Добавил(а) Социология
05.09.10 12:59 -

Роман Абрамов,

ХАРАКТЕР ИЗМЕНЕНИЙ НАУКИ И ПРАКТИКИ

МЕНЕДЖМЕНТА В РОССИИ

(1960-90-е гг.)

Предварительные замечания

Изменившиеся “правила игры” в российском социальном пространстве привели к появлению и закреплению новых социальных групп, осуществляющих властную и символическую экспансию на сложившуюся социальную реальность (1) . Исследование генезиса отечественного менеджмента (как одной из таких групп) в рамках теоретического и практического дискурсов может представлять интерес для социолога. Однако ограничение исследовательского поля хронологическим периодом “эпохи перемен” представляется не совсем оправданным, если учитывать динамику науки и практики управления в России: необходим также и ретроспективный анализ состояния управления в СССР в 1960-80-е гг. В данной работе предпринимается попытка анализа отечественного управления по нескольким направлениям. Во-первых, на основе теоретического и эмпирического
(2)
материала констатируется смещение вектора управленческих практик на российских предприятиях. Во-вторых, рассматривается возможность профессионализации менеджмента в СССР и России. В-третьих, отмечается стремление

менеджмент-сообщества включить менеджмент в академический дискурс с помощью приемов и методов, которые обычно используются научными сообществами для закрепления автономности своей дисциплины. Все эти моменты рассматриваются в их историческом и социальном контекстах.

Наука и практика управления в "реальном социализме" (1960-70-е гг.)

На протяжении почти двадцати лет (1935-55 гг.) исследования в области управления практически отсутствовали: социальные науки были в опале, а управленческая практика являлась лишь одной из сторон жизни тоталитарного государст-ва. Приход к власти Н.С.Хрущева изменил ситуацию. Во-первых, были сняты идеологические запреты на исследования в различных отраслях знаний; во-вторых, наметилась общая либерализация всех сфер жизни советского общества; в-третьих, было признано, что страна нуждается в изменениях экономической политики и, соответственно, в обновлении методов управления народным хозяйством. Понимание логики развития управленческого образования, управленческих дисциплин и научных исследований по управлению в период 1960-х – первой половины 1970-х гг. возможно только в контексте рассмотрения существовавшей тогда социальной, политической и экономической ситуации в стране.

Исторический контекст развития менеджмента в описываемый период максимально полно может быть реконструирован посредством обращения к личным свидетельствам непосредственных участников событий. В данной работе для воссоздания "устной истории" менеджмента в России использовались интервью с экспертами, отрывки из которых иллюстрируют исторический материал.

А.И. Наумов: "После войны не было возрождения никаких идей… Вот 50-е годы – с приходом Хрущева, либерализация, появляется Либерман, появляются реформы Косыгина… Гвишиани свои труды издает, Попов потом… Появляются первые работы, которые осмысленно… пытаются совместить ежа с ужом – американский менеджмент с идеями социалистической практики. Из этого ничего, честно говоря, не получилось: весь этот хлам остался хламом – он так хламом и останется".

А.И. Пригожин: "Потому что где-то в 20-х годах Гастев, Керженцев и многие другие поднимали научную организацию труда…Потом это было разгромлено, люди эти погибли, и только в конце 60 – начале 70-х гг. это стало восстанавливаться под видом научной организации труда. И появилась основа управления, тогда появились первые классики".

Н.С. Хрущев пытался изменить организацию экономики и управление ею с помощью совнархозов. Его политика была направлена на расшатывание жесткой управленческой вертикали, монополии центра: ей противопоставлялось множество экономических субъектов, имевших возможность относительно самостоятельно принимать часть решений. Важно и то, что во времена Н.С. Хрущева получил формальное признание принцип экономической заинтересованности работников, который пришел на смену сталинскому принципу "голого энтузиазма". Экономические реформы – а лучше их назвать экономико-технологическими реформами – проводились на относительно благоприятном общем фоне. Мощный ресурсный и технологический потенциал, созданный в 1930-40-е гг., позволял совмещать реализацию крупномасштабных целей:

развертывание военно-стратегических программ, повышение жизненного уровня населения и структурную перестройку экономики. Реализация этих целей стала возможной благодаря нескольким ресурсным элементам, которыми обладал СССР того периода:

- наличие малоосвоенной топливно-эненергетической базы, что позволяло наращивать мощности тяжелой индустрии (энергетики, металлургии и химии) в относительно долгосрочной перспективе;

- наличие мощного технологического и кадрового потенциала в тяжелой ин-дустрии, который был создан в военные годы;

- наличие резервов малоквалифицированных трудовых ресурсов;
- приращение качественного потенциала за счет стран-сателлитов (Чехо-словакия, ГДР, Венгрия) (3)

Таким образом, объективно советская экономическая система 1960-х гг. успешно развивалась, а проводимые технологические преобразования требовали поиска новых, более гибких методов управления. К тому же 1950-60-е гг. стали периодом, когда ВПК сложился в самодостаточную и замкнутую систему, “черный ящик”, получающий ресурсы на входе и производящий “изделия” на выходе. Модернизация советской экономики во многом означала ее милитаризацию (4) .

В связи с этим было проведено несколько значимых для своего времени социологических исследований, касавшихся мотивации работников и внутриорганизационных отношений между представителями различных уровней управления (5) .

Постепенно из этого нового для советской системы принципа выросли идеи более глубокой экономической реформы (они связывались с именем харьковского экономиста Е.Либермана – советника Косыгина по экономическим вопросам), которую пытался осуществить Косыгин. Замысел реформы предполагал значительное расширение действия рыночных регуляторов, экономическую самостоятельность хозяйственных единиц, введение новых методов управления народным хозяйством.

А.И. Пригожин: “Ну, Вы знаете, наверное, что у Косыгина был советник, такой харьковский экономист Либерман, был как Отто Шик в Чехословакии, который двигал фактически реформы по экономике при Дубчике. Либерман был таким советником у

Косыгина – теоретиком косыгинских реформ".

Однако к концу 1960-х гг. наметился откат в проведении экономических инноваций: реформа захлебнулась, натолкнувшись на сопротивление системы и не получив политической поддержки. В результате система застыла и стала демонстрировать неприятие любых изменений. По мере того, как советская экономика всё более сближалась по своим структурным и материально-техническим параметрам с экономикой западного типа, она всё менее нуждалась в жесткой мобилизационной модели и всеобщем государственном регулировании. Таким образом, наметился системный кризис советской экономической модели (6) .
Практика принятия управленческих решений в период 1960-80-х гг. действовала в рамках логики монополизированного "бюрократического рынка". Управление экономикой и отдельными предприятиями осуществлялось на основании определенной шкалы ценностей и приоритетов, которая сложилась еще в период "социалистической индустриализации". Формирование отраслевых монополий было подчинено общепризнанной, не подлежащей обсуждению негласной иерархии целей. В деталях эта иерархия была подвижна, формировалась хаотично, и отдельные ее элементы менялись под влиянием политической конъюнктуры. Одновременно, на всем протяжении существования советской системы, некоторые принципы оставались неизменными – прежде всего, принцип приоритета накопления перед потреблением. В секторе потребления существовала некая видимость рынка, денежное обращение, нечто, подобное игре спроса и предложения, хотя всё это проявлялось в искаженном виде. В секторе накопления действовала иная логика: существующий механизм централизованного распределения экономических ресурсов подталкивал субъектов экономики к экстенсивному расходованию инвестиций, необоснованному расширению объемов выпуска продукции (7) . Суть структурного кризиса советской индустриальной системы состояла в том, что сложился устойчивый, самовоспроизводящийся комплекс ресурсных ограничений, который обусловливал одновременно замедление экономического роста и технологическую деградацию.

Н.И. Лапин: "Но … к тому времени реформа, …надо сказать, была свернута… И развивались неуправляемые процессы, уже шел латентно кризис, назревал латентно общий кризис социализма, который во второй половине 80-х стал явным кризисом. … И одной из латентных форм было нарастание удельного веса спонтанных процессов по сравнению с планируемыми. Потом, позднее, уже в перовой половине 70-х Аркадий Ильич Пригожин … замерил нарастание – скажем, уровень управляемости порядка где-то 32% на лучших промышленных предприятиях. Это тоже один из показателей латентного кризиса. Вот нас интересовало, какие же происходят спонтанные процессы и как они соотносятся с планируемыми; и мы старались работать по классической схеме разработки программы исследования: схема в интерпретации Ядова, Грушина".

Наумов А.И. Есть два … важных этапа в развитии теории менеджмента или теории управления: этап до перестройки горбачевской и после перестройки. Всё, что… до конца горбачевской перестройки было связано, еще раз повторяю, с попыткой соединить ежа с ужом: подстроить американский менеджмент под социалистические задачи. Это абсурд! Из этого ничего не вышло. Из этого вышел маразм один. Который отражен в работах, в

учебниках: он сейчас не представляет никакого интереса абсолютно, потому что это хлам. Он изначально был задуман как хлам.

А.И. Пригожин: "Ну, тогда, конечно, мы были … в глубочайшей провинции по тем или иным направлениям, все начиналось с нуля. И это всё было связано с экономикой… Хотя это называлось научной организацией труда, фактически это так или иначе была рационализация, просто рационализация труда. Это было связано … в основном с экономикой, и была рационализация … производственных процессов. Прежде всего, конечно, организационных структур. Потом…, скажем, информационных потоков. … С позиций сегодняшнего дня, конечно, видно, что было очень много схоластики, потому что по-настоящему клиентов, собственно говоря, и не было, а если и были, так это заказчики, а чаще всего это по решению так называемых директивных органов: там тому-то поручалось какую-то систему разработать, и потом вокруг этого устраивали жуткую пропаганду. … Я назову несколько примеров. Ну, это были наивные, конечно, перепевы каких-то западных достижений, связанных с повышением качества. Или вот еще куда как лучше пример – это КАМАЗ. Когда КАМАЗ проектировался, решено было, что это будет не только передовая технология (конечно, она заведомо была устаревшей – эта технология; была куплена бывшая в употреблении технология на ФИАТе…). Так давайте передовую систему управления построим. Тогда поручили взять со всего мира самое лучшее. Ну, вот тогда Евенко, Раппопорт, который Владимир Самуилович, Евенко Леонид Иванович ... разработали, они руководили разработкой системы управления. Матричные структуры тогда были у всех на устах, и они это сделали для КАМАЗа. Затем, через год, вся эта система совершенно растворилась в обычных советских отношениях в безответственности и спехотехнике".

На этом фоне происходило возрождение управления как науки и систематической практики. Наиболее четко тенденция оживления интереса к управленческим знаниям обозначилась через рост публикаций по этой теме. Первой работой, легализовавшей управление в СССР в качестве самостоятельной научной дисциплины, стала книга Д.М. Гвишиани "Социология бизнеса: критический очерк американской теории менеджмента", вышедшая в 1962 г (8) . Работа представляла собой исследование и критическое осмысление с позиций марксистской идеологии современных тогда течений в американской теории и практике менеджмента. Ценность этой книги заключалась в самом факте ее появления в печати, а также в том, что, помимо критики, автор раскрывал содержание теорий, методов управления, разработанных в США.

А.И. Пригожин: "Действительно, это в каком-то отношении показательно: я поступил на философский факультет МГУ в 1960 году, и 63-м году я еще не знал, какая у меня будет специализация. А в 63-м году к нам пришел доцент, он еще только-только защитил кандидатскую диссертацию – Джармен Михайлович Гвишиани, он в то время занимал пост Заместителя председателя госкомитета по науке и технике совета министров СССР. … Ну, он курировал зарубежные исследования по научно-техническому прогрессу, на этом направлении, а сам очень активно интересовался американским менеджментом. И

поскольку он много бывал в Америке, он набрал много литературы и сделал обзорную книгу. Сначала она называлась “Социология бизнеса”, главным образом, из Питера Дракера, а потом более фундаментальная книжка “Организация и управление”. Гвишиани, … надо отметить это имя. Слава богу, он сейчас жив, но немножко болеет. Но вот это имя [Д.М.Гвишиани – Р.А.], оно вита-ло над всем, над всем управленческим движением, начиная с конца 60-х и дальше, поскольку он прикрывал, надо сказать, очень многих”.

Позднее книги, где идеология соседствовала с добротным пересказом содержания зарубежных теорий, стали нередки (9) . Авторам этих работ приходилось следовать целому ряду идеологических ограничений, а также осознавать, что идеи, раскрываемые в этих книгах, не найдут достойного применения на практике. Поэтому существенным недостатком большей части работ по исследованию менеджмента того времени являлись нарочитый академизм изложения и подчеркнутая идеологическая позиция критика. В то же время следует признать, что некоторые из работ того периода и сегодня заслуживают внимания исследователей менеджмента и организаций.

Формально управленческое образование существовало и в самые “глухие” для науки управления годы: партийные школы и промышленные академии отчасти выполняли роль центров повышения квалификации кадров советской партийной и промышленной элиты. Стимул к развитию подготовки и повышению квалификации кадров для управления дала экономическая реформа 1965 г., когда было заявлено о необходимости внедрения экономических методов управления народным хозяйством и было снято табу с рассмотрения управления как самостоятельной специальности в системе высшего образования. Вместо упраздненных промышленных академий стали оставаться институты повышения квалификации (ИПК) руководящих работников и специалистов при отраслевых министерствах, а также региональных ведомствах, межотраслевые и региональные факультеты этого профиля в университетах и экономических вузах, различного рода курсы и программы на предприятиях и в организациях. С 1969 г. по 1984 г. число ИПК возросло с 28 до 79, их филиалов и отделений – с 47 до 1334, а факультетов по обучению руководящих кадров в вузах – с 65 до 150. Фактически, этот интенсивный и крупномасштабный процесс шел параллельно с развитием бизнес-образования в Европе, однако несколько иным путем: не на основе освоения опыта ведущих американских и некоторых европейских школ, дающих знания и квалификацию в области выживания и процветания в рыночной экономике, а на основе традиций советской системы с некоторым острожным освоением элементов западного менеджмента. В высшем и последипломном профессиональном образовании все еще преобладала технократическая традиция, сложившаяся в 1920-50-е гг. Советские вузы выпускали инженеров в три раза больше, чем американские, а экономистов – в три раза меньше. Среди последних преобладали инженеры-экономисты, получавшие образование в отраслевых технических вузах (10) .

А.И.Наумов: "В широком смысле слова бизнес-образование естественно началось в период "ельцинских" реформ, по России возникли тысячи школ бизнеса. … Это был экономический ликбез. … А до этого никакого … управленческого образования в стране не существовало.... Серьезного бизнес-образования до "ельцинских" реформ не было. Правда, в партшколах давали элементы бизнес-образования. … Но это несерьезно. Это опять... ежа с ужом сращивание".

Одним из наиболее влиятельных учебных заведений, нацеленных на подготовку управленцев-практиков, на протяжении всего советского периода была ГАУ (Государственная академия управления). 30 апреля 1919 г. Приказом наркома промышленности и торговли Л.Б. Красина был учрежден Московский промышленно-экономический институт, который поначалу имел три факультета: промышленности и труда, финансовый, потребительской кооперации. 23 июля 1930 г. он стал Московским инженерно-экономическим институтом (МИЭИ). Реорганизованное учебное заведение было направлено на подготовку кадров преимущественно для тяжелой промышленности, и в этом вузе действовали факультеты труда и рационализации; производственного планирования; технико-экономического проектирования и промышленного строительства. 28 марта 1975 г. вуз был переименован в Московский институт управления (МИУ), который в большей степени был ориентирован на подготовку специалистов по управлению. В 1978 г. МИУ выпустил 800 специалистов нового профиля – инженеров по организации управления. 5 февраля 1991 г. институт был преобразован в академию. На протяжении долгого времени существования академии (1950-1985 гг.) ее ректором была О.В. Козлова (11) .

Базой для институциализации теории управления и легитимации управленческих знаний послужил МГУ. В апреле 1962 г. по инициативе академика Д.М. Гвишиани при философском факультете была образована межфакультетская лаборатория по изучению проблем управления. В 1964 г. лаборатория переводится на экономический факультет, где ее возглавляет Г.Х. Попов. В то время лаборатория занималась изучением и обобщением отечественного и зарубежного опыта управления для разработки теоретических вопросов этой дисциплины. Наряду с этим лаборатория участвовала в проектах по практическому управленческому консультированию для организаций и предприятий. Тогда же готовился учебный курс по управлению, который был введен в план экономического факультета. В сентябре 1971 г. была создана кафедра организации и методов управления социалистическим общественным производством. Лаборатория управления стала структурным подразделением этой кафедры. В целях координации работы кафедры и лаборатории был образован Центр

проблем управления, который вел свою деятельность по трем направлениям: преподавание, научные исследования, консультации. Некоторое время (середина – конец семидесятых) Центр проблем управления координировал фактически всю работу по управлению в стране: Центр был организатором ежегодных зимних научно-практических семинаров, куда съезжались ведущие специалисты, занимавшиеся изучением вопросов управления. Иногда эти семинары назывались “поповскими чтениями”. Центр способствовал распространению знаний о теории и практике западного менеджмента, оказал влияние на формирование в стране педагогических и научных кадров по управлению.

В период становления кафедры организации и методов управления МГУ в 70-80-е гг. вокруг ее основателя, профессора Г.Х. Попова, сформировалась группа преподавателей, ставших известными специалистами по управлению: Г.А. Джавахов, Л.Н. Качалина, Ю.Н. Краснопояс, Ю.Н. Бронников, О.С. Виханский, А.Ю. Манюшис, В.И. Маршев, А.И. Наумов, В.Ю. Озира, Р.Р. Папаян, И.В. Ширяева. В течение 70-х гг. было выпущено два издания учебника по управлению (12) , несколько книг заве-дующего кафедры (13) и цикл коллективных монографий.

Н.И. Лапин: “Издавались всё новые издания в серии “Руководитель предприятия” для партийного образования. И, надо сказать, …в этом было их преимущество и … некоторая слабость. Они изначально очень плотно были связаны с партийными органами, а точнее, с сетью партийного образования. … И я там участвовал по приглашению Попова Гавриила Харитоновича начиная с середины семидесятых годов, с 76-го года уже мои главы там появились: когда они послушали какие-то доклады, то дали мне главу именно по социальным проблемам управления. По социальным – потому, что у них этого не было: был экономический и собственно управленческий”.

Весь период 1970-х кафедра в основном занималась разработкой системного подхода в управлении. На протяжении 70-80-х гг. в вузах и исследовательских учреждениях широко была распространена практика заключения хозяйственных договоров на проведение прикладных исследований для учреждений и организаций. Кафедра и лаборатория оказывали консультационную помощь в рамках хоздоговоров таким предприятиям, как КАМАЗ, “Восход”, “Гжель”.

Общий подъем советской социологии на волне оттепели затронул и сферу, связанную с управлением и организацией: на протяжении 60-70-х гг. теоретические поиски в управлении пересекались с наработками тех социологов, которые занимались социологией организаций и социологией труда. В данный период обозначилось три направления развития социологии организаций:

- осмысление теоретических и практических знаний, накопленных за рубежом;
- создание оригинальных методологических принципов научного анализа и управления сложными системами;

- попытки создания целостной концепции социологии организаций на основе принципов марксистской социальной философии.

Н.И. Лапин: "Что касается косыгинских реформ, то это связано со вторым, так сказать, этапом развития этой проблематики – уже крупным исследованием, которое так и называлось: "Социальная организация промышленного предприятия" с подзаголовком "Соотношение планируемых и спонтанных процессов". Этим исследованием сначала руководил Осипов Геннадий Васильевич – это уже когда был создан институт – 66 год [подразумевается Институт конкретных социологических исследований – Р.А.]; это мы работали здесь, вот в этом помещении, Институте Философии. Это был отдел, сначала сектор, потом отдел новых форм труда и быта. Вот там другие, они занимались этим – хозрасчетными делами, вот Вадим Ольшанский, Наумова Нина Федоровна и другие – вот они связаны были, а мы сразу вышли на управленческую проблематику".

Первое направление развивалось под лозунгом критики буржуазных теорий менеджеризма. Второе направление связано с развитием методологических принципов анализа организационных систем, прежде всего системной методологии и кибернетики. В работах П.К. Анохина, И.В. Блауберга, В.И. Свиридовского, Б.С. Украинцева, Г.Н. Щедровицкого проанализированы такие понятия, как система, целостность, элементы, структура, функции, уровни, цель, взаимосвязь, равновесие, динамика, сложность, организованность. Примером работ этого направление могут служить разработки М.И. Сетрова (14) , который занимался проблемами функционального анализа динамичных систем. Его идеи можно трактовать как попытку реанимировать проблематику, поднятую А.А. Богдановым, но на современном уровне. М.И.Сетров оперировал в своем исследовании такими, понятиями как системность, организованность, структура, функции, регуляция, управление, равновесие, изменчивость. Автор рассматривает организованность как атрибутивный признак систем, а сами организации – как тип сложных динамичных систем. Он описывает организацию в двух срезах: во-первых, как свойство, расположение и взаимосвязь элементов некоторого комплекса и, во-вторых, как действие или взаимодействие, которые обусловлены единством цели и выполняемыми функциями. Организованность системы, согласно М.И. Сетрову, тем выше, чем выше устойчивость структуры и ее элементов и лабильность их функций (15)
.

В тот же период магистральным направлением исследований в советской социологии организаций стала адаптация идей школы человеческих отношений к реалиям экономики СССР. Подтверждением этого служат некоторые работы А.И. Пригожина (16) , Н.И. Лапина (17)
, Н.М. Козерова, С.И. Эпштейна, О.Н. Жеманова

(18)

.

Часть ученых пыталась совместить положения исторического материализма и научного коммунизма с некоторыми, особым образом интерпретированными поло-жениями западных управленческих концепций. На основе такого подхода работали В.Г. Афанасьев (19) , П.Н. Лебедев, Г.Х.Попов, Ю.А.Тихомиров (20) , В.Г. Подмарков (21) , Г.С. Яковлев.

В течение 60-70-х гг. ситуацию в теории управления и организации, а также ряде смежных дисциплин можно характеризовать так: недолгий взлет в середине 60-х, когда предпринимались попытки совместить элементы западного менеджмента и советские традиции управления, сменился в начале 70-х периодом стагнации, когда продолжали выходить критические работы, посвященные западным управленческим теориям, но при этом незавершенность косыгинских реформ не позволила внедрить современные методы управления в практику. Управленческое образование вышло из состояния полного застоя, и началось движение в сторону его экстенсивного расширения через сеть ИПК и партийных школ, в то же время сильные технократические традиции не позволили легитимировать профессию менеджера как самостоятельную специальность в вузах.

Бизнес-образование и профессия менеджера в постсоветской России:

опыт социологической проблематизации

Средний класс как сообщество профессионалов

Современное индустриальное общество капиталистического типа имеет несколько главных характеристик в политическом, социальном, культурном аспектах. Наиболее ярко идеологию такого общества заявляет средний класс, который стал результатом развития правового государства и индустрии. В России в настоящий период четко проявляются попытки отыскать основу для создания среднего класса среди обломков советской классовой системы и стремление актуализировать риторику среднего класса. Одним из путей формирования среднего класса на сегодня является открытие

возможностей для появления “новых профессионалов”, которые, с одной стороны, будут восприимчивы к прагматическим ценностям рыночного хозяйства, а с другой стороны, смогут создать и поддерживать собственную политическую и хозяйственную идеологию, а также стать силой, которая де факто аккумулирует в своих руках властные ресурсы во всех сферах общественной и частной деятельности. Идеал “российского среднего класса” является удобным идеологическим орудием в руках российских правящих элит. Однако, по заключению многих социологов, “сформировать средний класс в ходе российских реформ не удалось” (22) . В то же время, представляется интересным проанализировать, насколько реально в России рождение мощного среднего класса, состоящего из профессионалов рыночного типа.

Наряду с другими социальными группами (23) в средний класс обычно включают менеджеров и управленцев разного уровня, которых называют профессионалами, но при этом обоснованность такого определения может вызывать сомнения: реально ли появление среднего класса из профессионалов, занятых в различных сферах деятельности. Следует также оценить вероятность появления в России профессионалов, реального только при определенных условиях, среди которых не последнее место занимает достаточно развитая система образования. В данной части исследования, таким образом, даются общие определения среднего класса, прослеживаются источники его формирования как класса профессионалов, оценивается возможность появления профессионалов-менеджеров в современной России, анализируется бизнес-образование как наиболее значимый источник пополнения корпуса профессиональных менеджеров.

Социально-сословная структура общества в конце прошлого столетия в Америке впервые достигла такого состояния, когда социокультурная родственность некоторых срединных сословий стала настолько очевидной, что и родовое понятие, объединяющее их, возникло вполне естественно и логично. Понятие “middle class” тогда описывало количественно немногочисленную группу высоко квалифицированных профессионалов, репрезентирующих высоко доходные, престижные и, главное, перспективные занятия. Принадлежность к “middle class” необязательно требовала наличия значительной частной собственности, но непременно предполагала высокий образовательный ценз и ощутимо высокий на общем фоне трудящихся масс уровень индивидуальных доходов (24) .
Образование-и-Доход, пожалуй, вплоть до настоящего времени так и остались главными характеристиками американского “среднего класса”.

В начале XX столетия понятие “middle class” было экспортировано на евро-пейский континент. Европейский “middle class” от американского ничем принципи-ально не отличается, за исключением, пожалуй, более сложной истории своего рож-дения. Как порождение “рациональной” цивилизации, “средний класс” видел себя в зеркале прагматических ценностей и материалистических критериев самооценки.

Стабильный, константный набор этих ценностей в истории западного “среднего класса” обнаружить вряд ли удастся. И даже такой показатель, как частная собственность (как, впрочем, и доход), не только никогда не был главным и структурообразующим, но и, более того, по мере исторической эволюции “среднего класса” все больше

маргинализировался. Схожая участь постигла и другой критерий “среднего класса” – профессионализм. И если уже в исходный период формирования “среднего класса” не обнаруживается строгого кадастра профессий, отвечающих критериям среднеклассовости, то чем ближе к сегодняшнему времени, тем более аморфной и всеобъемлющей становится профессиональная составляющая доктрины “среднего класса” (25) .

И все же сегодня нельзя отрицать, что профессия становится ключевым стратифицирующим фактором, который в западных индустриальных обществах позво-ляет достаточно четко выделить социальные группы и классы. Многочисленные социологические исследования в индустриальных странах еще полвека назад показали (и подтверждают это сейчас), что основой статусной идентификации в современном обществе является профессия. При этом ранжирование профессий осуществляется представителями разных профессиональных слоев достаточно согласованно. Профессия рассматривается обычно как достигаемая статусная позиция, что соответствует принципам открытого общества и свободно текущей мобильности. Профессиональный статус может складываться из двух моментов: полученного образования с его символическими оценками интеллектуальности и потенциальных возможностей (способностей) – дипломами, и собственно профессионализма как совокупности навыков, умений, технологий, решения специальных проблем – профессиональной репутации (26) . Профессии претендуют также на широкий юридический, нравственный и интеллектуальный мандаты. Профессионалы не ограничиваются тем, что, получив доступ в узкий круг избранных профессий, индивидуально используют предоставленную им лицензию на совершение действий, запрещенных другим, но и коллективно осмеливаются указывать обществу, что для него полезно и правильно в той или иной обширной и важной стороне жизни. Более того, они даже устанавливают критерии, в плане которых полагается думать о ней. (27)

По мнению Т. Парсонса, профессиональный комплекс уходит корнями в античную древность и Средние века, особенно там, где речь идет о деятельности священнослужителей, юристов и медиков. Новый этап начался, когда во главу угла в конце XIX в. была поставлена научная компетентность – сначала в юриспруденции и в “научной медицине”, а затем во многих отраслях инженерного дела и прикладных наук, равно как и в областях социально-поведенческого цикла. Требуемой для профессиональной деятельности компетентности, как правило, достигают только с помощью продвинутого формального образования, которое сосредоточено сегодня в академических условиях. Современный университет поэтому стал замковым камнем профессиональной арки. В трактовке Парсонса, профессия в самом чистом виде – это академическая профессия, профессия поиска и передачи знаний. Она окружена кольцом профессий, посвященных приложению знаний к задачам общественного порядка (право), здоровья (медицина), эффективности государственных и частных организаций (администрация), эффективного использования ресурсов вне социальной среды (технология) и т.д. (28)

Т. Парсонс выделяет несколько характерных черт современной профессии:

- формальная техническая подготовка, особенно включающая интеллектуальную компоненту, в рамках образовательных институтов, которые сертифицируют качество и компетентность;

- демонстрируемые умения в прагматическом применении полученной формальной подготовки;

- институциональные механизмы, которые гарантируют, что данная компетентность и умения будут использованы социально значимым способом.

Социология характеризуется целом рядом исследований, посвященных кри-териальному определению профессии в индустриальном обществе.

В начале 1970-х гг. возникла концепция расположения профессий или “ситуса”. Ситус – это категория, включающая индивидов или позиции, которые можно расположить на одном уровне с другими категориями, причем данные категории будут оцениваться одинаково. Так, в работе Морриса и Мерфи (29) выделяется 10 категорий ситусов: юридическая власть, финансы и кредит, производство, транспорт, добыча ископаемых, строительство и ремонт, коммерция, эстетика и развлечения, образования и исследования, здравоохранение и социальная защита.

Ситус не определяет конкретные профессии, а скорее разбивает сферы деятельности по различным направлениям в зависимости от содержания занятий. Особенность менеджмента как особого рода занятий заключается в том, что менеджмент одинаково мощно представлен во всех 10 категориях ситусов, предложенных Моррисом и Мерфи, а поэтому у менеджеров могут возникнуть проблемы с закреплением за собой профессионального статуса.

Барбер выделяет четыре необходимых характеристики профессии:

- высокий уровень обобщенного и систематического знания;
- первичная ориентация на интересы сообщества, а не на индивидуальную выгоду;
- высокая саморегуляция через интернализацию этического кода, которая осуществляется в процессе профессиональной социализации, а также через добровольные ассоциации, организованные и управляемые специалистами данной профессии;
- система поощрений (материальных и моральных), которая выступает символом профессиональных достижений, является целью (результатом) сама по себе, а не средством достижения индивидуальных корыстных целей”.

-

Гринвуд (30) выделяет пять элементов, которые могут рассматриваться как модель профессии. Согласно его интерпретации, все профессии строятся на систематизированной теории, обладают властью, определяют санкции для своего сообще-ства и налагают их, имеют свой этический код и культуру.

Особенно подробно критериальное конструирование профессии выполнил Рональд М. Павалко (31) , который дал следующие сугубо “профессиональные” характеристики:

1. Теоретическое обоснование интеллектуальной практики. Работа профессионала основывается на систематической теории и эзотерическом, абстрактном знании.

2. Значимость на фоне обще социальных ценностей. Если вид деятельности имеет непосредственное отношение к отправлению или поддержанию центральных ценностей общества, то он может быть отнесен к профессиям.

3. Период подготовки или профессиональной социализации. Внутри этого периода могут быть выделены четыре подкатегории: А – продолжительность необходимой подготовки; Б – степень специализированности этой подготовки; В – уровень ее абстрактности и символичности; Г – погруженность профессионального обучения в “профессиональную субкультуру”. Субкультура состоит из определенной сети ценностей, норм и концепций профессиональной роли, а также специфических знаний и умений.

4. Мотивация. В данном контексте мотивация означает степень актуализации в профессиональной группе идеала служения клиенту и обществу в целом.

5. Автономия или самоконтроль в группе. Автономия означает степень свободы профессиональной группы в регулировке ее рабочей деятельности. Во-первых, профессиональные группы стремятся контролировать деятельность своих членов. Они постоянно уточняют границы их профессиональной компетентности и осуществляют контроль доступа в профессию. Индивиды, которые находятся в профессии, отрицают необходимость и возможность контроля со стороны тех, кто находится вне профессии. Только профессионал способен оценить качество работы профессионала. Чем успешнее профессия в реализации своих запросов на автономию, тем больше монополии и контроля за правом осуществления той или иной профессиональной деятельности она имеет.

6. Профессиональная лояльность включает в себя чувства и эмоции, которые люди испытывают к своей профессии. Индивиды, расположенные на профессиональном конце континуума, рассматривают свою профессию как “призвание, дарованное свыше”, профессионалы облечены определенной “миссией”. На другой части континуума у работников отсутствует призвание, и им не свойственно длительное пребывание в той или иной сфере занятости.

7. Принадлежность к профессиональному сообществу. Профессионалов часто объединяет схожесть биографии, наличие определенной культуры, ценностей и норм. Функция последних заключается в усилении чувства идентичности и осуществлении контроля поведения членов профессии.

В.Гуд (32) выделяет следующие черты профессионального сообщества:

- члены профессионального сообщества связаны чувством схожей идентичности;
- пребывание в профессии часто становится пожизненным или очень продолжительным;
- члены сообщества имеют общие ценности;

-
- ролевые ожидания по отношению к членам сообщества согласованы и сходны для всех членов профессиональной группы;

- существует специализированный язык, который только отчасти понимают “непосвященные”;
- сообщество имеет власть над своими членами;
- рамки, в которые заключено сообщество, четко очерчены, хотя и носят символический характер;

- - сообщество способно к воспроизводству через передачу “профессионального кода” от одного поколения профессионалов к другому.

8. Этический код. То, что группа разрабатывает собственный код этики, говорит о ее отношении к профессии. Подобный код может быть или не быть документально зафиксированным.

Обзор лишь некоторых характеристик профессии показывает, что в основе любой профессии лежит специализированное формальное образование с последующим получением диплома как мандата, подтверждающего профессиональный статус.