.

Отдавая должное профессиональной группировке, П. Сорокин говорил о том, что она только одна из многих, пересекающаяся с другими. Фактически он сделал решительный шаг в сторону от методологии так называемых «монофакторных теорий» к признанию многофакторности и многомерности социального пространства. При этом он убедительно, на примерах, в том числе и Первой мировой войны, когда патриотизм оказался выше международной синдикалистской солидарности, показал насколько ущербны и даже опасны на практике «рецепты» синдикалистов. Взвешенная и аргументированная точка зрения классика российской социологии свидетельствует о том, что он, обращаясь к актуальным социальным проблемам своего времени, не только не порывал с традициями мировой социологии, но и закладывал перспективные идеи понимания сложного социального целого как открытой системы. Отсюда просматриваются идеи теории социальной стратификации, мобильности и социокультурной динамики. Для нас важно и то, что профессиональное сознание в описываемый период рассматривается скорее как профессиональная идеология, а не профессиональная культура и, кроме того, выступает основанием не только профессиональной консолидации (в том числе и международной), но и инструментом борьбы за влияние данной группы.

Чем далее от реальных политических проблем уходила социология, тем нейтральнее становился ее язык, тем в большей степени исследователей привлекали детали изучаемого предмета. Эта особенность (и, прежде всего, позитивистской социологии) отличает творчество Т. Парсонса – основоположника структурно-функционального направления. Т. Парсонс во время стажировки в Гейдельберге изучал творчество М. Вебера и впоследствии опирался на ряд идей последнего, в частности при исследовании профессионализма и теории социального действия. В статьях 1940 г. «Мотивация социальной стратификации» и «Аналитический подход к теории социальной стратификации», переведенных на русский язык и включенных в сборник «О структуре социального действия», Т. Парсонс изложил свои взгляды того периода на институциональный аспект формирования и реализации мотивации профессионалов, а также на критерии определения статуса профессионалов в открытом и мобильном американском обществе. Принципы структурного функционализма уже весьма ощутимы в этих текстах.

Так, заявляя, что «Институциональная структура ... является не чем иным, как довольно стабильным способом организации человеческой дея-тельности и мотивационных факторов...», а также, что «... одним из основных рядов элементов институциональной структуры является система нравственных чувств», Т. Парсонс делает вывод о том, что «... по мере интеграции с институциональной системой обнаруживается сильная тенденция тесной интеграции ко все более тесной интеграции его (актора – В.К.) нравственных чувств с эгоистическими элементами его личной структуры».

Для демонстрации различия в институциональных моделях он приводит две профессии, которые считает контрастными: научная работа в сфере медицины и предпринимательство. Форма выражения этих различий, по словам Т. Парсонса, – отличие «специалистов» и лиц свободных профессий от «торгашей». В этом плане он характеризует суть «профессионализма» как ограничение возможности агрессивным проявлениям эгоистического интереса. Ограничения, налагаемые медицинской этикой, во многом связанные с получением немедленной финансовой выгоды, в сфере предпринимательства, наоборот, не рассматриваются как предосудительные и «считаются частью институционально определенной роли настоящего предпринимателя». Хотя и для специалиста денежный доход является символом его профессионального положения, однозначного соответствия престижа и дохода здесь нет (например, медицинские ученые светила, работающие в крупных исследовательских центрах, и известные, занимающиеся частной практикой, высокооплачиваемые врачи). В то же время в предпринимательстве прибыль не только символ статуса, но и мера успеха.

Подобные различения, отмечает Т. Парсонс, отчетливы лишь в институционально интегрированной социальной системе и по отношению к достаточно высоко специализированному профессионалу. Если же личность профессионала слабо интегрирована (специализирована) или плохо интегрирована сама социальная структура, то неизбежно возникает конфликт между институциональным статусом, ролью и мотивацией, что приводит к невротизации личности. В то же время Т. Парсонс констатирует, что «Мы живем в обществе, которое во многих отношениях далеко от полной интеграции.

Рассматривая систему социальной стратификации и статус индивида в ней, американский социолог считает статус результирующей по следующим шести шкалам оценок: 1) принадлежности к родственной ячейке; 2) личных качеств; 3) достижений; 5) авторитета; 6) власти. Т. Парсонс указывает при этом на сложную связь между «дескриптивным» и «аскриптивным» (заданным видом статуса и схемой стратификации). В частности, в Америке статус определяется «... в значительной степени на основании достижений в профессиональной сфере», что требует высокой степени равенства возможностей и одновременно «... эта профессиональная система, имеющая решающее значение в области стратификации, сосуществует в нашем обществе с сильным акцентом на родственных узах».

Как видно из приведенного текста Т. Парсонсу с трудом удается обосновать доминирующую роль профессиональных достижений, так как фактическим мерилом успеха, а, следовательно, и статуса в американском обществе был и остается экономический критерий (унаследованный или приобретенный доход). Чтобы «... избежать серьезной дискредитации институциональной модели, которая обосновывает классовый статус профессиональными достижениями человека, в нее необходимо ввести известное пространство для классовой мобильности». Таким образом, Т. Парсонс пытался сохранить объяснительный потенциал структурно-функционального подхода, но его явно не хватает для объяснения противоречий современного общества. Поэтому по сути он их загонял «вглубь». Тем не менее проведенный Т. Парсонсом анализ был для своего времени несомненным шагом вперед, так как позволял понять значение профессионализма в структуре и культуре американского общества: во-первых, признанием профессиональных достижений в качестве одного из важнейших каналов вертикальной мобильности, что свидетельствовало об открытости общества. Во-вторых, обоснованием укорененности в институциональных моделях профессиональных этических и гражданских норм, взаимодействующих с различными мотивационными типами и в известной степени противостоящих также институционализированному эгоистическому интересу, то есть явлению, «... которое обычно называют «стяжательским характером» капиталистического общества». В третьих, создание широкого проблемного и комбинационного пространства для личностно-ролевых типологий профессионалов.

Таким образом, во взглядах социологов классического периода были даны варианты ответов на вызовы теории и практики своего времени. Каждый из великих социологов обрабатывал ту грань проблемы, которая открывалась его методологическому инструменту. Э. Дюркгейм делает вывод о прогрессивной роли профессиональных групп, так как профессиональная регламентация не сковывает развитие индивидуальных различий, а, следовательно, и органической солидарности. М. Вебер считал, что основа профессиональной мотивации, возникшая из «... духа христианской аскезы», сформировала весь стиль жизни современного для него общества. При этом он допускал в развитии профессионализма не только возможности культурного развития, но и угрозу «механического окостенения». К. Маркс с позиций классовых антагонизмов анализировал современный ему капитализм и писал об отчуждающем воздействии на трудящегося существующего разделения труда и возможностях открывающихся на путях перемены труда, а также коренного изменения общественных отношений. П. Сорокин показал, что абсолютизация роли профессиональных отношений в обществе не имеет ни исторической, ни теоретической основы. Наконец, Т. Парсонс, опираясь на идеи М. Вебера, обосновал институциональность профессиональной мотивации и, насколько ему позволял структурно-функциональный подход, – противоречия этой мотивации.

**Тема 3 Основные подходы к изучению профессиональной культуры в советской и отечественной социологии**

В советской и постсоветской социологии можно выделить несколько характерных подходов к изучению профессиональной культуры, которые часто перекликаются (например, в структурных элементах и ряде основных функций) с изложенными выше подходами западных социологов. На наш взгляд, одним из наиболее укоренённых подходов является тот, который относится к экономической социологии и социологии труда. Он представлен работами Г.Н. Соколовой, в частности, где профессиональная культура понимается как личностный аспект культуры труда. В вышедшей в 2003 году в Минске «Социологической энциклопедии» даются следующие определения этих понятий (родового и видового соответственно): «Культура труда, система внебиологически выработанных механизмов (и соответственно «умения» их актуализировать) благодаря которым стимулируется, программируется, координируется и реализуется деятельность субъектов труда. ... Объективные характеристики культуры труда представляют собой технико-технологические и социальные нормативы, обусловленные достижениями техники, технологии и организации производства и представляющие собой иерархию требований к человеку как исполнителю производственных функций и как личности. Субъективными характеристиками культуры труда являются социокультурные потребности, образующие в своей совокупности тип ценностного отношения к труду». «Культура профессиональная, социологическая категория, характеризующая социально-профессиональное качество субъекта труда. Основные элементы культуры профессиональной: общее среднее, специальное среднее и высшее образование, квалификация, профессиональный опыт».

Второй подход связан с проблематикой социологии профессий. Его, например, достаточно отчётливо презентирует – в своей работе об инженерах как профессиональной группе – О.В. Крыштановская: «Профессиональная культура представляет собой совокупность знаний, умений, навыков, традиций, специфических ценностей и стереотипов профессионального поведения. Ядро профессиональной культуры составляет этика труда как совокупность моральных норм, взглядов и ценностей, которые презентируются членам группы эзотерически и которые исполняют функции регулятора поведения профессионалов. Основой для формирования профессиональной этики служат возникновение «мы-сознания», являющегося отражением факта автономизации общности, становление системы общественных отношений в целях организации и регуляции совместной деятельности. Процесс становления профессиональной культуры, как правило, находит своё отражение в создании сообщества, в функции которого входят регламентация профессиональной деятельности, защита интересов группы, филантропия по отношению к своим членам, культурно-просветительская миссия и т. п. В зависимости от степени развитости такого рода сообществ набор его функций может быть шире или уже, да и сами эти функции могут реализовываться в более или менее развёрнутом виде».

Третий подход базируется на проблематике социологии образования и фактически изучает вторичную или профессиональную социализацию, эталонно-нормативные характеристики специалистов. К этому направлению можно отнести, например, работу Н.Б. Крыловой, посвящённую формированию культуры будущего специалиста: «Профессиональная культура – это система социальных качеств, непосредственно обеспечивающая уровень трудовой, профессиональной деятельности и определяющая её личностное содержание, отношение к труду. Именно через профессиональную деятельность каждый специалист достигает максимальных для себя результатов, стремясь выявить свои способности. Тем самым он опредмечивает, овеществляет и своё отношение к труду. Его личностная культура претворяется в культуру труда. Профессиональная культура специалиста, как и другие виды культуры, имеет разные уровни сформированности. Начальный уровень можно условно охарактеризовать как информационный. Здесь степень сформированности профессиональных знаний, умений и способностей ещё недостаточно высока. На более высоком уровне развития профессиональной культуры специалист обретает мастерство, которое выражается высокой степенью его творческой самоотдачи, широким профессиональным кругозором, большим объёмом специальных знаний, интересов, умений, творческим пониманием проблемных ситуаций, развитыми продуктивными способностями».

Наконец, характерным примером философско-культурологического подхода к анализу профессиональной культуры являются работы И.М. Моделя, который ещё в 1982 году обращался к проблеме соотношения профессиональной культуры с культурой труда и производства, а в статье 1997 года о профессиональной культуре предпринимателя предложил видоизменённую трактовку структуры профессиональной культуры в целом: «В структуре профессиональной культуры мы выделяем две стороны: праксиологическую и ментальную. Первая характеризует способ взаимодействия субъекта с орудиями и предметом труда, а также степень его готовности к конкретному виду деятельности. В её составе выделяются такие элементы как профессиональные знания, навыки и умения, в том числе профессионального мышления. Вторая сторона выступает интегральной характеристикой сознания и самосознания субъекта профессиональной культуры, нравственно-мировоззренческих и эстетических предпосылок деятельности. Профессиональное сознание есть такой вид отражения действительности, в котором аккумулируется вся совокупность алгоритмов, норм, ценностей и языка, свойственных обособившемуся виду профессиональной деятельности».

**Тема 4 Различные направления исследования профессиональной культуры в современной западной социологии**

Вопрос о профессиях, профессиональных сообществах возник в социальных науках достаточно давно, когда профессии только стали появляться и выделяться как самостоятельные единицы. Понятие профессиональной культуры возникает с того момента, когда оформляются профессиональные практики и появляются индивиды, реализующие эти практики.

В своей статье «Коллективная память музыкантов» французский социолог М. Хальбвакс (Halbwachs М.) понимает коллективную память как сложное искусственное образование, регулирующее жизнедеятельность профессиональной группы, не зависящее от каждого конкретного индивида составляющего группу. Память группы профессионалов, по его мнению, представлена знаками, правилами, не находящимися в мозгу или индивидуальном сознании представителей группы. Воспоминания (знания) представляют собой особую часть общества, которое будущим профессионалам позволило их приобрести. В таком понимании коллективной памяти, имеющей регулятивные и нормативные функции в отношении своей группы, знания распределённого в ней, коллективную память профессионального сообщества можно понимать как близкую к пониманию профессиональной культуры. Описывая коллективную память музыкантов, М. Хальбвакс подчёркивает важность действия и языка, раз-деляемых с другими представителями данной группы. «Музыкальный язык – это особый язык. Он не был создан после, для того, чтобы лишь фиксировать коммуникацию музыкантов. Наоборот, это язык, который создал музыку. Без него не было бы ни музыкального сообщества, ни музыки, ни музыкантов». Чтобы войти в сообщество необходимо выучить его язык и действовать на его основании. Роль сообщества следить за выполнением правил, норм профессионального сообщества, давая образцы правильного поведения и наказывая неадекватное. Группа своими действиями корректирует, реконструирует «правильные» воспоминания каждого из своих индивидов.

В целом существует широкий диапазон определений того, что есть профессиональная культура. Профессиональная культура может определяться предельно узко, понимая под ней лишь установки и репрезентации в отношении профессии, например, в случае пилотов, она может представлять собой особую профессиональную гордость, привязанность к работе, отрицание уязвимости от различного рода стрессов, усталости, тревоги и т. д., и, наоборот, широко – как область, детерминирующую правила и отношения между людьми, практикующими одну и ту же профессию, задающую отношения превосходства, задающую практику реализации профессии.

Профессиональная культура представляет собой разделяемый опыт, которым обладают лишь избранные люди, другие им не обладают. Этот опыт усиливается и поддерживается профессиональной ассоциацией, его источником выступают образование, формальное и неформальное общение с коллегами. Профессиональная культура вырастает из определённых общих характеристик людей, занимающихся одной профессией из навыков и умений, используемых в их практике.

Профессиональная культура понимается как опыт профессиональной деятельности, сохранённый в различных культурных формах. В то же время она, являясь компонентом культуры общества, не сводима к ней. Профессиональная деятельность обладает собственной логикой. В этом смысле профессиональная культура является самодостаточной, автономной единицей. Например, если представители различных национальных культур вовлечены в некоторый тип профессиональной деятельности, то общий интернациональный порядок может быть увиден наряду с национальными различиями в культуре данной профессиональной деятельности.

Де Сантис, описывая профессию медсестры, говорит о трёх типах культуры, описывающих профессиональную практику. Это собственно профессиональная культура, культура индивидуальной профессии, её верования, ценности и практика; культура пациента; и культура организации. Культура пациента (клиента) основана на опытах здоровья и болезни, его личностных ценностях, верованиях и практиках. Культура организации представляет собой условия, в которых встречаются профессионал и клиент, например больница, общинное или семейное окружение.

Г. Гонг так же указывает, что реализация практики невозможна без культурного взаимодействия четырёх типов культуры: культура клиента, собственная система культуры специалиста, взаимодействующего с клиентом, профессиональная культура и организационная культура. Профессиональная культура определяется им как форма (профессиональная) жизни, понимаемая как ряд материальных и символических практик, организованных вокруг ядра специализированного знания, разделяемого группой квалифицированных носителей практики. Профессиональная культура состоит из сложно предписанных материалистических практик, таких как ответственность за выполненную работу, повседневная служба обеспечения, дифференциация ролей, иерархический статус, каналы коммуникации и так далее. Материальные профессиональные практики включают одновременно идеализированные синтезы представлений о должностных обязанностях и ответственности и того, что реально происходит в повседневной профессиональной жизни. В то же время она так же направляется значениями, связанными с материальными практиками (позитивные и негативные стереотипы, иерархическое доминирование/подчинение, смысл существования и так далее). Каждая группа конструирует собственную профессиональную культуру. Однажды сконструированные границы и конститутивы профессиональной культуры активно поддерживаются через соответствующее интеркультурное руководство, регуляции и санкции. Подобно любой культуре профессиональная культура представляет собой открытую систему, которая постоянно взаимодействует с другими соседними профессиональными культурами. Благодаря многочисленным повторениям профессиональная культура становится динамически подверженной разного рода перекрёстным влияниям.

Можно выделить два внутренне взаимосвязанных процесса в отношении профессиональной социализации – процессы инкультурации и аккультурации. Эти два внутренне взаимосвязанных процесса, показывают, как индивид узнаёт и идентифицирует себя с профессиональной культурой. Инкультурация, в социальном окружении, отсылает к развивающемуся процессу исследования коллективного руководства общепризнанными формами жизни благодаря помощи и руководству более опытных членов группы. Процесс ведёт и воодушевляет новичков наблюдать и осуществлять материальные и символические практики, ценные для группы. Руководство эксплицитно или имплицитно подталкивает неофитов к социально сконструированной и социально санкционированной точке зрения: что думать, как смотреть на мир, чего ожидать, как реагировать. В результате новичок приобретает новое видение мира. Во время этого процесса он интериоризирует, трансформирует коллективное культурное руководство в то, что называется персональной культурой. Члены некоторого профессионального сообщества активно и целенаправленно организуют инкультурацию новых членов посредством образовательных программ, сертификационных требований. В этот же контекст П. Бергер и Т. Лукман в водят понятие первичной и вторичной социализации. Первичная социализация позволяет человеку получить знания необходимые для выживания в некотором сообществе, вторичная социализация, осуществляющаяся на базе первичной, видит своей целью социализацию человека в некотором специфическом социальном круге, таким, например, как круг профессии. Индивид не рождается членом общества. Он рождается с предрасположенностью к социальности и затем становится членом общества. Поэтому в жизни каждого индивида существует временная последовательность его вхождения в орбиту социетальной диалектики. Отправной пункт этого процесса – интернализация: непосредственное постижение или интерпретация объективного факта как определенного значения, то есть как проявления субъективных процессов, происходящих с другими, благодаря чему этот факт становится субъективно значимым и для самого индивида. Вторичная социализация – это каждый последующий процесс, позволяющий уже социализированному индивиду входить в новые сектора объективного мира его общества. Вторичная социализация представляет собой интернализацию институциональных или институционально обоснованных "подмиров". Это означает приобретение специфическо-ролевого знания, когда роли прямо или косвенно связаны с разделением труда. Вторичная социализация требует приобретения специфическо-ролевого словаря, что означает, прежде всего, интернализацию семантических полей, структурирующих обыденные интерпретации и поведение в рамках институциональной сферы. Кроме того, требуются невыразимое словами «понимание», оценки, эмоциональная окраска этих семантических полей.

Профессиональная аккультурация, или в самом общем смысле – аккультурация, определяется как феномен, в результате которого группы индивидов, имеющие различные культуры, приходят к продолжительным непосредственным контактам, последовательно изменяя культурные образцы каждой из групп. Аккультурация предполагает взаимовлияние профессиональных культур, что может привести к культурной диверсификации, поглощению одной культуры другой. В процессе аккультурации индивиды, которые были воспитаны в условиях одной культуры, приобретают элементы другой профессиональной культуры, с особыми практическими установками.

В целом большинство авторов сходятся на том, что профессиональная культура может быть минимально определена как набор ценностей, связанных с практикой, и верований, разделяемых профессионалами.

Многие авторы связывают профессиональную культуру с особыми характеристиками профессии. Профессиональная культура обязывает людей одной профессии создавать профессиональное сообщество, давать гарантию воспроизводства профессии, и направляет мышление и поведение людей в соответствии с профессиональными требованиями. Ф. Перрену подчёркивает сложный характер взаимодействия профессиональной культуры и специфической профессиональной практики. С одной стороны, практика реализуется в определенной культуре, с другой стороны, специфический характер культуры во многом определяется практиками.

Однако множество авторов рассматривают профессиональную культуру внутри организационного контекста, вместо того, чтобы её рассматривать на уровне масштаба профессии. В научных дискуссиях отсутствуют эксплицитные теоретические рамки, и процедуры включения различных ценностей и верований как измерений профессиональной культуры являются чисто субъективными, отсутствуют всякие критерии включения/исключения некоторых измерений и того, как их называть и группировать. Wang, например, предлагает для анализа профессиональных, культур использовать схему переменных паттернов Т. Парсонса.

Вопрос о компонентах профессиональной культуры зависит от уровня, на котором она исследуется. Если она исследуется на уровне индивидуального опыта, то можно выделить следующие компоненты: привычки, взгляды, установки, идеалы и т. д. индивида, который вовлечен в деятельность. На другом уровне этот индивидуальный опыт отражает черты культурных форм: прецедентов, норм, запретов, лозунгов и предпочтений в выборе специфического пути реализации профессиональной деятельности.

Schein и Hofstede утверждают, что профессиональная культура может быть понята и исследована как имеющая различные уровни, например, такие как, артефакты, ценности и верования, допущения, лежащие в основе профессии. Уровень верований и ценностей изучается большинством исследований профессиональной культуры как основополагающая часть культуры, определяющая поведение людей. Этот уровень более прост для фиксации, нежели разбираться в допущениях или же артефактах.

Существование профессиональной культуры, как правило, не обсуждается, но её трудно идентифицировать и это возможно лишь через признание субъектами некоторых её атрибутов. Профессиональная культура для субъекта означает некоторый набор ценностей, наряду с базовыми знаниями и навыками. Для клиента или потребителя профессиональная культура представляет собой понимаемые и присвоенные этические принципы, степень технической компетенции. Всё это представляет собой аспекты профессиональной культуры. Способ практикования, ожидания того, как профессионал будет себя вести, являются социально разделяемым опытом. Особой функцией профессиональной культуры является функция профессиональной социализации. Профессиональная культура не определяется, а идентифицируется. И даже используемые языки являются частью культуры. Традиционным механизмом ввода в профессиональную культуру считается обучение в высшем учебном заведении. Тем более как отмечает G. Floistad, сегодня образование во многих странах практически идентично профессиональному образованию. Постоянное увеличение профессионального знания и умений являются необходимым условием конкуренции в условиях рыночной экономики. Другим способом распространения профессиональной культуры является социальное обучение, что подразумевает, что студенты учатся не только на занятиях, но и вместе с коллегами, наблюдая за действиями и поведением преподавателей, через вовлечение в профессиональные институты. Другими средствами профессиональной социализации являются: преподаватели (через формальное и неформальное взаимодействие, профессиональные установки, реализуемые ими), студенты (профессиональные установки каждый студент развивает и разделяет с другими), книги, медиа.

Понятие профессиональной культуры отсылает к различиям на уровне установок между различными профессиями, а так же широким наборам индивидуальных практик. Таким образом, профессиональная культура оказывается понятием тесно связанным с понятием профессиональной практики. Овладение практикой, профессионализация становятся условием приобретения профессиональной культуры. Одной из основных функций профессиональной культуры является конструирование реальности профессии, её развитие и воспроизводство – это функция экспертов практики. С другой стороны, отмечается ещё один важный аспект профессиональной культуры, что она позволяет редуцировать профессиональную слабость и уязвимость. Она представляет собой «силу справляться», являясь образцом профессионального поведения, и, следовательно, обладание ею невозможно с недостатком компетенции.

Одной из основных функций профессиональной культуры является легитимизация профессии в пространстве социального. Профессиональная культура предписывает образцы поведения не только внутри профессионального сообщества, но и в отношении внешних к нему реальностей. Профессиональная культура проецируется на социальный мир в целом, определяя его, но и сама испытывает его давление на себя.

Ещё одной функцией профессиональной культуры является порождение ценности «Я» среди тех, кто идентифицируется с ней. Для достижения уровня влияния культуры на поведение, символические практики должны одновременно проникать в группу и выполнять побудительные функции для большинства индивидов внутри неё. Убедительность точки зрения, которая обеспечивает расположение позиции в обществе, зависит от количества и разнообразия способностей, к которым она апеллирует. Таким образом, репрезентация профессиональной идентичности, проявляющаяся на индивидуальном эмоциональном и когнитивном (нормативный, эпистемологический и онтологический) уровнях, становится частью профессиональной культуры. Если институты, идеологии и практики профессии достигают заметного уровня значимости для своих членов, индивидуальная «Я»-концепция или идентичности переплетаются с профессиональными, то можно говорить о сформированной профессиональной культуре. Наличие профессиональной культуры очевидно, если на вопрос: «Как бы Вы могли себя охарактеризовать?», человек отвечает: «Я – профессионал», «Я – юрист», «Я – педагог» и так далее.

Вескег, Н. и Rial, М. выделяют следующие показатели появления профессиональной культуры: сотрудничество между профессионалами, развитие общих целей и приоритетов, возможности обучения у коллег, коллективная ответственность за выполнение профессиональной деятельности.

П. Бурдье предлагает следующее понимание профессиональной культуры. Профессиональное сообщество является группой, которая конструирует реальность, и которая её же изображает. Оно представляет собой искусственную реальность, которую участники описывают как нечто объективное. Мир профессии представляет собой социальный микрокосм среди других. Поле представляет собой набор диспозиций, определяющих пространство возможного, вложенных в них специфических практик, смыслов. В самом общем плане компетенция формируется в большей степени из рутинных действий, учебников, направляется профессиональной культурой, требованиями профессиональных стандартов. Нужно оказаться вовлечённым в практику, через подчинение правилам практики происходит освоение культурных норм профессии. Лишь подчинение правилам конституирует и поддерживает культуру взаимоотношений в пространстве поля. Профессиональную культуру составляют, как правило, когнитивные структуры поля – правила и регуляции, они существуют как эффективные инстанции, способные ориентировать практику в сторону согласия с требованиями профессионализма. Профессиональная культура, в целом определяется габитусом. Габитус производит практики, как индивидуальные, так и коллективные. Он обеспечивает активное присутствие прошлого опыта, который, существуя в каждом организме в форме схем восприятия, мышления и действия, более верным способом, чем все формальные правила и все явным образом сформулированные нормы, даёт гарантию тождества и постоянства практик во времени. Профессиональная культура, не являясь внутренне гомогенной, является результатом и ставкой постоянной конкурирующей борьбы различных позиций, и, следовательно, никогда не может быть до конца определённой, находясь в перманентном процессе разработки, трансформации, определяя монополию легитимного понимания профессии. Можно сказать, что профессиональная культура придаёт профессии силу и форму, в то же время, формируя правила входа в неё.

Компетенция представляет собой усвоение человеком «практик игры», обращение к определённого рода рефлексии, ряд теоретико-экспериментальных ресурсов. Как правило, профессия диктует не только ряд необходимых знаний, но и собственно отношения с этим знанием. Каждая профессия определяется особым номосом (nomos), принципом видения и деления, принципом конструирования объективной реальности, не сводимой к этим же принципам другой профессии. Кроме того, вход в пространство профессии, профессиональная культура предполагает иллюзию (illusio), веру в игру, которая вовлекает в безоговорочное подчинение императивам профессии. Ценой такого доверия выступают символические поощрения человека практикой, что может принимать вид вознаграждения репутацией, должностью, определённым участием в профессиональном сообществе.

S. Kardos, S. Johnson, H, Peske, D. Kauffman на основании исследования отчётов молодых преподавателей школ выделяют три типа профессиональной культуры или субкультуры: культура, ориентированная на ветеранов (veteran-oriented cultura), культура, ориентированная на новичков (novice-orientad cultura), смешанная культура (integrated cultura). Культура, ориентированная на ветеранов: новые преподаватели описывали нормы профессиональных взаимодействий, определяемых преимущественно, ветеранами с незначительным вниманием к нуждам и потребностям начинающих преподавателей. Структуры с таким типом профессиональной культуры, как правило, характеризуются высокой пропорцией «старших» преподавателей, работающих независимо от хорошо установленных образцов профессиональной практики. В них оказывается сравнительно немного структурных механизмов, позволяющих ориентировать, провоцировать, и обеспечивать постоянную поддержку молодых преподавателей.

Профессиональная культура, ориентированная на новичков, обычно существует в школах со значительным преобладанием вновь набранных преподавателей. Профессиональное взаимодействие в этой среде в целом направляется экспертизой и опытом преподавателей-ветеранов. Таким образом, молодые преподаватели получают незначительное профессиональное руководство в том, как учить. Однако в смешанной профессиональной культуре, молодые преподаватели поддерживаются и взаимодействуют с коллегами разного уровня опыта. В таких культурах нет отдельных лагерей ветеранов и новичков. Эксперты-преподаватели обучают и сотрудничают со своими молодыми коллегами и часто извлекают пользу из таких обменов опытом. В структурах со смешанной профессиональной культурой, преподаватели фиксируют, что их усилия, как правило, направлены на оптимизацию процесса преподавания и обучения и ис-пользуют школьное расписание и встречи с коллегами для развития способностей наблюдения, взаимодействия и работы в группе. В целом авторы фиксируют в такой культуре внимательное отношение к нуждам молодых преподавателей. В то время как принципы профессиональной культуры, ориентированной на ветеранов, предписывают озабоченность бюрократической ответственностью и поиском финансирования, редко интересуясь наблюдением самой профессиональной практики. Она, концентрируясь на вопросах дисциплины и работы с бумагами, инструкции, редко создаёт возможности для сотрудничества молодых преподавателей и ветеранов.

Профессиональная культура важна потому, что процесс стандартизации не может предусмотреть всех практик и решений, которые могут быть использованы в специфических проектах для достижения качества и значимых целей. Профессиональная дисциплина в культуре ориентирует своих носителей добавлять, модифицировать, изменять практики, невостребованные стандартами, но не бесполезные в достижении целей проекта. В отсутствии такой культуры организация может подчиняться специфическому обеспечению процесса стандартизации, но будет неудачной в попытках интерпретации стандартов в систему, которые позволяют одновременно достигать стандартов и целей организации. Профессиональная культура понимает процесс стандартизации как продукт сообщества, который не требует переизобретения. Ригидно принимая новые содержания, профессиональная культура указывает стандарты вознаграждения профессионального поведения.

Профессиональная культура строится из смеси различных культурных фрагментов. Сначала устанавливается ядро верований или принципов, поддерживающих исполнение профессиональных практик. Эти верования, как правило, исходят от руководителей организаций. Отсутствие поддержки начальства, по сути дела, являются основной причиной, почему программы по оптимизации терпят неудачу. Для возможности трансформации профессиональной культуры в повседневной активности должны изменяться ожидания, поведение, которые сообществом полагаются как приемлемые.

Таким образом, для трансформации профессиональной культуры необходимо подготовить возможности трансформации профессиональной практики. Управленческими действиям необходимо подготовить и защитить плодородную организационную среду, внутри которой профессиональная культура может развиваться. Однако культура может находиться в состоянии стагнации. Только постоянная бдительность, постоянное практическое взаимодействие с ней может прекратить цикл профессиональной культуры и привнести нечто в нее новое, чтобы она могла развиваться, двигаться дальше.

Выделяют позитивную и негативную профессиональную культуры. Позитивная профессиональная культура характеризуется осмысленным профессиональным развитием персонала, успешными реформами в том, что касается самой профессии. Структуры с позитивной профессиональной культурой обладают общим профессиональным языком, описаниями успешной деятельности, возможностями для профессионального развития, церемониями, отмечающими благоприятные изменения, сотрудничество и обучение. Все эти элементы формируют сообщество, повышают мотивацию и дальнейшее профессиональное совершенствование членов группы. Негативная профессиональная культура носит стагнационный, консервативный характер, препятствуя как индивидуальному, так и групповому развитию членов профессиональной группы, благоприятствуя инерции и враждебным отношениям внутри профессионального сообщества.

**Тема 5,6 Типы и функции профессиональной культуры. Структурно-ролевые характеристики профессиональной культуры**

В рассмотренных выше подходах, принципах, моделях профессиональной культуры можно выделить несколько обобщенных «блоков». Во-первых, описания и анализ содержания, строения профессиональной культуры. Сюда можно отнести: особый язык каждой профессиональной группы; профессиональную память, содержащую накопленный и разделяемый опыт. В свою очередь, необходимо уточнить, что профессиональный опыт предполагает сохранение образцов достижений, причем зачастую персонифицированного характера. Структура профессиональной культуры, если не рассматривать ее внешние связи, описывается как иерархическая или как «поле» (Бурдье). В случае иерархического строения профессиональная культура предположительно образуется вокруг «ядра» либо специализированного знания, либо этоса, либо верований и принципов. В любом случае ядро профессиональной культуры создается и поддерживается наиболее квалифицированными носителями практики или руководителями (лидерами) организации, в которых действуют представители данной профессиональной, группы и культуры. Иерархическая модель предполагает с необходимостью помимо «ядра» также противостоящую ей «периферию», что, впрочем, характерно для всех монокультур, дифференциацию ролей и иерархию статусов, а также каналы коммуникации. В концепции П. Бурдье пространственно-полевые аналогии создают более сложный образ профессиональной культуры. Хотя она также имеет определенные элементы, но внутренне неоднородна и динамична. Габитус, который в целом определяет профессиональную культуру, соединяя ее с практиками, осознаваемыми и неосознаваемыми диспозициями актеров, становится, таким образом, органическими основанием этой культуры. Разумеется, динамичная структура у П. Бурдье фрагментирована и содержит когнитивные структуры поля – правила, регуляции. Важно и то, что культура по отношению к профессии и компетенции выступает формообразующим, нормативным и мотивирующим условием. При этом П. Бурдье связывает профессиональную культуру с «верой в игру», которая подчиняет акторов императивам профессии.

Еще одной значимой чертой описания профессиональной культуры, отмеченный зарубежными и отечественными авторами, является консолидированное чувство причастности, единства, гордости и превосходства по отношению к другим профессиональным или даже социальным группам и в то же время интернациональный характер профессиональной солидарности.

Второй «блок» описания и анализа профессиональной культуры может быть представлен, как, типологический. Прежде всего, следует выделить разнообразные типы культур, обусловленных разделением труда. Например, профессиональные культуры инженеров, политиков, медиков, ученых, педагогов, предпринимателей и множества других профессиональных групп. Кроме того, выделяется «уровневая» типология: индивидуальная профессиональная культура и культура профессиональной группы как целого. Наряду с «уровневой» весьма перспективной (в нашем контексте – В.К.) представляется типология, основанная на «смежности». Например, профессиональные культуры взаимодействующих на практике групп или индивидов: партнеров, смежников, производителей товаров и услуг, их потребителей, клиентов, конкурентов и т.д. В условиях, предполагающих развитие сетевых структур, межпрофессиональное взаимодействие с очевидностью требует оптимизации также и по социокультурным критериям. Близкой, но все же отличной от предыдущей является ти-пология, основанная на принципе «частичного совпадения». Речь идет о профессиональной культуре, культуре организаций и корпоративной культуре. Понятно, что в рамках организации или корпорации формируется собственная культура, которая не тождественна профессиональной. В то же время профессиональная культура выходит за пределы не только данной организации, но и данного времени, учитывая традиции широкой профессиональной группы. Кроме того в рамках одной организации или корпорации могут работать представители различных профессий и роль корпоративной культуры имеет прежде всего интегративный характер. Еще одна типология, просматривающаяся в обзоре – это типология профессиональных культур по принципу возрастных когорт: культура, ориентированная на «ветеранов», культура, ориентированная на «новичков», смешанная культура, продуктивность такой типологии очевидна, особенно в случае конкретно-социолотивная) или с доминированием стагнации (негативная). Как известно из логики и методологии науки, выбор существенного основания классификации или принципов типологии определяется характером поставленных в исследовании задач. Поэтому число таких типологий теоретически можно увеличить. Например, введя такие критерии, как гендер или функции профессиональной культуры, о которых речь пойдет ниже.

Третий «блок» содержит описание основных функций профессиональной культуры. Прежде всего, это группа функций, которые устанавливают границы, поддерживают целостность, структуру данной профессиональной группы. К ним относятся функции: взаимодействия и взаимосвязи с другими профессиональными и социальными группами; легитимизирующие профессию в социальном пространстве и конструктирующие реальность профессии. Реализация этих функций осуществляется посредством руководства, регуляции, санкций, включающих и символическое поощрение – таким образом, поддерживаются границы профессиональной культуры. Взаимодействие с иными культурами про-исходит путем аккультурации, диффузии и т.д. Вторая группа функций профессиональной культуры в большей степени сосредоточена на «внутренней жизни» профессиональной группы. Это функции: обеспечивающие подготовку и вхождение новичков в профессию; обеспечивающие идентификацию личности с профессиональной группой; обеспечивающие создание новых ценностей, образцов, критику, селекцию и распространение, а также сохраняющие традиции группы. Они реализуются в процессах: вторичной (профессиональной) социализации; ритуализации наиболее значимых этапов в развитии профессиональной карьеры личности или событий в жизни всей профессиональной группы. Кроме того, эти функции предполагают не только принятие профессионально значимых ролей, непосредственно связанных с практикой группы, но и принятие культурно-профессиональных ролей более общего характера. Эти роли представляют собой метауровень профессиональной культуры и связаны не столько с разделением труда в профессии, сколько с ее устойчивостью и развитием в целом. К основным из них можно отнести следующие роли: «адепт» – принимает и поддерживает профессиональную культуру такой, какой она сформировалась; «критик» – отвергает некоторые традиционные или новые элементы профессиональной культуры; «новатор» («генератор идей») – формирует новые элементы, меняющие облик культуры; «мастер» – сохраняет и служит образцом профессиональных достижений; «наставник» – сохраняет, передает культурное наследие новичкам. Эти роли действуют как единый «ансамбль». Кроме того, даже индивидуальные акторы профессиональной практики могут (при доминировании какой-то одной роли) принимать и исполнять одновременно несколько из них. Например, «адепт» – «наставник» или «новатор» – «критик» и т.д. Поскольку современная профессиональная культура – это открытая и динамичная система, которая относится к типу сложных саморазвивающихся систем, – то в ней могут появляться новые элементы, в том числе и новые роли описанного ряда (уровня).

Предлагаемое нами определение, которое по ходу изложения будет далее конкретизироваться и развертываться, выглядит следующим образом: профессиональная культура представляет собой саморазвивающуюся систему признанных социально-профессиональной группой функций специалиста (профессиональных ролей); норм и ценностей, регулирующих и направляющих процесс производственной деятельности, отношения между членами профессиональной группы с другими группами и общественными институтами, а также устанавливающих квалификационные критерии, образцы достижений и профессиональной мобильности.

**Тема 7 Социодинамика профессиональной культуры.**

Профессиональная культура эволюционирует, и это отражается на механизме её трансляции. В этом качестве выступает устойчивая для определённого исторического периода социально организованная совокупность каналов и способов передачи профессиональной культуры. Например, в традиционном, доиндустриальном обществе профессиональная культура транслировалась преимущественно или в рамках семьи, где образцы мастерства передавались от отца к сыну, или в рамках цеха, где трансляция осуществлялась от мастера к ученику. Иногда оба эти варианта (роли) совпадали. Характерными особенностями традиционного механизма трансляции являлись подчёркнуто аутентичное воспроизведение образца и замкнутость, сословность (в некоторых обществах – кастовость) социальной организации профессионального сообщества.

Индустриальное общество (модерн) предполагает систему профессионального образования с высокой степенью институционализации, с развитой инфраструктурой: учебными заведениями разных ступеней со штатом преподавателей-специалистов; государственными структурами, ответственными за организацию и качество подготовки, наделенными также контрольными функциями; специализированными информационными изданиями. То есть, характерными для модерна являются специализация и институционализация. Если для традиционного механизма трансляции профессиональной культуры создание нового образца сопряжено с победой ученика над каноном учителя, то для модерна требуется преодоление множества институциональных барьеров и продвижение по каналам профессиональной коммуникации, а затем уже происходит признание профессиональным сообществом. Если в первом случае (традиция) профессиональный авторитет поддерживался харизмой мастера, обычаем и сословными правилами, то во втором случае (модерн) скорее безлично – институционально. Можно говорить, по-видимому, даже о некоторой утрате профессиональной культурой ее гуманитарной составляющей.

Механизм трансляции профессиональной культуры, характерный для постиндустриального общества (постмодерн), утрачивает свою целостность и, по-видимому, следует говорить скорее о множестве конкурирующих механизмов. Происходит, прежде всего, изменение положения и функций самой профессиональной культуры в обществе. Это выражается в принципиальной открытости культур и субкультур, снятии харизмы с авторитетов, сосуществовании и конкуренции различных стилей, норм и образцов. Возрастает влияние общества на профессиональные группы и их культуры. Изменяется характер коммуникации в связи с развитием СМИ и компьютерных сетей. Кардинально меняется роль «наставника», который в традиционной схеме передачи профессиональной культуры был чаще всего единственной и наиболее авторитетной фигурой для «ученика»; в схеме модерна и особенно «постмодерна» наставник представлен множеством конкурирующих ролей. В такой ситуации должно возрастать значение личностной составляющей, являющейся основой рефлексивности, выбора и других гуманитарных аспектов профессиональной культуры.

Какова же социокультурная ситуация в обществе, переживающем состояние перехода в направлении постиндустриализма и информационализации? Какова при этом логика и стилевые особенности развития культуры, в том числе и культуры профессиональной?

Хотя черты общества сетевых структур и его культуры проявились ещё не в полной мере, но вряд ли кто-либо рискнет отрицать, что мир вступил в информационную эру. Поэтому парадоксальность культуры нового периода уже формирует существующие профессиональные культуры. Это проявляется и на уровне структуры, и на уровне функций самосознания профессиональных групп. Ясно одно, что происходят как общие изменения в логике развития культуры, так и специфические изменения субкультур. В контексте анализа социодинамики профессиональной культуры можно предположить, что она сохраняет способность к открытости для обновления и одновременно устойчивость, а следовательно: границы, способность к адаптации, идентификации, – за счет интеграции и баланса профессионально-культурных ролей. Роли «адепта», «новатора», «критика», «мастера», «наставника», усвоенные акторами профессиональной практики не изолированно, а в виде взаимосвязанного «ансамбля», даже при исполнении одной определенной роли за счет внутреннего и внешнего диалога с исполнителями других ролей дают возможность сохранить динамическую устойчивость профессиональной культуры. Именно отсутствие жесткости в ролевом «ансамбле» не позволяет при любом внешнем (в том числе и сетевом воздействии) разрушаться культуре, а лишь изменяет комбинацию ролей за счет изменения значимости каждой из них. Например, в период относительной стабильности доминируют «адепты», «мастера» и «наставники». В периоды обновления доминируют «новаторы» и «критики». При этом каждая обобщенная профессионально-культурная роль тесно связана с определенными типами ценностей, норм, ориентации и мотивов, а также – компетентностей.

Какую бы топологию не предлагали социологи для описания общественных структур, но при рассмотрении динамики последних им всегда приходится сталкиваться с многообразными циклами. Это распространяется и на профессиональную культуру как часть общей культуры социума. Разумеется, предложенная М. Кастельсом метафора-оксюморон – «созидательное разрушение», – не просто фигура речи. Этот образ культуры, «духа информационализма» содержит указание на разворачивающуюся во времени смену противоположных состояний одной, но не самотождественной себе в разных точках развития – структуры. По сути, речь идет о циклах культуры. Какой же логике или логикам подчиняются эти циклы? С точки зрения А.С. Ахиезера «циклы можно рассматривать как функции соответствующей структуры». Это обусловлено тем, что в процессе развития культура не только аккумулирует накопленный опыт, тем самым устанавливая границы устойчивости социальной структуры, но и отыскивает возможности ее изменений. Если перенос опыта достигается за счет адаптивного программирования, то изменения, наоборот связаны прежде всего с критической интерпретацией средств и целей практики. Границы инноваций определяются «шагом новизны», который минимален, когда речь «... идет о целях, так как существенные сдвиги в целях всегда опасны, несут потенциал «дезорганизации». Субкультуры типологизируются в зависимости от значимости для них масштаба шага новизны. Одновременно варьирует и отношение представителей субкультур к циклам своей жизнедеятельности. В циклах действует два типа логики. Во-первых, традиционная («инверсионная»), для которой характерна «... редукция дискомфортного смысла, ощущаемого как опасный, к ранее освоенному комфортному смыслу». Эта логика, уходящая корнями в мифологическое сознание, позволяет, если выражаться современным языком, переключаться с одной программы на другую – противоположную, но лишь в рамках сложившейся культуры. Второй тип логики – логика «медиационная», которая в противоположность инверсии выступает как поиск выхода за пределы сложившегося содержания культуры, как переориентация и открытие новых смыслов, средств и целей. По сути медиация – логика построения новых альтернатив, а не выбора из имеющихся, то есть процесс, нацеленный на «... модернизацию самой логики, программ воспроизводства до уровня реальной сложности подлежащих формулирова­нию и разрешению проблем». Развитие рациональных, в том числе и рефлексивных основ культуры (причем не только у элиты) создает предпосылки перерастания инверсионных циклов в медиационный эволюционный процесс.

Предложенная нами модель профессионально-культурного ролевого «ансамбля» также тяготеет к медиационному типу логики при описании современного варианта развития профессиональной культуры. Однако если мы обратимся к традиционной профессиональной культуре, очаги которой сохранились и по сей день, то без труда обнаружим «инверсионный» тип логики циклов. Проблема только в том, что такого вида субкультуры представляют в настоящее время своеобразные «заповедники», которые нуждаются в защите и сохранении от принудительной модернизации.

Конечно, любые подобные классификации лишь идеальные типы, созданные для объяснения и понимания сложных социальных явлений. Поэтому в реальности мы всегда можем обнаружить следы и того, и другого типа логики. Например, традиционный («инверсионный») тип обнаруживается в современной профессиональной культуре каждый раз, когда действуют функции: установления информационного и эмоционального контакта с прошлым профессионального сообщества; ритуализации включения индивида в профессиональную группу и закрепления за ним нового статуса и роли (инициации); ритуализации переживания группой солидарности и т.д. В то же время, как уже отмечалось выше, современная профессиональная культура ориентирована преимущественно на «медиационный», можно сказать, «взрывной» тип логики развития. «Взрыв» как внезапный (или даже прогнозируемый) разрыв в цикле профессиональной культуры явление столь же органичное (особенно для современного общества), как и цикл. Хотя точное время «взрыва» в культуре предсказать невозможно, однако есть некоторые существенные признаки его приближения. В частности, возрастание неопределенности в ценностно-нормативных структурах, функциях, ролевых определениях культуры. На уровне сознания акторов это может проявляться в виде возрастающей амбивалентности ценностных ориентации или феномена «кентавр-проблемы» как особого случая парадоксальности сознания, когда сочетаются взаимоисключающие взгляды и утверждения. «Кентавр-проблему» достаточно глубоко анализирует Ж.Т. Тощенко на материалах трансформирующегося российского общества в книге «Парадоксальный человек».

Выше мы уже говорили и о таком проявлении неопределенности в профессиональной культуре как нестабильной идентичности членов некоторых профессиональных групп. Проявления неопределенности необязательно признаки только предстоящего распада, но и признаки поиска или формирования новых путей. Синергетически предощущение «взрыва» в культуре – это приближение к точке бифуркации, а новые пути развития можно рассматривать как возможные аттракторы. Взрыв в культуре, так же как и цикл зависит не только от типа логики развития культуры, но и от того, какой она является по структуре и стилю. В этом отношении она может быть бинарной, моностилистической с достаточно жестко определенным ценностно-нормативным и ролевым «ядром» и противостоящей ему «периферией», то есть табуированными, признаваемыми непрофессиональными ценностями и функциями. Например, противопоставление у Т. Парсонса альтруистической и эгоистической мотивации специалистов и предпринимателей. Подобный тип представляет собой один из полюсов, между которыми размещается пространство реальной профессиональной культуры. Второй полюс – это тернарные (троичные) культурные системы, являющиеся, как об этом пишет Л.Г. Ионин в «Социологии культуры», – полистилистическими. Для них характерно отсутствие одного «ядра» и возникновение деиерархизации.

 **Тема 8 Профессиональная социализация**

 Целью профессиональной социализации (воспитания) в вузе является формирование личности специалиста-профессионала. «Профессиональное воспитание студентов – процесс целенаправленного и контролируемого формирования профессиональной культуры». Субъект профессионального воспитания – профессиональная группа, распределяющая воспитательные функции среди своих членов. Содержанием социализации является воспроизводство её как группы с единой профессиональной культурой. Структура субъекта воспитания может быть реконструирована как отношение между основными типовыми ролями профессионалов, участвующих в воспитательном процессе (то есть «адепт», «реформатор», «критик», «мастер», «учитель», «наставник»). Основанием для их выделения является:

1) отношение к профессиональной культуре и её отдельным элементам;

2) степень осознанности процесса передачи этой культуры будущим профессионалам.

Профессиональная социализация может рассматриваться как в статике, так и в динамике. В статике процесс профессионального воспитания представляет собой процесс простого воспроизводства, в динамике – расширенного воспроизводства профессиональной культуры. В связи с этими двумя аспектами целесообразно выделить два способа анализа профессиональной культуры:

1) анализ структуры профессиональных функций (ядро, периферия, антипрофессиональные функции, непрофессиональные функции) и

2) анализ отношений к профессиональной культуре (культурно-профессиональные роли субъекта профессиональной культуры). Эти роли: а) «адепт» (профессиональная) принимает профессиональную культуру, но не формирует сознательной позиции отношения к ней, б) «творец» (реформатор) сознательно отвергает некоторые элементы профессиональной культуры и формирует новые элементы, в) «критик» (внешний, внутренний) отвергает некоторые элементы профессиональной культуры, но не формирует новые, г) «мастер» – сознательно не формирует новые элементы, но служит образцом, д) «учитель» – сознательно транслирует содержание профессиональной культуры, хотя сам может и не принимать всех её элементов, е) «наставник»: мастер + учитель.

Выделенные нами профессионально-культурные роли имеют аналоги в родственных областях, например, в науке. Традиционные роли «эрудита», «генератора», «критика», выражающие единство традиций и новаторство соответственно потребности общества в сохранении, приращении и критике знаний. По всей вероятности в любых областях деятельности можно найти подобные инвариантные роли. Следует подчеркнуть, что культурно-профессиональные роли нельзя смешивать с обычными профессиональными ролями, которые являются более дифференцированными.

Функции профессиональной культуры разделяются на:

I. Функции «дистанцирования»:

- В целях поддержания целостности и внутренней организации устанавливается и сохраняется дистанция между данной профессиональной группой и иными профессиональными группами;

- Между данной группой и социальной средой в целом (отличие по всем параметрам профессиональной культуры, включая и особый язык);

- Поддержание дистанции между своими собственными структурными единицами (иерархии профессиональных статусов) их отличие от социальных и производственных статусов обладателей;

- Подавление импульсивности поведения своих членов, канализация их эмоциональных проявлений (деонтизация поведения), этикет;

II. Функции «аппроксимации»:

• Интериоризация ценностей и норм, снятие должностных, возрастных, пространственных дистанций;

• Закрепление профессиональной значимости за производственными и иными функциями индивидов;

• Установление информационного и эмоционального контакта с прошлым профессиональной группы;

• Ритуализация включения индивида в профессиональную группу и закрепление за ним новых профессиональных ролей (инициация);

• Ритуализация переживания групповой солидарности.

Каналы воспитательного воздействия:

I. Устная передача профессиональной культуры:

1. Обучение;

2. Традиции.

II. Письменная передача профессиональной культуры:

1. Учебники;

2. Кодексы;

3. Публикации в профессиональных журналах, книгах.

III. Кино, СМИ, художественная литература.

IV. Конструирование ситуаций для будущих профессионалов, стимулирующих формирование соответствующей профессиональной культуры.

V. Воздействие примером.

Объект профессионального воспитания:

1. Личность;

2. Коллективы (студенческая группа, кружок, студенческая научно-исследовательская лаборатория и т. д.).

Другими словами, предметом профессионального воспитания как деятельности является:

1. Профессиональная культура личности;

2. Профессиональная культура коллектива.

Профессиональное воспитание рассматривается в то же время как целенаправленный процесс формирования у будущих специалистов профессионально-культурных ролей и способности к саморазвитию в рамках этих ролей.

Таким образом, профессиональные роли являются одним из важнейших элементов содержания профессиональной культуры.

При этом под профессиональной ролью следует понимать нормативный образец поведения, принятый в соответствующей профессиональной группе (признанные профессиональной культурой производственные функции).

Содержание и структура роли может быть описана по аналогии с содержанием и структурой деятельности, соответствующей будущей социально-профессиональной позиции специалиста. Это в свою очередь позволяет связывать подобные ролевые описания с разработкой моделей специалистов, наборами квалификационных характеристик и методиками ролевого тренинга.

Для того, чтобы показать, каким образом осуществляется переход к саморазвитию в профессиональной роли, необходимо задать пространство саморазвития.

Введём два основных понятия, конкретизирующих общее понятие «профессиональная роль».

«Ролевой шаблон» – образец наиболее типичного поведения, выполнение которого является необходимым для того, чтобы считаться членом данной профессиональной группы.

«Ролевой эталон» – образец поведения, к которому должен стремиться член данной группы, для того, чтобы добиться в ней высокого престижа.

Помимо этих двух понятий, характеризующих роль как безличную социальную функцию, следует ввести понятие, связывающий функциональный и личностный аспект роли.

Таким понятием может быть «личностный образец» – представление личности об идеальных чертах и идеальных способах профессионального поведения, основанное на системе её ценностных ориентаций.

«Личностный образец» в таком понимании имеет длительную историю формирования и служит своеобразным мерилом выбора и определения профессиональной роли, а также выступает основанием выбора «референтной группы».

«Личностный образец» самым непосредственным образом связан с представлениями о профессионально-культурных ролях и ценностях профессии. Как правило, исследователи выделяют и группы общих ценностей профессии:

• Содержание профессиональной деятельности и обусловленные им возможности самореализации личности;

• Общественная значимость труда, в том числе малосодержательного, определяемая его результатами и последствиями;

• Общественная оценка трудовой деятельности человека в зависимости от степени её полезности для общества;

• Ценностное отношение к режиму и условиям труда, в том числе социально-экономическим.

Процесс профессионального воспитания, осуществляемый в рамках вуза, происходит на фоне двух других процессов: адаптации к условиям обучения в вузе и общего процесса социализации. Все три процесса могут порождать при взаимодействии несколько типов вероятных ситуаций:

1. Наиболее благоприятный вариант с точки зрения каждого из процессов – формирование профессионально и социально зрелого специалиста;

2. Формирование социально незрелого специалиста;

3. Формирование профессионально незрелого специалиста и т. д.

Хотя процесс профессионального становления продолжается и после окончания вуза, тем не менее (если исходить из данной выше формулировки «профессионального воспитания») следует подчеркнуть, что понятие профессиональной роли и саморазвитие в ней могут служить критерием успешности профессионального воспитания.

Для эмпирической регистрации уровня профессиональной зрелости (чтобы не говорить о воспитанности) можно использовать:

1. Степень определённости к моменту окончания вуза в выборе конкретной профессиональной роли;

2. Конкретность и полноту представлений о полном производственном цикле (и его деталях) на будущем месте работы;

3. Общий уровень подготовки;

4. Опыт и успешность реальных проблем в рамках НИРС, УИРС и производственной практики;

5. Усвоение норм профессиональной этики;

6. Степень идентификации себя с избранной ролью;

7. Профессиональные планы.

Однако в достаточно широком контексте, имея в виду воспроизводство специалистов определённого профиля, можно говорить о системе профессионального воспитания. При этом цели данной системы так же, как и выбор профессиональных ролей, ролевые шаблоны и ролевые эталоны формируются за пределами вуза и транслируются педагогами как представителями более широких профессиональных групп.

Каналы этой коммуникации внутри вуза соответствуют сложившейся в вузе структуре учебно-исследовательской системы.

Профессиональная группа, являясь носителем профессионального сознания, вырабатывает определённую систему ценностей, профессиональную идеологию.

Главные отличительные признаки профессиональной группы составляют: во-первых, санкционированность со стороны общества осуществляемого ею вида деятельности как требующего специальной подготовки в соответствующих учебных заведениях, во-вторых, профессионально-групповое самоопределение, то есть наличие различных профессиональных обществ, специальных изданий, развитого кодекса профессиональных норм и т. д., в-третьих, профессиональное самосознание как систему представлений об основных функциях, ценностях социальной значимости своей профессии, чувства профессионально-групповой принадлежности и т. д. Если первые два фактора представляют собой объективные характеристики профессии как социального института (поступая в вуз, будущий специалист застаёт их в «готовом виде»), то третий компонент принадлежит сфере индивидуального сознания, степень его развития во многом определяет успешность будущей профессиональной деятельности специалиста.

Здесь важно подчеркнуть, что, говоря о профессиональной группе, мы имеем в виду всю совокупность людей, занятых определённым видом деятельности, контакты между которыми осуществляются не столько непосредственно, сколько по каналам внеличных коммуникаций (научные публикации, выступления, газетные сообщения об успехах коллег и т. д.). Формирование профессионального самосознания будущего специалиста возможно только путём «погружения» его в эту профессиональную среду, включения его в качестве коммуниканта в процессе трансляции профессиональной культуры как системы ценностей и профессионально-ролевых структур. Усваивая те или иные ценности, идентифицируясь с той или иной ролью, индивид тем самым определяет свою позицию в профессиональной группе и получает с её стороны соответствующее признание в качестве профессионала. Таким образом, профессиональное самоопределение будущего специалиста как необходимое условие его профессиональной социализации есть, прежде всего, самоопределение профессионально-ролевое. И от того, насколько полно и эффективно осуществляется этот процесс в вузе, зависит успешность системы профессионального воспитания студентов в целом.

В этом контексте профессиональную роль можно определить как нормативный образец поведения, ожидаемого от индивида профессиональной группой в соответствии с его социально-профессиональным статусом, то есть местом в конкретной системе производственных отношений.

Образцы поведения, ожидаемого от личности в рамках профессии, обуславливаются двумя сторонами производства: организационно-технической и социальной. Соответственно, индивид как носитель профессиональной роли выполняет два основных ряда функций:

1. Собственно производственные, обуславливаемые производственно-техническими требованиями к его профессиональному статусу;

2. Социальные, обусловленные его позициями как члена профессиональной группы.

В социально-психологическом плане процесс профессионализации можно обозначить как идентификацию человека с профессией – и в этом смысле можно говорить о формировании профессионального типа личности.

**3. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ**

**Семинар 1.** **Основные подходы к изучению профессиональной культуры в советской и отечественной социологии**

План:

1. Профессиональная культура как личностный аспект культуры труда (Г.Н. Соколова).

 2. Подход, связанный с проблематикой социологии профессий.

 3. Философско-культурологический подход к анализу профессиональной культуры.

Литература:

1. Соколова, Г.Н. Труд и профессиональная культура (опыт социологиче-ского исследования) / Г.Н. Соколова. – Минск, БГУ 1980. - 140 с.

2. Ионин, Л.Г. Социология культуры / Л.Г. Ионин. – М: «Логос» 1996. – 280.

3. Кочергин, В.Я. Профессиональная культура и социальные технологии / В.Я. Кочергин. – Минск: БГЭУ 2007. – 179 с.

**Семинар 2. Различные направления исследования профессиональной культуры в современной западной социологии**

План:

 1. Коллективная память и язык профессиональной группы.

 2. Взаимосвязь профессиональной культуры с особыми характеристиками профессии и специфической профессиональной практики.

 3. Профессиональная культура и легитимизация профессии в социальном пространстве; порождение ценности «я» («Я - профессионал»).

Литература:

1. Александрова, Т.Л. Методологические проблемы социологии профессии / Т.Л. Александрова // Социологические исследования. – 2000. - №8. – С. 11-17.

2. Кочергин, В.Я. Профессиональная культура: опыт системного подхода к интерпретации социального феномена / В.Я. Кочергин, А.Г. Пацеева // Социология. – 2011. - №1. – С. 99-109.

**Семинар 3. Типы и функции профессиональной культуры**

План:

1. Содержательно-структурное описание строения профессиональной культуры.

2. Иерархическое и «полевое» строение профессиональной культуры.

3. Типы профессиональной культуры: обусловленные разделением труда; индивидуальные и групповые; возрастных когорт; смежные. Моно и полистилистические.

4. Функциональный анализ профессиональной культуры. Функции, обеспечивающие подготовку и адаптацию новичков, идентификацию личности и профессионального сообщества.

Литература:

1. Кочергин, В.Я. Профессиональная культура и социальные технологии / В.Я. Кочергин. – Минск: БГЭУ 2007. – 179 с.

2. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М., 2005. – 352 с.

**Семинар 4.** **Структурно-ролевые характеристики профессиональной культуры**

План:

1. Рот «адепта» – принимает и поддерживает профессиональную культуру такой, какой она сформировалась;

2. Роль «критика» – отвергает некоторые традиционные элементы профессиональной культуры;

3. Роль «новатора» («генератор идей») **–** формирует новые элементы, меняющие облик культуры; «мастер» – сохраняет и служит образцом профессиональных достижений; «наставник» – сохраняет, передает культурное наследие новичкам.

4. Целостность ролевого «ансабля». Особенности принятия и исполнения ролей индивидуальными акторами.

Литература:

1. Кочергин, В.Я. Профессиональная культура и социальные технологии / В.Я. Кочергин. – Минск: БГЭУ 2007. – 179 с.

2. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М., 2005. – 352 с.

**Семинар 5.** **Социодинамика профессиональной культуры**

1. Особенности развития и трансляции профессиональной культуры в доиндустриальном, индустриальном (модерн), постиндустриальном (постмодерн) обществах.

2. Два типа логики развития культуры: инверсионный и медиационный (А. Ахиезер).

3. Культура и «взрыв» (Ю. Лотман).

4. Неопределенность, идентификация, маргинализация, амбивалентность ценностного сознания профессионалов (Р. Мертон, Ж. Тощенко).

Литература:

1. Кочергин, В.Я. Профессиональная культура и социальные технологии / В.Я. Кочергин. – Минск: БГЭУ 2007. – 179 с.

2. Кочергин, В.Я. Профессиональная культура: опыт системного подхода к интерпретации социального феномена / В.Я. Кочергин, А.Г. Пацеева // Социология. – 2011. - №1. – С. 99-109.

3. Александрова, Т.Л. Методологические проблемы социологии профессии / Т.Л. Александрова // Социологические исследования. – 2000. - №8. – С. 11-17.

**Семинар 6.** **Неокорпоративизм и социальное партнерство**

План:

1. Неокорпоративизм в условиях постиндустриальной цивилизации - система отношений между предпринимателями.

2. Социальное партнерство как определенная форма солидарности, согласованности действий и взаимной ответственности между государством, бизнесом (капиталом), наемными работниками (трудом), некоммерческими организациями.

Литература:

1.Кочергин, В.Я. Профессиональная культура: опыт системного подхода к интерпретации социального феномена / В.Я. Кочергин, А.Г. Пацеева // Социология. – 2011. - №1. – С. 99-109.

2. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М., 2005. – 352 с.

**Семинар 7.** **Основные подходы к изучению корпоративной культуры**

План:

1. Корпоративная культура как один из типов организационной культуры.

2. Корпоративная культура как равнозначная организационной культуре.

3. Корпоративная культура как качественная реализация разновидности позитивного корпоративизма на основе системы ценностей социального партнерства.

Литература:

1. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М., 2005. – 352 с.

2. Бауман, Э. Возвышение и упадок труда / Э. Бауман // Социологические исследования. – 2004. – №5. – С. 80-81.

3. Кочергин, В.Я. Профессиональная культура: опыт системного подхода к интерпретации социального феномена / В.Я. Кочергин, А.Г. Пацеева // Социология. – 2011. - №1. – С. 99-109.

**Семинар 8. Системная модель корпоративной культуры**

План:

1. Корпоративный и командный дух. Социо-культурные роли.

2. Стиль руководства и лидерства. Корпоративное управление как управление человеческими ресурсами.

3. Этос корпорации. Кодексы. Социальная и корпоративная ответственность. Сфера должного и реалии практики.

4. Корпоративный имидж и репутация. Культура и менеджмент качества.

Литература:

1. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М., 2005. – 352 с.

2. О внутренней корпоративной культуре Apple // http://apple-iphone.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://apple-iphone.ru/news/o-vnutrennejj-korporativnojj-kulture/ - Дата доступа: 02.06.2016.

3. Кочергин, В.Я. Профессиональная культура: опыт системного подхода к интерпретации социального феномена / В.Я. Кочергин, А.Г. Пацеева // Социология. – 2011. - №1. – С. 99-109.

**Семинар 9. Формирование профессиональной и корпоративной культуры**

План:

1. Социологические исследования как инструмент диагностики и анализа состояния профессиональной и корпоративной культуры.

 2. Проведение консультирования. Разработка программы действий по развитию профессиональной и корпоративной культуры.

 3. Реализация программы действий: по развитию профессионализма персонала, интеграции его вокруг миссии организации; развитию деловой репутации организации; обеспечению клиентоориентированности, конкурентоспособности на основе корпоративной ответственности.

Литература:

1. Кочергин, В.Я. Профессиональная культура и социальные технологии / В.Я. Кочергин. – Минск: БГЭУ 2007. – 179 с.

2. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М., 2005. – 352 с.

**4. ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ И КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА»**

1. Классическая социология о развитии профессиональной структуры и профессионализма.
2. Основные подходы к изучению профессиональной культуры в отечественной социологии.
3. Коллективная память и язык профессиональной группы.
4. Процессы инкультурации и аккультурации.
5. Профессиональная культура как поле. Габитус (П. Бурдье).
6. Типология профессиональных культур.
7. Функции профессиональной культуры.
8. Структурно-ролевое строение профессиональной культуры.
9. Особенности развития и трансляции профессиональной культуры в доиндустриальном, индустриальном (модерн), постиндустриальном (постмодерн) обществах.
10. Инверсионный и медиационный типы развития культуры.
11. Идентичность, маргинальность в ценностном сознании профессионалов.
12. Амбивалентность ценностного профессионального сознания.
13. Социально-профессиональная адаптация личности.
14. Профессиональная социализация личности.
15. Профессионализм и компетентность.
16. Рынок и профессиональная социализация.
17. Неокорпоративизм и социальное партнерство.
18. Рационально-прагматическая и феноменологическая концепции организационной культуры.
19. Организационная и корпоративная культуры.
20. Корпоративная и апрфессиональная культуры.
21. Корпоративная философия.
22. Этос и кодекс корпорации.
23. Корпоративный имидж и репутация.
24. Социологические исследования как инструмент диагностики и анализа состояния профессиональной и корпоративной культуры.
25. Разработка проектов и технологий формирования и развития корпоративной культуры.

**5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ**

**Вопросы к зачету по дисциплине**

**«Профессиональная и корпоративная культура»**

1. Культурные социокоды и разделение труда как критерии выделения границ профессиональных и корпоративных культур.
2. Понятия «профессия», «профессионал», «корпорация» как форма организации работы и тип трудовой ориентации.
3. Взаимообусловленность социально-профессиональной структуры, практик и культур.
4. Э. Дюркгейм о развитии разделения труда/
5. Э. Дюркгейм о прогрессивной роли профессиональных групп и профессионального сознания.
6. М. Вебер о «призвании» и «профессиональном долге».
7. К. Маркс о противоречиях, возникающих в технологических и социально-экономических процессах разделения и перемены труда, об отчуждении труда.
8. П. Сорокин о профессиональной деятельности и ее формирующем влиянии на личность работника.
9. Подход к изучению профессиональной культуры в советской и отечественной социологии, идущий от экономической социологии и социологии труда.
10. Подход к изучению профессиональной культуры в советской и отечественной социологии, связанный с проблематикой социологии профессий.
11. Подход к изучению профессиональной культуры в советской и отечественной социологии, базирующийся на проблематике социологии образования, изучении вторичной или профессиональной социализации и эталонно-нормативных характеристик специалистов.
12. Философско-культурологический подход к анализу профессиональной культуры.
13. Коллективная память и язык профессиональной группы; их регулятивная и конституирующая роль.
14. Профессиональная практика как интегратор смежных профессиональных культур в условиях одного пространства и времени.
15. Инкультурация, вторичная социализация, профессиональная аккультурация как взаимовлияние культур.
16. Профессиональная культура как поле. Габитус. (П. Бурдье).
17. Содержательно-структурное описание строения профессиональной культуры.
18. Типы профессиональной культуры.
19. Функциональный анализ профессиональной культуры.
20. Принятие социально-культурных ролей – условие сохранения и развития профессионального сообщества и его культуры.

Основные роли: «адепт», «критик», «новатор», «мастер», «наставник».

1. Особенности принятия и исполнения ролей индивидуальными акторами.
2. Особенности развития и трансляции профессиональной культуры в доиндустриальном, индустриальном (модерн), постиндустриальном (постмодерн) обществах.
3. Два типа логики развития культуры: инверсионный и медиационный.
4. Неопределенность, идентификация, маргинализация, амбивалентность ценностного сознания профессионалов.
5. Профессиональная социализация как процесс целенаправленного и управляемого формирования специалиста.
6. Понятия «профессионализм» и «компетентность».
7. Адаптация и социализация.
8. Рынок и профессиональная социализация.

**Вопросы к экзамену по дисциплине**

**«Профессиональная и корпоративная культура»**

1. Неокорпоративизм в условиях постиндустриальной цивилизации.
2. Социальное партнерство.
3. Рационально-прагматическая концепция организационной культуры.
4. Феноменологическая концепция организационной культуры.
5. Корпоративная культура как один из типов организационной культуры.
6. Корпоративная культура как равнозначная организационной культуре.
7. Корпоративная культура как качественная реализация разновидностей позитивного корпоративизма.
8. Миссия организации, корпоративная философия как концепция жизнедеятельности фирмы.
9. Корпоративный и командный дух. Социо-культурные роли.
10. Корпоративное управление как управление человеческими ресурсами.
11. Этос корпорации. Кодексы.
12. Социальная и корпоративная ответственность.
13. Корпоративный имидж и репутация.
14. Культура и менеджмент качества.
15. Социологические исследования как инструмент диагностики и анализа состояния профессиональной и корпоративной культуры.
16. Разработка программы действий по развитию профессиональной и корпоративной культуры.
17. Реализация программы действий по развитию профессиональной и корпоративной культуры.
18. Культурные социокоды и разделение труда как критерии выделения границ профессиональных и корпоративных культур.
19. Понятия «профессия», «профессионал», «корпорация» как форма организации работы и тип трудовой ориентации.
20. Взаимообусловленность социально-профессиональной структуры, практик и культур.
21. Э. Дюркгейм о развитии разделения труда/
22. Э. Дюркгейм о прогрессивной роли профессиональных групп и профессионального сознания.
23. М. Вебер о «призвании» и «профессиональном долге».
24. К. Маркс о противоречиях, возникающих в технологических и социально-экономических процессах разделения и перемены труда, об отчуждении труда.
25. П. Сорокин о профессиональной деятельности и ее формирующем влиянии на личность работника.
26. Подход к изучению профессиональной культуры в советской и отечественной социологии, идущий от экономической социологии и социологии труда.
27. Подход к изучению профессиональной культуры в советской и отечественной социологии, связанный с проблематикой социологии профессий.
28. Подход к изучению профессиональной культуры в советской и отечественной социологии, базирующийся на проблематике социологии образования, изучении вторичной или профессиональной социализации и эталонно-нормативных характеристик специалистов.
29. Философско-культурологический подход к анализу профессиональной культуры.
30. Коллективная память и язык профессиональной группы; их регулятивная и конституирующая роль.
31. Профессиональная практика как интегратор смежных профессиональных культур в условиях одного пространства и времени.
32. Инкультурация, вторичная социализация, профессиональная аккультурация как взаимовлияние культур.
33. Профессиональная культура как поле. Габитус. (П. Бурдье).
34. Содержательно-структурное описание строения профессиональной культуры.
35. Типы профессиональной культуры.
36. Функциональный анализ профессиональной культуры.
37. Принятие социально-культурных ролей – условие сохранения и развития профессионального сообщества и его культуры.
38. Основные роли: «адепт», «критик», «новатор», «мастер», «наставник».
39. Особенности принятия и исполнения ролей индивидуальными акторами.
40. Особенности развития и трансляции профессиональной культуры в доиндустриальном, индустриальном (модерн), постиндустриальном (постмодерн) обществах.
41. Два типа логики развития культуры: инверсионный и медиационный.
42. Неопределенность, идентификация, маргинализация, амбивалентность ценностного сознания профессионалов.
43. Профессиональная социализация как процесс целенаправленного и управляемого формирования специалиста.
44. Понятия «профессионализм» и «компетентность».
45. Адаптация и социализация.
46. Рынок и профессиональная социализация.

**6. СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

**Основная**

1. Ахиезер, А.С. Логики культуры и динамика циклов / А.С. Ахиезер // Циклические ритмы в истории, культуре и исскустве. – М., 2004.
2. Бурдье, П. Начала / П. Бурдье, 1994.
3. Ионин, Л.Г. Социология культуры / Л.Г. Ионин. – М., 1996.
4. Кочергин, В.Я. Профессиональная культура и социальные технологии / В.Я. Кочергин. – Минск, 2007.
5. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. – М., 2005.

**Дополнительная**

1. Александрова, Т.Л. Методологические проблемы социологии профессии / Т.Л. Александрова // Социологические исследования, 200, №8. – С. 11-17.
2. Бауман, Э. Возвышение и упадок труда / Э. Бауман // Социологические исследования. – 2004. – №5. – С. 80-81.
3. Вебер, М. Избранные произведения / М. Вебер. – М., 1990.
4. Данилова, Е.Н. Нестабильная социальная идентичность как норма современных обществ / Е.Н. Данилова, В.А. Ядов // Социологические исследования, 2004, №10. – С. 27.
5. Дюркгейм, Э. О разделении общественного труда / Э. Дюркгейм. – М., 1996.
6. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / М. Кастельс. – М., 2000.
7. Кочергин, В.Я. Профессиональная культура: опыт системного подхода к интерпретации социального феномена / В.Я. Кочергин, А.Г. Пацеева // Социология, 2011, №1. – С. 99-109.
8. Крыштановская, О.В. Инженеры: становление и развитие профессиональной группы / О.В. Крыштановская. – М., 1989.
9. Лотман, Ю.М. Культура и взрыв / Ю.М. Лотман. – М., 1992.
10. Соколова, Г.Н. Труд и профессиональная культура (опыт социологического исследования) / Г.Н. Соколова. – Минск, 1980.
11. Степанова, О.К. Понятие «интеллигенция»: судьба в символическом пространстве и во времени / О.К. Степанова // Социологические исследования, 2003, №1. – С. 46-53.
12. Тощенко, Ж.Т. Парадоксальный человек / Ж.М. Тощенко. – М., 2001.