

П.В. РОМАНОВ, Е.Р. ЯРСКАЯ-СМИРНОВА

СОЦИАЛЬНАЯ РАБОТА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: АНАЛИЗ СТАТУСА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГРУППЫ

РОМАНОВ Павел Васильевич – доктор социологических наук, профессор; ЯРСКАЯ-СМИРНОВА Елена Ростиславовна – доктор социологических наук, профессор, Национальный исследовательский университет “Высшая школа экономики” (E-mail: elena.iarskaia@socpolicy.ru, eiaarskaia@hse.ru).

Аннотация. В статье продемонстрирован познавательный потенциал неовеберовского подхода к исследованию профессиональных групп на примере специалистов по социальной работе. На материалах межрегионального опроса раскрыты особенности экономического, властного и культурного компонентов статуса профессии в их взаимосвязи. Исследование показало, что модель социальной работы характеризуется невысоким экономическим ресурсом и недостаточным престижем, значительной самостоятельностью работников при ограниченной сфере влияния, преобладанием ведомственных механизмов регуляции, неформальных механизмов. Обращение к нормативно-правовому контексту профессионализации позволяет сделать вывод, что практические компетенции преобладают над аналитическими и управленческими у большинства специалистов, однако у существенной их доли есть опыт структурной социальной работы.

Ключевые слова: профессии • неовеберовский подход • опрос • социальная работа • профессионализм • статус • власть • престиж

В России в 2012–2013 гг. ряд правительственных постановлений положил начало изменению формата регуляций профессиональной занятости: на смену тарифно-квалификационной системе приходят профессиональные стандарты. Данная мера направлена на сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики [Указ..., 2012]. В связи с этим актуализируется задача исследования профессионализации социальной работы. Ранее уже рассматривались противоречия в процессе профессионализации социальной работы [Ярская-Смирнова, 2001; Iarskaia-Smirnova, Romanov, 2002], возникает вопрос, как оценивают собственный статус социальные работники с высшим образованием, ощущают ли они себя автономными профессионалами, имеющими свой собственный голос, способными проявлять инициативу, быть субъектами социальной политики, членами консолидированного сообщества с четкими представлениями о целях, ценностях и нормах профессиональной деятельности.

Социологические объяснения профессионализации. За рубежом накоплен значительный опыт изучения социальной работы как профессии. Считается, что работа А. Флекснера 1915 г. “Является ли социальная работа профессией” [Flexner, 1915] положила начало социологии профессий как самостоятельному направлению [см.: Мансуров, 2013: 93]. С тех пор сложились хорошо зарекомендовавшие себя подходы к социологическому изучению профессий в целом и социальной работы, в

Исследование проводилось в 2014 г. в рамках проекта РГНФ 14-03-00778 и Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

частности. Познавательный потенциал этих подходов был ранее продемонстрирован в публикациях зарубежных [Jones, Joss, 1995; Etzioni, 1969; Blau, 1960; Clarke, 1993] и отечественных социологов [Абрамов, 2005; Романов, 2009; Мансуров, Юрченко, 2005; Романов, Ярская-Смирнова, 2007; Романов, 2005; Социальная..., 2002].

Другие отечественные авторы (И. Албегова, С. Григорьев, Л. Гуслякова, Г. Осадчая, А. Панов, П. Павленок, Л. Топчий, В. Ярская и др.) работают в направлениях социально-психологического и аксиологического подходов к изучению мотивации и ценностных оснований профессии, “деятельностного” и “сферного” подходов.

В современной дискуссии о профессиях центральные позиции сегодня занимают представители неовебериянского направления [Романов, Ярская-Смирнова, 2009; Мансуров, 2005]. Эта перспектива интегрирует многие достоинства более ранних подходов и преодолевает недостатки каждого взятого по отдельности. Ключевой исследовательский вопрос связан с тем, как поддерживается или увеличивается статус профессии, рассматриваемый вслед за Вебером в трех параметрах стратификации: экономическое измерение, престиж и власть [Вебер, 1994]. Эти три измерения также могут быть изучены как ресурсы профессионального статуса [Saks, 2010; Yurchenko, 2004; Сало, 2012]. Профессионализация понимается как увеличение статуса посредством социального закрытия [Larson, 1977; Abbot, 1981; Saks, 1995], в ходе которого формируется профессионализм, необходимый группе специалистов для легитимации своей исключительности в рамках определенного сектора услуг [Evetts, 2003; Кульман, 2007; Романов, Ярская-Смирнова, 2011].

Нами были применены идеи неовебериянского подхода к исследованию российской социальной работы. Для этого разработан опросный инструментарий, позволяющий провести оценку профессионального статуса по трем указанным компонентам: экономическому, властному и культурному¹.

Экономический компонент профессионального статуса. Этот статус измерялся, в том числе, с помощью субъективных оценок. Респондентов просили оценить, в какой степени они удовлетворены доходом по месту работы и социальными гарантиями.

В отличие от польских коллег, чьи мнения об удовлетворенности работой различаются в зависимости от типа учреждения и стажа работы [Czy podejście..., 2011], оценки российских специалистов менее вариативны. В нашем исследовании с возрастом и увеличением стажа удовлетворенность размером оплаты и условиями труда несколько снижается, но содержание работы и отношения с руководством и коллегами оценены высоко. Наибольшее количество опрошенных, удовлетворенных основными параметрами своей работы, проживает в Москве (см. табл. 1).

Почти половина специалистов в свое время устраивались на работу из-за привлекательности условий труда, и лишь 13% привлекла зарплата. Последний параметр низко оценивается и в настоящем: каждый второй им не удовлетворен, а подавляющее большинство (73%) считает, что уровень оплаты их труда ниже среднего по региону. Содержание работы высоко оценивают 67%, отношения с коллегами 90%. И хотя лишь 23% привлек на работу престиж профессии в обществе, большинство полностью или частично удовлетворены уважением окружающих, общества к своей профессиональной деятельности. Устраивают респондентов и возможности повышения квалификации (52%), и шансы продвинуться по службе (44%).

¹ Опрос 1124 специалистов по социальной работе проведен по целевой стратифицированной выборке в 2013 г. в семи регионах России (в Сибири, на Урале, в Поволжье, Центральном округе, на Севере и Юге страны) в рамках проектов: НУГ НИУ ВШЭ “Профессии в социальном государстве”; АНИО ЦСПГИ “Профессионализация социальной работы в современной России”. Среди опрошенных 94% – женщины, средний возраст 40 лет, высшее образование имеют 62%. Выражаем признательность региональным координаторам и их исследовательским группам, а также проф. М. Рымже (Институт общественных проблем, Варшава, Польша) за разрешение использовать ряд переменных из аналогичного опроса социальных работников Польши в инструментарии исследования.

Удовлетворенность разными характеристиками работы в Москве и регионах
(в % к числу опрошенных)

	Москва	Регионы
Размером оплаты труда	33	13
Условиями труда	60	56
Возможностями повышения квалификации	71	45
Возможностями продвижения по службе	53	41

Примечание: суммированы ответы респондентов, выбравших варианты “Полностью удовлетворен” и “Удовлетворен”.

Самые низкие оценки получил параметр удовлетворенности уровнем социальной защищенности. И все же в случае выбора профессии больше половины респондентов вновь остановили бы свой выбор на занятии социальной работой. Однако пожелали такую работу своему ребенку всего 11%. Ввиду того, что эти рабочие места характеризуются низким доходом и гарантиями социальной защищенности, такой выбор можно считать вынужденным, осуществленным в отсутствии лучших предложений.

Кроме того, социальная работа многими рассматривается как моральная миссия, что смягчает имеющиеся материальные ограничения (67% согласились с вариантом ответа о выборе места работы – “потому что хотел(-а) помогать людям”). Каждая из этих мотивационных групп имеет свои перспективы профессионализации, которые могут быть высокими, если люди довольны своим экономическим статусом, и оказываются под вопросом, если статус оценен низко.

Властный компонент статуса. Как понимается власть в неовеберовском подходе? Речь идет о том, насколько открыт или эксклюзивен доступ к профессии. Идея социального закрытия исходит от Вебера и развита в исследованиях современных профессий [Saks, 2012]. Дипломы и другие сертификаты трактуются не только как формальный критерий квалификации, но и как инструменты легитимации, открывающие вход в профессию и гарантирующие признание со стороны общества и доверие потребителей. В процессе социального закрытия важную роль играет накопление специализированного знания. Для этого существуют разного рода сертификаты, которые призваны ограничить вход в группу непосвященных и поощрить инсайдеров к деятельности по постоянному подтверждению профессионального статуса. Правда, в условиях слабости формальных правил, регулирующих деятельность профессионалов, диплом об образовании или иной сертификат не обязательно является главным подтверждением статуса.

Значительная доля специалистов признает, что выбрали профессию случайно. Это не означает, что они иначе относятся к своим обязанностям по сравнению с коллегами, получившими специальное образование в этой области. Для исполнения многих обязанностей не обязательно иметь особую подготовку – многое зависит от определения функций в рамках конкретных учреждений. Но специалисты по социальной работе вовсе не считают, что их функции может выполнить любой желающий – 61% с этим не согласен, 46% полагают, что должность может занять человек со специальным образованием и дипломом, а почти каждый второй – для этого нужен подходящий опыт. Что признается в качестве доказательства квалификации и профессионализма в социальной работе? Максимальное число голосов (76%) отдано варианту “Занять должность специалиста по социальной работе может только человек с соответствующими личными качествами”. Отметим, что в этих установках отчасти воспроизводятся представления о “женской работе”, на которых базируется символический контракт между специалистами (среди них подавляющее большинство – женщины) – и государством [см.: Ярская, Ярская-Смирнова, 2002].

В связи с этим возникают вопросы: откуда берутся знания и как они передаются новым сотрудникам. Ответы на это сгруппированы следующим образом: во-первых, это такие институционализированные каналы передачи знаний, как высшие и средние специальные учебные заведения, курсы повышения квалификации, семинары и тренинги. Во-вторых, неформальные каналы – получение знаний от более опытных и старших коллег и обретение их на собственном опыте. Получение знаний от коллег – слабо институционализированный канал, т.к. здесь нет ясных механизмов контроля усвоения, сами знания недостаточно систематизированы. А знания, полученные на собственном опыте, совсем не формализованы, тут многое зависит лично от человека и обстоятельств.

Данные опроса показали: неформальные механизмы передачи знаний в социальной службе преобладают, в них включены 57% специалистов (в равной мере получают знания от сотрудников с большим опытом и на собственном опыте). Среди институционализированных форм главенствует образование, полученное в высшем учебном заведении (42%). Довольно распространены формы повышения квалификации (до 25%).

Уровень специального образования различается в возрастных группах и по регионам. Среди специалистов в возрасте до 30 лет, которые имеют какую-либо подготовку по социальной работе, преобладают выпускники отечественных вузов. Образование в виде курсов и стажировок типично для работников старших возрастов. В Москве чуть более половины (54%) не имеют диплома о высшем образовании и повышении квалификации, однако количество специалистов, прошедших переподготовку, здесь постоянно растет. В регионах таких намного больше (68%), и здесь была бы весьма востребована поддержка различных фондов для организации регулярного сотрудничества социальных служб и образовательных учреждений. Наличие образования по социальной работе несущественно влияет на удовлетворенность различными характеристиками работы. Среди молодых сотрудников больше дипломированных специалистов, запросы у них выше, а возможностей продвижения по службе меньше.

Другой аспект властного ресурса профессионального статуса – это “автономия”, или полномочия. Какова степень самостоятельности специалистов в принятии решений, их степень свободы и на что распространяется их контроль? Большинство считают, что у них есть возможность проявить инициативу на рабочем месте и самостоятельно выбирать способ решения поставленных задач (до 70%), каждый второй может влиять на работу команды, настаивая на своей точке зрения, а 82% могут оценивать качество услуг, оценивать результативность.

Идея автономии связана с возможностью контролировать или проявлять власть над другими людьми и/или клиентами [Freidson, 1970]. В соответствии с утвержденным в 2013 г. профессиональным стандартом, специалист по социальной работе наделяется двумя уровнями трудовых функций – во-первых, непосредственно оказывает услуги социальной поддержки, а во-вторых, планирует, организует и контролирует их реализацию [Приказ..., 2013]. Оба уровня требуют владения определенными компетенциями. Так, для оказания услуг необходимо уметь выявлять нуждающихся граждан, определять объем и формы социального обслуживания, меры социальной поддержки, организовывать социальное обслуживание и поддержку граждан с учетом их потребностей. А для планирования и организации услуг необходимы навыки прогноза и проектирования, управления, контроля качества и эффективности. Стандарт предписывает специалистам функции подготовки предложений по формированию социальной политики, развитию социальной помощи и социального обслуживания населения.

Какие же компетенции наиболее развиты у специалистов по их собственным оценкам? Более всего, им удается фандрайзинг (привлечение ресурсов. – *Прим. ред.*) и поиск необходимой для работы информации (по 72%). Организовывали разными способами рекламу социальных услуг 55%, а готовить заявки на гранты, конкурсы социальных проектов доводилось 16%.

Свою работу с клиентами и их семьями оценивают как успешную 71% специалистов. Координация услуг разных учреждений, работа с группами клиентов, а также по защите интересов клиента в различных инстанциях представляют собой более сложные виды деятельности, однако их успешно выполняют примерно каждый второй опрошенный. Осмысливать проблемы клиентов с учетом более широких социальных обстоятельств и определять возможные трудности при реализации конкретных мер социальной защиты удается 41 и 35% соответственно. Почти треть высоко оценили свою деятельность по привлечению волонтеров и общественности к оказанию помощи и социальных услуг населению.

Примерно каждому четвертому удается использовать СМИ, чтобы привлечь внимание к важным социальным проблемам, причем 20% даже самостоятельно готовили статьи. И хотя выступать публично не доводилось 35%, более чем у половины такой опыт есть, причем почти каждый третий (31%) в полной мере владеет аудиторией.

Каждая профессия стремится определять контуры и детали общественной политики в отношении того или иного аспекта жизни общества, и “социальные работники, – писал Э. Хьюз, – не довольствуются развитием методики работы с конкретными случаями; они еще и берутся за социальное законодательство” [Хьюз, 2012]. Несмотря на то, что в коммуникацию с депутатами и чиновниками разного уровня вступали 35%, привлечь внимание официальных лиц к важным вопросам социальной сферы намного сложнее – лишь 11% такая задача удавалась (общее количество таких попыток не подсчитывалось). Впрочем, от пятой части до трети работников считают, что власти федерального центра и региона все же готовы прислушиваться к предложениям в области социальной политики, поступающим от специалистов (но довольно многие – 42 и 35% – затруднились с ответом).

Властный компонент статуса профессии связан также с регуляцией. Кто и как управляет профессией – государство и менеджмент организаций, в которых работают специалисты? Или ощутимая роль принадлежит профессиональным объединениям? Сильные ассоциации могут представлять и отстаивать интересы социальных работников перед государством и рынком, разрабатывать этические кодексы и профессиональные стандарты, контролировать и санкционировать поведение своих членов.

В России этический кодекс социального работника был принят Межрегиональной Ассоциацией работников социальных служб (МАСР) в 1994 г., в более поздней редакции Кодекс этики социального работника и социального педагога – Союзом социальных педагогов и социальных работников (ССОПИР) в 2003 г. [Кодекс..., 2003]. Однако эти важные документы пока мало знакомы практикам. По данным опроса, 86% случаев в организации используется тот или иной свод правил профессионального поведения сотрудников, и прежде всего – это должностные инструкции (92%), положение об организации (75%) и стандарты услуг (58%). Каждый третий упомянул этический кодекс, который в основном используется для решения спорных вопросов с клиентами и спорных вопросов в коллективе. Отметим, что в целях реализации Указа Президента в 2013 г. была начата разработка законопроекта “О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части определения порядка разработки и утверждения кодексов профессиональной этики”. В документе упоминается “Кодекс профессиональной этики работников социальных служб”, а это значит, что корпоративные, организационные регуляторы, формулируемые и распространяемые “сверху вниз”, выходят на первый план вместо этических конвенций, которые могли бы разрабатываться внутри профессий. Видимо, голос отечественных профессиональных объединений, относящихся к социальной сфере, пока еще слаб, а сама социальная защита настроена на централизованную властную вертикаль.

Поскольку социальная работа развивается в основном в бюджетной сфере, взгляды устремлены, в первую очередь, к государству. Между тем, лишь 28% соглас-

Распределение по регионам ответов на вопрос: “Согласны ли Вы с тем, что государство создает благоприятные условия для развития социальной работы как профессии?”
(в % к числу опрошенных)

	Москва	Поволжье	Юг	Урал	Север	Центр	Сибирь	В среднем
да	43	21	32	16	22	24	23	28
нет	31	61	60	61	69	46	57	51
затрудняюсь ответить	26	18	8	23	9	30	20	21

ны с тем, что государство создает благоприятные условия для развития профессии. Выделяется группа московских респондентов – среди них процент тех, кто согласен с этим утверждением, намного выше (43%) (см. табл. 2). Московские власти вкладывают большие средства в социальную защиту, и условия работы здесь лучше по всем параметрам.

Отметим, что в ключевых документах о социальной политике в России на федеральном уровне социальные работники как акторы вообще не упоминаются. В нескольких версиях законопроекта об основах социального обслуживания в 2011–12 гг. понятие “социальный работник” появилось [Проект..., 2011]. Но в итоговом документе от 28.12.2013 г. исчезло; взамен введены понятия “работники организаций социального обслуживания субъекта Российской Федерации” и “работники поставщиков социальных услуг” [Федеральный закон..., 2013].

В связи с этим возникают вопросы: на каких основаниях формируется у специалистов представление о себе как части более крупного целого – по имеющейся квалификации или должности, членству в ассоциации или по месту работы?

Культурный компонент статуса. Формальная квалификация, как следует из данных опроса, может служить основанием профессиональной идентичности не для всех специалистов по социальной работе: соответствующее образование стало причиной трудоустройства на эту работу лишь для 39%, причем диплом специалиста, бакалавра или магистра именно по социальной работе в настоящее время есть уже у 26%.

Большинство (75%) ощущают связь с группой таких же профессионалов, как и они сами. Но каким образом формируются эти связи, на каком основании строится социальный капитал профессии? О Профсоюзе работников государственных учреждений и общественного обслуживания слышали 48%, менее трети – о других профессиональных объединениях и 23% указали Международную Федерацию социальных работников. Однако членство в упомянутых организациях довольно низкое: в профсоюзе состоят 14%, а двух отечественных ассоциациях – менее 3%. Меньшинство (до 16%) полагают, что эти ассоциации в своей деятельности защищают интересы специалистов по социальной работе. Чаще эта роль отводится организациям, в которых работают (42%) и профсоюзу (35%). Меньше голосов отдано органам исполнительной власти (региональный орган социальной защиты и федеральное министерство труда и социальной защиты указали 28% и 24% респондентов соответственно).

Высокая роль учреждений-работодателей в создании чувства общности и защищенности указывает на феномен организационного профессионализма, описанный Дж. Эветтс [Evetts, 2011: 406–422]. Стиль руководства может быть более или менее благоприятным для развития инициативы и демократичных способов взаимодействия. Большинство специалистов реализуют новые подходы к решению профессиональных задач. Это приветствуется их руководителями – с этим согласны 60 и 59% соответственно. Разногласия по профессиональным вопросам допускаются лишь в половине случаев (50%); с критикой своих коллег могут выступать большинство опрошенных (82%).

Оценка значимости социальной работы и успешности её выполнения
(в % к числу опрошенных)

	Зачем социальная работа нужна в обществе: согласен и полностью согласен	Как часто вам удается выполнять эти задачи: часто и очень часто
Помогать людям раскрыть их внутренние ресурсы	85	57
Отстаивать права и свободы каждого человека	84	50
Отстаивать социальную справедливость, социальное равенство	80	47
Формировать в обществе отрицательное отношение к насилию и дискриминации	77	41
Формировать и поддерживать объединения и связи между людьми	66	35
Объединяться с клиентами, чтобы совместно влиять на социальную политику	35	17

По мнению респондентов, отношение к профессии наилучшим образом складывается среди самих работников (74%) и руководителей социальных служб, в управлении социальной защиты (72%), среди клиентов (70%) и в ближайшем окружении (67%). Когда же речь заходит об отношении общества к профессии, ситуация усложняется. Полностью или частично удовлетворены уважением общества к себе как к специалисту 71%, 43% – к профессии, и 89% уверены – необходимо его улучшить. Как повысить социальный капитал профессии? В первую очередь, полагают специалисты, это можно сделать, повышая зарплату (91%) и положительно освещая их деятельность в СМИ (89%). Улучшение условий труда, как и возможности повышения квалификации (86 и 87%) также оказались среди наиболее востребованных мер повышения общественной репутации профессии.

Как понимается предназначение профессии? В определениях международного профессионального сообщества социальная работа ориентирована как на индивидуальные изменения, так и на социальные реформы. Речь идет об интеграции двух уровней интервенции в подходе “человек в социальном окружении”, обоснованном еще в классическом труде М. Ричмонд [Richmond, 1917]. Если в работе возобладает индивидуальный уровень, то возникает риск свести социальные проблемы к частностям, а самого клиента воспринимать не только главной целью вмешательства, но источником проблемы. По данным нашего опроса, специалисты по социальной работе в различных регионах России главные цели своей деятельности видят в раскрытии внутренних ресурсов клиентов, отстаивании прав и свобод, принципов равенства и справедливости, в формировании отрицательного отношения к насилию и дискриминации. Эти позиции одобряют более 70% респондентов. Такие задачи, как формирование и поддержка объединений и связей между людьми, консолидация с клиентами для социальных изменений получили 66 и 35%. Выполнять все эти задачи удается не часто (см. табл. 3).

Процесс профессионализации социальной работы осуществляется практически монополично в государственном секторе услуг, что объясняет политический консерватизм и идентификацию с властью, “исключая какие бы то ни было помыслы и действия в направлении структурных социальных изменений” [Weiss-Gal, 2008: 73]. Лояльность решениям властей косвенно отражается в том, как наши респонденты оценивали некоторые важные события 2012–2013 гг. В частности, 56% специалистов поддерживают запрет усыновления российских сирот гражданами США (для сравнения, в общероссийском опросе Левада-центра в январе 2013 г. 51% целиком или скорее положительно отнесся к принятию “Закона Димы Яковлева” [Россияне о сиро-

тах..., 2013]. Специалисты по сравнению с населением в целом демонстрируют более высокую толерантность к сексуальным меньшинствам. Тех, кто осуждает представителей таких групп, среди наших респондентов 38% (в основном за счет респондентов старше 45 лет); среди же населения 65% относятся “настороженно, с раздражением, отвращением или страхом” [Страх..., 2013].

Некоторые итоги. Модель профессионализма в социальной работе в современной России сформирована в бюджетном секторе – так называемой “социальной сфере”, и профессия регулируется не самими специалистами (посредством ассоциации), а руководством учреждения и вышестоящими инстанциями. Эти же структуры являются ресурсом коллективной идентичности. Удобные условия труда, дружеские отношения в коллективе и моральная миссия отчасти компенсируют невысокое материальное вознаграждение, но аргументы “моральной оплаты” скрывают маргинальное положение этой важной профессиональной группы. Главным основанием дифференциации выступает регион проживания: в столице больше доля дипломированных специалистов, выше удовлетворенность зарплатой, возможностями профессионального роста.

Чаще всего, по мнению опрошенных, им удается помогать раскрыть внутренние ресурсы людей, а реже – объединиться с клиентами, чтобы совместно влиять на социальную политику. Наиболее развиты навыки фандрайзинга, рекламы социальных услуг и поиска необходимой информации, работы с отдельными клиентами и их семьями. А каждый второй умело решает такие сложные задачи, как координация услуг разных учреждений, работа с группами клиентов и защита их интересов в различных инстанциях и может выступать публично. Аналитические компетенции хорошо сформированы более чем у трети респондентов, способных, по их мнению, оценивать проблемы клиентов в более широком контексте и предвосхищать трудности решения конкретных задач. Но в целом социальные реформы редко обсуждаются и не анализируются.

В сфере социальной защиты действует ряд государственных и негосударственных фондов, распределяющих средства на конкурсной основе, но пока лишь немногие специалисты по социальной работе сумели сформировать у себя соответствующие компетенции. В глазах опрошенных подготовка по специальности уступает по важности практическому опыту и особым личностным качествам. На повестке дня вопрос о том, насколько профессиональная этика интериоризована представителями этого рода занятий. Специалисты говорят о возможностях критической оценки коллег, проявлении инициативы и самостоятельности, но сфера их влияния ограничена, и они не мыслят себя субъектами структурных перемен. Это указывает на небольшой объем их полномочий и низкие шансы влиять на общественный интерес к их работе, а следовательно, не очень высокий социальный престиж профессии. Обретение такой власти зависит от двух условий: организованности и сплоченности профессионалов по выдвиганию предложений в сфере их компетенции, с одной стороны, и признания такого права со стороны лиц, принимающих решения (местные, центральные власти), готовности прислушаться к мнению, высказанному от лица профессиональной группы, с другой.

В организации социальных услуг во многих странах мира большую роль играет третий сектор, ведется межсекторное партнерство, государственные учреждения привлекают волонтеров, сотрудничают с общественными организациями различных форм. Это еще одна точка роста в развитии социальной сферы в России; пока лишь каждый третий из специалистов может успешно вовлекать волонтеров и общественность в социальную работу. Хотя функция по формированию предложений в развитие социальной политики включена в профессиональный стандарт, на практике она мало востребована. И все же каждому пятому удавалось формулировать и направлять руководству идеи в развитие социальной защиты, а также объединяться с общественностью для реализации социальных изменений. Этот редкий и важный опыт необходимо изучать и делать известным [см. напр.: Социальные

работники..., 2012], в том числе, поощрять через механизмы конкурсов и творческие мастерские.

Изменению модели профессионализма в сфере социальной работы может способствовать рост представительства некоммерческих организаций среди поставщиков социальных услуг и рост финансирования третьего сектора через конкурсные механизмы, что способно привести к развитию социального предпринимательства и рынка социальных услуг. Сотрудничество и конкуренция с НКО в условиях большей самостоятельности социальной защиты в регионах может создать условия позитивного сценария профессионализации, и тогда желаемый образ специалиста, сформулированный в новых профессиональных стандартах, имеет шанс воплотиться на практике. Однако, учитывая удаление с поля игроков, имеющих “порочащие связи” с Западом, и фиктивный характер приращения гражданского общества за счет “социально ориентированных НКО”, созданных чиновниками госструктур и получающих многомиллионные государственные гранты [Горбачев, 2014], шансы развития альтернативных моделей профессионализма не столь велики.

Новые бюджетные ограничения определяют структурные вызовы и препятствия социальной работе: уменьшение числа учреждений и сокращение штатов повлечет рост нагрузки, снижение охвата и качества услуг, уменьшение и без того малых возможностей переподготовки и стагнацию в сфере профессионализации. Впрочем, процессы такого “уплотнения” могут привести и к росту востребованности инноваций, разнообразия технологий и услуг, а следовательно и потребности в квалифицированных специалистах, для которых придется создать более привлекательные условия труда. Возможно, благодаря принятию профессиональных стандартов актуализируется потенциал различных программ переподготовки и иных проектов на базе сотрудничества социальных служб с вузами, государственными и частными фондами. В развитие нужных знаний и умений могут внести вклад программы повышения квалификации, краткосрочные курсы и семинары, в том числе, в рамках отечественных и международных проектов, если будут учитывать востребованность и актуальность формируемых знаний и навыков и стремиться отвечать современным вызовам, а не воспроизводить уже отработанные схемы профессиональной деятельности специалистов в рамках давно известных, постоянно реализуемых компетенций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Абрамов Р.Н. Профессиональный комплекс в социальной структуре общества (по Парсонсу) // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 54–66.
- Вебер М. Основные понятия стратификации // Социологические исследования. 1994. № 5. С. 147–156.
- Горбачев А. К государственным грантам на НКО возникли вопросы // Независимая газета. 17.04.2014.
- Кодекс этики социального работника и социального педагога, 2003. URL: socpedagogika.narod.ru/Kodeks.html (дата обращения: 02.01.2014).
- Кульман Э. Разновидности профессионализма поздней современности: на примере немецкой системы здравоохранения // Профессии.doc. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2007.
- Мансуров В.А., Юрченко О.В. Перспективы профессионализации российских врачей в реформирующемся обществе // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 66–77.
- Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессиональных групп: история становления и перспективы // Вестник Института социологии РАН. 2013. № 7. С. 91–106.
- Приказ Минтруда России от 22.10.2013 N 571н “Об утверждении профессионального стандарта “Специалист по социальной работе” // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155554/?frame=1 (дата обращения: 21.05.2014 г.).
- Проект Федерального закона “Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации” // Российская газета. 05.09. 2011.
- Романов П., Ярская-Смирнова Е. Мир профессий – пересмотр аналитических перспектив // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 25–35.
- Романов П.В. Стратегия кейс-стади в исследовании социальных служб // Социологические исследования. 2005. № 4. С. 101–110.

- Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р.* Идеологии профессионализма и социальное государство // Антропология профессий, или посторонним вход разрешен / Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2011.
- Романов П.В., Ярская-Смирнова Е.Р.* Три типа знания в социологии профессий // Социальная динамика и трансформация профессиональных групп в современном обществе / Под ред. В.А. Мансурова. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2007. С. 12–32.
- Россияне о Pussy Riot и церкви 20.05.2013. URL: <http://www.levada.ru/20-05-2013/rossiyane-o-pussy-riot-i-tserkvi> (дата обращения 02.01.2014).
- Россияне о сиротах и законе, запрещающем их усыновление гражданами США. 30.01.2013. URL: <http://www.levada.ru/30-01-2013/rossiyane-o-sirota-kh-i-zakone-zapreshchayushchem-ikh-usynovlenie-grazhdanami-ssha> (дата обращения 02.01.2014).
- Сало Е.П.* Трехкомпонентная модель изучения социального статуса врачей традиционной медицины // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2012.
- Социальная политика и социальная работа в изменяющейся России / Под ред. Е. Ярской-Смирновой, П. Романова. М.: ИНИОН РАН, 2002.
- Социальные работники как проводники перемен / Под ред. Е.П. Ярской-Смирновой, Н.В. Сорокиной. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2012.
- Страх другого. Проблема гомофобии в России. 12.03.2013. URL: <http://www.levada.ru/12-03-2013/stakh-drugogo-problema-gomofobii-v-rossii> (дата обращения 02.01.2014).
- Указ Президента Российской Федерации от 7.05.2012 N 597 “О мероприятиях по реализации государственной социальной политики” // Российская газета. № 5775. 9.05.2012.
- Федеральный закон от 28.12.2013 N 442-ФЗ “Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации”.
- Хьюз Э. Профессии // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Под ред. П.В. Романова, Е.Р. Ярской-Смирновой. М.: Вариант, ЦСПГИ, 2012.
- Ярская В.Н., Ярская-Смирнова Е.Р.* “Не мужское это дело...” Гендерный анализ занятости в социальной сфере // Социологические исследования. 2002. № 6. С. 74–82.
- Ярская-Смирнова Е.Р., Романов П.В.* Новая идеология и практика социальных услуг: оценка эффективности в контексте либерализации социальной политики // Журнал исследований социальной политики. 2005. Т. 3. № 4. С. 497–522.
- Ярская-Смирнова Е.Р.* Профессионализация социальной работы в России // Социологические исследования. 2001. № 5. С. 86–85.
- Abbot A.* Status and status strain in the profession // American journal of sociology. 1981. Vol. 86. № 4.
- Blau P.M.* Orientation Towards Clients in a Public Welfare Agency // Administrative Science Quarterly, 1960. Vol. 5.
- Clarke J.* (ed.). A Crisis in Care? Challenges to Social Work. London: Sage, 1993.
- Czy podejście aktywizujące ma szansę? Pracownicy socjalni i praca socjalna 20 lat po reformie systemu pomocy społecznej [Does activation have a chance? Social workers and social work after 20 years of social service system reform] / Rymasz M. (ed.) Institute of Public Affairs, Warsaw. 2011. URL: <http://www.isp.org.pl/site.php?id=634&pub=466&lang=2&lang=1> (дата обращения 02.01.2014).
- Etzioni A.* The Semi-professions and Their Organization: Teachers, Nurses, Social Workers. New York: The Free Press, 1969.
- Evetts J.* A new professionalism? Challenges and opportunities // Current Sociology. 2011. Vol. 59. № 4.
- Evetts J.* Sociological Analysis of Professionalism. Occupational Change in Modern World // International Sociology. 2003. Vol. 18. № 2.
- Flexner A.* Is social work a profession? // School and Society. 1915. Vol. 1.
- Freidson E.* Professional Dominance. Chicago: Aldine Publishing Company, 1970.
- Jones S., Joss R.* Models of Professionalism // Yelloly M., Henkel M., eds. Learning and Teaching in Social Work. London and Bristol, Pennsylvania: Jessica Kingsley Publishers, 1995.
- Larson M.S.* The Rise of Professionalism. Berkeley: University of California Press, 1977.
- Richmond M.* Social Diagnosis. New York: Russell Sage Foundation, 1917. URL: <https://archive.org/details/socialdiagnosis00richiala> (дата обращения 02.01.2014).
- Saks M.* Analyzing the professions: The case for the Neo-Weberian approach // Comparative Sociology. 2010. Vol. 9.
- Saks M.* Defining a Profession: The Role of Knowledge and Expertise // Professions and Professionalism. 2012. Vol. 2. № 1.
- Saks M.* Professions and the Public Interest: Medical Power, Altruism and Alternative Medicine. London: Routledge, 1995.
- Weiss-Gal I.* The Person-in-Environment approach: Professional ideology and practice of social workers in Israel // Social Work. 2008. Vol. 53. № 1.
- Yurchenko O.A.* Sociological Analysis of Professionalisation of Orthodox and Alternative Medicine in Russia. PhD thesis. De Montfort, 2004.