

Проблемы становления модели профессии: российский опыт в западном исследовательском контексте¹

А.А. МОСКОВСКАЯ

Автор предлагает переосмыслить западную традицию исследования профессий с учетом российского опыта отступления от стандартов профессии, принятых в западной социологической науке - квазипрофессиональной советской модели «профессионала-рабочего» и современного становления профессии менеджера в промышленности. При этом профессии рассматриваются как специфический общественный институт, соответствующий определенному уровню кристаллизации сложного труда и принимающий разную форму в различных социальных и экономических условиях (отсюда - возникновение «профессиональных моделей»). По мнению автора, современное понимание профессий не должно располагаться на двух «полюсах» – характерном для стран Запада отождествлении профессий с частной практикой врачей или юристов и характерном для России сведении профессий к любому устойчивому занятию, – но располагаться между ними. По логике автора, формирование профессиональной модели в том или ином обществе основано на способности конкретных видов сложного труда соответствовать, с одной стороны, перспективным сдвигам в экономике и разделении труда, а с другой, потребности социальной интеграции и решению наиболее значимых социальных проблем.

Ключевые слова: профессии, профессиональная модель, трудовые занятия, высококвалифицированные рабочие, менеджеры, менеджмент

Профессии в российской и западной системах координат

Основные расхождения между российским и западным (прежде всего, англо-американским) пониманием профессий заметны уже в повседневной жизни². Для

¹ Материалы данной статьи легли в основу доклада автора на IX Международной конференции Европейской Социологической Ассоциации. – А. Moskovskaya *The role of the Russian business in formation of a new professional model (an industrial focus)*. RN19 ‘Sociology of Professions’. – 9th Conference of the European Sociological Association ‘European Society or European Societies?’ Lisbon, 2–5 September 2009.

² Отождествление западного взгляда на профессии с англо-американским здесь оправдано по двум обстоятельствам. С одной стороны, англо-американская традиция составляет научную основу исследования профессий в большинстве западных стран. С другой, несмотря на существенные различия в положении отдельных профессий в Европе и США, англоязычный термин ‘*profession*’ и его производные утвердились в европейских языках в качестве базового понятия социологии профессий.

российского человека профессия – это род регулярной трудовой деятельности без выделения какой-либо специфики. При этом к профессиям относятся как сложные, так и простые виды труда. Представления обыденного сознания легко обнаружить при обсуждении этой темы со студентами – эксперименте, который автор проводил в двух группах студентов. Вначале они не различают профессии и трудовые занятия и задумываются о различиях лишь тогда, когда предлагается соотнести понятие профессии с трудом дворника. В этом случае высказываются сомнения в том, что низкоквалифицированный труд относится к профессиональной деятельности, хотя он безусловно относится к трудовой. В то же время в предложении разграничить профессии и трудовые занятия мои собеседники всякий раз усматривали моральный изъян – попытку разделить трудовую деятельность на первый и второй сорт. В качестве аргумента против такой «дискриминации» приводилось соображение, что профессионалом является тот, кто выполняет свою работу лучше других и более опытен. Никаких различий между рабочими и инженерами, умственным и физическим трудом и, тем более, общественными институтами, создающими разные условия для разных видов трудовых занятий, при этом не делалось. Словарь русского языка, изданный в 1983 г., идет не намного дальше, в нем говорится: «Профессия – род трудовой деятельности, занятий, требующий определенной подготовки и являющийся обычно источником существования»³.

Совершенно другая ситуация в странах Запада. Понятия «профессия» и «профессионал» уже в обыденном сознании тесно связаны с деятельностью врачей и юристов, а также других работников умственного труда по большей части с высшим образованием. В «отраслевом» смысле профессии ассоциируются с тем, что принято называть «общественным сектором» – здравоохранением, образованием, наукой, культурой и пр. Характеризуя особенности профессий по сравнению с трудовыми занятиями вообще, О. Лукша приводит слова Р. Торнстендаля, смысл которых сводится к следующему: профессия – это то, как англоговорящие люди называют юристов и врачей [Лукша 2003, с. 75]. Торнстендаль несколько утрировал картину, поскольку его интересовали различия между континентальным и англо-американским пониманием профессий. В то же время в его утверждении обнаруживается важная проблема, – в какой мере исторически определенные формы профессий – в данном случае ставшая образцом профессий частная практика врачей и юристов в США в XIX в. – описывают феномен профессий как таковой? И что это за феномен? Для России, чей опыт институционального регулирования занятий и их общественные функции существенно отличаются не только от США, но и от Западной Европы, это важно не столько для уточнения категориального аппарата, сколько для развития ключевых областей человеческой деятельности, от которых зависит общественное благополучие и экономическое развитие. По сути, выявление характеристик и институциональных основ профессий и профессионализма может стать ключом к определению направлений того, что сегодня смутно понимается под модернизацией страны.

Задача настоящей статьи – проанализировать некоторые российские подходы к пониманию профессиональной деятельности на примерах, максимально не по-

³ Словарь русского языка, Т. III, М.: Издательство «Русский язык», 1983. с. 540.

хожих на западные образцы, в социалистическом прошлом и капиталистическом настоящем, с тем, чтобы выявить точки пересечения и часть общего проблемного поля. В качестве гипотезы предполагается, что важной основой превращения того или иного вида труда в профессию служит общественный запрос на нее, который постепенно закрепляется в качестве системы институтов: т.е. устойчивой формальной или неформальной практики и общественного взаимодействия. Самостоятельным, но тесно связанным с этим фактором служат сдвиги в технико-технологической структуре экономики, выдвигающие определенные виды труда в качестве «локомотива» экономического прогресса⁴. В СССР долгое время такой запрос был обращен к квалифицированным рабочим промышленности, в постсоветской России – повышенное общественное внимание и ожидания связаны с менеджерами. Об этом пойдет речь далее. В настоящем разделе хотелось бы зафиксировать общее и различное в характеристиках профессий, утвердившихся в России и на Западе⁵.

Списки характеристик представлены в *таблице 1*. Между двумя столбцами не стоит искать жесткого соответствия, это, прежде всего, два списка характеристик, свойственных пониманию профессий в России и на Западе. Они выделены аналитически на основе публикаций и дискуссий⁶. При этом левый столбец представляет те черты профессий, по которым у западного и российского подхода существует согласие, а правый столбец – характеристики профессий, специфические именно для западного дискурса.

Нетрудно заметить, что свойства, перечисленные в левой части таблицы, носят более общий и расплывчатый характер. Это как раз то, что мы можем сказать о профессиях в России: институциональные рамки профессий в ряду видов деятельности у нас носят размытый и незавершенный характер. Показательно, что в среде российских экспертов социальных и экономических наук, если только они не специализируются на исследовании профессий, а таких немного, разговор о профессионализме нередко встречает недоумение, а подчас и obstruction – как беспредметный, слишком общий, лишенный дисциплинарной и/или теоретической основы. В связи с этим участники подобных дискуссий в России обычно стремятся переформулировать тему в категориях рынка труда, компетенций работников, качества образования и т.п.

⁴ Проблема прогресса в этом контексте весьма нетривиальна и заслуживает отдельного обсуждения, которое из соображений экономии места оставлено за рамками статьи. В то же время, по мнению некоторых исследователей, установление прямой связи между наукой и социально-экономическим прогрессом стало идейной основой не только для формирования нового социального порядка на рубеже 19–20 вв. в США, но и для «профессионального проекта» как такового [Khurana 2007, p. 51–52].

⁵ В российской литературе это уже не первая попытка проанализировать различные характеристики профессий. В частности, О.В. Лукша приводит обобщенные индикаторы профессий, сформулированные в работе Павалко [Лукша 2003, с. 68], а И.М. Иванов анализирует разбор в определениях профессий, представленный в отечественной и англоязычной литературе [Иванов 2004, с. 118–119].

⁶ Следует иметь в виду, что в таблице представлен распространенный взгляд на феномен профессий, при этом позиции отдельных исследователей могут выбиваться из общей канвы, что не отменяет факта единства и устойчивости представлений о профессиях, существующих в западных странах. Более того, существовавшие исторически различия в институциональной поддержке профессий в США и Европе, в частности, более тесная связь профессиональных сообществ с государством в европейских странах, в последнее время сокращается с обеих сторон.

Подобный прием темы профессий в экспертной среде трудно представить себе на Западе. Здесь социология профессий и междисциплинарные исследования профессий являются утвердившейся, уважаемой и довольно крупной областью гуманитарных исследований, с собственной методологией и устойчивым проблемным полем. В последнее время в ней, помимо социологов, все чаще трудятся политологи, экономисты, правоведы, философы, специалисты в области управления организациями. К сожалению, в советской, а затем российской общественной науке исследования профессий не приобрели должной популярности, хотя с начала 2000-х гг. круг статей, посвященных этой тематике, в России постепенно расширяется. Настоящая работа призвана лишь отчасти восполнить этот пробел и, прежде всего, обратить внимание на специфику российского опыта для более широкого понимания профессий как общественного института и исторического феномена⁷.

Таблица 1. Общие и специфические характеристики профессий и профессионализма⁸ в России и на Западе

Характеристики профессий, общие для российского и западного подходов	Характеристики профессий, специфические для западного дискурса
– признание высокой общественной значимости деятельности (следствие – самоуважение и профессиональная гордость; общественный авторитет профессии)	– выраженная профессиональная автономия в пределах своей компетенции, заметная даже в иерархических организациях
– личная ответственность за выполнение работы, самоконтроль, бескорыстная приверженность делу	– государство (бюрократия) и бизнес (рынок) рассматриваются нередко как противостоящие профессиональному контролю силы (third logic, Freidson)
– неформальный горизонтальный контроль со стороны профессиональной группы	– монополия на ту или иную экспертную деятельность является механизмом власти; <i>Sciulli, 2007</i> : независимо от социального статуса профессионалы располагают властью, доверием и свободой действий по отношению к клиентам, тогда как их патроны и клиенты – положением зависимости, уязвимости и риска
– профессионализм напрямую связан с длительностью освоения и сложностью труда	– освоение и осуществление профессиональной деятельности предполагает систему формализации знания (наука, теория, кодификация)
– в качестве институтов поддержания и развития профессионализма может выступать государство, специализированные образовательные учреждения, профессиональные ассоциации и объединения	– основные функции профессионального контроля возложены на профессиональные ассоциации (гражданские организации, самоуправление), а также университеты

⁷ Об актуальности темы профессий и профессионализма для понимания современных общественно-политических проблем России см. также предыдущую работу автора [*Московская 2009*].

⁸ В данной статье нет места для анализа соотношения понятий профессий и профессионализма, в тексте они рассматриваются как родственные. При этом под профессиями понимаются объективно существующие общественные структуры со своей институциональной базой, а под профессионализмом – проявление их свойств в конкретной трудовой деятельности носителей профессий.

– профессионализм предполагает высокое качество услуг	– профессиональному статусу соответствует высокое материальное и социальное положение (обусловлено как компетенцией, так и особой важностью для общественного благополучия)
	– профессии – занятия среднего/ буржуазного класса – не возникают в пространстве физического труда низкой квалификации

Рассматривая правую часть таблицы, где изложены характеристики профессий «западного образца», можно сказать, что их большая часть в явном виде не противоречит российскому опыту. В целом ряде отраслей и направлений деятельности можно найти примеры приведенных характеристик. Вместе с тем следует признать, что эти проявления имеют в России менее явный и устойчивый характер и не дают достаточных оснований для отделения одних видов занятий (профессий) от других. Возможно, это происходит из-за незавершенности институциональной структуры профессий в России, отдельные причины которой анализируются в следующем разделе на примере советского опыта.

Необходимость совмещения характеристик профессий, сложившихся на Западе с несхожим опытом России в данной статье имеет не столько академическое, сколько практическое значение, составляя логический «мост» и обоснование «мягкого» расширительного определения «профессиональной модели», данного в следующем разделе. Такое определение позволяет рассуждать о преемственности в советском и постсоветском опыте, а также сравнивать опыт России и Запада. В то же время это определение следует понимать как аналитическое допущение, а не итог анализа. По моему глубокому убеждению, как советская, так и американская односторонность в понимании профессий указывает на важные свойства явления, которое еще предстоит осмыслить и описать.

Особенности советской квазипрофессиональной модели

Под профессиональной моделью здесь понимается устойчивая и способная к воспроизводству система отношений, складывающаяся в определенных сферах трудовой деятельности по поводу специализированных знаний и умений работников. Причем, это такая система, которая обеспечивает профессиональной группе относительную обособленность и некоторый набор социально-экономических преимуществ в условиях организационной иерархии. В качестве преимуществ могут выступать более высокий доход, социальный статус, большая свобода рабочего графика или организации трудового процесса, участие в принятии решений и пр. Относительная обособленность профессиональной группы складывается постольку, поскольку носители профессии выступают в качестве «держателей знания», формирующегося через общественно признанную систему длительного специализированного обучения, которое выступает основой как коллективного, так и индивидуального мастерства. Поскольку промышленное производство со времен Тэйлора, в основном, сохранило жесткую иерархическую структуру (организацию «по воен-

ному образцу», как писал Тэйлор), профессионализация промышленных занятий происходит избирательно и охватывает, прежде всего, те виды сложного и в значительной части умственного труда, которые имеют ключевое значение для успешной деятельности промышленного предприятия. Как и в других сферах трудовой деятельности, необходимым условием профессионализации является сложность освоения знаний и навыков. При этом в промышленности наибольшее значение имеет наличие многолетнего опыта работы в конкретной области, который в экономической литературе обозначается как *specific human capital* и *job specific skills*.

На советскую модель профессии существенное влияние оказал марксистский подход к разделению труда и классовой структуре. В «Капитале» профессии не имели самостоятельного значения и рассматривались в контексте разделения труда и взаимодействия элементов единой производственной структуры, поскольку во времена К. Маркса именно фабрика являлась перспективной формой капиталистической экономики. Что касается профессий, то для Маркса и его последователей они были неотделимы от классового деления общества. Эта связь могла усиливаться особенностями понимания профессий в континентальной Европе, которое Д. Сциулли характеризовал, используя немецкий корень слова, как *bürgertum approach*⁹.

У многих советских последователей Маркса подход к профессиям был связан с темой классовой борьбы подчас больше, чем у него самого. Статусные различия между участниками разных занятий указывали на социальное и экономическое неравенство, ликвидация которого была задачей социализма. В связи с этим центральной проблемой разделения труда при социализме считалось преодоление различий между умственным и физическим трудом, а значит – между социально-экономическим положением работников разных профессий¹⁰. Преодоление социально-экономического неравенства виделось в повышении механизации и автоматизации труда, в росте квалификации и разнообразия труда рабочих, увеличении доли умственного труда при выполнении ими производственных задач, а также в развитии их культурных запросов.

Другой особенностью советского представления о профессиях было то, что в качестве эталона профессии выступал труд рабочего. Вслед за К. Марксом и В.И. Лениным рабочие рассматривались в качестве наиболее передового социального слоя на протяжении всего советского периода. Научно-технический прогресс внес в этот подход свои коррективы. Во второй половине XX века с активным повышением спроса на высшее образование работников в разных отраслях экономики, появлением специализированных подразделений ИТР и научных лабораторий на промышленных предприятиях стала активно развиваться индустриальная социология и социология труда. Основными темами исследования стали мотивация и дифференциация труда рабочих и наряду с этим – работа специалистов, инжене-

⁹ Это словосочетание довольно трудно перевести на русский язык. Д. Сциулли указывал на расхождения в англосаксонском и континентальном (европейском) подходах к профессиям. Если в первом профессии рассматриваются преимущественно как гражданский институт, то во втором на первый план выступает позиция в социальной структуре, по Сциулли это – свободные занятия буржуазного класса [Sciulli 2005].

¹⁰ Преодоление противоречия между умственным и физическим трудом рассматривалось в качестве критерия перехода от социализма к коммунизму.

ров, ученых [Подмарков, Сиземская 1969; Бляхман, Шкаратан 1973; Подмарков 1973; Социально-психологический портрет инженера 1977; Рабочий и инженер 1985; Социология... 1998; Здравомыслов, Ядов 2003]¹¹. При этом стало широко использоваться понятие профессии.

В русском языке в слове «профессия» неразличимы профессии и занятия, и это хорошо согласовывается с принятым в советских социальных науках технократическим подходом к профессиям, определяющим профессии через разделение труда. Попытки исследования профессий в специфическом смысле слова в 60–70-е гг. XX века в России связаны с именами В.Г. Подмаркова, В.А. Ядова, Л.С. Бляхмана и О.И. Шкаратана.

В трактовке Подмаркова профессии складываются из сочетания двух обстоятельств: технологической структуры, обуславливающей естественное расчленение на части производственного процесса, и деятельностью субъектов разделенного труда. За первым просматривается марксистское понимание производительных сил, за вторым – производственных отношений. «Профессия представляет собой сумму определенных знаний и трудовых навыков работника» [Подмарков, Сиземская 1969, с. 4]. При этом автор различает профессию и занятие. Первая всегда персонифицирована, в то время как второе в виде трудовых функций развивается помимо индивида. Несмотря на это разграничение, идеологическая заданность не позволяет авторам развивать тему профессиональной специфики и особых ролей субъектов профессиональной деятельности. За профессиональной спецификой марксистские социологи видели социально-экономическое неравенство и классы: «...В условиях классового общества профессиональная специализация индивида характеризует его не только с точки зрения профессиональной подготовки, но и с точки зрения его экономического положения в обществе... Иными словами, с точки зрения принадлежности к определенному общественному классу» [Подмарков, Сиземская 1969, с. 12]. В результате идеальным носителем профессии оказывается рабочий, труду которого возвращена первоначальная целостность профессии – единство интеллектуальной и физической деятельности [Подмарков, Сиземская 1969, с. 16].

Советские социологи того времени были хорошо осведомлены о традиции исследования профессий, существующей в западной социологии. В книге «Социально-психологический портрет инженера», выпущенной под редакцией В. Ядова, приводится краткое изложение позиций американской социологии профессии со ссылками на Р. Холла и Т. Парсонса и отмечается, что «признаки профессии, выделяемые американскими социологами, неточны и не отвечают действительному положению дела». Структурно-функциональному методу Парсонса предьявляется упрек, что в его основе стоят «культурные ценности, «идеология» профессионализма», а не анализ «объективных тенденций в сфере материального и духовного производства», порождающие такую идеологию [Социально-психологический портрет инженера 1977, с. 15–16]. Кроме того, по мнению советских авторов, не-

¹¹ Книга Здравомыслова и Ядова цитируется по второму изданию. Первое издание «Человек и его работа» также в свое время вышла на английском. In English: *Man and His Work*. Translated and Edited by S.P. Dunn. NY: International Arts and Sciences Press, 1970.

которые признаки профессии, используемые в западной литературе – «пережиток еще средневековой цеховой системы, в условиях которой профессиональная тайна и профессиональная замкнутость были непременным требованием поддержания статуса мастера» [Социально-психологический портрет инженера 1977, с. 15]. По их мнению, марксистское видение взаимодействия производительных сил и производственных отношений преодолевает ограниченность и односторонность социологии профессии. К тому же развитие научно-технического прогресса позволяет рассматривать профессиональную структуру как двуединый процесс дифференциации и интеграции, выдвигает на первый план общие для организации цели, объединяющие усилия специалистов разного профиля [Социально-психологический портрет инженера 1977, с. 17].

Ограничения, которые накладывала на советские концепции профессий теория классовой борьбы, отчетливо проявились и в самой поздней и наиболее теоретически выверенной работе о профессиях советского периода «Рабочий и инженер», вышедшей под редакцией О.И. Шкаратана в 1985 г. Для обоснования концепции профессий в ней проводится цепь разграничений между понятиями, характерными для советских исследований труда и одновременно родственными понятию профессий. Среди них – «качество труда», «квалификация», «сложность труда», «содержание труда», «характер труда» и др. При всей последовательности и аккуратности рассуждений, «латентная структура неоднородности труда» (читай: профессиональная структура) рано или поздно натывается на проблему социального неравенства. Неслучайно автор ищет «такой операционный принцип», который был бы применим «для классификации профессий как преимущественно физического, так и умственного труда» [Рабочий и инженер 1985, с. 53]. Поэтому и здесь концепция профессий оказалась лишенной специфического содержания, размытой между социальной структурой, технико-технологическим разделением труда и характером труда, понимаемым как отношение к собственности. Неслучайно определение профессий осталось родом занятий, требующим определенной подготовки и являющимся источником существования, т.е. не изменилось со времен С.Г. Струмилина [Рабочий и инженер 1985, с. 47]. Итогом теоретического введения в главу о профессиональной структуре стала цитата из В.Г. Подмаркова о том, что профессиональная структура является проекцией социальной структуры на процессы труда и что ее можно рассматривать как иерархическую систему [Рабочий и инженер 1985, с. 50].

Таким образом, если в рыночной экономике концепция профессий долгое время ассоциировалась с социальной интеграцией, поскольку профессии противостояли рынку на стороне общественных потребностей (через отношения доверия практиков и их клиентов, через гражданский контроль профессиональных ассоциаций, через сочетание автономии с высоким социальным статусом, обеспечивающим независимость профессиональной экспертизы и пр.), то в плановой экономике профессии, наоборот, несли на себе печать социального разделения и неравенства. Поэтому в советских условиях любая позитивная разработка концепции профессий должна была рассматриваться как апология социального неравенства, и из этого порочного круга нельзя было выйти.

Как бы мы ни относились к советской идеологии, следует признать, что условия промышленного производства и планового хозяйства, в котором существовали советские предприятия, давали больше оснований для обсуждения вопросов интеграции, чем профессионального обособления различных видов труда, с которым связывалась категория профессий. С учетом указанной ранее идеологической озабоченности марксистов преодолением различий между умственным и физическим трудом советская модель квазипрофессии, в центре которой стоял высококвалифицированный рабочий, обслуживающий машинное производство, становится более понятной. Эта модель принципиально не делала различий между трудом квалифицированного рабочего и инженера¹².

Апология рабочего труда в СССР пережила несколько периодов – от безусловного идеала прогресса, характерного для периода индустриализации, на который равнялись также представители умственного труда (вспомним Маяковского: «поэзия – та же добыча радия...», «я – ассенизатор и водовоз...»), до идейного двуличия последнего советского десятилетия, когда особое положение рабочего класса держалось в основном на идеологических догмах и нуждалось в специальных мерах поддержки со стороны государства. В то же время созданию советской модели квазипрофессий, в основе которых стоял образ квалифицированного рабочего, способствовали не только идейные предпочтения отечественных марксистов, но и структурные изменения в составе рабочих в 60-е гг., которые зафиксировали социологи. Речь идет об увеличении доли занятых высококвалифицированным трудом, расширении компонента умственного труда в деятельности рабочих, повышении разнообразия видов деятельности в рамках того или иного занятия. По данным исследований, отраженных в книге «Человек и его работа», основным стратифицирующим признаком в среде рабочих было содержание труда, значение которого оценивалось выше, чем заработной платы. Еще один марксистский принцип – превращение труда в первую жизненную потребность при коммунизме – находил свое отражение в повышении интереса к труду у рабочих, занятых высококвалифицированным трудом, основанном на сочетании умственной и физической деятельности. Такие рабочие, по данным исследования, оказались более удовлетворенными содержанием своего труда, более начитанными, более активными в производственной и общественной жизни предприятия (оценивались рационализаторские предложения, общественная деятельность, членство в партийных и комсомольских органах, количество регулярно читаемых книг и количество книг в личных домашних библиотеках) [Бляхман, Шкаратан 1973, с. 200–203]¹³.

Следует признать, что высокая зависимость трудовой мотивации от содержания труда оказалась возможна благодаря общей сравнительно высокой заработной

¹² Вопрос о взаимоотношениях и интеграции рабочих и интеллигенции при социализме был предметом острых дискуссий. По мнению их участников, доминировало в них «распространение на все общество социальных черт рабочего класса, наиболее полно выражающего коммунистические тенденции развития общественных отношений» [Бляхман, Шкаратан 1973, с. 161-162].

¹³ Например, по данным исследований, среди высококвалифицированных рабочих, сочетающих умственные и физические функции, полностью были удовлетворены содержанием труда 80% опрошенных (против 61% занятых квалифицированным преимущественно физическим трудом на машинах и механизмах, и 25% у неквалифицированных рабочих) [Бляхман, Шкаратан 1973, с. 201].

плате рабочих в СССР. В 1960–70-е гг. дифференциация работников по уровню заработной платы фиксировала различия не столько по линии рабочие профессии – инженерно-технические, сколько по уровню квалификации внутри каждой группы. Например, по данным Госстатистики, в 1970 г. средняя заработная плата рабочих составляла 131 р., ИТР – 178 р., служащих 112 р. Притом, что в состав ИТР были включены руководители, а в состав рабочих – неквалифицированные и низкоквалифицированные рабочие. По данным, основанным на обследовании ленинградских машиностроительных предприятий, квалифицированные рабочие получали 142 р., работники исполнительского умственного труда (исполнительская часть ИТР) – 133 р., руководители производственных коллективов (руководящая часть ИТР) – 191 р. [Бляхман, Шкаратан 1973, с. 168–169].

«В советское время уровень теоретической и практической подготовки токаря (кузнеца, прессовщика, вальцовщика) был настолько высоким, что обеспечивал возможность карьерного роста вплоть до начальника цеха или даже главного технолога (впрочем, рано или поздно такие люди всегда получали высшее образование). И тогда это, кстати, считалось нормой. Сделать карьеру, изначально работая в каком-нибудь отделе заводоуправления (говоря по-современному, в офисе), было практически невозможно. Напротив, по сравнению с цеховыми работниками такие люди выглядели попросту неудачниками.

Сейчас в это сложно поверить, однако зарплата рабочих тогда была значительно выше, чем у какой-либо иной категории заводского персонала. Причем, чем более опытен был рабочий, тем больше он зарабатывал. Скажем, высококвалифицированный кузнец получал примерно такую же (если не больше!) зарплату, как начальник цеха, в котором он работает. Т.е. быть рабочим было выгодно, престижно и, в каком-то смысле, перспективно».

Об интересе рабочих к чтению в советское время свидетельствует тот факт, что помимо крупной научно-технической библиотеки, расположенной в заводоуправлении, в каждом цехе была открыта своя небольшая библиотека художественной литературы, посещаемость которой была стабильно высокой вплоть до 90-х годов».

И. Лецинский. О современных рабочих [Из опыта инженера металлургического завода].

То, что именно квалифицированный рабочий оказался в центре советской профессиональной модели, связано с важным местом, которое в XX веке занимала промышленность в качестве движущей силы модернизации России и социально-экономического прогресса в целом. Кроме того, в отсутствие отчетливых социально-классовых иерархий, которые сформировались лишь к концу советского периода, именно труд рабочих промышленного предприятия демонстрировал желательный прообраз производственной кооперации и социальной интеграции, которую трудно было увидеть в рабочем на аналогичном капиталистическом предприятии. Неслучайно на Западе теория «человеческих отношений», продемонстрировавшая первые результаты еще в конце 1920-х гг. в США, долго не находила понимания в среде менеджеров, преодолевая периоды критики и забве-

ния вплоть до 1960-х гг. Инженеры в СССР для интеграционной роли не годились. Использование инженерных «спецов» в 1930-е гг. было вынужденной мерой и не отменяло их инородной сущности. При этом в советской России отсутствовало противопоставление рабочих и менеджеров. В условиях существования эффективных механизмов социального лифта для рабочих (вступление в партию и участие в управлении, направление на обучение в вузе, после чего открывалась карьера менеджеров) такой проблемы в советское время не существовало.

Отсутствию принципиального отчуждения между рабочими и менеджерами советских промышленных предприятий служило также смещение центра тяжести управленческих решений в сферу производственного управления цехов, создававшее особое положение линейного менеджмента и его активный диалог с рабочими. В отличие от рыночной экономики целевые показатели задавались предприятиям в натуральном, а не в стоимостном выражении – прежде всего, в показателях выпуска и производительности труда. Это выдвигало на первый план организационной иерархии цеха основного производства, оставляя «на периферии» не только вспомогательное производство, но и функциональные подразделения заводоуправления. При этом у рабочих нередко была возможность обсуждать выполнение плановых заданий с цеховым руководством.

При прочих равных условиях работники основного производства получали более высокую заработную плату и имели более высокий социальный статус. Первостепенность производственных подразделений по сравнению с обслуживающими отражалась в организационной иерархии. Директор, как правило, был в прошлом специалистом основного производства. Второй по значимости фигурой после директора в структуре управления был главный инженер, также представляющий основное производство, а руководители цехов выполняли важнейшие передаточные функции между работниками и высшим менеджментом, сохраняя при этом значительную автономию [Кларк 2004; Кабалина 1998]. На них, а не на отдел кадров или отдел труда и заработной платы, возлагались основные функции по управлению персоналом, включая набор и увольнение, обучение и продвижение по службе, а также, что весьма существенно, – материальное стимулирование.

Если использовать характеристики правой части *таблицы 1*, то можно увидеть в положении цеховых руководителей некоторые черты «профессий» – профессиональная автономия, властные полномочия по отношению к «клиентам» (которыми в определенной степени выступали и высшее руководство, и рабочие), своего рода монополия на экспертизу в пределах своей специализации, однако лишь некоторые. За деятельностью цеховых руководителей не стояла ни четкая система формализованных знаний (менеджмент как наука), ни безусловный социальный статус (который нередко перебивался высокими зарплатами самых опытных рабочих, а также принципиальной возможностью для рабочих карьерного роста вплоть до высшего уровня управления предприятием, после направления на учебу). Впоследствии, в 1990-е гг., соотношение производственных и функциональных подразделений имело критическое значение в борьбе за контроль над предприятиями между менеджерами производственных подразделений и менеджерами офиса.

Таким образом, в советское время приоритет производственных подразделений над функциональными и вспомогательными в условиях предоставления рабо-

чим благоприятного режима для развития карьеры (что было призвано оправдать коммунистическую идеологию) создавал основу приоритета рабочей элиты над инженерами и экономистами. К тому же опытному высококвалифицированному рабочему была доступна и своего рода «монополия на экспертизу». Близость к конкретному производству и накопленный опыт давали неформальное знание, как делать дело. По сути, он был главным субъектом *действия*. Ведущая роль рабочего поддерживалась идеологически. В результате советскую модель профессии в промышленности отличала гегемония квалифицированных рабочих, сочетающих элементы физического и умственного труда; невыраженность различий между высококвалифицированным трудом рабочих и инженерно-технического персонала; преобладание производства над непроизводственной сферой¹⁴. На предприятиях сформировались своего рода профессиональные кластеры из числа опытных и наиболее квалифицированных рабочих, инженеров и цеховых руководителей основного производства, именовавшихся «кадровые работники» и представлявших собой своеобразную элиту внутри промышленных предприятий. Из них формировался кадровый резерв управленческих производственных и партийных кадров.

Гегемония рабочих в профессиональной структуре советского общества не была одинаковой и безусловной на протяжении всего советского периода. Она стала размываться по мере расширения непроизводственных секторов экономики, в особенности, в 1980-е гг. На динамике доли рабочих среди занятых это отразилось еще слабо – в связи с перемещением в города сельских жителей (за период с 1980 г. по 1990 г. доля рабочих, занятых в промышленности и в экономике, сократилась на 1,2% и 2,5% соответственно). Вместе с тем, это проявилось в падении престижа профессионально-технических училищ. За период с 1980 по 1990 г. прием в ПТУ сократился на 16%, тогда как прием студентов в университеты, наоборот, вырос на 14% [Народное хозяйство... 1991, с. 114–115, 243]. Идея искусственного сочетания умственного и физического труда уже в конце 1960-х годов подвергалась осмеянию в кино. В популярном до сих пор художественном фильме в уста комического героя было вложено рассуждение: «Есть мнение, что народные театры вытеснят, наконец, театр профессиональный. Ведь насколько Ермолова играла бы лучше вечером, если бы она днем работала у шлифовального станка!»¹⁵.

Постепенное снижение популярности промышленной занятости и повышение социального статуса непроизводственной сферы находилось в русле глобальных сдвигов в структуре занятости населения, когда промышленность уступила первенство сфере услуг. Это косвенно подтверждает технократическое обоснование советской модели профессии. По-видимому, выдвижение профессий во многом происходит под воздействием естественных сдвигов в технологической структуре,

¹⁴ Последнее подтверждалось не только в экономической дифференциации работников внутри промышленного предприятия, но и в целом в экономике. Например, в 1970 году уровни оплаты труда работников здравоохранения, образования и культуры составляли соответственно 75%, 87% и 70% от уровня средней по экономике, тогда как в промышленности – 109%. Из всех отраслей нематериального производства только наука достигала более высокого уровня – 114%, но в дальнейшем он только снижался. В конце 1980-х годов, т.е. накануне рыночных реформ, указанные соотношения в оплате труда работников нематериального производства и промышленности сохранялись.

¹⁵ Х/ф «Берегись автомобиля», Мосфильм, 1966. Реж. Э.Рязанов.

а не одного лишь социально-политического консенсуса – будь то «диктатура пролетариата» в России или «гражданское общество» (профессиональные ассоциации) в США.

Разрушение советской профессиональной модели в 1990-е годы

Активное разрушение советской профессиональной промышленной модели происходило в 1990-е гг. под действием двух основных факторов. *Первый* существовал в качестве тенденции и обнаружился ранее – уже упомянутое постепенное изменение структуры занятости и утрата промышленностью активной роли интегратора и «локомотива» экономики. Как следствие – промышленность утратила и первенство в предоставлении перспективных условий труда и заработной платы. *Второй*, относящийся именно к 1990-м гг. в России, – либерализация цен и уничтожение планового хозяйства. Приватизация промышленных предприятий, начавшаяся вслед за либерализацией цен в 1992 г., не могла в короткие сроки повысить эффективность производства, но лишь институционально закрепила разрыв экономических связей и обособление предприятий. Перманентный финансовый кризис не давал возможности промышленности использовать заемные средства для технологической модернизации, которая могла бы обеспечить конкурентоспособность предприятий. В 1990-е гг. на предприятиях отмечались в основном точечные инновации, финансируемые за счет скудных собственных средств [Инновации... 2001]. В таких условиях «капиталистический» характер предприятий проявлялся не в модернизации производства, а в изменении акцента деятельности с производства на коммерцию. Поскольку такая ситуация длилась не год и не два, это имело драматические последствия для промышленных кадров:

1) в 1995 г. (даже по официальным данным) средняя заработная плата в промышленности составляла в реальных ценах 45% от уровня 1991 г., в 1999 г. – 39%. Причем, в качестве базового года взят 1991 г., в котором заработная плата уже была заметно повышена по сравнению с концом 1980-х гг., иначе падение выглядело бы еще более впечатляющим. В 1996–1998 гг. это дополнилось ставшими хроническими задержками выплаты заработной платы [Труд и занятость 2001, с. 345–346];

2) нормой стали сокращения рабочего времени (переход предприятий с 6-дневной на 4-х и 5-ти дневную рабочую неделю, расширение практики административных отпусков);

3) сокращались затраты предприятий на все виды профессионального обучения и прежде всего – на финансирование учебных заведений (начального профессионального, среднего и высшего профессионального образования). В условиях бюджетного дефицита государство также было неспособно поддерживать на прежнем уровне их финансирование, поэтому материальная база учебных заведений устаревала, они теряли преподавательские кадры. Этим была подорвана система подготовки промышленных кадров, не восстановленная до сих пор, а значит – формирование и поддержание профессиональных знаний;

4) отмечался естественный (по собственному желанию, т.к. сокращения персонала не имели массовой практики) отток наиболее мобильной части работников и, прежде всего, привыкших к высоким заработкам высококвалифицированных

рабочих в другие отрасли приложения труда (нередко переход на менее квалифицированные, но более оплачиваемые работы с постепенной утратой исходной квалификации). В 1992–1998 гг. промышленность потеряла 37% занятых. Сходные масштабы падения численности занятых характерны лишь для строительства и науки (соответственно 40% и 53%), в ряде других отраслей, динамика была обратной (например, в торговле и общественном питании занятость возросла на 65%, в сфере финансов, кредита и страхования – на 67%, в сфере государственного и муниципального управления – на 81%)¹⁶.

По сути, в 1990-е гг. у советской модели профессии не осталось уголка, где могла бы сохраниться прежняя ее сформировавшая питательная среда (т.е. ее идеологический, технократический и социально-экономический компоненты). Даже те области высококвалифицированного труда в промышленности, которые ранее считались наиболее привилегированными (автоматизированное производство, опытные и конструкторские работы, инновационные проекты, оборонное производство) утратили общественный престиж, высокую заработную плату и возможности быстрого карьерного роста в результате сокращения заказов и поддержки государства. В подобных условиях разрушение прежней профессиональной модели было закономерным.

«Общее падение профессионального и образовательного уровня в 90-е привело к тому, что молодой токарь не может прочитать чертёж детали, пресовщик не знает, как работает гидравлический пресс, а вальцовщик – от чего зависят параметры прокатки. Естественно, в процессе работы эти знания постепенно перенимаются у опытных напарников, однако в советское время начальная подготовка позволяла человеку сразу заниматься тем, чему он обучен. Теперь же сложилась достаточно странная ситуация, когда токаря нужно учить на токаря, вальцовщика – на вальцовщика и т.п. уже после того, как они получили диплом о профильном среднем профессиональном образовании.

К сожалению, с их культурным уровнем дела обстоят никак не лучше. Большинство молодых рабочих, с которыми приходится взаимодействовать автору, в своей жизни не прочитало ни одной книги (много – до десяти книг) и ни мало этим не смущается.

Шокирует полное безразличие рабочей молодёжи не только к политике, но и к любым решениям заводского руководства».

И. Лещинский. О современных рабочих [Из опыта инженера металлургического завода].

Противоречивые тенденции становления новой профессиональной модели

Основной структурный сдвиг, который произошел на промышленных предприятиях под воздействием нового российского бизнеса и отмечался в 1990-е гг.

¹⁶ Расчет по данным официальной статистики [Труд и занятость... 1999, с. 61].

как на профессиональном, так и на управленческом уровне: это изменение соотношения между производственными и функциональными подразделениями. Выдвижение на первый план коммерческой деятельности предприятий – по продвижению продукции на рынок, обслуживанию финансовых потоков, развитию собственной торговой сети и даже сдаче в аренду помещений – сделало приоритетным экономическое управление и функции работников офиса. Офис превратился в ключевую структуру принятия решений, тогда как производство сместилось в тень. Это, в свою очередь, вызвало подъем социального статуса сотрудников офиса, их заработной платы, улучшение условий труда и условий занятости по сравнению с производственными цехами.

В результате в 1990-е гг. традиционная иерархия подразделений и занятий оказалась перевернута: преимущественное положение заняли ранее «второстепенные» подразделения и их работники. Если от подразделений заводу теперь полностью зависел сбыт и самоокупаемость предприятия, то вспомогательные цеха (например, по ремонту оборудования, производству тары и пр.) нередко проявляли больше гибкости по сравнению с основным производством в адаптации к запросам рынка и смогли получать дополнительные заказы. «Своеобразным индикатором перемен стала смена «влиятельных фигур», олицетворяющих главные в данный момент для предприятия функции. Если раньше вторым после директора человеком на предприятиях был главный инженер, то теперь им становится главный экономист, который именуется директором по экономике. В числе важных для предприятия лиц находятся директор по маркетингу, по внешнеэкономическим связям» [Кабалина 1998, с. 37].

Машиностроительный завод, 8000 занятых

«Поменяли [структуру] таким образом, что наше управление продаж стало ... управлять заводом, ... с него начинается и им заканчивается весь производственный процесс» [Из интервью с менеджером].

Завод строительных материалов, более 1000 занятых

«Инженер отдела сбыта [получает] намного больше изначально, чем инженер в цехе. С ним заключают контракт сразу на более высокую сумму. ... У нас считают, что здесь [в цехе] все просто, а там [в отделе сбыта] все сложно» [Из интервью с цеховым руководителем].

Завод строительных материалов, около 500 занятых

Интервьюер: Вместе с Вами на предприятие пришла совершенно новая команда руководящих работников. В чем ее принципиальное отличие от прежней?

Директор: Все это – великолепные менеджеры и маркетологи, способные хорошо ориентироваться в условиях рынка, со свежим взглядом на жизнь, на работу» [Из интервью с директором].

Нефтехимический завод, более 600 занятых

«Социальная структура [предприятия] следующая. Верхний уровень – управленческий десант, присланный собственником – генеральный директор, финансовый директор, заместитель по экономике, первый заместитель директора (все профессиональные управленцы). Более низкий статус в управленческой команде имеют местные менеджеры-«производственники». Они хорошо знают технологические процессы, специфику производства, однако в решении стратегических вопросов имеют лишь совещательный голос» [Из отчета интервьюера]¹⁷.

Электротехнический завод, 5200 занятых

Особое место в управленческой иерархии среди названных подразделений занимает отдел маркетинга и экспорта, входящий в службу коммерческого директора. «Отдел маркетинга – это элемент, который связывает сбытовые, производственные, технологические, снабженческие процессы с целью эффективной ориентации предприятия на рынок, потребителя, ... Я искренне считаю, что на предприятии должно быть независимое структурное подразделение, которое ориентирует деятельность предприятия, координирует работу, ориентирует на прибыль через покупателя».

«В основе продвигаемой высшим руководством системы ценностей – развитие у сотрудников предприятия, в первую очередь, у руководителей различного уровня т.н. «экономического мышления»... В качестве механизма внедрения новой идеологии принята программа обучения персонала, охватывающая всю управленческую структуру: от высшего менеджмента до линейных руководителей. Программа обучения кроме теоретических курсов по «экономике и менеджменту», «основам рыночной экономики», «основам менеджмента и психологии управления», включает проведение «круглых столов» и совместных тематических семинаров с участием руководителей различного уровня» [Из отчета интервьюера и интервью топ-менеджера].

Source: Research Project 'Management structures, employment relations and class formation in Russia', ESRC, under supervision of S. Clarke, V. Kabalina, T. Elgar (2002–2006)

Первое поколение российского бизнеса в промышленности было представлено, так называемыми «красными директорами» – опытными руководителями промышленных предприятий, занявшими свой пост еще в советское время. Они имели, как правило, высшее техническое образование, их предшествующая карьера и трудовой опыт были связаны с основным производством завода. При их активном влиянии приватизация в промышленности пошла по пути «инсайдерского контроля», т.е. сохранения контрольного пакета акций у трудового коллектива и в

¹⁷ В тексте приводятся как высказывания менеджеров и работников обследованных предприятий, так и цитаты из отчетов интервьюеров. Представляется, что заключения интервьюеров – профессиональных социологов, проводивших исследование по методу *case-study*, также являются документальными свидетельствами ситуации на предприятиях.

значительной степени – у производственного менеджмента предприятий. Однако к концу 1990-х гг. большая часть из них уже не контролировала предприятия (в качестве директоров они к этому времени вышли на пенсию, а в качестве собственников утратили значимость, поскольку в ходе нескольких волн кризиса акции предприятий переходили из рук в руки и в конце концов сосредоточились у внешних держателей в лице крупных финансово-промышленных групп). Тем не менее, именно под руководством первого поколения бизнеса, унаследовавшего все черты советского менеджмента, началось освоение новых экономических знаний и становление новой модели профессии на предприятиях, основу которой составили работники управления.

Сама по себе деятельность по обучению управленческого персонала основам рыночной экономики не приводила к превращению бывших инженеров и технологов, которыми были по первому образованию менеджеры предприятий, в профессиональных экономистов или маркетологов. Эта деятельность преследовала совсем другие цели, а именно:

- 1) ликвидировать экономическую неграмотность менеджеров, которая возникла в результате резкой смены условий хозяйственной деятельности предприятий;
- 2) консолидировать управленческие кадры предприятия под стратегические задачи организации;
- 3) научиться некоторым «приемам», почерпнутым из экономических дисциплин, чтобы уметь делать что-то в новой области самим, и заполнить брешь отсутствия надлежащих специалистов, пока их подготовят университеты¹⁸.

Эти же навыки позволяют менеджеру оценивать профессионализм новых сотрудников экономического профиля и правильно ставить для них задачи.

Указанные процессы имеют двоякие последствия. С одной стороны, результаты широкого освоения экономических знаний в рамках коротких курсов дополнительного экономического образования можно интерпретировать как процесс депрофессионализации, поскольку осуществляемое наспех обучение ведет к фрагментации и упрощению и самой дисциплины (результатом становится ее превращение в «популярную экономику» и «популярный менеджмент»), и полученных знаний, а также обесценению соответствующих сертификатов об образовании. С другой стороны, устойчивая потребность в разносторонних знаниях экономического профиля для эффективного управления предприятиями обеспечила спрос бизнеса на специалистов экономического профиля как внутри предприятия, так и вне его (консультанты) с предоставлением им широких полномочий для участия в принятии решений. Это позволяет предположить формирование нового профессионального ядра вокруг экономических департаментов заводууправления.

К элементам его становления на промышленных предприятиях новой профессиональной модели можно отнести следующие:

- появление ряда новых подразделений и специалистов, специализирующихся на коммерческой стороне деятельности предприятия – коммерческого, финан-

¹⁸ Сегодня это выглядит довольно курьезно, но в 1990-е гг. в ходе обследования мы сталкивались с ситуацией, когда директор небольшого машиностроительного завода лично проводил маркетинговое исследование с тем, чтобы определить направление будущей продуктовой инновации.

сового департамента, отдела маркетинга, реформированных отделов сбыта, снабжения и т.п.;

– повышение статуса функциональных подразделений экономического профиля, которые в рыночных условиях стали играть ключевую роль в обеспечении жизнеспособности и прибыльности;

– массовое обучение экономическим дисциплинам действующих на предприятии управленцев технического профиля, а нередко и «кадрового резерва» в лице специалистов и ИТР. Популярность обучения экономическим дисциплинам, таким как «финансы и кредит», «бухгалтерский учет», «менеджмент», «маркетинг» подтверждается массовым открытием специализации по этим направлениям во многих учебных заведениях в рамках системы первичного и дополнительного образования. Обратной стороной массовости становятся участвовавшие претензии работодателей и самих учащихся к качеству предоставляемых знаний:

– постепенное изменение состава топ-менеджмента предприятий: если раньше в нем преобладали представители производственных отделов и служб, теперь это все чаще «профессиональные управленцы» и специалисты экономических дисциплин;

– постепенное формирование новой отрасли знаний, которую можно условно обозначить собирательным термином «экономический менеджмент» и которая связана с изучением и применением различных способов приспособления российских предприятий к работе в рыночных условиях.

То, что границы профессии менеджера не проходят по линии «экономика» – «производство», было через некоторое время осознано руководителями предприятий. Парадокс состоит в том, что возвращение внимания высшего менеджмента (и собственников¹⁹) к производству и технологическому обновлению совпало с приходом на предприятия нового поколения менеджеров – преимущественно наемных (не имеющих акций предприятий), более молодых (средний возраст 35 лет), как правило, имеющих экономическое образование, которое они получили уже после начала рыночных реформ. Новое поколение менеджеров реже было связано опытом предшествующей работы со спецификой того или иного производства.

Пройдя через период отрицания старой модели, основанной на приоритете основного производства в системе деятельности промышленного предприятия, уже новый «экономический» менеджмент обращается к теме производства и значимости технико-технологических знаний для успешной хозяйственной деятельности предприятий. Это происходит в результате обозначения пределов могущества экономики и установления оптимального баланса между коммерческими и производственными функциями управления современным промышленным предприятием. В результате в ряде случаев производственным подразделениям и их работникам был возвращен высокий статус в структуре подразделений. Этому способствует отчасти и структура вертикально интегрированных холдингов: концентрация эко-

¹⁹ В связи с относительно короткой историей российского бизнеса многие собственники продолжают активно участвовать в управлении предприятиями. Речь идет не только о тех случаях, когда высший менеджмент владеет акциями, но и о вмешательстве собственников в непосредственное управление. Этот вопрос остался за рамками статьи, т.к. требует специального рассмотрения.

номических функций в центральном офисе позволяет руководству предприятий сосредоточиться на управлении производством [Кларк 2004].

Маловероятно, чтобы произошло восстановление советской модели, рабочий в центре профессиональной структуры сегодня вряд ли окажется, хотя в интервью многие работники со стажем рассматривали возвращение советских приемов управления в цехах (производственные соревнования между цехами, восстановление авторитета мастера, появление доски почета и стенгазеты) как возвращение к «старым временам». Для нового менеджмента элементы советских производственных традиций – просто строительный материал при формировании благоприятной корпоративной культуры.

В отличие от советского образца, в новой профессиональной модели серьезное внимание уделяется уже не рабочим, а инженерно-техническому персоналу – прежде всего, в качестве кадрового резерва среднего управленческого звена. Обновленный образец «управленца-технолога», так же как и в случае «управленца-экономиста», находится в стадии становления. Это связано и с произошедшими за годы рыночных реформ изменениями профессиональной структуры, в которой цеховым специалистам не было достойного места, и с соответствующим разрушением системы подготовки современных инженерно-технических кадров, и с естественными глобальными изменениями в технологиях промышленного производства.

Нефтехимический завод, 2500 занятых

«В связи с новыми изменениями сместились акценты: если в советское время группой привилегированных работников предприятия считались рабочие, вплоть до того, что рабочий мог получить заработную плату выше своего непосредственного начальника, на данный момент проводится политика, согласно которой ИТР, линейный и средний менеджмент по сравнению с «простыми» рабочими занимают лидирующие позиции» [Из отчета интервьюера].

«И вот первоначально – у нас коллектив более 50% старый – тех еще времен, той закалки – и конечно, постоянно конфликты возникали... по оплате ИТР, по оплате рабочих. Ну а сейчас они уже как бы сгладились. Почему? Потому что мы доказали, что да – инженерно-технические работники это основа предприятия. И если они не будут работать – предприятие работать тоже не будет» [Из интервью с представителем топ-менеджмента].

«Настал период совершенствования системы у нас на площадке. Если раньше задача – создать, набрать, организовать подразделение, в спешке приходилось формировать, сейчас нужно с людьми работать... Знать людей, изучать, отслеживать. Пополняя по возможности квалифицированными специалистами, не первыми, кто с улицы пришел... Задача – повышение уровня квалификации производства и управленческий персонал. Это самая основная задача сейчас» [Из интервью с топ-менеджером].

Машиностроительное предприятие, малое предприятие:

«Чтобы стать хорошим специалистом – 10–15 лет надо проработать, а где кадры брать? Так мы решили воспитывать конструкторов сами» [Из интервью с коммерческим директором].

Машиностроительный завод, 8000 занятых

«Возобновляем многие те традиции, которые были на новом качественном уровне, введение пятиминуток, собраний, информированность персонала, газету возобновили, меры поощрения людей, занесения в книгу почета, награждение... Чтобы люди понимали, что они здесь не винтики – к ним относятся уважительно, их труд ценят, их ценят как специалистов, как мастеров своего дела».

«К таким старым-новым ценностям относится восстановление института мастера на предприятии. Это выражается в активно продвигаемой управленцами высшего звена политике по усилению роли линейного менеджмента...» [Из отчета интервьюера и интервью с менеджером].

«Мастер – это авторитет, который зарабатывается годами тяжелого труда. Мастер с одного взгляда может сказать о человеке, хороший он работник или нет..., нет на предприятии более величественной должности, чем старший мастер» [По материалам заводской газеты].

Source: Management structures, employment relations and class formation in Russia, ESRC, 2002-2006

Проблемы профессионализации менеджмента: бизнес как ресурс профессионализма?

Формирование новой отрасли знаний для профессии менеджера не вполне совпадает с бизнес образованием в его сложившейся форме, включая MBA. Аналогичное системе MBA на Западе в России бизнес образование получило активное развитие в 2000-е гг. Программы бизнес-образования были созданы, прежде всего, при крупных университетах и сосредоточены в нескольких мегаполисах. Наряду с этим появился рынок частных тренинговых услуг, ориентированный в большей степени на получение конкретных технических навыков, а не системных профессиональных знаний. В то же время эффективность бизнес-образования в последнее время в России, как и на Западе, стала подвергаться критике, впрочем, в России достаточно осторожной. Если на Западе критика связана скорее с несоответствием сложившейся системы MBA общественным запросам и моральным требованиям, то в России – основные претензии связаны не с общественными, а скорее с техническими функциями, а именно – с несовпадением читаемых курсов требуемым компетенциям и реальным потребностям бизнеса. Помимо прочего, обращает на себя внимание и недостаточный практический опыт преподавателей. Как результат – степень MBA в России не особенно высоко ценится работодателями [Юкиш 2008].

В целом потребность в совершенствовании курсов МВА и развитии новой системы знаний об управлении организациями связана в России с двумя группами обстоятельств. С одной стороны, значительной спецификой обладают институциональные (в широком смысле слова) условия деятельности российских предприятий и их предшествующий опыт. Поэтому предлагаемые западными учебниками менеджмента темы и методы их разработки нередко выглядят в российском контексте неуместно, либо поверхностно. С другой стороны, в связи с развитием глобализации и новых информационных технологий представления о современных организациях и эффективных методах управления ими переживают период серьезной трансформации во всем мире, по сути, менеджмент переживает второе рождение²⁰. Наряду с изменением профессиональной структуры предприятий указанные обстоятельства обуславливают становящийся, неустойчивый характер профессии менеджера, а значит – системы знаний и умений, которыми он должен обладать.

В российской литературе в 2000-е гг. появились работы, анализирующие роль и положение новых российских менеджеров [Виханский, Наумов 2004; Металлина 2004; Абрамов 2005; Капелюшников, Демина 2005; Роцин, Солнцев 2005; Шкаратан, Иняевский 2006; Шкаратан, Иняевский, Любимова 2008; Шабанова 2009]. Однако в большинстве этих исследований менеджмент не рассматривается в научной традиции исследования профессий. Исключение составляют работы О.И. Шкаратана и Р.Н. Абрамова. При этом для О.И. Шкаратана как специалиста по проблемам стратификации менеджеры, в основном, не имеют самостоятельного значения в качестве специфической профессиональной группы и объединены в общую группу профессионалов как «информационных работников» [Шкаратан, Иняевский, Любимова 2008], либо выступают объектом стратификационного анализа уровня жизни [Шкаратан, Иняевский 2007]. В то же время в работах, проведенных под руководством О.И. Шкаратана, содержится интересный подход к анализу социально-профессиональных групп с точки зрения ответа на вызовы информационной эры, который основан на методологии М. Кастельса и различении «информационных» работников и работников «общего типа». Этот подход реализуют его ученики [помимо уже цитированных работ, см. также Иванов 2004]. Однако в этих работах не раскрывается специфика менеджеров как информационных работников, которая могла бы способствовать выявлению предметного поля данной профессии, не рассматривается и проблема профессионализации менеджмента.

Что касается Р.Н. Абрамова, то это едва ли не единственный российский исследователь, последовательно использовавший концептуальный аппарат современной западной социологии профессии применительно к исследованию менеджеров в России²¹. Но в использовании стандартной методологии кроется ловушка. Основная проблема сегодняшней социологии профессии – в необходимости пересмотра некоторых базовых определений профессий в связи с новыми сдвигами в профессиональной структуре и профессионализацией новых занятий, к ко-

²⁰ К пересмотру основ современного менеджмента в связи с новыми вызовами призывают в последнее время многие классики теории управления, среди них – Питер Друкер [Друкер 2007].

²¹ Другим таким исследователем является цитированная выше О. Лукша, но она не занимается профессионализацией менеджмента.

торым в России относится и менеджмент. В связи с этим все чаще в научной и общественно-политической литературе на Западе при обсуждении профессий и профессионализма говорится о кризисе, новых вызовах, разрушении профессий и новой волне профессионализации²². Наложение стандартной методологии на трансформационные процессы, тем более – неустойчивый и короткий российский опыт профессионализации менеджмента привели к тому, что Р.Н. Абрамов склонен признать профессиональный менеджмент в России моральной фикцией, а развитие системы управленческого образования – свести к политическому заказу на легитимацию власти российской элиты [Абрамов 2005].

Между тем вопрос о том, следует ли считать менеджмент профессией и каковы направления развития его профессионализации, является нетривиальным не только в России. Недавняя книга Ракеша Хураны *'From Higher Aims to Hired Hands'* [Khurana 2007] привлекла широкое внимание прессы и экспертного сообщества США, поскольку в ней затронута чувствительная сегодня область – доверия общества к бизнесу. В то же время представляется, что некоторые определения социологии профессии в связи с поставленной им темой «менеджмент как профессия» нуждаются в пересмотре:

– насколько сегодня уместно сведение общих характеристик профессий к особенностям частной практики юристов и врачей, к которой склоняется автор?

– следует ли считать профессиональную модель раз и навсегда данной, а ее пересмотр – отменой профессий?

– говорит ли формирование профессий только о разделении и установлении барьеров или также о социальной интеграции?

– всегда ли бизнес персонифицирует собой, по выражению Фридсона, «логику рынка», и в этом качестве противостоит профессиям²³?

Р. Хурана стремится ответить на многие из этих вопросов, но иногда в этом просматривается противоречие. С одной стороны, он тестирует менеджмент на профессионализм, ориентируясь на образец частной практики юристов и врачей. С другой – указывает на важные отличительные особенности менеджмента как профессии, которые выходят за пределы модели, представленной медициной и юриспруденцией в США (это не мешает ему рассчитывать на превращение менеджмента в профессию в будущем). Во-первых, менеджер не может быть субъектом индивидуальной частной практики, его задачи воплощены в развитии организации; во-вторых, в отличие от упомянутых «образцовых» профессий, чье существование поддерживают разнообразные институты – университеты, государство, профессиональные ассоциации, менеджмент располагает только одним весьма не-

²² Проблеме новых вызовов в сфере профессий была посвящена подборка статей журнала *Current Sociology* за 2006 г. – *Current Sociology Vol. 54 №. 4* (Перевод вводной статьи этой подборки, написанной Дж. Эветтс, «Новые вызовы доверию и профессионализму» см. в журнале «Свободная мысль» 2009. №11).

²³ По Фридсону, и это стало общим местом большинства исследований социологии профессии, профессии рассматриваются как особые социальные структуры (формы социальной организации), представляющие собой «третью логику» (*third logic*), основанную на самоорганизации профессионалов. В этой логике сами профессионалы формируют профессиональные стандарты и осуществляют контроль над качеством предоставляемых услуг. «Третья логика» противостоит логике рынка, ориентированной на спрос и предложение, и логике бюрократии, основанной на иерархии и принуждении [Freidson 2001].

совершенным институтом – университетскими бизнес школами, на которые фактически ложится бремя формирования профессии менеджера. Последние сегодня подвергаются активной критике.

С точки зрения российского опыта допущение вариативности профессиональной модели достаточно естественно. В пределах времени, равного одному поколению, только в промышленности России можно было наблюдать, по меньшей мере, две модели профессии²⁴. Это ранее упомянутая советская и новая «рыночная» модель, примером последней является профессия менеджера, которая сегодня переживает трансформацию как в России, так и на Западе. Неустойчивость этой профессии, возможно, прежде всего, связана с уточнением ее предметного поля и знания, что видно в практике российских предприятий на примере колебаний в выборе приоритетов между производственным и экономическим менеджментом²⁵. С определением предметного поля тесно связано определение поддерживающих институтов и определение клиента (адресата) профессиональной деятельности.

Очевидно, неустойчивый характер менеджмента как профессии в российских условиях можно было бы интерпретировать в терминах борьбы за профессиональную монополию между коммерческим и производственным менеджментом, либо в контексте притязаний экономической науки на монополию в объяснении социальных процессов, включая управление предприятиями. Не подвергая критике подобный взгляд на становление профессий, здесь хотелось бы обратить внимание на возможность и другого подхода. Он состоит во внимании к объективным основаниям выдвижения и профессионализации некоторых занятий в тот или иной момент времени. Эти объективные основания складываются, по-видимому, из сочетания естественных сдвигов в структуре занятости, зависящих от технологических изменений, с определенными общественными потребностями и ожиданиями. Современный общественный запрос на профессионализм обращен к бизнесу, точнее к его субъектному воплощению – менеджерам.

С точки зрения западной традиции исследования профессий обращение к бизнесу как структуре поддержания профессионализма столь же крамольно, как и поиск профессионалов среди рабочих. Но в российских условиях это имеет свои основания. Во-первых, подобно указанной выше недостаточности общественных институтов для поддержания профессии менеджера, в России для большинства профессий не существует надлежащей институциональной поддержки – ни в лице государства, ни профессиональных ассоциаций, ни даже университетов, которые ускоренно адаптируются к игре по рыночным правилам. Из трех названных институтов лишь университеты отчасти озабочены проблемой профессиональных стандартов и качества образования, но это относится в основном к самым крупным и влиятельным из них. В то же время российские университеты переживают все те же проблемы обесценения дипломов и зависимости от массового спроса, которые

24 В действительности их три. Третья, о которой здесь не идет речь, более или менее соответствует западным стандартам частной профессиональной практики, наиболее близким для нее примером в России служат юристы и, прежде всего – адвокаты.

25 На важность определения предметного поля в процессе конституирования профессии обратила внимание В. Фурнье. В то же время ее дальнейшие рассуждения показали, что она далека от объективизации этого процесса [Fournier 2000].

давно отмечались на Западе как «креденциализм» и «коммодификация» профессиональных услуг при обсуждении кризиса профессионального образования [Абрамов 2007]. Таким образом, с одной стороны, бизнес в России оказался «крайним» в роли института поддержания профессионализма, столкнувшись с несоответствием качества знаний и умений тех или иных специалистов потребностям развития бизнеса. В результате интересы профессионалов в развитии своего «дела» и интересы бизнеса нередко совпадают. И там, где они совпадают, бизнес способен поддерживать профессионализм – не только в смысле оплаты труда специалиста, но прежде всего – в смысле заинтересованности в результатах его деятельности, и, следовательно – в обеспечении надлежащих условий.

Во-вторых, как капитал и источник производства общественных благ бизнес является одним из самых активных и влиятельных сил в обществе. Этот факт признан во всем мире, но в России у бизнеса к тому же нет серьезного конкурента в лице некоммерческого сектора. В итоге с бизнесом связываются все отрицательные и положительные изменения в обществе – как уничтожение старых достижений («пришли новые собственники и все распродали»), так и ожидаемые улучшения («теперь нужно все восстанавливать как после стихийного бедствия»)²⁶.

Профессионализация управления как нельзя лучше подходит для разрешения противоречий между бизнесом и обществом, и в отсутствии в России сложившихся стереотипов о том, кто такие профессионалы, понятие «профессиональный управленец» уже сегодня относится к устойчивым представлениям общественного сознания. Причем, в отличие от понятия бизнеса или употребимого в англоязычных странах ‘CEO’²⁷, это понятие в русском языке лишено отрицательной коннотации. Само собой разумеется, между образом профессионального менеджера в общественном сознании и его фактической профессионализацией существует значительная дистанция. Поэтому сегодня можно говорить лишь о тенденции формирования новой профессиональной модели и ее движущих силах.

Литература

- Абрамов Р.Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. М.: КомКнига, 2005.
- Абрамов Р.Н. Парадоксы креденциализма. // Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма. М.: ООО «Вариант», ЦПГИ, 2007
- Бляхман Л.С., Шкаратан О.И. НТР, рабочий класс, интеллигенция. М.: Политиздат, 1973.
- Виханский О.С., Наумов А.И. «Другой» менеджмент: время перемен // Российский журнал менеджмента. 2004. №3.
- Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. М., СПб, Киев: Вильямс, 2007.
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа. М.: Аспект Пресс, 2-е изд., 2003.
- Иванов И.М. Профессионалы на рынке труда и проблемы их социальной защищенности в современной России // Мир России. 2004. № 4.

²⁶ Из бесед с работниками обследованных предприятий.

²⁷ CEO – сокращенно от *Chief Executive Officer* – генеральный директор или директор фирмы.

- Инновации в постсоветской промышленности / Под редакцией В.И. Кабалиной. Ч. 1: Сыктывкар, 2000, Ч. 2: Москва, 2001
- Кабалина В.И.* Изменение функций и статуса линейных руководителей // Социологические исследования. 1998. № 5.
- Капелюшников Р.И., Демина Н.В.* Обновление высшего менеджмента российских предприятий: свидетельства «Российского экономического барометра» // Российский журнал менеджмента. 2005. Т.3. № 3.
- Кларк С.* Чисто советская форма капитализма? // Журнал социологии и социальной антропологии. 2004. № 3.
- Лецинский И.* О современных рабочих // Скепсис. 2009. Январь.
http://scepsis.ru/library/id_2333.html
- Лукиа О.В.* Социология профессиональных групп: определение понятий // Профессиональные группы интеллигенции. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2003.
- Металина Т.А.* Формирование слоя профессиональных менеджеров на постсоветских предприятиях // Доклад для Всероссийской научной конференции «XXI век: новые горизонты гуманитарных наук». Самара, декабрь 2004.
- Московская А.А.* Профессионализм, доверие и проблемы России // Свободная мысль. 2009. № 11.
- Народное хозяйство в РСФСР в 1990 г. Госкомстат РСФСР, 1991.
- Подмарков В.Г.* Введение в промышленную социологию. М.: Мысль, 1973.
- Подмарков В.Г., Сиземская И.Н.* О профессиональной структуре советского общества. М.: Знание, 1969.
- Рабочий и инженер / Под редакцией О.И. Шкаратана. М.: Мысль, 1985.
- Роцин С.Ю., Солнцев С.А.* Рынок труда топ-менеджеров в России: между внешним наймом и внутренним продвижением // Российский журнал менеджмента. 2005. Т.3. № 4.
- Социально-психологический портрет инженера / Под редакцией В.А. Ядова. М.: Мысль, 1977.
- Социология в России / Под редакцией В.А. Ядова. 2-е изд. перераб. и дополн. М.: Изд-во Института социологии РАН, 1998.
- Труд и занятость в России 1999. М.: Госкомстат РФ, 1999.
- Труд и занятость в России 2001. М.: Госкомстат РФ, 2001.
- Шабанова М.А.* Бизнес-образование в России: особенности нового поколения деловых людей // Социологические исследования. 2009. № 4.
- Шкаратан О.И., Иняевский С.А.* Социально-экономическое положение профессионалов и менеджеров // Социологические исследования. 2006. № 10.
- Шкаратан О.И., Иняевский С.А., Любимова Т.С.* Новый средний класс и информационные работники на российском рынке труда // Общественные науки и современность. 2008. № 1.
- Эветтс Дж.* Новые вызовы доверию и профессионализму // Свободная мысль. 2009. № 11.
- Юкиш Т.* MBA на просвет // Еженедельный журнал Финанс. 2008. <http://www.finansmag.ru/93107>
- Fournier V.* Boundary work and the (un)making of the professions. In: *Malin Nigel* Professionalism, Boundaries and Workplace. Florence, KY, USA: Routledge, 2000.
- Freidson E.* Professionalism. The Third Logic. Cambridge: Polity, 2001.
- Khurana R.* From Higher Aims to Hired Hands: The Social Transformation of American Business Schools and the Unfulfilled Promise of Management as a Profession. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2007.
- Sciulli D.* Continental Sociology of Professions Today: Conceptual Contributions // Current Sociology. 2005. Vol. 53. № 6