
ЗНАТЬ, ЧТОБЫ ПРЕДВИДЕТЬ...

TO KNOW SO THAT TO FORESEE...

УДК 316.344.24:316.7:316.4

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА И СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВЗАИМОСВЯЗИ

В. Я. КОЧЕРГИН¹⁾

¹⁾Институт социологии Национальной академии наук Беларуси,
ул. Сурганова, 1, корп. 2, 220072, г. Минск, Беларусь

Исследованы сущностные, типологические и процессуальные характеристики таких феноменов, как профессиональная культура и социальные технологии, в их взаимосвязи. Рассмотрены механизмы их взаимодействия на макроуровне (осуществляется через социальную политику в качестве важнейшего компонента государственного управления), мезоуровне (совершается посредством технологий формирования и использования профессионально-корпоративной культуры организаций) и микроуровне (реализуется через «ролевой ансамбль» и соответствующие ценности и нормы).

Ключевые слова: профессиональная культура; корпоративная культура; роль; социальная технология; рефлексивное управление; манипулятивность; антиманипулятивность; социодинамика профессиональной культуры.

THE PROFESSIONAL CULTURE AND SOCIAL TECHNOLOGIES: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ANALYSIS OF THEIR MUTUAL CONNECTION

V. Ya. KOCHERGIN^a

^aInstitute of Sociology, National Academy of Sciences of Belarus,
1 Surhanava Street, 2 building, Minsk 220072, Belarus

The article is devoted to the study of the phenomena of the professional culture and social technologies, in their mutual relations; the article examines the ontological, typological and procedural characteristics of these phenomena. The mechanisms of their interaction are considered. Particularly at the macrolevel, this mechanism is implemented through

Образец цитирования:

Кочергин ВЯ. Профессиональная культура и социальные технологии: теоретико-методологический анализ взаимосвязи. *Журнал Белорусского государственного университета. Социология*. 2019;3:4–9.

For citation:

Kochergin VYa. The professional culture and social technologies: theoretical and methodological analysis of their mutual connection. *Journal of the Belarusian State University. Sociology*. 2019;3:4–9. Russian.

Автор:

Вячеслав Яковлевич Кочергин – кандидат философских наук, доцент; ведущий научный сотрудник отдела социологии социальной сферы.

Author:

Vyacheslav Ya. Kochergin, PhD (philosophy), docent; leading researcher at the department of sociology of the social sphere.
vyacheslavkochergin47@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0003-1786-7949>

social policy in the form of public administration. On the mesolevel it is carried out by means of technologies of formation of professional and usage of professional and corporate culture of the organizations. At the microlevel, the interaction is carried out through the «role ensemble» and the corresponding values and norms.

Keywords: professional culture; corporate culture; role; social technologies; reflexive management; manipulateness; antimanipulateness; sociodynamics of the professional culture.

Если бы понадобилось подобрать одно слово для характеристики современного мира, то, несмотря на сложность этой задачи, ее тем не менее можно было бы решить, воспользовавшись термином «изменение». Действительно, изменения во всех направлениях и на всех уровнях общества, в чем-то ожидаемые, но чаще непредсказуемые, рисуют новый облик века и тысячелетия. Вызовы следуют один за другим. Требуются кропотливые совместные усилия ученых и практиков для выработки обоснованных ответов и их реализации. Статья посвящена исследованию сущностных и процессуальных характеристик таких феноменов, как профессиональная культура и социальные технологии, в их взаимосвязи. Выбор предмета изучения обусловлен следующими обстоятельствами. Во-первых, социально-профессиональная структура и соответствующая ей профессиональная культура оказались фактически в эпицентре радикальных изменений, затронувших экономические (развитие рынка), научные и промышленно-технологические (информатизация (цифровизация)), а также социокультурные основания (трансформация ценностно-нормативных и поведенческих структур). Во-вторых, сложность и слабая предсказуемость многих социальных процессов приводят на практике к возрастающей рационализации и технологизации как наиболее адекватной стратегии управления обществом. Хотя это порождает фундаментальную коллизию поглощения «миром систем» «жизненного мира» (Ю. Хабермас) и выражается, в частности, феноменом манипулятивности, так как обществу приходится платить эту цену за создание условий стабильного развития во всех сферах. Проблему можно решить путем поэтапного расширения объема ответственности каждого актора за последствия своих действий при одновременном увеличении спектра социотехнологических средств, позволяющих надежно достигать значимых целей.

Каждый из таких «шагов» предполагает рост компетентности, которая наряду с социальной ответственностью сохраняет инструментальную эффективность социальных технологий через проектирование и управление последними. Это третье важное обстоятельство, обусловившее выбор предмета изучения.

В статье поставлены следующие задачи:

1) выявить наиболее существенные характеристики профессиональной культуры и описать их в рамках действующей модели;

2) определить структурно-процессуальные основы феномена социальной технологии;

3) установить содержательные, структурные и процессуальные особенности взаимодействия профессиональной культуры и социальных технологий.

Профессиональная культура – органическая часть социальной культуры [1, с. 369–385], представляющая собой саморазвивающуюся систему признанных профессиональным сообществом функций специалиста (профессиональных ролей), норм и ценностей, регулирующих и направляющих процесс производственной деятельности, отношения между членами профессиональной группы и другими группами и общественными институтами, а также устанавливающих квалификационные требования, образцы достижений и профессиональной мобильности.

Среди многообразия типов профессиональных культур [2] можно выделить обусловленные разделением труда (инженерная, педагогическая, медицинская и т. д.); индивидуальные и групповые («уровневые»); соответствующие различным возрастным когортам, или поколениям («ветераны», «новички», «смешанные»); оцениваемые по фактору ориентации (развитие – позитивная, застой – негативная); определяемые по «стилю» (моно- и полистилевые); «частично совпадающие» в условиях одной организации и др. [3–5].

В качестве развернутого примера можно привести соотношение профессиональной и корпоративной культур [6, с. 55–58], которые выражают две характеристики регуляции любой специализированной и организованной совместной деятельности. Профессиональная культура презентует профессиональную группу, сохраняя ее идентичность во времени (иногда весьма продолжительном). Таковы, например, профессиональные культуры врача, ученого, юриста, военного, политика и т. д. Это, как правило, древние профессии, они наиболее контрастно подчеркивают временную преемственность в ролях, ценностях, нормах, образцах достижений посредством традиций, языка и т. п. Большинство современных профессиональных групп и культур вследствие ускоренного разделения труда, обусловленного стремительным обновлением технологического уклада, не успевают создать столь же основательные предпосылки для укоренения традиций и идентификации членов этих групп, как это было прежде. В то же время возрастает значение корпоративизма, который организует и культурно упорядочивает здесь и сейчас профессиональную де-

тельность. Корпоративная культура предполагает отчетливо выраженную миссию (изложение целей, принципов, ценностей и норм деятельности организации), сформированную на ее основе «команду», собственный стиль, характерные социальные технологии, бренд, имидж. В отличие от профессиональной культуры корпоративная в значительно большей степени основана на целевых усилиях, т. е. является результатом управления. Она требует особого воздействия в виде социальных технологий, основанных на рефлексивном управлении. Важную роль в этом отношении играют PR-технологии, направленные на создание внутреннего и внешнего позитивного образа организации. Представители различных профессиональных групп (а соответственно, профессиональных культур), входящие в корпорацию, становятся также носителями общей корпоративной культуры. Между тем сами профессиональные культуры могут возникать и вне корпорации, например в период профессиональной социализации в вузе, и «подпитываться» за счет связи с профессиональным сообществом. Анализ процессов формирования и развития различных профессиональных культур показывает, что взаимосвязь профессиональной и корпоративной культур обнаруживает себя через обучение персонала, использование в качестве ведущего принципа «профессионализм во всем», осуществление кадровой политики, усвоение и применение сходных социокультурных ролей, реализацию определенных социальных технологий и др.

В общем виде соотношение объемов понятий «профессиональная культура» и «корпоративная культура» дает три подмножества (класса): 1) профессиональная культура без выраженных признаков корпоративности, например индивидуальная профессиональная культура фрилансера; 2) корпоративная культура организации без выраженных признаков отдельных профессиональных культур; 3) профессионально-корпоративная культура организации, центрированная на ценностное ядро определенной профессиональной культуры.

Нас интересует именно третий случай, который выражает «сердцевину» отношений двух культур. На практике в развитом виде профессионально-корпоративная культура обнаруживает себя чаще всего.

Основные функции профессиональной культуры разделяются на две группы: а) устанавливающие границы и тем самым поддерживающие целостность, структуру данной профессиональной общности в пространстве социума (взаимодействие и взаимосвязь с другими профессиональными группами и институтами; легитимизация и конструирование реальности профессии в социальном пространстве и т. д.); б) аппроксимирующие и развивающие профессиональное сообщество «изну-

три» (профессиональная социализация; ритуализация; создание новых ценностей и образцов).

В структуре профессиональной культуры существуют признанные группой роли, обусловленные разделением труда в профессии. Кроме того, имеются профессионально-культурные роли, представляющие функции метауровня («адепт», «критик», «новатор», «мастер», «наставник»).

Профессиональные роли вместе с важнейшими ценностями, нормами и образцами профессиональной деятельности формируют «ядро» профессиональной культуры, по отношению к которому возникает «периферия» с обозначением ролей, ценностей, норм и образцов, признаваемых в качестве антипрофессиональных. Такого типа профессиональные культуры являются бинарными, или моностилистическими. Существует и другой вариант структуры – с несколькими «ядрами». Подобные культуры представляют тернарный, или полистилистический, тип.

В эпоху постиндустриализма, информатизации и социальных сетей все в большей степени возрастает неопределенность профессиональных культур. Поэтому вектор развития тяготеет скорее к полистилистическим культурам как более адаптивным к переменам. Соответственно, меняется и логика циклов социодинамики профессиональной культуры (от традиционной, или «инверсионной», в сторону модернизирующей, или «медиационной»), а также ускоряется темпоритм чередования «взрывов» и «постепенностей».

Возрастание неопределенности в ценностно-нормативных и ролевых структурах профессиональной культуры на уровне индивидуального и группового сознания проявляет себя в виде роста амбивалентности ценностных ориентаций или феномена «кентавра» как особого случая парадоксальности. Рост амбивалентности предположительно может выступать в качестве признака точки «взрыва» культурного цикла (точки бифуркации).

Социальные технологии можно определить как организованные, воспроизводимые, обусловленные состоянием знаний и общественной эффективностью способы достижения целей, которые поставлены индивидами, социальными группами и институтами [7, с. 99–101].

В социальной технологии можно обнаружить ту же общую структуру, которая присуща и производственной технологии. Однако гораздо важнее различия. Социальная технология имеет сложный, нелинейный характер. В отличие от обычных технологий она лишь очерчивает поле возможных результатов. Основным инструментом социальной технологии являются сами субъекты. В силу этого подготовка средств для социальной технологии – это прежде всего изменение и самоизменение субъекта, а управление данным процессом явля-

ется преимущественно рефлексивным. Согласно В. Лефевру, рефлексивным управлением называется процесс передачи оснований для принятия решений одним из персонажей другому. В этой схеме предполагается наличие общего «плацдарма» (реального или воображаемого поля деятельности). На этом «плацдарме» управляющий подводит управляемого (следует подчеркнуть возможную взаимозаменяемость) к принятию определенной цели как собственной, к выбору средств из имеющихся, к осмыслению всей ситуации на «плацдарме» или такому решению задачи, которое может быть неизвестно и самому управляющему. Рефлексивное управление – это управление «изнутри», а не «извне». Оно хорошо моделирует режим сотрудничества, хотя первоначально рассматривалось для анализа конфликтующих структур. Самоизменение субъекта социальной технологии в контексте рефлексивного управления предполагает переход от уровня «квазиочевидности» к уровню самостоятельного выбора (из предложенного набора альтернатив) цели и средств решения. Самый высокий уровень означает переход от предварительного базиса принятия решений к построению и введению собственных правил на «плацдарме». Таким образом, социальная технология изнутри меняет уровень алгоритмизации, переходя с уровня, предписанного прежней программой, на уровень, фактически «разрушающий» эту технологию, когда последняя перестает быть технологией в прежнем смысле.

Поскольку внутренняя организация социальной технологии выстраивается как динамичная структура отношений между субъектами, реализующими эту технологию, то она может быть описана и как «ролевой ансамбль». В силу этого следует констатировать существование баланса ролевых функций, включающих как стабилизирующие (например, роли «адептов»), так и развивающие. Последние создают избыточность вариантов реализации, осуществляют постоянную проверку технологий с точки зрения эффективности, жизнеспособности. Носителями этих функций являются «генераторы идей» («новаторы») и «критики». Усиление генерирующей и критической функций приводит к смещению или разделению цели, отщеплению реализующих новые цели функций и превращению их в самостоятельные технологии. Проявления стагнации возникают при необоснованно длительном существовании социальной технологии, а также ослаблении социального контроля. Предпосылкой может служить и специализация, в силу которой технология имеет тенденцию герметизироваться.

В зависимости от того, на каком уровне общественных отношений разрабатываются и внедряются социальные технологии, их можно разделить на три группы:

- макротехнологии, или технологии макросистем;
- мезотехнологии, т. е. технологии, используемые на «среднем» уровне;
- микротехнологии [8, с. 406].

По направленности деятельности выделяют четыре типа социальных технологий:

- 1) технологии формирования социальных систем;
- 2) функциональные технологии, направленные на поддержание стабильности социальных систем и процессов;
- 3) технологии, направленные на преобразование и развитие социальных систем;
- 4) технологии социальной борьбы как средство защиты социальных систем, подавления нежелательных явлений.

Социальные технологии могут также классифицироваться по степени алгоритмизации: сильно- и слабоалгоритмизированные. К последним обычно относят авторские технологии, которые несут на себе отпечаток личности создателя. С точки зрения новизны решаемых задач социальные технологии могут подразделяться на инновационные и рутинные. По сфере применения они обычно классифицируются на организационно-управленческие, экономические, политические, образовательные, коммуникативные и т. п. [9; 10].

Отношения между социальными технологиями и профессиональной культурой определяются генезисом их взаимодействия, структурными и функциональными особенностями, а также влиянием других социальных групп, институтов и процессов. В частности, профессиональная культура содержит в себе следы циклов порождающей ее технологии.

Если рассматривать социальные технологии как своеобразные аттракторы, в которые выливается «стихия» социальных действий, то, очевидно, следует ожидать и обратное влияние на профессиональную культуру как индивида, так и группы в виде изменения конфигурации ценностей по отношению к основным профессиональным ролям. Например, основная роль, интегрированная личностью как субъектом социальных технологий и одновременно представителем профессиональной культуры («адепт», «критик», «генератор идей», «лидер» и т. д.), избирательно кумулирует ценности, образующие смысловое и мотивирующее «ядро». Основным фактором в данном случае можно считать цель, которая ставится перед технологиями и интерпретируется и реализуется исполнителями ролей. К этому следует добавить и формируемые целью представления о значимости, а соответственно, и об иерархии ролей. Момент перехода технологий от неопределенности на новый уровень цикла можно рассматривать с позиции синергетики в качестве точки би-

фуркации. В профессиональной культуре данный переход отображается ростом амбивалентности ценностей и соответствующих им ценностных ориентаций в сознании личности.

Взаимосвязь социальной технологии и профессиональной культуры прослеживается и на уровне функционально различных структурных элементов. Так, если социальная технология может быть структурирована как «ролевой ансамбль», то в этом отношении ему должна соответствовать группа норм и ценностей, выполняющих в профессиональной культуре функцию регулятора отношений между членами профессиональной группы. В то же время инструментальной составляющей социальной технологии может соответствовать часть норм и образцов, выполняющих в профессиональной культуре функцию регулятора процесса реализации технологии. Здесь лежит область «инструментальной рациональности». Вероятно, между технической и гуманитарной составляющими социальной технологии и профессиональной культуры обнаруживается не только соответствие, но и противоречие.

Взаимодействующими характеристиками профессиональной культуры и социальной технологии являются компетентность и стратагемность (замысел, сценарий) соответственно. Если анализировать взаимосвязь стратагемности и компетентности, то последняя, несомненно, предполагает формирование у «творцов» («новаторов»), «мастеров», «лидеров» стратагемного мышления. Напомним также, что компетентность может выходить за пределы узкого профессионализма и данной профессиональной культуры. Выход компетентности в поле более широких (по сравнению с одной профессиональной культурой) целей, норм и ценностей обуславливает выход в это же социокультурное поле соответствующей стратагемности. Здесь же рождаются и предпосылки того, что характеризует связанную со стратагемностью технологию как «манипулятивную» либо «антиманипулятивную».

Следовательно, можно выделить четыре типа взаимодействий по реализации этих технологий (типы А–Г). К типу А относится взаимодействие, при котором индивидуально-личностная предрасположенность к манипуляции актора совпадает с его статусом и ролью в социальной технологии, целью которой является манипулирование. Тип Б включает ситуации, когда индивидуально-личностные характеристики актора, не склонного к манипуляции, совпадают с его статусом и ролью в социальной технологии, не имеющей целью манипулирование. Примером типа А могут служить

рекламно-пропагандистская кампания или сетевой маркетинг, единственная цель которых – получить прибыль любой ценой. Примером типа Б являются бизнес-технологии, используемые фирмами, ориентированными на долговременные устойчивые и взаимовыгодные отношения с постоянными клиентами, а следовательно, на формирование позитивного имиджа и престижа своего бренда. Менее вероятным с точки зрения предсказуемости вектора реализации выступает тип В, когда личность-манипулятор, приобретя определенный статус, играет роль адепта в неманипулятивной по цели технологии. Например, в воспитательной или же в одном из видов социальной работы. Подобный актер опасен, так как не только деформирует технологию организации, но и прежде всего наносит ущерб лицам, вовлеченным в поле действия этой технологии. Еще одним вариантом является тип Г, когда личность, не склонная к манипуляции, в силу определенных обстоятельств (например, выгодное предложение рабочего места с высоким статусом и заработной платой) становится исполнителем заведомо манипуляторских ролей. Здесь уже сама технология опасна для личности ее актора, поскольку выступает в качестве фактора, деформирующего эту личность. Требуются величайшая психологическая устойчивость и мастерство в рефлексивном управлении, чтобы «переиграть» своих партнеров по корпоративной социальной технологии, изменив ее манипулятивный характер, и остаться собой.

Стратагемный смысловой код «оживляет» технологическую «машину», соединяя общую, профессиональную групповую и индивидуальную культуры акторов.

Влияние социальных технологий на формирование профессиональной культуры осуществляется преимущественно в процессе профессиональной социализации, а также под воздействием характера профессиональной деятельности. Обратное влияние происходит через социальное проектирование и управление.

Таким образом, на основе проведенного анализа можно констатировать, что оба феномена: 1) неразрывно связаны на самых различных уровнях (в частности, на макроуровне взаимодействие осуществляется через социальную политику в качестве важнейшего компонента государственного управления [11, с. 164–179]); 2) требуют синхронизации темпоритмов в процессе развития; 3) не исключают структурных противоречий, если нарушается эквивалентность ценностно-нормативных и стратагемных регуляторов.

Библиографические ссылки

1. Степин ВС. *Человек. Деятельность. Культура*. Санкт-Петербург: СПбГУП; 2018. 800 с.
2. Максимова ЛН. *Профессиональная культура в российском контексте социальных трансформаций* [автореферат диссертации]. Саратов: Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю. А.; 2013. 35 с.

3. Osigweh C. Management and professionalism. *Mid-Atlantic Journal of Business*. 1986;24(2):1–20.
4. Day RE. Tropes, history, and ethics in professional discourse and information science. *Journal of the American Society for Information Science*. 2000;51(5):469–475.
5. Kardos SM, Johnson SM, Peske HG, Kauffman D, Liu E. Counting on colleagues: new teachers encounter the professional cultures of their schools. *Educational Administration Quarterly*. 2001;37(2):250–290. DOI: 10.1177/00131610121969316.
6. Гримашевич ОН, Жданов СА. Формирование корпоративной культуры предприятий в современных российских условиях. *Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета*. 2018;3:55–58.
7. Кочергин ВЯ. Социальные технологии: ролевая структура и рефлексивное управление. В: Данилов АН, Безнюк ДК, Кобяк ОВ, Легчилин АА, редакторы. *Социальные технологии в глобализирующемся мире: теория и практика: материалы Международной научно-практической конференции; 21–22 ноября 2018 г.; Минск, Беларусь*. Минск: РИВШ; 2018. с. 99–101.
8. Волков ЮГ, Нечипуренко ВН, Попов АВ, Самыгин СИ. *Социология*. Волков ЮГ, редактор. Ростов-на-Дону: Феникс; 1999. 511 с.
9. Scott TJ, O’Sullivan M. The Internet and information literacy: taking the first step toward technology education in the social studies. *Social Studies*. 2000;91(3):121–126. DOI: 10.1080/00377990009602454.
10. Martorella PH. Technology and the social studies – or: Which way to the sleeping giant? *Theory and Research in Social Education*. 1997;25(4):511–514.
11. Ржаницына ЛС. Социальная политика как системная социальная технология. В: Волгин НА, редактор. *Социальная политика*. Москва: Экзамен; 2006. с. 164–179.

References

1. Stepin VS. *Chelovek. Deyatel’nost’. Kul’tura* [Person. Activity. Culture]. Saint Petersburg: Saint Petersburg University of the Humanities and Social Sciences; 2018. 800 p. Russian.
2. Maksimova LN. *Professional’naya kul’tura v rossiiskom kontekste sotsial’nykh transformatsii* [Professional culture in the Russian context of social transformations] [dissertation abstract]. Saratov: Yuri Gagarin State Technical University of Saratov; 2013. 35 p. Russian.
3. Osigweh C. Management and professionalism. *Mid-Atlantic Journal of Business*. 1986;24(2):1–20.
4. Day RE. Tropes, history, and ethics in professional discourse and information science. *Journal of the American Society for Information Science*. 2000;51(5):469–475.
5. Kardos SM, Johnson SM, Peske HG, Kauffman D, Liu E. Counting on colleagues: new teachers encounter the professional cultures of their schools. *Educational Administration Quarterly*. 2001;37(2):250–290. DOI: 10.1177/00131610121969316.
6. Grimashevich ON, Zhdanov SA. Development of corporate culture in current Russian economy. *Vestnik Saratov State Socio-Economic University*. 2018;3:55–58. Russian.
7. Kochergin VYa. [Social technologies: role structure and reflexive control]. In: Danilov AN, Beznyuk DK, Kobayak OV, Legchilin AA, editors. *Sotsial’nye tekhnologii v globaliziruyushchemsya mire: teoriya i praktika: materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii; 21–22 noyabrya 2018 g.; Minsk, Belarus’* [Social technologies in a globalizing world: theory and practice: proceedings of the International scientific and practical conference; 2018 November 21–22; Minsk, Belarus]. Minsk: National Institute for Higher Education; 2018. p. 99–101. Russian.
8. Volkov YuG, Nechipurenko VN, Popov AV, Samygin SI. *Sotsiologiya* [Sociology]. Volkov YuG, editor. Rostov-on-Don: Feniks; 1999. 511 p. Russian.
9. Scott TJ, O’Sullivan M. The Internet and information literacy: taking the first step toward technology education in the social studies. *Social Studies*. 2000;91(3):121–126. DOI: 10.1080/00377990009602454.
10. Martorella PH. Technology and the social studies – or: Which way to the sleeping giant? *Theory and Research in Social Education*. 1997;25(4):511–514.
11. Rzhantsyna LS. [Social policy as a system social technology]. In: Volgin NA, editor. *Sotsial’naya politika* [Social politics]. Moscow: Ekzamen; 2006. p. 164–179. Russian.

Статья поступила в редколлегию 01.07.2019.
Received by editorial board 01.07.2019.