

*На правах рукописи*



Максимова Лариса Николаевна

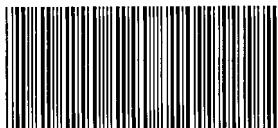
**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА  
В РОССИЙСКОМ КОНТЕКСТЕ  
СОЦИАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ**

Специальность 22.00.06 – Социология культуры

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
доктора социологических наук

16 МАЙ 2013

Саратов – 2013



**005057988**

Работа выполнена в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

Научный консультант:

доктор философских наук, профессор  
Ярская-Смирнова Валентина Николаевна  
Заслуженный деятель науки России

Официальные оппоненты:

Антонова Виктория Константиновна  
доктор социологических наук, PhD, профессор  
Национальный исследовательский университет  
«Высшая школа экономики» (г. Москва)  
профессор кафедры общей социологии

Маршак Аркадий Львович  
доктор философских наук, профессор  
ФГБУН «Институт социологии Российской  
академии наук», главный научный сотрудник

Понукалина Оксана Викторовна  
доктор социологических наук, профессор,  
Саратовский социально-экономический  
институт (филиал) ФГБОУ ВПО «Российский  
экономический университет имени  
Г.В. Плеханова», заведующая кафедрой  
экономической социологии, рекламы  
и связей с общественностью

Ведущая организация:

ФГБОУ ВПО «Удмуртский государственный  
университет» (г.Ижевск)

Защита диссертации состоится 13 июня 2013 г. в 12.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.242.03 при ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.» по адресу: 410054, Саратов, ул. Политехническая, 77, СГТУ имени Гагарина Ю.А., корп. 1, ауд. 319. С диссертацией можно ознакомиться в научно-технической библиотеке ФГБОУ ВПО «Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.».

Автореферат разослан « » 2013 г.

Учёный секретарь



В.В. Печенкин

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность исследования** профессиональной культуры в российском контексте социальных трансформаций обусловлена динамичными социальными и культурными изменениями, происходящими в сфере профессиональной деятельности. Среди многообразных факторов и процессов, влияющих на профессиональное поведение россиян, таких как изменение профессионального престижа, статусных позиций, особое место занимает профессиональная культура. В коммерческие структуры в 1990-е годы ушли люди старшего поколения, имеющие высшее образование и работавшие в некоммерческой сфере занятости. Их ситуация определялась необходимостью стремительной адаптации к постсоветскому культурному профессиональному пространству, для которого характерны изменения привычных ценностей и переход к рыночным реалиям. Советское сознание было для них не исторической или реликтовой категорией, а жизненным содержанием, неотъемлемой частью личности. Многие профессионалы хотели сохранить свою самоидентификацию в профессиональной культуре, осуществляя профессиональную деятельность в коммерческих сферах. Профессионалы, оставшись верными своему первоначальному профессиональному выбору и полученному образованию, пытались зарабатывать деньги благодаря своей предпримчивости. Процесс их включения в культурное поле формирующегося рынка не менее драматичен, чем у бывших коллег, которые сменили сферу своей профессиональной деятельности и стали работать в коммерческих структурах. Это привело к изменениям самоидентификации в профессиональной культуре, поскольку вынужденная смена профессиональной деятельности не способствует гармоничному развитию и совершенствованию профессиональной культуры. В результате возникает опасная тенденция размывания самого понятия профессиональной культуры и девальвации профессиональной культуры как таковой.

Активизация исследования профессиональной культуры приходится на последние годы советского и первые годы постсоветского периода, т.е. до становления рыночных отношений в России. Профессиональная культура в коммерческих российских структурах исследована в меньшей степени, чем профессиональная культура некоммерческих организаций. Однако сотрудники коммерческих структур существуют не в вакууме, а в том же культурном пространстве, что и приверженцы некоммерческой сферы занятости. Профессии в некоммерческой сфере занятости продолжали и продолжают сохранять свою привлекательность для значительного числа россиян, оставшихся верными своему первоначальному профессиональному выбору и полученному образованию. Традиционный подход к понятию профессиональной культуры как к сфере эталонных представлений не всегда эффективен. Анализ профессиональной культуры в коммерческих и некоммерческих сферах занятости в период перехода от советского к постсоветскому периоду может стать основой для поиска моделей гармонич-

ной профессиональной самоидентификации и гармоничного развития профессиональной сферы современного российского общества в контексте социальных трансформаций.

Особенности развития профессиональных явлений в трансформирующемся российском обществе, совершенствование профессиональной структуры общества, смена профессиональных приоритетов и предпочтений актуализируют исследование проблемного поля, тенденций научного освоения профессиональной культуры и ее восприятия самими профессионалами, выявление семантического поля профессиональной культуры, ее компонентов, параметров, перспектив развития в современной России. Это свидетельствует о необходимости появления нового субнаправления социологии профессий – социологии профессиональной культуры.

**Степень разработанности проблемы.** Стремление осмыслить природу профессиональной культуры, выстроить своеобразную ретроспективу и перспективу исследования реализуется в соотнесении изучаемых феноменов «культура» и «профессия». По мнению К. Маркса, профессия и культура являются параллельными сущностями, которые отражают и характеризуют социально-экономическую структуру общества или его структурно-функциональную природу (Т. Парсонс). Э. Дюркгейм полагал, что культура и профессия объединены диалектической связью, профессия одновременно является источником и каналом трансляции культуры. По мнению М. Вебера, профессия производна от культуры, между ними отчётливые генетические связи. В отличие от Г. Спенсера, который относил к собственно профессиям только так называемые «свободные» профессии, он включает в состав профессий любое занятие, дающее заработок, и рассматривает профессию как призвание. Г. Беккер предложил считать профессию социальным ярлыком, которым люди наделяют некоторые виды занятий. Зарубежные исследователи анализируют отдельные социокультурные и этические аспекты профессии (Д. Белл, Э. Гринвуд, Р. Мертон). Критическая парадигма социологического знания (М. Ларсон, С. Милз, Э. Фрайдсон) акцентирует конфликтные аспекты феноменов профессии и культуры, недооценивая их гармонизирующую составляющую. В иной плоскости эта тенденция воплощается в антитезе феноменологического подхода, ориентированного на познание полноты самопозиционирования профессионалов, профессионального бытия как уникального феномена с внутренним смыслопорождением, и всех концепций, строящихся на приписывании профессии и культуре внешних (различных в зависимости от позиции исследователя) смыслов. Феноменологический и герменевтический типы знания предполагают интерпретацию систем смыслов инсайдера профессиональной системы как текстов, которые являются самодостаточным феноменом жизненного мира профессионала.

В современных социологических исследованиях представлены англосаксонская и континентальная традиции исследования профессий. Клас-

ническая англосаксонская социология рассматривает профессию как род трудовой деятельности человека, имеющего высшее образование, материальный достаток, властные полномочия и состоящего в профессиональных ассоциациях: К. Лейт, Д. Олсон, М. Сакс, М. Финнел. Согласно теории черт профессии характеризуются монополией на проведение экспертной работы, оказывают на общество стабилизирующее воздействие (А. Кар-Сондерс), помогают клиентам решить проблемы, которые они не могут решить сами (Э. Хьюз). К основным характеристикам профессии относят специализированное знание, профессиональную компетенцию, профессиональное поведение, основывающееся на профессиональной этике (W. Goode). Список необходимых характеристик профессии дополняется такими понятиями из области культуры, как рефлексия профессионала и метакомпетентность (Д. Шон). Предложены четыре типа профессий (А. Кар-Сондерс): признанные профессии, новые профессии, полупрофессии и занятия, претендующие на статус профессий. Поиск идеального типа профессии, её заданных идеальных параметров, необходимых для функционирования, способствовал появлению атрибутивного подхода или теории черт: Дж. Миллерсон, В. Мансуров. Нормативно-атрибутивные модели, описывающие черты идеального профессионала, постулируют эксплуативность и функции защиты гражданского общества: Н. Линдкоп, Р. Ринглер. Исследователи в русле этой парадигмы подходят к реальному многообразию профессиональной жизни с нормативно-оценочными критериями (Л. Ризер). Одни виды профессий подчиняются другим (Раггу, Раггу). Развивая эту мысль, сторонники феминизма считают, что профессиональная сфера, в которой преобладают мужчины, подчинила себе профессии, характерные для женщин. Эта тенденция наиболее четко просматривается в сфере медицины: врачами обычно работают мужчины, а женщины трудятся акушерками и медсестрами (Э. Эбботт). Интерпретативный подход в рамках феноменологической концепции рассматривает профессию как своеобразную и самодостаточную субкультуру (К. Гири). Профессия в виде культурного кода, системы специфических смыслов в самосознании профессионала отражена в работах И. Гофмана, С. Кваде. Сторонники неоверберианского подхода рассматривают профессии как социальные группы, стремящиеся сохранить монополию на предоставление услуг (М. Ларсон, К. Макдональд). Профессиональная культура погружена в меняющийся социальный контекст и не может не реагировать на эти изменения (Т. Адорно, Дж. Гилберт, М. Малкей). Образовательный уровень определяет статус в профессиональной иерархии, степень автономности в профессиональной деятельности, доступ к информации (А. Этциони). Контиинентальная традиция акцентирует свое внимание на наличии диплома и сертификата. Анализ отношения к наемному труду, его дифференциация, изменение статуса наемного работника представлены в современных работах Р. Кастеля. Расширение территории, ретроспективы и перспективы со-

циологии профессий описывает Ш. Гадеа. Англосаксонская и континентальная традиции исследования профессий также по-разному трактуют роль государства в процессе професионализации.

В континентальных странах (Франция, Германия, Италия) и России государство инициирует создание профессиональных групп и регулирует осуществление профессиональных полномочий с целью контроля различных аспектов социальной жизни (Э. Эбботт). В англосаксонских странах государство ограничивает свою деятельность выдачей патентов и предоставлением возможности создавать профессиональные сообщества. На профессиональную культуру влияют не только структурно-функциональные особенности общества или личная позиция професионала, но и взаимозависимость как позитивное согласие между людьми и своеобразный договор о сотрудничестве. В тех построениях, где учитывается внутренняя конфликтность профессиональной подсистемы общества, культурное наполнение профессии предстаёт как противоречивое системное взаимодействие расчёта и морально-нормативных факторов, властных и творческих отношений, либерального индивидуализма и качеств органичной солидарности (А. Этциони, Э. Кульман). В зарубежной литературе термин «профессиональная культура» заменяется понятием «идентификация личности в профессии» (Э. Ро, Д. Сьюпер), что свидетельствует о влиянии приобретенных в процессе профессиональной деятельности качеств на все аспекты жизни професионала, и, в конечном счете, на его мировоззрение. В структуре профессиональной культуры имеются две составляющие: праксиологическая и ментальная (И. Модель). Профессиональная культура определяет суть профессий в целом (М. Сакс). Культурные различия не только охватывают повседневную жизнь и быт, но и оказывают существенное влияние на функционирование социальных групп, формы их организации, в том числе и на професионализацию (П. Штомпка).

Не столь длительная традиция разработки проблематики профессий, професионализма и профессиональной культуры отечественными авторами по сравнению с зарубежными исследователями в последние десятилетия отмечена серьезными авторскими разработками представителей известных научных школ: О. Крыштановская, О. Шкаратан, В. Ядов. Исследовательская деятельность П. Романова и Е. Ярской-Смирновой посвящена социально-антропологическому анализу профессий. Их публикации представляют исследовательское направление, посвященное именно социологии профессий. В целом ряде статей исследователи рассматривают теоретические подходы к изучению профессий и профессиональных групп, их повседневной жизни, определению профессии в отечественном контексте. Оригинальные подходы к проблематике профессий, их особенностям в условиях российской действительности развиваются сегодня в программах научных конференций и коллективных изданиях. В контексте понимающей социологии анализируется профессиональная культура социальных антрополог-

гов, социальных работников и риэлторов (Е. Грачёва, П. Романов, Е. Ярская-Смирнова), медиков (В. Мансуров, Р. Садыков), джазовых и рок-музыкантов (И. Бабаян, А. Тугушева), водителей маршрутного такси (Н. Сорокина). В динамике перехода от советского к постсоветскому порядку авторы работ (Р. Абрамов, В. Ильин, И. Попова) исследуют драматические трансформации рынка труда, изменения структуры профессиональной занятости, реалии рыночного времени, послужившие появлению постспециалистов, потерявших креденциалистский капитал. Стратегии «профессионального закрытия» и явление креденциализма рассматривались в работах Г. Батыгина. Современные отечественные исследователи солидарны в понимании момента перехода определённого обособленного вида труда в иное качество – качество профессии (Е. Климов). Профессиональный ethos, как и другие элементы профессиональной культуры, многосторонен и строится на сложном взаимодействии объективных и субъективных, внешних по отношению к индивиду и внутренних факторов (В. Бакштановский, А. Маршак, Ю. Согомонов). Неформальные дискурсы профессии как культурные феномены повседневности исследуют Е. Кожевина, Н. Сорокина, Т. Щепанскую.

Однако анализ зарубежных и российских исследований проблема свидетельствует о незавершённой сформированности представлений о профессиональной культуре в современном российском обществе. На современном рынке труда отсутствует концепция формирования высокого уровня профессиональной культуры, способствующей гармоничному становлению жизненного пути профessionала, профессиональной самоидентификации и эффективному развитию профессиональной сферы современного российского общества в контексте социальных трансформаций. В связи с этим диссертант обращается к осмыслиению особенностей, факторов, механизмов функционирования профессиональной культуры в российском контексте социальных трансформаций, способствующей гармоничной инклюзии профessionала в профессиональное сообщество.

**Цель диссертационного исследования – социологическая концептуализация профессиональной культуры в российском контексте социальных трансформаций.** Для достижения указанной цели автором последовательно ставятся и решаются исследовательские задачи:

- осуществить рефлексию представлений о культуре и профессии в социальном знании, особенностях становления профессий в работах зарубежных и российских авторов;
- выявить основные характеристики профessionала и выделить основные критерии и характеристики понятия профессия;
- проанализировать соотношение понятий профессиональная культура и профessionализм, выявить атрибуты, характеристики и факторы профessionализма и профессиональной культуры;

- исследовать социальное конструирование профессиональной культуры в современном российском обществе, дать определение профессиональной культуры;
- проанализировать профессиональную культуру в структуре парадигмальных моделей и классификаций социологии профессий;
- разработать инструментарий и провести эмпирическое исследование проблематики формирования профессиональной культуры и ее компонентов в современном российском обществе;
- осуществить социологическое исследование региональных особенностей восприятия профессиональной культуры городским населением Поволжья, параметров и траекторий профессиональной мобильности возрастных групп в коммерческих и некоммерческих секторах экономики;
- провести социологическое исследование представлений о профессиональной культуре профессий в коммерческих и некоммерческих организациях; определить причины снижения уровня профессиональной культуры и условия изменения профессиональной системы России;
- осуществить контент-анализ проблематики профессиональной культуры в российских периодических изданиях и на Интернет-сайтах профессиональных сообществ с учетом образцов группового профессионального поведения, факторов и условий, влияющих на формирование профессиональной культуры;
- провести вторичный анализ эмпирических данных по проблемам становления и развития профессиональной культуры и профессионализма, мотивированности и ценностного восприятия профессиональной деятельности.

**Объект исследования** – социокультурный процесс конструирования профессиональной культуры как самоидентификации личности в профессии в условиях современного российского общества. **Предмет исследования** – тенденции и противоречия становления профессиональной культуры в контексте современной социальной теории и социологии профессий.

**Гипотеза исследования.** Внутренняя структура профессиональной культуры эволюционирует в контексте социальных изменений, культурных трансформаций, приобретая формальные признаки в зависимости от ценностных ориентаций, атрибутов, стереотипов профессионального поведения. Оценка восприятия семантического поля профессиональной культуры различается от культуры к культуре, знаковых систем культурно-исторической эпохи, комплекса социальных норм и отношений, регионального измерения, размеров и типа города, развития промышленности и профессиональной идентификации. К причинам снижения уровня профессиональной культуры относятся отсутствие условий профессионального роста, соответствия профессионального потенциала и статуса в организации. Изменения в российской профессиональной системе не определяются лишь макроусловиями, так как зависят от установок, смещения нравствен-

ных приоритетов профессионала от общественного блага к индивидуальному.

**Теоретические и методологические основы исследования** составляют социологические парадигмы, рассматривающие профессиональную культуру в терминах культурного воспроизведения и социального конструирования. Диссертационное исследование становления профессиональной культуры использует работы, заложившие основы понимания современного разделения занятий на профессиональные и непрофессиональные (Х. Виленский, Т. Каплоу). Исследование социального конструирования профессий опирается на труды Э. Гринвуда, Т. Джонсона, М. Нила, Э.Хьюза. Анализ теории и методологии концептуализации профессиональной культуры основан на полипарадигмальном подходе (Дж. Ритцер). Привлекаются исторически сложившиеся позитивистский, критический и герменевтический подходы. В рамках позитивистского типа знаний реализуются структурно-функциональный (Э. Дюркгейм, Т. Парсонс, А. Этиони, Р. Мerton) и атрибутивный (У. Гуд, Дж. Миллерсон, А. Флекснер) подходы. Теоретические построения Э. Дюркгейма, Р. Мертона, Т. Парсонса и А. Этиони имеют соответствие в более детальных и конкретных разработках атрибутивного характера, которые направлены на поиск идеальных системообразующих параметров профессии. Опора на труды представителей критического подхода (Э. Фрайдсон, М. Ларсон, Ч. Миллз) помогает рассмотреть историческое становление профессий на фоне доминирующих в разные исторические этапы способов производства: феодального, капиталистического и монополистического капитализма. Анализ профессии как культурного кода основан на трудах И. Гофмана, С. Квалае, Ю. Хабермаса. Феноменологическая концепция профессии коррелирует с герменевтикой, так как феномены сознания наделяют окружающий мир качествами языка, знаковой системы: П. Бергер, Т. Лукман, М. Фуко, А. Шюц. Понимающая социология и теория социального действия М. Вебера позволяют определить профессиональную культуру как способ осмыслинной организации профессиональной деятельности, основанной на высоких этических основаниях и призвании. Исследования проблем профессиональной культуры и профессионализма опираются на работы Р. Абрамова, П. Романова, в анализе отношений между профессионалами и государством используются работы Ш. Гадеа, Т. Джонсона, В. Мансурова. Работы западных исследователей помогают определить этапы становления института профессий в Германии и Великобритании: К. Макдональд, М. Нил, Дж. Морган. Труды отечественных социологов способствуют осмыслинию особенностей становления российской социологии труда: Л. Бляхман, А. Здравомыслов, О. Шкаратан, В. Ядов. Исследования О. Крыштановской, Е. Сало, Т. Щепанской, О. Юрченко, Е. Ярской-Смирновой служат основой для понимания и осмыслиния разнообразия подходов и тенденций современной российской социологии профессий. Структурный анализ профес-

сионализма осуществлен с учетом работ Г. Хэнлон, Э. Эбботта. Динамика становления конкретных профессий сквозь модусы времени рассмотрена диссидентом на основе разработки В. Ярской проблем социальном пространстве и времени. Представленные диссидентом положения основаны на теории социокультурной динамики (П. Сорокин), исследованиях моделей государства всеобщего благосостояния (Г. Эспинг-Андерсон).

Эмпирический раздел исследования основан на общеметодологических принципах проведения социологических исследований (Г. Батыгин), применении количественных методов (В. Паниотто, В. Печенкин, Т. Филиппова), контент-анализа СМИ (В. Семенова, Х. Ласвел, Р. Вебер), качественной методологии (А. Готлиб, А. Страус, В. Ядов). Процедура сбора и анализа данных осуществлялась в соответствии с принципами социологического исследования, разработанными в работах И. Девятко, Т. Заславской, Е. Рождественской, В. Ярской.

**Эмпирической базой исследования являются результаты авторского исследования, направленного на изучение профессиональной культуры в современном российском обществе, а также данные отечественных исследователей по проблемам изучения поля профессиональной культуры, становления и развития профессионализма в конкретных видах трудовой деятельности.**

1. Анкетный опрос мнения населения (Балаково, Саратов, Кострома, Казань (Татарстан)  $N=710$  в 2008-2011 гг. с предварительным дизайном выборочной совокупности, при котором были учтены гендерные и возрастные характеристики респондентов. Это позволило выделить определенную динамику в оценках всего социокультурного комплекса представлений о профессиональной культуре различных возрастных групп. Выборка целевая, критериями включения респондента в выборку стали наличие или отсутствие опыта работы в период существования СССР и предполагаемый опыт профессиональной деятельности: молодые специалисты (до 30 лет  $N=230$ ), специалисты средней возрастной группы (от 30 до 55 лет  $N=200$ ) и специалисты, которые имеют пенсионный или близкий к нему возраст  $N=280$ . Эмпирические данные обработаны с применением статистического пакета программ для социальных наук SPSS 11 с использованием частотного и корреляционного анализа распределений.

2. Исследование методом группового интервью двух групп в 2007 г. ( $N=50$ ) социальных представлений о профессиональной культуре в современном российском обществе. В работе одной из них участвовали профессионалы, работающие в сфере культуры, в основном в бюджетных организациях (преподаватели, музыканты филармонии, сотрудники Дома-музея П. Кузнецова, культурного центра им. П.А. Столыпина, картинной галереи и детской библиотеки). Во вторую группу вошли представители организаций, ориентированных на рынок, или непосредственные участники бизнес-сообщества (телеокоммуникационного, риэлторского, ритейлингового).

3. Контент-анализ четырех профессиональных периодических изданий с пошаговой выборкой: журнал «Культура и жизнь» за 1959-1962, 1966-1967, 1972-1974 гг.; журнал «Культура: управление, экономика, право» за 2006-2008 гг.; журнал «Коммунист» за 1974 г., газета «Коммунист» за 1960, 1974 и 2002 гг. Этот временной интервал позволил детально исследовать стратегии конструирования нарратива профессиональной культуры в советский период, т.к. эти годы были периодом, формирующим представление о типичном советском человеке.

4. Качественный анализ Интернет-ресурсов, а именно 5 сайтов профессиональных сообществ по проблеме профессиональной культуры в современном российском обществе. Отобраны и проанализированы 350 информационных сообщений. В качестве единицы анализа принимался весь текст, объединенный общей тематикой, в котором для дальнейшего аналитического осмысления были выделены смысловые единицы. Единицей анализа в исследовании выступили элементы содержания, являющиеся индикатором проблематики профессиональной культуры в современном российском обществе. Частота и интенсивность высказывания были выбраны единицами счета.

5. Вторичный анализ данных всероссийского опроса, осуществлённого Левада-центром в 2005 году (N=1600). Массивы данных всероссийского опроса предоставлены Единым архивом Независимого института социальной политики. Применена стратификационная выборка. Осужденён сравнительный анализ отношения к трудовой деятельности в нескольких странах. Результаты интерпретированы с точки зрения мотивированности и ценностного восприятия профессиональной деятельности. Анализ основан на сравнении культурных стереотипов граждан различных стран к профессиональной деятельности.

**Соответствие темы диссертации требованиям Паспорта специальностей ВАК.** Исследование выполнено в рамках специальности 22.00.06 – Социология культуры. Тема диссертации соответствует п. 1 «Социокультурный процесс, его структура и особенности»; п. 6 «Социальная динамика культуры. Социальные механизмы преемственности и инноваций в культуре» Паспорта специальностей научных работников ВАК Министерства образования и науки РФ (социологические науки).

**Достоверность и обоснованность результатов** исследования определяется непротиворечивыми теоретическими основаниями, корректным применением теоретических положений, комплексным использованием теоретических подходов к изучению профессиональной культуры, согласованностью методов и методологии исследования, корректным выбором способов интерпретации полученных эмпирических данных, применением триангуляции материалов авторского исследования с данными исследований отечественных авторов, в том числе с применением количественных

методов. Результаты проведенных эмпирических исследований соотнесены с исследовательскими данными отечественных ученых.

**Научная новизна диссертации** заключается в авторском подходе к анализу и концептуализации профессиональной культуры, формировании основы нового субнаправления в научной социологии профессий – социологии профессиональной культуры – и раскрывается в ряде позиций, именно:

– осуществлена авторская рефлексия представлений о культуре и профессии в социологических теориях, систематизирована взаимосвязь категорий культуры и профессии: профессия порождается культурой, одновременно сама - источник её порождения и трансляции; выявлены особенности становления зарубежного и российского пространства профессии;

– обобщены обеспечивающие преемственность между классической социологией профессий и современными исследованиями характеристики профессионала: экспертное знание, автономия, высокий статус и критерий доходности; выделены основные критерии понятия профессия: знания и умения, спрос на профессиональные услуги, профессиональная этика, допуск от профессионального сообщества, саморегулирование профессиональной деятельности;

– по-новому проанализированы парадигмальные модели профессиональной культуры, выявлены критерии профессии, претендующие на статус универсальных: профессиональная культура, компетентность, профессиональный ethos, профессиональная самоидентификация; профессия определена как противоречивое системное взаимодействие расчёта и морально-нормативных факторов, властных отношений и либерального индивидуализма;

– дано авторское определение профессиональной культуры как ценностно-смыслового конструкта, имеющего сложную многомерную семантику диалога профессиональных идентичностей, этоса профессионального сообщества, профессиональной самоидентификации и конструирования профессии, индивидуальных сознаний профессионалов как носителей, потребителей и творцов профессиональной культуры;

– профессионализм представлен в качестве важнейшей социальной характеристики личности, объединяющей внешние и внутренние, объективные и субъективные факторы, влияющие на формирование профессиональной культуры;

– предложена авторская типология отношения профессионала к профессиональной деятельности в зависимости от социальной политики государства: первый тип – служение обществу, второй тип – персонифицированное служение конкретным людям или конкретным объектам служения, третий тип – отсутствие желания сохранять рабочее место благодаря высокому уровню социальных государственных гарантий;

– по-новому определена взаимосвязь профессиональной культуры и профессионализма, профессионализм определен как фактор, обозначающий качество человека, способного эффективно применять теоретические и практические знания в трудовой деятельности; на формирование профессионализма влияют интеграция и мотивированность, формальная квалификация, жизненная позиция, кругозор, профессиональная дисциплина, этическая позиция;

– получены новые данные, отражающие формирование профессиональной культуры в современном российском обществе, выделены компоненты профессиональной культуры: личностно-коммуникативный, творческий, ценностно-ориентационный, мотивационно-познавательный, содержательно-инструментальный, прогностический;

– впервые выявлены региональные особенности индивидуальной потребности и восприятия профессиональной культуры городским населением Поволжья; по-новому описаны изменения параметров и траекторий профессиональной мобильности разных возрастных групп, определены особенности профессиональной мобильности между коммерческими и некоммерческими организациями;

– показаны новые особенности функционирования профессиональной культуры профессий в коммерческих и некоммерческих организациях; с позиций отсутствия условий для профессионального роста и справедливого соответствия профессионального потенциала и статуса в организации определены причины снижения уровня профессиональной культуры в профессиональных организациях и условия изменения профессиональной системы России;

– по-новому представлены особенности траектории профессионального пути в российском контексте социальных трансформаций с учетом профессиональной мобильности в соответствии с меняющимися социальными потребностями и профессиональной динамикой российского общества.

В ходе проведения теоретических и эмпирических социологических исследований получены следующие результаты, формулируемые автором диссертации как научные **Положения, выносимые на защиту:**

1. Исторически в качестве основных принципов трудовой деятельности выступает необходимость постоянного обновления знаний и освоение новых профессий, профессионализм является важнейшей социальной характеристикой личности. В таком контексте сложилась классификация подходов изучения профессии: «идеальные» (атрибутивный метод – направленный на более полное описание качеств, требуемых в той или иной профессии, позволяющих отделить профессионала от непрофессионала) и «реальные» концепции (современная антропологическая парадигма). Профессионалы в России традиционно вовлекались в процесс социальных трансформаций и в отсутствии возможности добиться автономности своих

профессиональных организаций развивали высокую степень профессионального самосознания, позиционируя себя профессионалами и действуя профессионально, даже если вступали в конфликт с государством и властями.

2. Экспертное знание, автономия, высокий статус и критерий доходности являются основными характеристиками профессионала, обеспечивающими преемственность между классической социологией профессий и современными исследованиями в этой области. Постиндустриальное общество артикулирует первостепенную значимость, основные критерии профессии: знания и мастерство, спрос на профессиональные услуги, профессиональная этика, саморегулирование и автономность, получение допуска от профессионального сообщества к профессиональной деятельности.

3. Отдельные критерии профессии неравнозначны, теоретический характер обязательного для профессионала знания и наличие профессиональной ассоциации подвергаются сомнению. Выраженный культурогенный характер имеют критерии профессии, претендующие на статус универсальных: профессиональная культура, профессиональная компетентность, профессиональный ethos, профессиональная самоидентификация. Профессия имеет нагруженное понятийное содержание, оказываясь в итоге противоречивым системным взаимодействием расчёта и морально-нормативных факторов, властных и творческих отношений, либерального индивидуализма и качеств органичной солидарности.

4. Профессиональная культура – ценностно-смысловой конструкт, имеющий сложную многомерную семантику диалога профессиональных идентичностей, этоса профессионального сообщества, профессиональной самоидентификации и конструирования профессии, а также синтеза индивидуальных сознаний профессионалов как ее носителей, потребителей и творцов. Профессионалы стимулируют формирование профессиональной культуры на разных стадиях ее развития. Профессиональная культура отражает индивидуальное восприятие окружающего мира, выражющееся в специфических ценностных установках, с одной стороны, и владении профессиональными знаниями, навыками и умениями – с другой. Вместе с тем профессиональная культура характеризуется взаимосвязью объективных и субъективных, внутренних и внешних факторов, основополагающим среди которых является профессионализм.

5. Объективные факторы, влияющие на формирование профессиональной культуры, включают государственную политику в сфере труда, профессионально-квалификационную структуру общества, профессиональные приоритеты и предпочтения, официальное признание профессионального мастерства. Общая и профессиональная культура личности, профессиональное образование, профессиональная идентификация, мотивация труда и ценностные ориентации, профессиональные знания и профессиональный стаж, профессиональное призвание относятся к субъективным

факторам, влияющим на формирование профессиональной культуры. Профессиональная культура формируется ещё и под влиянием внешних факторов: престижность профессии в данной культуре, профессиональная стратификация общества, тенденции в профессиональном образовании, социальные условия трудовой деятельности, тенденции формирования профессионализма, сохранение, производство и трансляция культурных ценностей. Внутренние факторы подразумевают социокультурное пространство профессии, особенности профессиональной деятельности, индивидуальный профессиональный опыт, профессиональный ethos, профессиональную компетентность.

6. Комплекс стереотипов о работе, ради чего необходимо формировать профессиональную траекторию, различается от культуры к культуре, от страны к стране, формируя собственные представления о профессиональной культуре. Существуют три типа отношения профессионала к профессиональной деятельности в зависимости от социальной политики государства: первый тип – служение обществу, второй тип – персонализированное служение конкретным людям или конкретным объектам служения, третий тип – отсутствие желания сохранять рабочее место благодаря высокому уровню социальных государственных гарантий. К первому типу относятся бывшие страны социалистического лагеря (Россия, Болгария). Они характеризуются высокой долей моральной удовлетворенности работой при условии, если она интересна. Желание возможного продвижения по служебной лестнице не является решающим фактором при выборе места работы. Ко второму типу отнесены ангlosаксонские страны с либеральной моделью социальной политики (Великобритания, США). Для них нетипично абстрактное служение обществу. Третий тип присущ странам, для которых типична универсалистская модель государства всеобщего благосостояния (Швеция, Канада). Согласно этому типу, нет необходимости сохранять рабочее место и, благодаря высокому уровню социальных государственных гарантий, отсутствует боязнь безработицы.

7. Профессионализм – это фактор профессиональной культуры, обозначающий качество человека, способного эффективно применять теоретические и практические знания в трудовой деятельности. Он приобретает свои формальные признаки и критерии, определяющие идеальную модель профессионала в зависимости от ценностных ориентаций, стереотипов поведения, навыков, атрибутов и знаковых систем культурно-исторической эпохи. Атрибуты профессионализма определяются формальными правилами организаций и востребованы внутренними распорядками: высшее образование, стаж работы, дополнительная профессиональная подготовка сотрудников и их личные качества. Профессионализм испытывает на себе изменение всего комплекса социальных норм и отношений. На формирование профессионализма человека влияют факторы: интеграция и мотиви-

рованность, формальная квалификация, жизненная позиция, кругозор, профессиональная дисциплинированность, этическая позиция.

8. К структуре первого фактора профессионализма «интеграция и мотивированность» относятся активная жизненная позиция, умение находить нестандартные решения и адаптироваться к неблагоприятным условиям профессиональной деятельности. Второй фактор профессионализма «формальная квалификация» связан с формальными характеристиками профессиональной деятельности: наличие формально подтвержденной квалификации, четко очерченный круг профессиональных обязанностей, обладание специфическими знаниями, необходимыми для представителя профессии. Третий фактор профессионализма «жизненная позиция» определяется личностными характеристиками, соответствующими ожидаемому социальному поведению успешного профессионала. Четвертый фактор профессионализма «кругозор» включает кругозор профессионала, его целостную картину восприятия мира, творческую компоненту деятельности. Пятый фактор «профессиональная дисциплинированность» вобрал в себя положения, касающиеся профессиональной дисциплины и индивидуальной ответственности профессионала за результаты своей работы. В шестой фактор «этическая позиция» вошли этические аспекты деятельности профессионалов, ориентация на общечеловеческие ценности.

9. Оценка востребованности профессиональной культуры возрастает в тех профессиях, где важной становится организация коллективного действия (образование, медицина), реализованного на всех уровнях организации. Необходимость профессиональной культуры наблюдается, когда она выступает не инструментом организации трудового процесса, а, скорее, инструментом реализации досуговых практик (сфера ИТ, промышленность), где каждый сотрудник вовлечен в реализацию узкого спектра обязанностей и где функции координации и контроля возложены на менеджеров среднего и высшего звеньев. Полное отсутствие потребности в профессиональной культуре порой демонстрируют представители тех профессий, которым по долгу службы нет необходимости взаимодействовать с другими участниками (представители кустарных профессий, сотрудники небольших предприятий).

10. На современном рынке труда отсутствует четкое представление о профессиональной культуре, отмечена функциональная направленность ее понимания (профессиональные нормы и ценности), находящая свое воплощение в повседневных профессиональных практиках. Факторный анализ профессионализма позволяет выделить компоненты профессиональной культуры: личностно-коммуникативный и творческий компоненты, ценностно-ориентационный и прогностический компоненты, мотивационно-познавательный и содержательно-инструментальный компоненты.

11. Поле профессиональной культуры, формирующееся в современном российском обществе, включает существенные различия в региональ-

ном измерении. В зависимости от типа населенного пункта (в исследовании – города Поволжья Казань, Саратов, Кострома и Балаково) выявлен определенный диапазон размывания границ профессиональной культуры, который определяется компактными профессиональными группами, имеющими четкую профессиональную идентификацию. С другой стороны, происходит фрагментация профессиональной идентичности, обусловленная множественностью типов организаций, предъявляющих разные требования к уровню профессиональной подготовки и соответствуию профессиональному культуре (например, Кострома). Между этими позициями находятся крупные города, в которых имеются разнонаправленные тенденции по формированию профессиональной культуры (Казань, Саратов).

12. Региональные отличия восприятия профессиональной культуры обусловлены размерами городов и степенью развития промышленного производства. Изменения параметров и траектории профессиональной мобильности различаются у представителей разных возрастных групп. Большая мобильность характерна для начального этапа карьеры, а респонденты с солидным профессиональным стажем реже планируют смену профессиональной деятельности: 18% молодых людей и 80% людей предпенсионного или пенсионного возраста имеют достаточно стабильное положение и не планируют серьезных изменений в своей трудовой деятельности. Планы профессиональной мобильности между государственным и коммерческим секторами экономики у респондентов практически отсутствуют. Этот факт можно считать свидетельством сбалансированности указанных секторов в оценках респондентов, так как в восприятии участников опроса между ними не существует серьезных конкурентных преимуществ.

13. Отсутствие достойного заработка не является единственной причиной ухода в структуры, ориентированные на рынок. К причинам снижения уровня профессиональной культуры в профессиональных организациях, связанным с культурой профессиональных организаций, относятся отсутствие условий для профессионального роста, справедливого соответствия профессионального потенциала и статуса в организации. Изменения в профессиональной системе России определяются не только макроэкономическими факторами и глобальными социокультурными метаморфозами, но и факторами профессиональной культуры, индивидуальными особенностями личности профессионала и его профессиональных установок. Наблюдается единая основа восприятия профессиональной культуры в коммерческой и некоммерческой сферах профессиональной деятельности, где общим является наличие природных склонностей, влияющих на профессиональный выбор. Различие восприятия профессиональной культуры начинается на уровне организаций, соотношения свободы и зависимости, затрат и вознаграждения, материального и морального стимулов.

14. Составляющие профессиональной культуры пересматривались со сменой эпох, профессиональная культура различных профессий не была

константой и переживала изменения. В динамике перехода от советского к постсоветскому социальному порядку происходит смещение профессиональных ценностных приоритетов от общественного блага к достижению индивидуального блага. Это выражено в ситуации молодого поколения, что отражает общую тенденцию индивидуализации социальных процессов в масштабах всего российского общества. В результате нивелирована такая характеристика профессионала, как служение на благо общества, что снижает степень функциональной и нравственной интеграции профессионала в общество. Процесс становления профессиональной культуры проходит через две стадии жизненного пути профессионала: первая – процесс качественных изменений личной профессиональной культуры не может быть вызван только внешними катастрофами или трудностями перехода к рынку. Вторая стадия – период перехода к цивилизованному рынку, часто демонстрирующий большую дистанцию между диктатом материального фактора и органикой личных профессиональных склонностей.

**Теоретическая и практическая значимость** диссертационного исследования определяются объективной необходимостью выявления перспектив развития профессиональной культуры в современном российском обществе. Эффект концептуализации помогает выявить отдельные позиции обширного проблемного поля профессиональной культуры.

1. Авторское исследование профессиональной культуры, проведенное с помощью полипарадигмального подхода, учитывающего рациональные стороны различных парадигм и направлений социологической мысли, раскрывает идею множественности профессиональных культур, сыгравшую важную роль в стремлении понять специфику профессиональной культуры и характера их взаимодействия, диалога, конфликта, существования.

2. Материалы исследования могут быть использованы социологами и специалистами в области культуры для практического решения проблем, непосредственно связанных с вопросами формирования программ развития профессиональной культуры и профессионализма. Результаты исследования являются методологическим руководством по формированию профессиональной культуры в новых сферах приложения труда в связи с возникновением новых профессий и направлений.

3. Социологическая концептуализация профессиональной культуры позволит более глубоко и эффективно исследовать процессы, происходящие в профессиональных структурах современного российского общества, их роль в конструировании статуса профессионала и функционировании социального института профессии.

4. Ряд теоретических положений и подход автора к анализу проблемы профессиональной культуры отражены в госбюджетных темах НИР СГТУ имени Гагарина Ю.А. «Социолингвистические аспекты кросскультурной коммуникации в профессиональной сфере», «Теоретические и прикладные аспекты инновационного развития профессиональной коммуни-

кации». Практической реализацией ряда теоретических положений исследования явилось участие автора в международном проекте Т-ДЕН-25020-2004 «Foreign Language Education for Russian Technical Universities on the Volga», а также в разработке университетского авторского курса «Социология профессий. Профессиональная культура».

**Апробация работы.** Замысел работы, основные положения, результаты и выводы диссертационного исследования регулярно обсуждались на методологических семинарах и заседаниях кафедры социологии, социальной антропологии и социальной работы Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А. Автор представил доклады по материалам диссертации на международных и всероссийских конференциях и семинарах (2004-2013 гг.): IV Всероссийском социологическом конгрессе «Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие» (Уфа, 23-25 октября 2012), Международной конференции «Культурные индустрии в Российской Федерации в контексте мировых тенденций» (Москва, 17-18 октября 2011), Всероссийской конференции «Актуальные проблемы современных социально-гуманитарных наук» (Кострома, 2011), Шестой Международной научно-практической конференции «Nauka: Teoria i Praktyka – 2010» (Пшемысьль, Польша, 2010), Международной конференции «Россия: ключевые проблемы и решения» (Москва, 2009), «Социальные проблемы инновационного развития общества» (Санкт-Петербург, 2009), «Социальные практики современной молодежи: поиск новых идентичностей» (Барнаул, 2009), Девятой конференции Европейской социологической ассоциации (Лиссабон – Москва, 2009), Третьем Всероссийском социологическом конгрессе «Социология и общество: проблемы и пути взаимодействия» (Москва, 2008), Всероссийской конференции «Система ценностей современного общества» (Новосибирск, 2008), Всероссийской конференции «Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества» (Санкт-Петербург, 2008), Международной научно-практической конференции «Фундаментальные и прикладные исследования в системе образования» (Тамбов, 2008), Девятой Международной теоретико-методологической конференции «Интеллигенция и власть» (Москва, 2008), Десятой Международной научно-практической интернет-конференции «Россия в XXI веке: развитие в условиях глобализации» (Орел, 2008), Второй Международной научно-практической конференции «Социальная работа: проблемы и перспективы» (Санкт-Петербург, 2008), Всероссийской научно-практической конференции «Социальные ориентиры современного города: здоровье, спорт, активный туризм» (Саратов, 2006), Всероссийской научной конференции – Первых Казанских социологических чтениях «Современное российское общество: состояние и перспективы» (Саратов, 2006), Международной научно-практической конференции «Молодежь и рынок труда: конкурентоспособность в современных социально-экономических условиях» (Омск, 2006), Всероссийской научно-

практической конференции «Современное общество: территория постмодерна» (Саратов, 2005), Четвертой Международной научной конференции «Международное сотрудничество в образовании» (Санкт-Петербург, 2004).

**Структура работы.** Диссертация состоит из введения, четырех глав (восемь параграфов), заключения, списка использованной литературы, приложения. Автором представлены 45 публикаций общим объемом 56 п.л.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** обоснована актуальность темы исследования, представлены выводы по состоянию научной разработанности проблемы, сформулированы цель, задачи, объект, предмет, методы и гипотеза исследования, методологические основы диссертации, а также научная новизна работы. В первой главе «Профессия как предмет социологического исследования» автор осуществляет операционализацию основных понятий диссертационного исследования, а также теоретический анализ социологических концепций культуры и профессии. Рассмотрение существующих парадигм и подходов к пониманию категорий культуры и профессии показывает, что существует прямая зависимость между толкованием этих феноменов и социологической концепцией того или иного автора и шире – парадигмой социологического знания. Рефлексия и систематизация представлений о культуре и профессии в эволюции социальной мысли позволяют автору определить основные критерии понятия «профессия», основные характеристики професионала, а также выявить особенности становления зарубежного и российского института профессий. В первом параграфе первой главы «Эволюция представлений о культуре и профессии» автор анализирует и обобщает складывавшиеся исторически социологические концепции и парадигмы культуры: эволюционистскую (Л. Морган, Э. Тайлор, Д. Фрэзер), структурно-функциональную (Э. Дюркгейм, Б. Малиновский, Р. Мerton, Т. Парсонс), марксистскую, неомарксистскую (Т. Адорно, Ю. Хабермас, М. Хоркхаймер), интерпретативную (К. Гирц, И. Гофман, М. Поланьи, Л. Уайт). Феномен культуры получил широкое распространение в постмодернизме (З. Бауман, Ж. Бодрийяр, Ж. Ляютар). Множественность культур постмодернизм трактует как некий материал для иррационального перемешивания, для игры, изобличающей разомкнутость этих культур, отсутствие самодостаточности, мозаичную фрагментарность (Л. Гумилев, Н. Данилевский, О. Шпенглер). Рассмотрение различных парадигм и подходов к пониманию категорий культуры и профессии показало, что существует прямая зависимость между толкованием этих феноменов и социологической концепцией того или иного автора и шире – парадигмой социологического знания. В контексте проблемы важным является вопрос о соотнесении изучаемых понятий. Не менее значимой становится интерпретация имманентной сущности культуры и соотношения в

ней идеального и реального, гармонизирующего и конфликтного. Абсолютизация одного из этих качеств приводит к одностороннему взгляду на интерпретируемые сущности. Так, структурно-функционалистский подход в версии Т. Парсонса явно тяготеет к утопии, т.е. идеализирует структуру общества. Атрибутивный метод изучения профессии отражает исходное представление о её заданных идеальных параметрах, необходимых для нормального функционирования. С другой стороны, критическая парадигма социологического знания акцентирует конфликтные аспекты феноменов профессии и культуры, недооценивая их гармонизирующую составляющую. В иной плоскости эта тенденция воплощается в антитезе феноменологического подхода, ориентированного на познание полноты самопозиционирования профессионалов, профессионального бытия как уникального феномена с внутренним смыслопорождением, и концепций, строящихся на приписывании профессии и культуре внешних (различных в зависимости от позиции исследователя) смыслов. В свете сказанного представляется, что эффективным в процессе изучения профессии и культуры является синтез наработок в структурно-функционалистской теории и в сфере феноменологической интерпретации. Первая в наибольшей степени допускает конкретизацию, уточнение, корректирование, пафос второй – познание реалий, а не создание схем. Однако имманентная сущность определённым образом взаимодействует с внешними категориями, поэтому и необходима интеграция двух полярных подходов. В конечном итоге самоинтерпретация профессионалов не может не отражать меняющиеся структурно-функциональные параметры общества, внешние по отношению к профессиональной субкультуре. Социологические интерпретации культуры свидетельствуют, что этому явлению чаще придается значение универсального фактора, формирующего социальную структуру. Даётся классификация подходов в анализе профессии: «идеальные» (атрибутивный метод – направленный на полное описание качеств, требуемых той или иной профессии, позволяющих отделить профессионала от непрофессионала) и «реальные» концепции (современная антропологическая парадигма).

**Во втором параграфе первой главы «Концепции становления профессий зарубежных и российских авторов»** диссертант отмечает значимую роль государства в процессе профессионализации. Экспертное знание, автономия, высокий статус и критерий доходности, являясь основными характеристиками профессионала, обеспечивают преемственность в исследованиях социологии профессий. Эти характеристики сегодня проявляются в новых формах: больше внимания уделяется социальной реальности, чем взаимосвязи понятий. В профессиональной деятельности различают две сферы: знания экспертов, имеющих высшее образование, и без высшего образования. Профессионалы представляют собой новый развивающийся класс, а знания и мастерство приобретают первостепенную зна-

чимость в постиндустриальном обществе. В современном обществе появились новые профессии, не обладающие независимостью и не имеющие престижа традиционных профессий. Эти профессии повлияли на привычное представление о традиционных профессиях. Выделены пять основных критериев, позволяющих дать характеристику понятию «профессия»: знания и умения, обслуживание клиента, профессиональная этика, получение допуска к профессиональной деятельности от профессионального сообщества, саморегулирование и автономность профессиональной деятельности. Особенностью становления российских профессий является отсутствие автономности у профессионалов, а попытки ее приобрести пресекались государством. В связи с этим западные исследователи считали, что процесс профессионализации в России потерпел неудачу, и описывали отсутствие автономных профессиональных ассоциаций, которые бы способствовали достижению целей профессионалов в дореволюционной России. Но профессионалы в России всегда были вовлечены в процесс социальных трансформаций. В отсутствие возможности добиться автономности своих профессиональных организаций они смогли развить высокую степень профессионального самосознания, считали себя настоящими профессионалами и действовали профессионально, даже вступая в конфликт с властями.

Во второй главе «Концептуализация профессиональной культуры в социологии» автор, исследуя профессиональную культуру в структуре парадигмальных моделей социологии профессий, отмечает, что социология профессий далеко не всегда в тех или иных научных построениях имеет качество автономности. Иногда её специфические положения сложно выделить из общей теории социальных систем, социального действия, социологии труда или социологии организаций. При этом степень универсальности самого понятия такова, что в общих теориях локализуются соответствующие уровни, ячейки, подсистемы. С другой стороны, между теорией и эмпирическими исследованиями профессиональной сферы может возникнуть некий вакуум, который приводит к отсутствию корреляции этих двух полюсов, к определённой неполноте и даже недостоверности представления. Заполнение этого вакуума является задачей специфических концепций. Эта задача решается в анализе существующих парадигм социологического знания. В первом параграфе второй главы «Профессиональная культура в структуре парадигмальных моделей социологии профессий» автор отмечает, что парадигмальные модели и классификации неизбежно имеют известную меру субъективности, односторонности и условности. Более того, они попадают если не в полемическое пространство, то, по крайней мере, в поле соотносимых и самостоятельных взглядов. Допускная возможность иных определений, автор принимает как одну из базовых дилемм объяснительной и герменевтической модели в социологии профессий. Профессиональная культура рассмотрена с позиций структурно-

функционалистского подхода, объяснительной социологии, феноменологической и герменевтической традиции. При всём стремлении к достоверному знанию исследователи профессиональной культуры не могут не признать таких ограничений, как доминирование субъективного фактора, влияние культурных смыслов исследователя на интерпретацию добывших сведений. Ещё одной перспективной линией следует признать разработку проблемы внутреннего драматизма профессиональной культуры. Профессиональная культура имеет диалоговую природу, складывается из сложного и многомерного диалога индивидуальных сознаний профессионалов как носителей, потребителей и творцов этой профессиональной культуры. Понимающая социология предпочтительнее на современном этапе как доминанта в изучении профессиональной культуры именно в силу динамичности эпохи, её переходного характера. Критическое знание также имеет свои ограничения, позиции, с которых производится критика, слишком разноречивы и часто расплывчаты. Понимающая социология предлагает более корректное знание, которое соответствует усложнённой и рождающейся на наших глазах социальной практике, больше не укладывающейся ни в критические, ни в идеальные схемы. Обращение к парадигмальным подходам и традициям, учёт их опыта плодотворны в процессе изучения профессиональной культуры.

Во втором параграфе второй главы «Социальное конструирование профессиональной культуры в современном российском обществе» автор приводит результаты факторного анализа профессиональной культуры и авторское определение профессиональной культуры. Профессиональная культура – ценностно-смысловой конструкт, имеющий сложную многомерную семантику диалога профессиональных идентичностей, этося профессионального сообщества, индивидуальных сознаний профессионалов как ее носителей, потребителей и творцов, профессиональной самоидентификации и конструирования профессии. Именно они стимулируют формирование профессиональной культуры на разных стадиях ее развития. Профессиональная культура отражает индивидуальное восприятие окружающего мира, выражющееся в специфических ценностных установках, с одной стороны, и владении профессиональными знаниями, на-выками и умениями – с другой. Профессиональная культура характеризуется взаимосвязью объективных и субъективных, внутренних и внешних факторов, при этом основополагающим фактором является профессионализм. К объективным факторам автор относит государственную политику в сфере труда, профессионально-квалификационную структуру общества, профессиональные приоритеты и предпочтения, степень усвоения демократических ценностей, совокупность социально-профессиональных отношений, признание профессионального мастерства. Это выражается в заинтересованности общества увеличить количество профессионалов, обозначить профессионально значимые отрасли для развития экономики, под-

держать профессиональные сообщества приоритетных для страны отраслей экономики, а также в особенности партнерских связей на рынке труда и стимулировании профессионального мастерства в виде наград, премий и почестей. Общая и профессиональная культура, профессиональное образование, профессиональная идентификация, самоидентификация в профессиональной культуре, мотивация труда и ценностные ориентации, профессиональные знания и профессиональный стаж, а также профессиональное призвание относятся к субъективным факторам. Они характеризуются повышенным вниманием к личности профессионала, выбору профессиональной деятельности, процессу вхождения личности в профессию, построению карьеры, готовности повышать свою квалификацию и совершенствовать свое профессиональное мастерство. Все вышеперечисленные факторы находятся в тесной взаимосвязи и взаимозависимости. К внешним факторам автор относит приоритеты государственной политики в области трудовой сферы, профессиональную стратификацию общества, сохранение, производство и трансляцию культурных ценностей, социальные условия трудовой деятельности, специфику социально-профессиональных отношений, их направленности на формирование профессионализма. К внутренним факторам докторант причисляет социокультурное пространство профессии, особенности профессиональной деятельности, информационно-коммуникативную составляющую профессии, профессиональное сообщество, индивидуальный профессиональный опыт, профессиональный этос, профессиональную компетентность. Они проявляются в процессе профессионализации, в связях с общественностью, общении с коллегами из профессионального сообщества, мотивации труда. Приоритетным фактором профессиональной культуры является профессионализм, если его понимать как операциональную особенность любой профессионально-трудовой деятельности. Выявлены три типа отношения к профессиональной деятельности. Первый тип – служение обществу, второй тип – персонаифицированное служение конкретным людям или конкретным объектам служения, третий тип – отсутствие желания сохранять рабочее место благодаря высокому уровню социальных государственных гарантий. К первому типу относятся бывшие страны социалистического лагеря (Россия, Болгария). Они характеризуются высокой долей моральной удовлетворенности работой при условии, если она интересна. Желание возможного продвижения по служебной лестнице не является решающим фактором при выборе места работы. Ко второму типу отнесены англосаксонские страны с либеральной моделью социальной политики (Великобритания, США). Для них нетипично абстрактное служение обществу. Третий тип присущ странам, для которых типична универсалистская модель государства всеобщего благосостояния (Швеция, Канада). Согласно этому типу нет необходимости сохранять рабочее место и благодаря высокому уровню социальных государственных гарантий отсутствует боязнь безработицы. Комплекс стереоти-

пов о работе, о том, ради чего необходимо формировать профессиональную траекторию, различается от страны к стране, формируя различные представления о профессиональной культуре. Современная техническая цивилизация признает, что профессиональная культура является непререкаемой ценностью и представляет собой комплекс профессиональных действий, значимых с социальной точки зрения и места, которое человек занимает в пространстве профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность оказывает влияние на другие сферы жизни профессионала, определяя его мировоззрение. Профессиональная культура развивается под влиянием профессионального сообщества и особенностей профессиональной деятельности на разных стадиях ее развития.

В третьей главе «**Восприятие проблематики формирования профессиональной культуры в российском обществе**» анализируется процесс конструирования профессиональной культуры в российском контексте современных рыночных условий и представляются эмпирические результаты авторского социологического исследования. Анализ результатов социологического опроса жителей Балаково, Казани, Костромы и Саратова  $N=710$  демонстрирует региональные отличия восприятия профессиональной культуры в советский и постсоветский периоды. В качестве основных индикаторов восприятия профессиональной культуры используются: оценка актуальности профессиональной подготовки, соотношение творчества и технологий в работе профессионала, оценка тенденций формирования профессиональной культуры и профессионализма, планы профессиональной мобильности. В первом параграфе третьей главы «**Парадоксы и перспективы развития профессиональной культуры в Саратове и Саратовской области (I этап социологического опроса)**» автор приводит результаты первого этапа социологического опроса с учетом гендерных и возрастных характеристик респондентов, которые позволили выделить определенную динамику в оценках всего социокультурного комплекса представлений о профессиональной культуре разных возрастных групп. Практически все респонденты (90%) считают, что в современной России проблема формирования профессиональной культуры и профессионализма является актуальной. Степень актуальности проблемы профессионального становления наиболее ярко проявляется у респондентов с большим профессиональным стажем (72%). С уменьшением стажа работы уменьшается острота восприятия этой проблемы. Молодые специалисты часто не видят проблемных аспектов в этой области деятельности общества (18,7%). Наиболее остро эту проблему воспринимают респонденты с большим профессиональным стажем и опытом работы в советский период. Внутреннюю структуру профессионализма определяют шесть факторов: интеграция и мотивированность, формальная квалификация, жизненная позиция, кругозор, профессиональная дисциплинированность, этическая позиция. Сопряженности факторных переменных и переменных по полу и стажу работы

демонстрируют различия во влиянии факторов на профессионалов разного пола. Индикатором продолжения профессионального роста является участие и его результативность в мероприятиях по повышению уровня профессиональной подготовки. Почти половина участников опроса (45%) участвовали в таких мероприятиях за два года. Диссертант отмечает закономерность: чем выше стаж работы и, соответственно, возраст респондента, тем реже он принимает участие в мероприятиях по профессиональной подготовке. Данную закономерность можно объяснить тем, что зрелые профессионалы могут реже участвовать в мероприятиях по повышению профессионального уровня, так как обладают большим опытом работы и достаточным набором профессиональных знаний и умений. Но серьезные изменения в профессиональных структурах и быстрое изменение технологического фона не позволяют принять только эту точку зрения. Специалисты с большим стажем работы часто оказываются не готовыми к постоянному повышению уровня своих профессиональных знаний, что влияет на их участие в соответствующих мероприятиях. Наибольший эффект от программы повышения уровня профессиональной подготовки получают, как правило, сотрудники, которые находятся на пике своей профессиональной карьеры. Более 60% таких респондентов ответили, что их финансовое благополучие и статус на работе повысились. Та же группа респондентов (31%) считает, что их статус и экономическое благосостояние остались неизменными после курсов повышения профессиональной подготовки. Для остальных респондентов участие в мероприятиях по повышению квалификации часто оказывается неэффективным с точки зрения материального благополучия. Эти результаты демонстрируют отсутствие четкой перспективы профессионального роста в современной России, прозрачных и доступных механизмов повышения уровня профессиональной культуры, профессионального статуса и, соответственно, материального благополучия. Зрелые специалисты оказываются в выигрышном положении по сравнению с молодыми специалистами и профессионалами предпенсионного возраста. Хотя они и реже участвуют в мероприятиях по повышению квалификации, тем не менее эффект от этих программ оказывается большим, статус и материальное положение респондентов, как правило, повышаются. Оценка востребованности профессиональной культуры возрастает в тех профессиях, где важной становится организация коллективного действия (образование, медицина), реализованного на всех уровнях организации. Необходимость профессиональной культуры наблюдается в профессиях, где она выступает не инструментом организации трудового процесса, а, скорее, инструментом реализации досуговых практик (например сфера ИТ, рабочие на заводе), когда каждый сотрудник вовлечен в реализацию довольно узкого спектра обязанностей и функций координации и контроля возложены на менеджеров среднего и высшего звеньев. Отсутствие потребности в профессиональной культуре демонстрируют профессионалы,

которым по долгу службы нет необходимости взаимодействовать с другими участниками: представители кустарных профессий, сотрудники небольших предприятий. Специфика профессиональной деятельности объясняется особенностями восприятия содержательного наполнения профессиональной культуры и степени ее востребованности. Метод факторного анализа профессионализма позволил выделить компоненты профессиональной культуры: личностно-коммуникативный, ценностно-ориентационный, мотивационно-познавательный, творческий, прогностический, содержательно-инструментальный.

Во втором параграфе третьей главы «Региональные особенности восприятия профессиональной культуры городским населением Поволжья (II этап социологического опроса)» отмечается существенное региональное различие восприятия поля профессиональной культуры, формирующегося в современном российском обществе. Эмпирически доказано, что дифференциация регионов по восприятию норм и стандартов профессиональной культуры может быть раскрыта в терминах особенностей регионального развития, типов тех регионов, в которых проживают респонденты. Проблемы профессионализации, формирования профессиональной культуры находятся под воздействием таких факторов, как возможности профессионального роста, диверсификации профессиональной деятельности. Если респонденты крупных городов (Казань, Саратов) демонстрируют сдержанно-оптимистические оценки формирования профессиональной культуры и профессионализма, то в Балаково и Костроме ситуация серьезно отличается. В Балаково доля респондентов, которые с оптимизмом воспринимают современные тенденции формирования профессиональной культуры и профессионализма, существенно превосходит остальные города (более 40%). Это можно объяснить высокими требованиями, которые предъявляются к работникам в высокотехнологичных сферах производства, какой-то и является атомная энергетика. Хотя город Балаково имеет иные промышленные предприятия, тем не менее важнейшим фактором формирования отношения к профессиональной деятельности в нем является именно Балаковская атомная электростанция. Факт оптимистических оценок современных тенденций формирования профессиональной культуры и профессионализма демонстрирует наличие групповой профессиональной идентичности среди респондентов этого города. По сравнению с другими городами в Костроме негативно оцениваются современные тенденции формирования профессиональной культуры и профессионализма (48%). Это может являться следствием размытости профессиональных структур в городе, отсутствием крупных центров кристаллизации профессиональной деятельности, каковыми являются крупные промышленные предприятия. Саратов и Казань занимают промежуточное положение между Костромой и Балаково, что позволяет сделать вывод о наличии определенной типологии восприятия профессиональной культуры и

профессионализма, детерминированной типами населенных пунктов. Респонденты из Костромы (56%) и Балаково (47%) указывают на ухудшение своего экономического положения. Высокая профессиональная идентичность проходит на фоне ухудшения общего экономического положения жителей. Для Казани и Саратова характерно некоторое улучшение экономического положения участников опроса. Другой важной характеристикой формирования профессиональной культуры является профессиональная мобильность респондентов: 18 % жителей Костромы не планируют изменения в своей профессиональной деятельности, 53 % респондентов ожидают повышения заработной платы. Противоположные тенденции демонстрируют почти 65% респондентов из города Балаково, не планирующие изменений в профессиональной деятельности, а повышения заработной платы ожидают не более 18% респондентов. У 48 % респондентов из Саратова отсутствуют планы профессиональной мобильности, а 7 % респондентов Казани планируют изменить профессиональную траекторию своей карьеры. Приведенные данные позволяют говорить о наличии существенных региональных отличий восприятия профессиональной культуры. Это может объясняться различным географическим положением городов, их размерами, степенью развития промышленного производства. Изменения параметров и траектории профессиональной мобильности различаются у представителей разных возрастных групп. Большая мобильность характерна для начального этапа карьеры, а респонденты с солидным профессиональным стажем реже планируют смену профессиональной деятельности. Ожидания увеличения заработной платы больше свойственны молодым работникам. Профессиональная культура во многом определяется соотношением творчества и технологичности. Представители советского и постсоветского периодов считают, что творческие аспекты превалируют над технологическими. Постсоветский стаж привносит смещение в сторону творческих аспектов, что можно объяснить возрастом респондентов. Молодые люди могут иметь больший диапазон профессиональных траекторий и в качестве своей цели выбирать творческие начала в профессиональной деятельности. Стереотипное представление о больших заработках в коммерческом секторе компенсируется стабильностью и предсказуемостью перспектив работы в государственном секторе. Лишь 15% молодых людей планируют открыть собственное дело, что может свидетельствовать об отсутствии потенциальных возможностей реализации такого проекта. С возрастом респонденты более пессимистично относятся к перспективам участия в предпринимательстве.

В четвертой главе «Профессиональная культура как проводник ценностей» представлены новые эмпирические результаты авторского социологического исследования: два групповых интервью, контент-анализ периодических изданий советского и современного периодов, а также интернет-сайтов профессиональных сообществ. В первом параграфе чет-

вертой главы «Представление о профессиональной культуре в коммерческой и некоммерческой сферах занятости (материал групповых интервью)» описаны групповые интервью. Одно из них было направлено на получение экспертизного мнения о профессиональной культуре профессий представителей коммерческих и некоммерческих организаций. Участники групповых интервью N=50 актуализируют ключевые моменты, связанные с существованием профессионалов сферы культуры в контексте рыночного общества современной России. К ним относятся идеальные составляющие профессиональной культуры, выбор профессиональной сферы, профессиональная самоидентификация, критерии профессиональной культуры. Диссертант определяет две модели жизненного пути профессионала: первая – процесс качественных изменений личной профессиональной культуры не может быть вызван только внешними катастрофами или трудностями перехода к рынку; вторая – период перехода к цивилизованию рынку часто демонстрирует большую дистанцию между диктатом материального фактора и органикой личных профессиональных склонностей. Опираясь на материалы групповых интервью, диссертант делает вывод, что при различной степени увлечённости новой работой, ориентированной на рынок, всех участников объединяет стремление гармонизировать материальный и духовный интересы. При этом деньги трактуются как жизненная необходимость, которая заставила совершить кардинальный поворот в профессиональной жизни. Новая профессиональная культура получает условия своего формирования, если деятельность соответствует внутренним запросам и склонностям. Невозможность достойного заработка не является единственной причиной ухода в структуры, ориентированные на рынок. К причинам неудовлетворённости, связанным с культурой профессиональных организаций, диссертант относит отсутствие условий профессионального роста, справедливого соответствия профессионального потенциала и статуса в организации. Качественные изменения в профессиональной системе России периода перехода к рынку определяются не только макроэкономическими факторами и глобальными социокультурными метаморфозами, но и факторами профессиональной культуры, индивидуальными особенностями личности профессионала и его профессиональных установок. Сравнивая материалы двух групповых интервью, автор приходит к выводу, что в профессиональной культуре есть некая единая основа, которая специфично проявляется и в бюджетной, и в коммерческой сферах. Несомненно, мера автономности, фактор справедливости и корреляция чистой радости от работы с проблемой выживания принадлежат к областям профессионального самосознания и профессиональной культуры. Не существует отдельно так называемая «рыночная культура», предполагающая в идеале гармонизацию общения профессионала и потребителя, высокое качество профессионального продукта и эффективность его реализации, формирование эталонных этических представлений, кото-

рые превращают дикий рынок в цивилизованный. Профессиональная культура открыто воздействует на профессионалов в коммерческих структурах, но она, несомненно, пронизывает всю профессиональную систему, инкорпорируясь в сознание, деятельность и порождая самые разнообразные, в том числе и негативные, явления. Рыночная и профессиональная культура представляют собой взаимопроникающие системы, находящиеся, тем не менее, в разных плоскостях. Проблема в том, как использовать позитив рыночной культуры в некоммерческих профессиональных организациях.

Во втором параграфе четвертой главы «Репрезентация профессиональной культуры в периодических российских изданиях (материалы контент-анализа)» автор утверждает, что рассмотреть профессиональную культуру отдельных типов профессиональных групп весьма затруднительно. Данная проблема особенно актуальна в современном российском обществе в связи с тем, что в ходе экономических и социальных реформ последних лет многие люди были вынуждены сменить профессию, т.е. включиться в процесс репрофессионализации. Все профессии претерпели изменения. Новый этап развития массовых коммуникаций и появление Интернета способствуют осуществлению профессиональной коммуникации и получению профессиональной информации из любой точки земного шара в режиме реального времени. Однако количество профессиональных сайтов, рассматривающих и поддерживающих формирование профессиональной культуры тех или иных профессиональных сообществ, невелико. В основном сайты создаются, чтобы защитить права своих членов. Были проанализированы пять профессиональных сайтов, пятьдесят рубрик и около 350 информационных сообщений, которые были размещены на данных сайтах. Дискурсивный анализ интернет-сайтов позволяет сделать вывод о том, что незначительно изменилась профессиональная культура таких профессий, как учителя, врачи, инженеры, их практическая направленность и значимость очевидны. Важную роль при выборе этих профессий играют семейные династии. Второй полюс принадлежит профессиям, которые, по мнению самих же представителей, пережили деформацию мотивации и были переосмыслены: военные, художники, журналисты, актёры, медики. В профессиональной судьбе этих профессий время разделилось на два сектора: «до» и «после» смены социально-экономического строя общества. Многие не смогли переступить эту черту без существенных личностных потерь. Необходимость сдержать семью, сильное чувство ответственности за содержание и достойную жизнь близких поставили многих перед необходимостью пересмотра своих жизненных и профессиональных приоритетов. Люди, которые переживали глубокий профессиональный кризис, пытались «выжить в профессии»: оставались в профессии, но искали дополнительные заработки в другой сфере. В данном случае превалирует материальный фактор и теряется профессиональная идентичность. По мнению диссертанта, составляющие профессиональной

культуры различных профессий пересматривались со сменой эпохи. В 1960-е годы XX в. важно было привлечь людей в рабочую профессию, показать её преимущества по сравнению с другими. В 1970-е гг. актуализируется профессиональное призвание, которое впоследствии подкреплялось профессиональными знаниями. Процесс распада Советского Союза и смены политического строя общества послужил толчком к разрушению системы ценностей, потере гражданами самоидентификации «советский человек». Утратили престижность еще недавно считавшиеся героическими профессии, карьерное движение послеперестроечного специалиста строится по противоположному сценарию «от центра к периферии».

В **заключении** подводятся основные итоги исследования, формулируются выводы и рекомендации. В **Приложении** представлены гиды интервью, образцы анкет, данные в табличном и графическом виде.

Основное содержание диссертации отражено в **публикациях** автора.

### **Монографии**

1. Максимова Л.Н. Трансформация профессиональной культуры в современном российском обществе: монография / Л.Н. Максимова. Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2012. 308 с. (18 п.л.) ISBN 978-5-7433-2583-2
2. Максимова Л.Н. Профессиональная культура в трансформирующемся обществе: парадоксы и перспективы: монография / Л.Н. Максимова. Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2009. 248 с. (15,5 п.л.) ISBN 978-5-7433-2041-7
3. Максимова Л.Н. Перспективы социологического исследования профессиональной культуры: монография / Л.Н. Максимова. Саратов: Сарат. гос. техн. ун-т, 2007. 100 с. (6,25 п.л.) ISBN 978-5-7433-1814-8

### **Публикации в изданиях, рекомендованных ВАК РФ**

4. Максимова Л.Н. Российский контекст двух профессий: инженер и журналист / В.Н. Ярская, Л.Н. Максимова // Вестник Поволжской академии государственной службы. 2013. № 1 (34). С. 129-133 (0,3 п.л./0,2 п.л.) ISSN 1682-2358
5. Максимова Л.Н. Социальное конструирование профессиональной культуры в современном российском обществе / Л.Н. Максимова // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2012. № 4 (68). С. 244-252 (0,5 п.л.) ISSN 1999-8341
6. Максимова Л.Н. Становление социологии профессий в зарубежной науке / Л.Н. Максимова // Казанская наука. 2012. № 3. С. 348-350 (0,4 п.л.) ISSN 2078-9955
7. Максимова Л.Н. Региональные особенности восприятия феномена профессиональной культуры городским населением Поволжья / Л.Н. Максимова, В.В. Печенкин // Теория и практика общественного развития. 2011. № 7. С. 109-111 (0,5 п.л./0,4 п.л.) ISSN 1815-4964

8. Максимова Л.Н. Культура профессиональных сообществ: исторический контекст профессиональной культуры / Л.Н. Максимова, И.Н. Иванова // Вопросы культурологии. 2011. № 5. С. 89-94 (0,5 п.л./0,4 п.л.) ISSN 2073-9702
9. Максимова Л.Н. Культура профессиональной деятельности в современной России / Л.Н. Максимова // Теория и практика общественного развития. 2010. № 3. С. 59-61 (0,5 п.л.) ISSN 1815-4964
10. Максимова Л.Н. Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе / под ред. В.А. Мансурова. М.: Изд-во Ин-та социологии РАН, 2007. 209 с. [рецензия] / Л.Н. Максимова // Социологические исследования. 2009. № 6 (302). С. 152-154 (0,5 п.л.) ISSN 0132-1625
11. Максимова Л.Н. Структурно-функциональная интерпретация отношения профессии и культуры в социологической теории Т. Парсонса / Л.Н. Максимова // Социально-гуманитарное знание. 2008. № 6. С. 278-284 (0,5 п.л.) ISSN 0869-8120
12. Максимова Л.Н. Социологические интерпретации профессиональной культуры / Л.Н. Максимова // Вопросы культурологии. 2008. № 5. С. 47-49 (1 п.л.).
13. Максимова Л.Н. Объяснительные модели социологии профессий / Л.Н. Максимова // Обсерватория культуры. 2008. № 2. С. 104-109 (1 п.л.).
14. Максимова Л.Н. Качественное исследование профессиональной культуры / Л.Н. Максимова // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. Сер. Социально-экономические науки и искусство. 2007. № 3 (21). С. 33-37 (0,6 п.л.).
15. Максимова Л.Н. Профессиональная культура как предмет понимающей социологии / Л.Н. Максимова // Ученые записки Российского государственного социального университета. 2007. № 2 (54). С. 106-113 (1,4 п.л.).
16. Максимова Л.Н. Пимокаты, объездчики, модистки... мир профессий в ретроспективе / Л.Н. Максимова // Журнал социологии и социальной антропологии. 2007. Т. X. №4 (41). С. 201-205 (0,5 п.л.) ISSN 1029-8053
17. Максимова Л.Н. Перспективы изучения феномена профессиональной культуры / Л.Н. Максимова // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2007. № 2 (24). Вып. 1. С. 256-261 (0,5 п.л.) ISBN 978-5-7433-1829-2
18. Максимова Л.Н. Представление о культуре в эволюции социальной мысли / Л.Н. Максимова // Вестник Саратовского государственного технического университета. 2007. №1 (22) Вып. 2. С. 222-232. (0,5 п.л.) ISBN 5-7433-1781-X
- В материалах международных и российских конференций**
19. Максимова Л.Н Особенности становления института профессий за рубежом / Л.Н. Максимова // Социология и общество: глобальные вызовы и региональное развитие [Электронный ресурс]: материалы IV Очередного Все-

российского социологического конгресса / РОС, ИС РАН, АН РБ, ИСППИ. М.: РОС, 2012. С. 3177-3185 (0,4 п.л.). – 1 CD ROM. ISBN 978-5-904804-06-0

20. Максимова Л.Н Профессиональная культура субъектов воинской деятельности / Л.Н. Максимова // Актуальные проблемы современных социально-гуманитарных наук: материалы VI Всерос. науч.-практ. конф., декабря 2010 г. / Филиал РГГУ. Кострома, 2010. С. 330-332 (0,3 п.л.).

21. Максимова Л.Н. Гендерное разделение профессиональных сфер в 60-е годы XX века (материалы контент-анализа) / Л.Н. Максимова // Nauka: Teoria i Praktyka – 2010: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. Przemysl: Nauka i studia, 2010. С. 70-74 (0, 3 п.л.).

22. Максимова Л.Н. Профессиональная культура как индикатор готовности специалиста к инновационной деятельности / Л.Н. Максимова // Социология инноваций: материалы 3-й региональн. науч.-практ. конф. «Социальные проблемы инновационного развития общества». СПб.: СПбГУ, 2009. С. 224-227 (0,2 п.л.).

23. Максимова Л.Н. Social status of modern intellectual trades / Л.Н. Максимова // European society or European societies: a View from Russia / ed. by V.A. Mansurov. М.: Maska, 2009. С. 94. ISBN 978-5-91146-210-9

24. Максимова Л.Н. Современная система профессий / Л.Н. Максимова // Социальные практики современной молодежи: поиск новых идентичностей: материалы Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участием. Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2009. С. 177-179 (0,2 п.л.) ISBN 978-5-7904-0951-6

25. Максимова Л.Н. Анализ профессиональной культуры как теории и практики [Электронный ресурс] / Л.Н. Максимова // Социология и общество: проблемы и пути взаимодействия: материалы III Всерос. социол. конгресса. М.: Ин-т социологии РАН, Российское общество социологов, 2008. (0,2 п.л.) ISBN 978-6-89697-157-317

26. Максимова Л.Н. Профессиональная культура как противоречивый феномен [Электронный ресурс] / Л.Н. Максимова // Социология и общество: проблемы и пути взаимодействия: материалы III Всерос. социол. конгресса. М.: Ин-т социологии РАН, Рос. общество социологов, 2008. (0,2 п.л.) ISBN 978-6-89697-157-3

27. Максимова Л.Н. Структура профессиональной культуры / Л.Н. Максимова // Система ценностей современного общества: сб. материалов III Всерос. науч.-практ. конф. Новосибирск: ЦРНС, 2008. С. 194-198 (0,3 п.л.) ISBN 978-5-94301-059-1

28. Максимова Л.Н. Качественные изменения в отношении к профессиональному культуре / Л.Н. Максимова // Система ценностей современного общества: сб. материалов III Всерос. науч.-практ. конф. Новосибирск: ЦРНС, 2008. С. 191-193 (0,2 п.л.) ISBN 978-5-94301-059-1

29. Максимова Л.Н. Проблемы познания феномена профессиональной культуры в современном российском контексте / Л.Н. Максимова // Акту-

альные вопросы современной науки: сб. науч. тр. Новосибирск: ЦРНС, 2008. С. 259-265 (0,4 п.л.) ISBN 978-5-94301-044-6

30. Максимова Л.Н. Профессиональная культура в контексте инновационных процессов / Л.Н. Максимова // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. СПб: СПбГУ, 2008. С. 385-390 (0,4 п.л.) ISBN 978-5-288-04607-0

31. Максимова Л.Н. Современные проблемы в сфере профессиональной культуры / Л.Н. Максимова // Фундаментальные и прикладные исследования в системе образования: сб. науч. тр. VI Междунар. науч.-практ. конф. Тамбов: Изд-во Першина Р.В., 2008. Т. 1. С. 50-53 (0,3 п.л.) ISBN 978-5-91253-157-6

32. Максимова Л.Н. Социальный статус профессий интеллектуального труда в трансформирующемся обществе / Л.Н. Максимова // Интеллигенция и власть: сб. ст. IX Междунар. теор.-методол. конф. М.: РГГУ, 2008. С. 184-187 (0,2 п.л.) ISBN 978-5-589513-112-1

33. Максимова Л.Н. Профессиональная культура в период перехода к рыночной экономике / Л.Н. Максимова // Россия в XXI веке: развитие в условиях глобализации: материалы X Междунар. науч.-практ. интернет-конф. Орел: ОрелГТУ, 2008. С. 138-140 (0,2 п.л.).

34. Максимова Л.Н. Профессионализм в социальной работе / Л.Н. Максимова // Социальная работа: проблемы и перспективы: материалы II межвуз. науч.-практ. конф. СПб.: СПбГУП, 2008. С. 35-37 (0,2 п.л.) ISBN 978-5-7621-0446-4

35. Максимова Л.Н. Профессионализм в жизни современного общества / Л.Н. Максимова // Социальные ориентиры современного города: здоровье, спорт, активный туризм: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Саратов: СГТУ, 2006. С. 262-266 (0,3 п.л.) ISBN 5-7433-1788-7

36. Максимова Л.Н. Профессиональная культура специалиста: социологический аспект / Л.Н. Максимова // Современное российское общество: состояние и перспективы (Первые Казанские социологические чтения): материалы Всерос. науч. конф. Казань: Центр инновационных технологий, 2006. Т. 1. С. 407-410 (0,25 п.л.) ISBN 5-93962-156-2

37. Максимова Л.Н. Современная профессиональная культура: состояние и перспективы / Л.Н. Максимова // Молодежь и рынок труда: конкурентоспособность в современных социально-экономических условиях: материалы Междунар. науч.-практ. конф. Омск: Изд-во ОмГПУ, 2006. С. 73-76 (0,25 п.л.) ISBN 5-828-0944-2

38. Максимова Л.Н. Профессиональная культура специалиста / Л.Н. Максимова // Современное общество: территория постмодерна: материалы Всерос. науч.-практ. конф. Саратов: Научная книга, 2005. С. 89-94 (0,3 п.л.) ISBN 5-93-888-972-3

39. Максимова Л.Н. Межкультурная коммуникация в контексте культуры / С.М. Федюнина, Л.Н. Максимова // Межкультурная коммуникация и перевод: материалы межвуз. науч. конф. М.: МОСУ, 2005. С. 101-106 (0,2 п.л./0,37 п.л.) ISBN 5-89774-116-6

#### Публикации в других изданиях

40. Максимова Л.Н. Структурные позиции поля профессиональной культуры / Л.Н. Максимова // Коммуникативное пространство в междисциплинарных исследованиях: межвуз. сб. науч. тр. Вып. 1. Саратов: Изд. центр «Наука», 2012. С. 36-40 (0,3 п.л.).

41. Максимова Л.Н. Соотношение понятий «профессиональная культура» и «профессионализм» / Л.Н. Максимова // Поволжский торгово-экономический журнал. 2010. № 1. С. 74-80 (0,4 п.л.).

42. Максимова Л.Н. Влияние профессионализации на социокультурную динамику общества / Л.Н. Максимова // Альманах современной науки и образования. 2008. № 10. Ч. 1. С. 109-111 (0,5 п.л.) ISSN 1993-5552

43. Максимова Л.Н. Категории «профессиональная идентичность» и «профессионализм» на примере анализа Интернет-сайтов / Л.Н. Максимова // Альманах современной науки и образования. 2008. № 10. Ч. 2. С. 119-120 (0,5 п.л.) ISSN 1993-5552

44. Максимова Л.Н. Профессионализм как аспект профессиональной культуры / Л.Н. Максимова // Экономика, социология, право. 2008. № 7. С. 49-51 (0,5 п.л.) ISSN 1995-9648

45. Максимова Л.Н. Структура профессионального самосознания современного специалиста-профессионала / Л.Н. Максимова // Альманах современной науки и образования. 2007. № 5. С. 137-139 (0,5 п.л.) ISSN 1993-5552

Максимова Лариса Николаевна

#### ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА В РОССИЙСКОМ КОНТЕКСТЕ СОЦИАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

##### Автореферат

Подписано в печать 05.04.13

Формат 60×84 1/16

Бум. офсет.

Усл. печ. л. 2,0

Уч.-изд. л. 2,0

Тираж 100 экз.

Заказ 46

Саратовский государственный технический университет

410054, Саратов, Политехническая ул., 77

Отпечатано в Издательстве СГТУ. 410054, Саратов, Политехническая ул., 77

Тел.: 24-95-70; 99-87-39, e-mail: izdat@sstu.ru