

СПЕЦИАЛЬНАЯ ТЕМА НОМЕРА: АНТРОПОЛОГИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВ

ЭО, 2008 г., № 5

© П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова

МИР ПРОФЕССИЙ КАК ПОЛЕ АНТРОПОЛОГИЧЕСКИХ ИССЛЕДОВАНИЙ

Термином "антропология профессий" мы обозначаем конкретный методологический подход к исследованию различных аспектов повседневной жизни профессий и профессиональных групп, понимаемых как раз в таком широком смысле. Исследование этих аспектов в любом случае выходит на вопросы о том знании, которое формируется в ходе работы у разных участников группы, разделенных статусными позициями, но объединенных одним делом и общим миром повседневности. Этнография профессий в узком смысле понимается как метод сбора эмпирических данных и жанр описания культур (Романов 1996; Романов, Ярская-Смирнова 1998). В широком смысле – это синоним антропологии, когда исследователь выходит на уровень обобщений и построения теории.

Эти представления в антропологии профессий XX в. развивались в связи с эволюцией таких направлений социальной мысли, как социология профессий, индустриальная антропология, антропология труда (работы), организационная антропология (ведь деятельность большинства профессиональных групп тесно связана с организационным контекстом, она *организована*, т.е. подчинена неким правилам, имеет определенную структуру, даже если осуществляется вне стен какого-либо формального учреждения), исследование субкультур.

Осуществляя пристальное наблюдение и вмешательство в частную жизнь профессионалов и их организаций, "туземная наука" переплетается и взаимодействует с академическими, политическими и экономическими институтами, то порождая социальные и культурные проекты управления, то вскрывая несправедливости и становясь на защиту угнетенных. В этой статье мы обсудим некоторые превратности и перспективы антропологии профессий как исследовательской стратегии. Хотя в основном речь пойдет о современной ситуации, мы будем обращаться и к истории XX в., вспоминая экспедиции ученых в приватно-публичные пространства видов занятий, труда и организаций.

"Только для персонала": символика и прагматика

Есть мнение, что этнография и антропология профессий – это сугубо американское явление, которое возникло, дабы компенсировать якобы существующий дефицит ма-

Павел Васильевич Романов – доктор социальных наук, профессор кафедры социальной антропологии и социальной работы Саратовского государственного технического университета, директор Центра социальной политики и гендерных исследований (Саратов).

Елена Ростиславовна Ярская-Смирнова – доктор социальных наук, профессор, заведующая кафедрой социальной антропологии и социальной работы Саратовского государственного технического университета.

териала для классической антропологии – отсутствие "корней" и "традиций" (см.: *Мухлынин* 2002: 42–43). Такая позиция – очевидное историографическое и методологическое заблуждение. Хорошо известно, что американская культурная антропология представляет собой классический пример изучения культуры коренных народов. А подход к изучению профессий "изнутри" был порожден совсем другими мотивами – применить этнографический метод в социологических и экономических исследованиях трудовых отношений в крупных промышленных организациях, образовательных учреждениях, медицинских и социальных сервисах и других организационно-профессиональных контекстах.

Свой вклад в формирование знаний о закрытой от посторонних глаз жизни профессий, корпораций и трудовых коллективов внесло изучение неформальной занятости. Благодаря новым открытиям пересматривались прежние гипотезы и выводы, чему способствовали как научные достижения, так и собственно изменение социальной ситуации в обществе. История американской антропологии труда, организаций и профессий отражает эпохальные трансформации, происходившие внутри и вне промышленности США за последние семь-восемь десятилетий (*Holzberg, Giovannini* 1981). Изменения методологии и теории происходили и в других странах мира, где велись исследования труда, занятости и профессий с применением этнографических методов.

В XX в. статус и взгляды североамериканских и западноевропейских антропологов менялись: от ведущих позиций в конструировании организационных и менеджерских теорий "капитализма благоденствия"¹ в период с 1920-х по 1950-е годы – к протестному полюсу – описанию тяжелого положения рабочего класса и критике менеджмента в 1960–1970-е гг., а затем с 1980-х годов – вновь в центр внимания к новым теориям и методам, способным по достоинству оценить то скрытое знание, которым владеют работники. По именам ключевых авторов или названиям главных теорий эти периоды называют этапами Мэйно, неомарксизма и Нонака (об этом см.: *Baba* 1998).

Каждый из периодов характеризуется определенным типом взаимодействия между методологией, тематикой, методами и теоретическими представлениями об организациях, профессиях (видах занятий), работе и культуре. Постепенно менялись подходы к включенному наблюдению, объяснению природы профессий, занятости, организации и труда, осуществлялись определения и переопределения центральных понятий.

Человеческие отношения на производстве, 1920–1950-е годы

Индустриальная антропология этого периода была одержима желанием улучшить социальные условия, изучая и решая проблемы промышленности, а вовсе не повысить конкурентоспособность или прибыльность. Антропологи полагали, что их аналитические инструменты и концептуальный аппарат нужны для прогнозов и рекомендаций менеджерам, чтобы те могли трансформировать враждебное или протестное поведение рабочих в производственное сотрудничество. В тот период возникли различные специализированные консультативные агентства, в рамках которых антропологи взаимодействовали с компаниями и были хорошо интегрированы в корпоративные системы. У антропологов сложились разнообразные коллегиальные отношения с менеджментом и профсоюзами.

Отметим, что ввиду жесткости классических социологических определений под профессиями в то время понимался труд "белых воротничков" (напр., *Mills* 1953). Антропологов же, получавших рабочие места консультантов на предприятиях, интересовали не столько специфические дискурсы и практики той или иной группы, сколько

отношения в процессе производства и управления (отсюда название того интеллектуального движения, в рамках которого формулировались основные результаты аналитической работы – "Школа человеческих отношений"; это движение объединило социологов, психологов и антропологов в стремлении использовать методы социальных наук на благо индустриальных отношений). Исследования концентрировались на формальных и неформальных ролях, статусных иерархиях, неформальной организации, добровольных ассоциациях, клубах и приятельских кружках, взаимодействиях между менеджерами, профсоюзами и рабочими, на мотивации к повышению выработки и забастовочном поведении (*Holzberg, Giovannini 1981*).

Критика в адрес школы человеческих отношений вскрыла ряд существенных ограничений этого направления исследований. Рамки исследования задавались менеджерами, с их точки зрения на проблемы, существующие на цеховом уровне. Результаты аналитической работы были организованы способом, удобным для менеджеров, и так, чтобы предоставить им возможность более успешно управлять рабочими. Исследования на предприятиях не ставили под сомнение рациональность управленческих идей и действий менеджеров. Методы первых "этнографических" исследований промышленных организаций в значительной степени являлись калькой с классической этнографии и унаследовали ее отличительные признаки: стремление к объективизму, империализм, монументализм (этнограф должен создавать музееподобную картину изучаемой культуры), внеисторизм (неизменность изучаемых феноменов)² (*Rosaldo 1989: 33*). Антропологам и социологам тогда не удалось поставить под сомнение неравное распределение власти и ресурсов, которые находятся в основе идеализированной гармонии, которая якобы существует на фабрике в состоянии эквilibriumа.

В то время теоретической основой социальной антропологии было функционалистское представление о природе социальных институтов. Социальное равновесие объявлялось единственно нормальным состоянием института. Любые процессы и явления, ведущие к нарушению равновесия в организации, рассматривались как дисфункциональные и патологические. Анализ более широких социальных, политических и экономических оснований процессов, протекающих в рамках отдельно взятого предприятия, здесь был проигнорирован. Столкнувшись с подобным кризисом в 1940-х годах, британская и американская школы социально-антропологических исследований эволюционировали в направлении углубленной рефлексии метода (в частности, включенного наблюдения), а также пересмотра функционалистских теоретических оснований.

Структуры и конфликты: 1960–1970-е годы

Во время холодной войны получила развитие марксистская и неомарксистская критика индустриального производства в США (*Kusterer 1978; Lamphere 1979*). В тот период рабочие и менеджеры видели себя по разные стороны борьбы за экономическую прибыль. Целью антропологов и социологов, работающих в этой области, было не только выявить и подвергнуть критике менеджерские стратегии эксплуатации и контроля за работниками (напр., см.: *Braverman 1974*), но и показать, как работники использовали формальные и неформальные стратегии, чтобы отстоять себя, свои навыки и заработки. Появились этнографии международных корпораций, имеющих промышленные предприятия в различных уголках мира (*Nash 1979*). Функционирование таких предприятий рассматривается в контексте глобализации мировой экономики, а также влияния национальных бюрократий, международных организаций и фирм, незримо влияющих на экономику и политику определенного региона. Местные инду-

стриальные условия, в соответствии с марксистскими взглядами этих авторов, следовало изучать в сочетании микроуровня исследования трудовой рутины и макроуровневого взгляда на динамику мировых систем.

Эта литература внесла вклад в понимание трудовых отношений в различных профессиональных и организационных средах, придав значимость знаниям и повседневным навыкам работников. Например, Кеннет Кэстирер проанализировал скрытое и неформальное знание неквалифицированных промышленных рабочих, их интеллектуальных ресурсов, обладающих существенной экономической ценностью (*Kusterer 1978*); Луис Лэмфире продемонстрировала значение неформальных ноу-хау в стратегиях выживания рабочих (*Lamphere 1979*).

Этнографические исследования работы и сообществ, объединенных тем или иным видом занятости на заводах, шахтах, различного рода производствах, были ориентированы марксистской методологией. Предметом анализа в этих описаниях становятся конфликты и отчуждение, эксплуатация рабочих и их ответ на глубокую дифференциацию власти среди рядовых работников и менеджеров. Антропологические исследования подчеркивали важность этнографии и социальной истории для развития такого направления анализа, который рассматривал бы политические и идеологические аспекты жизни промышленных предприятий и, по известному определению Майкла Буравого, отделял "туман" управленческой рационализации и организационной теории от жизненной реальности. В тот период антропологи не имели консультационных контрактов на предприятиях, они были на стороне рабочих в их борьбе с капиталом.

Именно из-за этой дистанции от практиков и теоретиков управления, ввиду их антименеджерских позиций, вклад антропологов остался во многом незамеченным формальной организационной теорией, которая в 1960–1970-е годы развивалась на основе индустриального инжиниринга, экономики управления и индустриальной психологии, но вне связи с антропологией. Это хорошо видно в образовательных программах бизнес-школ, где информация о процессах труда и управления преподносится в формальных экономических и технологических аспектах, и не уделяется внимания тому, что происходит в действительности. И до недавнего времени антропология не имела почти никакого влияния на подготовку менеджеров (*Baba 1998*).

Символическое содержание профессиональных культур

В 1960-е годы в антропологии труда и профессий в число приоритетных вошли исследования культуры организаций и профессиональной деятельности. Яркими примерами таких проектов стала работа Говарда Беккера с соавторами "Мальчики в белом" (*Becker et al. 1961*) о студентах медицинского колледжа, Пэтти Адлер (*Adler 1985*) о жизненном стиле наркодельцов, Питера Блау (*Blau 1953/1963*) о государственных службах, Ирвина Гофмана "Приюты" (*Goffman 1961*) о пациентах и сотрудниках психиатрических учреждений.

Исследования организационной культуры напрямую связаны с антропологическим подходом к профессиям или сообществам, объединенным видом занятий. В 1971 г. Барри Тернер обратил внимание на существование "индустриальной субкультуры" – особой системы смыслов, разделяемых группой людей, работающих на промышленных предприятиях. Формы поведения персонала этих организаций отличаются от тех, которые свойственны более широкому обществу. И кроме того, существуют институты социализации новичков и социального контроля за индивидами, представляющими такую субкультуру. Исходным пунктом для глубокого проникновения исследователей

в изучаемую культуру стало изучение тех способов, какими конструируется система смыслов, общих для членов группы, поддерживающих основы "индустриальной" субкультуры. Как новый человек в профессиональном сообществе или в организации получает и закрепляет знание о данной культуре? Для этого существуют сложившиеся социальные механизмы, такие как мифы, ритуалы, язык, символы и контроль.

В исследованиях профессий антропологи обращаются к такому приему, как интерпретация символического, включая объекты, поведение, фольклор. Так, рассказывание историй рассматривается как символическое поведение, поскольку рассказы представляют не только события сами по себе, но и репрезентации (представления) этих событий, создаваемые рассказчиками и аудиторией в процессе коммуникации (передачи информации и обратной связи) (Owen 1996). Кроме того, что представители профессиональной группы, члены организации рассказывают истории, они участвуют во многих других традиционных экспрессивных видах деятельности. Они используют жаргон, принятый в данной организации, метафоры, шутят, празднуют чей-нибудь день рождения или недавние достижения (Alvesson, Berg 1992). Они персонализируют свое рабочее пространство, расставляя и развешивая открытки, фотографии, репродукции, грамоты, вымпелы, объявления и надписи. Среди функций символического поведения – обучение новых членов группы, *фрэйминг* (обрамление, оформление) опыта и придание ему смысла, утверждение норм поведения, придание смысла сообществу, изменение сообщества или поддержание сплоченности, смягчение организационных противоречий, выражение эмоций и предоставление возможности сублимации, ухода в фантазию (Owen 1996: 13).

Традиции символической антропологии профессий продолжает российская исследовательница Татьяна Щепанская. Культура профессиональной группы – это система разделяемых членами группы общих смыслов, основанных на сходной или совместно осуществляемой деятельности, позволяющая им справляться с испытаниями внешней среды, соблюдая внутреннее единство. Чтобы отличить культуру профессиональной группы от более широкой ценностной системы, исследовательница использует понятие "субкультура", относя к ней "как знаковые (символы, атрибуты, фольклор), так и социально-поведенческие (формы общения, нормы, стереотипы поведения) аспекты этих традиций – т.е. социальные отношения и их культурные коды" (Щепанская 2003: 141).

Социальный антрополог, этот "профессиональный чужак", по выражению Майкла Эгара, должен обладать способностью заглянуть за эту очевидность. Он должен осознавать, что любая деятельность, технологический процесс, событие, факт следует рассматривать как результат и процесс социального конструирования. Индивиды в своей повседневной жизни создают специфическую социальную реальность, в процессе ее осмысления присваивая ей некоторые значения. Важным элементом профессиональной культуры выступает способность вырабатывать знания и умения, с помощью которых людям удается совладать как с монотонностью, так и с неопределенностью трудовых операций. Именно это становится предметом внимания антропологов на современном этапе.

Управление знанием: 1980-е –2000-е годы

В современной социальной науке о повседневности трудовой деятельности есть две ощутимо различные традиции обращения к человеческому опыту и управления им в организациях – менеджериалистская и герменевтическая. Менеджериализм стремится подчинить своему административному проекту всю деятельность организации сверх

донизу, нормировать не только повседневную деятельность, но и образ мышления в собственных терминах. Первоначальная идея необходимости вчувствования и понимания индивидуальных особенностей работников приобрела формы борьбы менеджеров с неопределенностью (*Nonaka, Takeuchi* 1995), которая создается разными перспективами, множественными смыслами и сложно организованными жизненными мирами повседневных деятелей и профессиональных групп в организации. Направление исследований, определенное таким образом, отделяется от традиции социальной критики и напрямую апеллирует к задачам достижения эффективности. А этнографические исследования с их индивидуализированными методами сбора эмпирических свидетельств и чувствительностью к уникальности жизненного опыта позволяют найти способы усовершенствования управленческих технологий.

В свою очередь, герменевтическая традиция, сложившаяся на основе исследований И. Гофмана и М. Поланьи, обращается к стихийно развивающемуся человеческому опыту, который формируется в виде повседневного знания. Открытие такого знания продемонстрировало огромное пространство неопределенностей, в том числе в профессиях и организациях, которое складывается автономно от административных регламентаций. В работах 1970–1980-х годов на первый план стали выходить социокультурные подходы к развитию организационных систем. В своем исследовании "хогеров" (механиков, обслуживающих тепловозные двигатели) Ф. Гамст иллюстрирует эту традицию, которую, как полагает Хелен Шварцман, более точно следовало бы назвать этнографией видов занятости (*occupational ethnography*), основанной на "урнеровском" подходе к этнографии современной жизни западного общества (*Schwartzman* 1993). Это этнография железной дороги с точки зрения рядового механика, содержащая детальное описание субкультуры и характера работы железнодорожных инженеров, формальных и неформальных кодов, которыми они пользуются в своей работе (*Gamst* 1980). Впрочем, Ф. Гамст делает этот анализ более общим, дополняя внутреннее описание организационной жизни исследованием развития железных дорог в Соединенных Штатах. Он рассматривает, как правительство регулирует процесс управления железными дорогами и как это влияет на деятельность работников.

В других этнографиях видов занятости, иллюстрирующих этот подход, Г. Эпплбаум исследовал культуру строительных рабочих, В. Пилчер изучал работу портовых грузчиков, Ван Маанен – работу полицейских (*Applebaum* 1984; *Pilcher* 1972; *Van Maanen* 1983). Журналистка Барбара Эренрейх (*Ehrenreich* 2001) проводила исследование работников с низкой зарплатой: в течение года работала горничной в отелях южных штатов, описав затем в своей книге, как можно выжить, зарабатывая 5 долл. в час.

Джулиан Ор в книге "Разговор о машинах: этнография современной работы" (*Orr* 1990) представил "портрет" профессиональной культуры технического персонала корпорации "Ксерокс" и тех особенностей трудовых практик, которым обычно не придается внимания. В этом и других исследованиях базовых, т.е. происходящих на микроуровне, в повседневной жизни, процессов работы был сделан ряд важных открытий о том, что люди, занятые в разных сегментах производственного процесса, обладают ценным неформальным знанием, способным улучшить этот процесс (или продукты, которые получают в его результате) и сделать управление более эффективным. В результате таких публикаций повсеместно отмечается новый рост интереса к прикладной антропологии труда, профессий и организаций, в том числе к исследованию скрытого знания (*tacit knowledge*). Возникает направление *knowledge management* – управление скрытым знанием, которое может пониматься двояко. С одной стороны, менеджеры, получив доступ к этому корпоративному интеллектуальному ресурсу, мо-

гут "завернуть гайки", усилить контроль над производством у работников. С другой стороны, имплицитное знание можно превратить в эксплицитные формы с целью развития организации и улучшения производимых профессионалами продуктов, улучшения человеческого потенциала.

Прикладное значение антропологии профессий

Рост интереса в обществе к антропологии и этнографии довольно часто объяснялся именно прагматическими мотивами, в контексте формирования прикладной антропологии (напр., см.: *Малиновский* 2004; *Фирт* 2001; *Baba, Hill* 1997); о тесной связи антропологии и управления свидетельствует вся история дисциплины (см.: *Клакхон* 1998: 297; *Романов, Ярская-Смирнова* 2004).

Выбор темы и ракурс исследования антрополога может определяться не в последнюю очередь и "социальным заказом", т. е. актуальностью тех или иных проблем для общества, рынка или государства в текущей повестке дня. Использование этнографии для проникновения вовнутрь жизненных миров групп, организаций и субкультур придает методу двусмысленный статус: с одной стороны, представляется образ социальной науки, находящейся на службе менеджмента и имеющей в своем арсенале более тонкие и изощренные механизмы принуждения, с другой стороны, антропологи, вторгаясь в закрытую сферу профессий и организаций, могут стимулировать критику в адрес аппарата управления.

Так, критический заряд, свойственный социальной науке 1960–1970-х годов, способствовал появлению работ о промышленных предприятиях, бизнес-организациях, написанных в духе неомарксизма. Предметом анализа в этих описаниях являлись конфликты и отчуждение, эксплуатация рабочих, их реакция на сильную поляризацию власти в организации. Антропологи этого направления были дистанцированы от управленцев, и, возможно, из-за этого их вклад до сих пор остается незамеченным ни формальной организационной теорией, ни программами подготовки менеджеров (*Baba* 1998). Но стремление к получению полезных результатов среди марксистских авторов в этот период не ослабло, просто понималось иначе, чем прежде. Такие авторы, как Х. Сафа, М. Буравой, Х. Бейнон, стремились в своих исследованиях не просто найти интересные, с точки зрения академических ожиданий результаты, но и раскрыть собственные интерпретации для прямого воздействия на ситуацию посредством диалога с акторами, главным образом представителями профсоюзов (*Safa* 1974; *Burawoy* 2000; *Beynon* 1973).

Этнография располагает большим потенциалом влияния на публичные дебаты, принятие решений, политику, делая структуры управления подотчетными, объединяя в диалоге ученых и других акторов – различных специалистов и групп общественности. Яркий пример тому – исследования американского этнографа Дианы Вон. Ее книга (*Vaughan* 1996) основывалась на материалах интервью и архивных данных и представляла собой "насыщенное описание"³ того, какие смыслы имело случившееся для инженеров и менеджеров НАСА, когда они принимали решения о технической неполадке, повлекшей гибель космического корабля "Челленджер" (1986 г.). Представленная в книге индуктивная обоснованная теория⁴ объясняла, почему НАСА продолжала полеты, несмотря на ухудшения, отмечаемые еще за 5 лет до происшествия с "Челленджером", и в ситуации принятия ключевого решения о его последнем полете. Антропологическое исследование показало, как воспроизводились властные отношения, культура и структура, шаг за шагом приближая аварию. В 2003 г. произошла вто-

рая трагедия – потерпел крушение космический корабль "Колумбия". Диана Вон была сразу же приглашена на работу экспертом в Совет по расследованию этой катастрофы (Eadem 2005). Знания исследовательницы оказались чрезвычайно востребованными и специалистами, и средствами массовой информации, и общественностью.

В исследовании практик социального обслуживания бедных (*Ярская-Смирнова, Романов* 2004) метафора "запах бедности" вывела нас на повседневные теории, используемые для "подгонки" сложной реальности человеческих отношений к жестким задачам классификации клиентов на достойных и недостойных. Категоризация людей на "достойных" или "недостойных" представляет яркий пример власти наименований, которая затушевывает нужды тех, кто оставлен без внимания, посредством простого акта маркирования их как "незаслуживающих" или "недостойных". Посредством наименования социальные работники нормализуют определенные типы поведения и маргинализуют другие. Ввиду этого клиенты рассматривают практиков не как источник помощи в ситуации нужды, но как преграду, которую им необходимо преодолеть, чтобы получить нужные им услуги (*Dominelli* 2004: 43–44).

Как видим, "этнографический" подход становится орудием социальной критики, позволяющим взглянуть снизу вверх и переосмыслить управленческую рациональность с использованием прямой речи, текстов интервью и голосов представителей профессиональных групп и сообществ. Другие носят прикладной характер и направлены на развитие управленческих методов, третьи наполнены гуманистическим намерением авторов донести до общества тихие голоса закрытых маргинальных групп. Профессии, связанные с наукой и технологиями, тоже оказываются полем антропологического исследования.

Посторонним вход разрешен: антропология науки

Современные этнографии, пользуясь своей микроскопической оптикой, проникают в мастерские и лаборатории наиболее статусных наук (как естественных, так и социальных), просвечивают и ставят диагноз усилиям по поиску и разработке научных знаний совершенно с новых, неожиданных перспектив. Этот важный шаг в развитии антропологии и этнографии был сделан в 1960-е годы, с появлением когнитивной антропологии, когда исследователи применили имеющиеся инструменты и теории к изучению не экзотических народов в культурно и географически удаленных зонах, а к сообществу ученых. Антропология и этнография тем самым перешли в русло культурной (само)критики.

Наряду с исследованиями естественной науки и техники появляются и работы по этнографии социальной науки (в том числе и той, что изучает естественные науки). Рефлексивный сдвиг социальных наук от анализа социальных структур общества в направлении анализа их собственных процессов, идеологий и практик означает поворот к этнографии социальных наук, в том числе феноменологического направления. Как зарабатывают авторитет, деньги и престиж, как управляют своим имиджем ученые, как они становятся успешными и известными, находят работу, спонсоров? Какова политика подачи заявления на обучение по поствузовской программе, каковы стратегии соискателей и руководителей, какова политика финансирования, откуда и как поступает информация, какова политика публикаций, что принимается и что отвергается научными журналами? Все эти условия усложняют продвижение молодых ученых в условиях интернационализации образовательных стандартов высших учебных заведений и внедрения системы оценки качества в университетское управление (*Re-*

ichertz 2004), а особенно устойчивыми и принимаемыми по умолчанию являются те механизмы, которые отвечают за регулярное и систематическое исключение женщин из науки, особенно на высших ступенях карьеры в высших учебных заведениях (Beaufays 2004).

Этнография, с одной стороны, ставит науку в ряд с другими профессиональными видами занятости, десакрализует, а с другой – сама становится определенным практико-ориентированным индустриальным проектом, приоткрывающим завесу над инструментами и технологиями, при помощи которых возможно продвижение и утверждение в академической среде, создает основу для своего рода карманных путеводителей для новичков, реалистичных и лишенных ложной романтики, принимаемой по умолчанию в отношении к этой среде.

От социологии труда к антропологии профессий: российский контекст

Советские исследования труда во многом формировали свое предметное поле и методический инструментарий по образцу, заданному государственной идеологией. В советской социологии труда исследования трудовых отношений на крупных промышленных предприятиях являлись основными и исключали какие-либо другие (в научной лаборатории, магазине, маленькой ремонтной мастерской или в ресторане), а процедуры и техники получения эмпирической информации базировались на количественной методологии. Выборочные исследования, исключая из анализа так называемые маргинальные практики, поддерживали веру в единую и "правильную" рациональность советских людей, носителей разума, власти и технократизма. Предметом исследований здесь выступали социальные общности – трудовые коллективы, рабочий класс. Методологическим основанием теории трудовых отношений стала нормативная модель коллективного производства, исключающая возможность различных интересов и конфликтов между социальными группами внутри предприятия.

Тут можно вспомнить единичные попытки использовать этнографические методы в советской социологии труда. Их использование обычно обосновывалось решением задач апробации, пилотирования анкеты. Хорошо известна работа В.Б. Ольшанского, который в течение нескольких месяцев собирал материалы для социологического исследования, работая сборщиком электроаппаратуры на заводе (*Ольшанский* 1995). В этом исследовании перед социологом предстали неформальная социальная организация на уровне цеха, социальные конфликты, противоречия в социальной структуре предприятия. Однако в исследовательскую программу не входил детальный анализ этих социальных феноменов, и они оказались вне академической и публичной дискуссии. В случае с ленинградским социологом А.Н. Алексеевым, работавшим в типографии и проводившим включенное наблюдение, длительное участвующее исследование было объявлено политически неправильным, и ученый подвергся остракизму (*Алексеев* 1997).

В 1990-е годы в отечественных работах шире начали применяться качественные методы, в том числе этнографические. Исследование М. Ильиной посвящено изучению специфической профессиональной группы – кондукторов общественного транспорта (1996). Автор показывает, как падение уровня производства на промышленных предприятиях, ухудшение условий оплаты труда, в том числе длительные задержки заработной платы, привели к тому, что на рынке труда оказалось значительное число работников с высоким уровнем образования, готовых к снижению своего социального статуса. С. Алашеев рассматривает неформальные отношения как культурный фено-

мен в аспекте изучения трудовых отношений "советского" типа (1995). Его детальное этнографическое исследование позволило выделить особую роль института неформальных отношений и их специфику для нерыночной экономики. Уникальный опыт полного включенного наблюдения положен в основу этнографии частного коммерческого предприятия с точки зрения секретаря (*Киблицкая* 1997). Исследователь помещает себя в контекст жизни одной частной компании, сочетая точку зрения аналитика, внешнего по отношению к происходящим событиям, но также их включенного, эмоционального участника.

Анализируя множество различных профессиональных традиций, Т.Б. Щепанская пришла к выводу о наличии некоторых общих для них элементов – стереотипов поведения, знаковых системах, мотивов неформального дискурса и структуры межличностных взаимодействий (2003: 143). Эти элементы с точки зрения их социальной прагматики выступают в качестве средства конструирования статуса профессионала. При этом весь комплекс профессиональных традиций распадается на две группы: отношения "профессионал–объект деятельности" и "профессионал–сообщество" (Там же). Субкультуры групп, занимающих подчиненное положение в системе социальных институтов, характеризуются, по мнению исследовательницы, логикой исключенности и моделями "ухода", противопоставления себя власти. Профессиональные же субкультуры не вписываются в эти модели из-за принципиально иной позиции по отношению к власти, поскольку профессионалы воплощают силу доминирующих социальных институтов и потому конструируют сферу своей деятельности символическим разделением ее субъекта и объекта, обозначением дистанции, разделяющей профи и клиента (Там же: 144–158).

Соглашаясь с этими методологически верными замечаниями, отметим, что исследователю профессиональных субкультур стоит учитывать историческую специфику изучаемого момента. К протестному поведению, казалось бы, несвойственному тем, кто обладает высоким статусом и получает удовлетворительное материальное вознаграждение, все же прибегают представители классических профессий. Они нередко противопоставляют себя властям, отстаивая групповые или более общие человеческие идеалы. Протестный потенциал иных трудовых сообществ – промышленных рабочих, служащих – достаточно хорошо известен из мировой истории. В социальных сервисах Австралии и Великобритании, например, акцент делается на антидискриминационной модели обслуживания, и в связи с этим фольклор и традиции этих социальных работников в ряде аспектов отличаются от народной мудрости их российских коллег.

Отечественные этнографы и социальные антропологи, социологи обнаруживают неявные правила, фоновые знания, повседневные ритуальные практики, способы рефлексии и самоидентификации различных профессиональных групп: журналистов, медиков и учителей, художников, геологов, актеров, магов и целителей, программистов, социальных педагогов и социальных работников, военных (см. статьи Сосновской, Щепанской, Магидович, Федосеенко, Зайцевой, Шумова и других в сб. "Антропология профессий"; *Профессии.doc*; Современный городской фольклор 2007; *Фольклор малых социальных групп 2008*, выпуски "Журнала социологии и социальной антропологии"). Некоторые из этих исследований выполнены в русле критического анализа, хотя по большей части фокусируются на фольклоре и семиотике, символических аспектах жизненного мира, констатируют наличие или отсутствие каких-либо типологических признаков устной традиции, избегая обсуждать те дискурсивные

практики, которые обрамляют социальное исключение, классовые противоречия, институциональные конфликты и отчуждение в самых различных его формах.

И хотя среди социологов-"качественников" интерес к обсуждаемой проблеме сегодня намного выше, чем среди представителей отечественной этнографии и фольклористики, мы полагаем, что в среде этнографов внимание к изучению современного общества растет; расширяется и сообщество социальных антропологов, переходящих от описательных этнографий к концептуальному анализу тех социальных сдвигов, которые происходят в России в наши дни.

Профессиональная антропология и рынок

Этнография и антропология рынка, торговли, экономическая антропология завоевывают свою популярность в мире бизнеса и науки (напр., см.: *Browne 1973; Шрадер 1999; Ильина, Ильин 2001*). Так, американский антрополог Митчелл Аболафия провел этнографические исследования фондовой биржи, рынков облигаций и фьючерсных рынков на Уолл-стрит и опубликовал в 1989 г. книгу "Рынки как культуры" (*Abolafia 1989*; русский перевод см.: *Аболафия 2003*). Он выяснил, что на рынках не просто продаются и покупаются товары и услуги. Здесь устанавливаются и переформулируются правила, выполняются и переписываются роли, формируются локальные рациональности и идентичности, власть и статусные иерархии. Профессиональная культура рыночных акторов рассматривается как фактор эффективности их профессиональной деятельности, а они сами – как активные агенты, интерпретирующие и создающие эту культуру (*Sjoberg 2004*), собственные идентичности, образы себя и собственной работы.

Помимо чисто научного стремления понять жизненный мир рыночных агентов бизнес прибегает к этнографическому методу в целях контроля качества обслуживания и изучения спроса. Сегодня уже не редкость проведение оценки "таинственными покупателями" (*mystery shoppers*), которых подражают фирмы, чтобы проверить качество работы своих служащих. Такая практика рассматривается сегодня в качестве серьезной альтернативы сложившимся формам контроля над персоналом и управления качеством (*van der Wiele, Hesselink, van Iwaarden 2005; Morrison, Colman, Preston 1997*). Специально нанятые потребители становятся исследователями, испытывая на себе качество обслуживания. Включенное наблюдение "под прикрытием" позволяет менеджерам контролировать своих подчиненных, работающих за прилавком магазина, консультантами в гипермаркетах, заправщиками на бензоколонках.

Как и любая другая область занятости, антропология, как профессия, предоставляет исследователю способ зарабатывать себе репутацию и средства на жизнь. К началу 1970-х годов академический рынок труда развитых стран уже не справлялся с наймом большого количества ученых и преподавателей, получивших степень по антропологии, а вот правительства, наоборот, нуждались в прикладных антропологических знаниях для развития и оценки эффективности как своих национальных программ, так и проектов технической помощи развивающимся странам. В этих условиях сектор академической занятости продолжал сжиматься, а потребность в исследованиях политики, практики, а также рынка увеличивалась. Все больше молодых специалистов находили для себя новые области применения своей квалификации в управлении культурными ресурсами (*Macmillan Dictionary of Anthropology 1986: 12–13; Applied Anthropology 1997: 21*), на предприятиях и в организациях – в промышленности, социальной сфере, торговле.

И сегодня этнография, оставаясь авторитетной отраслью академического знания, расширяет свои прикладные возможности. Американская компания "Этнография для понимания и улучшения организаций, товаров и услуг в международном масштабе" представляет собой пример успешного исследовательского бизнеса. Исследования проводятся в духе "один день из жизни...", в домах и квартирах, у ветеринаров и инженеров, в автомобилях и операционных, в офисах и грязных подвалах... (см.: Ethnography... 2007). Этнография приобретает популярность в качестве инструмента маркетинга (Mariampolski 2006), новой важнейшей компетенции на рынке сбыта товаров и услуг.

Однако если академические антропологи, как правило, применяют долговременное участвующее наблюдение и фокусируются на какой-либо локальности или организации, то этнографы, работающие в маркетинговых проектах по заказу крупных корпораций, должны за короткий срок собрать и проанализировать огромный объем информации, нередко в глобальном масштабе. При этом привлечение антропологов/этнографов на работу в маркетинговые проекты обосновывается как в терминах, не известных продавцам культурных кодов покупателей, так и "неискренностью и неадекватностью" информантов из числа потребителей. Антрополог же, подобно психологу или психиатру, может-де извлечь истинную информацию из его подсознания, подметив какие-либо естественные реакции, когда человек даже не догадывается, что за ним наблюдают. Профессиональная идентичность антрополога здесь разворачивается навстречу запросам фирм, их маркетологов и рекламистов, стремящихся найти более адекватные, узнаваемые потребителями культурные коды для повышения продаж и прибыли компании.

Заключение

Современная антропология профессий развивается в направлениях феноменологии и социальной критики, опираясь на полевые этнографии и социокультурный анализ символических форм повседневности профессиональных групп и сообществ, изучает феномены в исторически и географически выверенном контексте, подвергая пересмотру сложившиеся уклады властных отношений.

Символические и поведенческие элементы профессиональных субкультур выявляются при помощи участвующего наблюдения, предполагающего естественные способы коммуникации с информантами или проведение специально организованных интервью. Исследователи пытаются распознать и понять смысл тех неформальных отношений и культурных практик, что скрыты от посторонних. Повседневная трудовая деятельность, регламентированная комплексом правил и инструкций, содержит массу неопределенных ситуаций, требующих принятия решения, подчас в обход существующих правил. На основе этого опыта возникает житейская мудрость, которая облекается в форму традиций, обычаев, фольклорных жанров и позволяет людям воспроизводить свою трудовую или профессиональную культуру, передавая ее вновь прибывающим в группу неопитам. Эти разнообразные сюжеты повседневной жизни профессий и профессиональных сообществ и становятся предметом интереса антропологов, которые стремятся получить доступ к изучаемым феноменам, растворенным в дымке рутинных забот, незаметным подчас и самим инсайдерам.

Этнография, требующая от исследователя сближения с полем, сталкивает нас с методологическими и этическими проблемами. Став своим, трудно и неприлично критиковать то, что делают и как рассуждают твои сотрудники. Будучи чужим, останешься

при своих предубеждениях "туриста", знающего лишь то, что положено знать. Иногда даже нельзя с точностью сказать заранее, что именно ищет антрополог в профессиональной культуре, поскольку приближаться к исследуемой среде с готовой теоретической схемой чревато риском "ускользающего феномена". Так в традиции качественных исследований называют несоответствие между поставленной ученым целью найти запланированное заранее явление и его отсутствием в изучаемой культуре. Вряд ли можно считать антропологическое исследование полным и достоверным жизнеописанием какой-либо профессиональной группы. Скорее, это лишь одна из возможностей приоткрыть этот мир посредством сближения, участия и интерпретации.

Чем ценны сегодня социально-антропологические исследования профессий? Во-первых, можно осуществить новую реконструкцию социальных отношений, представив профессии и профессионалов в качестве социальных агентов с близкими, но далеко не всегда предсказуемыми целями и ценностями. Даже в западном обществе с его более стабильными социальными институтами и множеством вертикальных и горизонтальных структур социальный статус человека и его предпочтения находятся в тесной связи с такими малозначительными, казалось бы, "косвенными" характеристиками, как место проведения отпуска, профессии ближайших друзей, прочитанные книги, журналы... Иными словами, профессиональный статус и категории не всегда поддаются четкой дефиниции.

Во-вторых, такие исследования вносят важный вклад в социологию знания, позволяющую рассмотреть институциональную организацию, в том числе и самой социальной науки, которая теперь занимается не только собственно "социальным", но и изучает дискурсы техники, естествознания и медицины. А технологии, используемые в быту и на производстве, не просто "отражают" общество, а в значительной степени представляют собой то самое вещество, из которого складывается "социальность". То, что считается "знанием", зависит от социального контекста, поэтому исследователи, развивающие социологию знания, сами с неизбежностью оказываются под влиянием социальных детерминант, а следовательно – идеологии. "Взгляды изнутри" переплетаются в исследованиях профессий с "наружной" перспективой, да и внутренние контексты профессий, работы и организаций показаны нередко расколотыми противоречащими друг другу режимами оправдания.

Примечания

¹ Welfare capitalism – капитализм благосостояния, патерналистская философия некоторых крупных теоретиков индустриального менеджмента в 1920-е годы, которые полагали, что "хорошее обращение" с рабочими повлечет за собой удовлетворение рабочих, более высокую производительность труда и ненадобность профсоюзов (об этом см.: *Burawoy 1979*).

² Читатель легко узнает в этих определениях Росальдо отличительные признаки классической советской этнографии, сосредоточенной на создании описательных картин экзотической жизни в удаленных уголках страны и мира. Эти особенности дисциплины проявились и в исследованиях отечественных фольклористов, вовлеченных в сбор и систематизацию деревенского фольклора, имеющего отношение к традиционным видам так называемой "специализированной трудовой деятельности" – рыболовству, кузнечному делу, сельскому строительству, знахарству, плотничеству и проч.

³ Насыщенное описание (thick description) – представление изучаемой культуры с точки зрения действующего лица, применение "близких-к-опыту" понятий, сопровождаемых глубокой интерпретацией посредством отсылок к господствующим в данном контексте нормам, культурному коду, реальным обстоятельствам социальных взаимодействий (термин Клиффорда Гирца).

⁴ Grounded theory – обоснованная теория – понятие, предложенное А. Строссом в рамках развиваемого им направления интерпретативного социологического анализа. Понятие описывает индуктивный подход к анализу интервью, этнографических данных, направленный на построение теории в ходе полевого исследовательского процесса, развертывания эмпирических свидетельств.

Литература

- Аболафия* 2003 – *Аболафия М.* Рынки как культуры: этнографический подход/Пер. с англ. М.С. Добряковой // Экономическая социология. 2003. Т. 4. № 2. С. 63–72. См. также <http://ec-soc.msses.ru/Cont.php?tom=4&number=2>.
- Алашеев* 1995 – *Алашеев С.* Неформальные отношения в процессе производства: взгляд изнутри // Социологические исследования. 1995. № 2. С. 12–19.
- Антропология профессий* 2005 – *Антропология профессий/Под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярославской-Смирновой.* Саратов: Научная книга; Центр социальной политики и гендерных исследований, 2005.
- Ильина, Ильин* 2001 – *Ильина М.А., Ильин В.И.* Российский базар: Социальная организация и маркетинг. Сыктывкар: Сыктывкарский ун-т, 2001.
- Ильина* 1999 – *Ильина М.* Частный извоз в провинциальном городе: самоорганизация социальной группы // Рубеж. 1999. № 13–14. С. 201–218.
- Киблицкая* 1997 – *Киблицкая М.* Русский частный бизнес: взгляд изнутри // Рубеж. 1997. № 10–11. С. 210–222.
- Мухлынин* 2002 – *Мухлынин М.А.* "Иначе все рухнет окончательно...". Беседа с А.Л. Налепным // Вестник российского фольклорного союза. 2002. № 1. С. 42–43.
- Профессии.doc* 2007 – *Профессии.doc.* Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри/Под ред. Е. Ярославской-Смирновой, П. Романова. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2007.
- Романов* 1996 – *Романов П.В.* Процедуры, стратегии, подходы "социальной этнографии" // Социологический журнал. 1996. № 3/4. С. 138–149.
- Романов, Ярославская-Смирнова* 2004 – *Романов П.В., Ярославская-Смирнова Е.Р.* Политическая роль прикладной антропологии: управление и развитие в международных отношениях // Политические исследования. 2004. № 6.
- Романов, Ярославская-Смирнова* 1998 – *Романов П.В., Ярославская-Смирнова Е.Р.* Этнографическое воображение в социологии // Этнограф. обозрение. 2000. № 2. С. 18–26.
- Современный...* 2007 – *Современный городской фольклор/Под ред. С. Неклюдова.* М.: РГГУ, 2007.
- Фольклор...* 2008 – *Фольклор малых социальных групп: традиции и современность/Сост. А.С. Каргин, А.В. Костина.* М.: Государственный республиканский центр русского фольклора, 2008.
- Щепанская* 2003 – *Щепанская Т.Б.* Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. Т. VI. № 1. С. 139–161.
- Ярская-Смирнова, Романов* 2004 – *Ярская-Смирнова Е.Р., Романов П.В.* Социальная защищенность городской монородительской семьи // Мир России. 2004. Т. XIII. № 2. С. 66–95.
- Abolafia* 1989 – *Abolafia M.Y.* Markets as Cultures: An Ethnographic Approach // *The Laws of the Markets/Ed. M. Callon.* Oxford: Blackwell, 1989. P. 69–85.
- Adler* 1985 – *Adler P.A.* Wheeling and Dealing. N.Y.: Columbia University Press, 1985.
- Alvesson, Berg* 1982 – *Alvesson M., Berg P.* Corporate culture and organizational symbolism: development, theoretical perspectives, practice and current debate. Howthorne, N.Y.: Wolter de Gruyter, 1992.
- Applebaum* 1981 – *Applebaum H.A.* Royal Blue: the Culture of construction workers. N.Y.: Holt, Rinehart & Winston, 1981.
- Baba* 1998 – *Baba M.L.* The anthropology of work in the fortune 1000: a critical retrospective: History of Workplace Anthropology: A paper prepared for the Anthropology of Work Review 1998 // http://www.practicalgatherings.com/workplace_anthro/history.html.
- Beaufays* 2004 – *Beaufays S.* Doing Science – Doing Gender. The Making and the Unmaking of Scientists // Forum: Qualitative Social Research. 2004. Vol. 5. № 2. См. также <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-04/2-04beaufays-e.htm>.
- Becker et al.* 1961 – *Becker H., Geer B., Hughes E., Strauss A.* Boys in White. Chicago: University of Chicago Press, 1961
- Beynon* 1973 – *Beynon H.* Working for ford. L.: Allen Lane, Penguin Education, 1973.

- Blau* 1953/1963 – *Blau P.* The Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Relations in Two Government Agencies. University of Chicago Press, 1953/1963.
- Braverman* 1974 – *Braverman H.* Labor and Monopoly Capital. N.Y.: Monthly Review Press, 1974.
- Browne* 1973 – *Browne J.* The used car games. A sociology of the bargain. Lexington, Mass: D. C. Heath, 1973.
- Burawoy* 1979 – *Burawoy M.* The Anthropology of Industrial Work // Annual Review of Anthropology. 1979. № 8. P. 231–266.
- Burawoy* 2000 – *Burawoy M. et al.* Global Ethnography: Forces, Connections and Imaginations in a Post-modern World. Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 2000.
- Dominelli* 2004 – *Dominelli L.* Social work. Theory and practice for a changing profession. Cambridge: Polity Press, 2004.
- Ehrenreich* 2001 – *Ehrenreich B.* Nickel and Dimed: On (Not) Getting By in America. N.Y.: Henry Holt and Company, Metropolitan Books, 2001.
- Ethnography... 2007 – Ethnography for understanding and improving organizations, products and services, worldwide. 2007. См. также <http://www.ethnographic-research.com/>.
- Gamst* 1980 – *Gamst F.* The Hoghead: An Industrial Ethnology of the Locomotive Engineer. N.Y.: Holt, Rinehart and Winston, 1980.
- Goffman* 1961 – *Goffman E.* Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates. Garden City, N.Y.: Anchor Books, Doubleday, 1961.
- Holzberg, Giovannini* 1981 – *Holzberg C., Giovannini M.* Anthropology and Industry: Reappraisal and New Directions // Annual Review of Anthropology. 1981. № 10. P. 317–360.
- Kusterer* 1978 – *Kusterer K.C.* Know-How on the Job: The Important Working Knowledge of Unskilled Workers. Boulder, CO: Westview Press, 1978.
- Lamphere* 1979 – *Lamphere L.* Fighting the Piece Rate System: New Dimensions of an Old Struggle in the Apparel Industry // Case Studies on the Labor Process/Ed. A. Zimbalist. N.Y.: Monthly Review Press, 1979. P. 257–276.
- Mariampolski* 2006 – *Mariampolski H.* Ethnography for marketers; a guide to consumer immersion. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications, 2006.
- Morrison, Colman, Preston* 1997 – *Morrison L., Colman A., Preston C.* Mystery customer search: cognitive processes affecting accuracy // Journal of the Market Research Society. 1997. Vol. 39 (2). P. 349–361.
- Nash* 1979 – *Nash J.* The Anthropology of the Multinational Corporation // The Politics of Anthropology: From Colonialism and Sexism Toward a View from Below/Eds. G. Huizer, B. Mannheim. Paris: Mouton, 1979. P. 421–446.
- Nonaka, Takeuchi* 1995 – *Nonaka I., Takeuchi H.* The Knowledge Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation, Oxford University Press, 1995.
- Orr* 1990 – *Orr J.* Sharing Knowledge, Celebrating Identity: War Stories and Community Memory Among Service Technicians // Collective Remembering: Memory in Society/Eds. D.S. Middleton, D. Edward. L.: Sage Publications, 1990.
- Owen* 1996 – *Owen M.J.* Studying Organizational Symbolism. Qualitative Research Methods Series. L.: Sage, 1996.
- Pilcher* 1972 – *Pilcher W.W.* The Portland Longshoreman. N.Y.: Holt, Rinehart & Winston, 1972
- Polanyi* 1966 – *Polanyi M.* The Tacit Dimension. L.: Routledge & Kegan Paul Ltd, 1966.
- Reichertz* 2004 – *Reichertz J.* To the Top. Micropolitics of Career Planning of Social Scientists // Forum: Qualitative Social Research. 2004. Vol. 5. №. 2. См. также. <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-04/2-04reichertz-e.htm>.
- Rosaldo* 1989 – *Rosaldo R.* Culture and Truth: The Remarkings of Social Analysis. Boston: Beacon, 1989.
- Safa* 1974 – *Safa H.I.* The Urban Poor of Puerto Rico: a Study in Development and Inequality (Case Studies in Cultural Anthropology). N.Y.: Holt Rinehart & Winston, 1974.
- Schwartzman* 1993 – *Schwartzman H.B.* Ethnography in organizations. Newbury Park, L.; New Delhi: Sage, 1993.
- Van Maanen* 1983 – *Van Maanen J.* Observations on the Making of policemen // Human Organisation. 1983. № 32. P. 407–418.
- Vaughan* 2005 – *Vaughan D.* On the relevance of ethnography for the production of public sociology and policy // The British Journal of Sociology. 2005. № 56 (3). P. 411–416.
- Vaughan* 1996 – *Vaughan D.* The Challenger Launch Decision: Risky Technology, Culture, and Deviance at NASA. Chicago: University of Chicago Press. 1996.