

Профессиональная культура
работников социальных служб:
социально-антропологическое исследование

Под редакцией Е. Ярской-Смирновой

Москва
ООО «Вариант»
2015

УДК 316
ББК 60.5

Профессиональная культура работников социальных служб: социально-антропологическое исследование / под ред. Е. Ярской-Смирновой. (Библиотека Журнала исследований социальной политики). М.: ООО «Вариант», 2015. — 272с.

Коллектив авторов:

Антонова В.К. (Раздел 4, Заключение), Баранова А.А. (Заключение), Кононенко Р.В. (Раздел 10, Заключение), Любимова А.Д. (Раздел 4, Заключение), Николаев В.Г. (Разделы 2, 3, Заключение), Оберемко О.А. (Разделы 5, 6, Заключение), Подстрешная Е.С. (Раздел 9, Заключение), Садыков Р.А. (Раздел 10, Заключение), Сельчёнок А.К. (Раздел 1, Заключение), Симонова О.А. (Раздел 7, Заключение), Сорокина Н.В. (Раздел 4, Заключение), Ярская В.Н. (Раздел 8, Заключение), Ярская-Смирнова Е.Р. (Разделы 1, 8, Заключение, общая редакция)

Монография подготовлена в рамках исследовательского проекта «Профессиональная культура работников социальных служб: методология социально-антропологического исследования (на примере специалистов социальной работы)» при поддержке РГНФ, грант № 14–03–00778 (2014–2016) и Научного фонда НИУ ВШЭ (грант № 15–09–0284) в 2015 г.

ISBN 978–5–00080–039–3

В книге представлены результаты исследования ценностных представлений, знаний и практик, которые сформировались в реалиях социальной работы как профессионализированной деятельности в современной России. Ключевой концепцией исследования выступает профессиональная культура специалистов государственных и негосударственных социальных сервисов. С применением социально-антропологического подхода рассматриваются ценностно-символические и поведенческие аспекты повседневной практики, социокультурные ресурсы и барьеры профессионализации, идеология социальных услуг, повседневные формальные и неформальные регламенты, сформированные в непосредственном опыте работников с присущей ему эмоциональной составляющей, представления о возможностях карьеры в социальной службе. Для социологов, социальных антропологов, специалистов в сфере социальной работы и социальной политики.

© Коллектив авторов, 2015
© ООО «Вариант», 2015

ОГЛАВЛЕНИЕ

| | |
|--|-----|
| Предисловие | |
| <i>Раздел 1</i> | |
| Социокультурные условия профессионализации социальной работы в современной России | 9 |
| <i>Раздел 2</i> | |
| Профессиональная культура и идеология «социальных услуг» | 46 |
| <i>Раздел 3</i> | |
| Техника и искусство в социальной работе: бюрократическая отчетность и работа с людьми | 103 |
| <i>Раздел 4</i> | |
| Правила в социальной работе как элемент профессиональной культуры | 123 |
| <i>Раздел 5</i> | |
| Представления о возможностях карьеры в бюджетных учреждениях социальной работы: категории описания и стили рассуждения | 141 |
| <i>Раздел 6</i> | |
| Виды капиталов, необходимые для карьеры в социальной работе | 167 |
| <i>Раздел 7</i> | |
| Эмоциональные аспекты профессиональной культуры специалистов по социальной работе | 183 |
| <i>Раздел 8</i> | |
| Профессиональная культура социальных сервисов: аспекты инклюзии | 212 |
| <i>Раздел 9</i> | |
| Возможности и барьеры для «публичного продвижения» социальных проблем в российской социальной работе | 227 |
| <i>Раздел 10</i> | |
| Профессионализация негосударственной социальной работы | 242 |
| Заключение | 258 |

Представления о возможностях карьеры в бюджетных учреждениях социальной работы: категории описания и стили рассуждения

В разделе дается подробный анализ ответов на вопрос «Возможен ли карьерный рост у вас в учреждении (в такой организации, как ваша)?». Фрагменты для анализа отобраны в каждом регионе по принципу компактности и насыщенности выделенными из данных ключевыми категориями¹; сами фрагменты объединены в кейсы по формальному признаку принадлежность к региону. Такое представление материала призвано, с одной стороны, убедить читателя в типичности выделенных ключевых категорий, а с другой — показать в пределах кейсов некоторое разнообразие в описаниях и интерпретациях ключевых категорий. При этом сделана и содержательная группировка: ответившие на заданный вопрос разделены на оптимистов и пессимистов. Во-первых, и те, и другие найдутся в любом учреждении, в любой отрасли и в любом регионе; во-вторых, деление массива данных на два разговора, выражающих диаметрально противоположные позиции, позволяет с большей надежностью выделить — нерадикально деконструировать² — общие категории, используемые при осмыслении ситуации с разных оценочных позиций. Для компактности текста мы приводим описание интервью, взятых только в трех регионах из шести;

¹ Отобранные кейсы представлены полными ответами на вопрос: «Возможен ли карьерный рост у вас в учреждении (в такой организации, как ваша)?».

² «Цель анализа [деконструкции – О.О.] состоит не в том, чтобы поменять местами ценности бинарной оппозиции, а скорее в том, чтобы нарушить или уничтожить их противостояние, релятивизировав их отношения» (Easthope 1989: 187–188).

региональные подвыборки отбирались по принципу насыщенности ключевыми категориями.

**Пессимисты: теоретически карьера есть,
практически – нет**

Собственно карьерное продвижение не отрицают даже пессимисты; они его признают. Но при этом, как завзятые феноменологи, наши информанты разными способами принижают либо существенность последствий (*статус реальности*) карьерного продвижения, либо его шансы на *действительную реализуемость*.

Кейс Поволжья: факторы нереальности карьеры

Нереальность карьеры при стабильности; физиологический капитал

В приведенном ниже фрагменте интервью статус реальности карьерного продвижения в учреждении принижается сразу тремя способами:

Сейчас, наверное, сложнее. Разве только стать начальником подразделения [улыбается], их у нас семь. Но там все вакансии заняты. Так что, наверное, у нас с этим, с карьерой, я имею в виду, не очень просто (Поволжье 01).

Во-первых, карьера для информанта начинается с должности начальника подразделения – часто это отделение. Как будто бы переход с должности социального работника (на которую принимаются люди независимо от наличия образования, в том числе без высшего и даже среднего специального) на должность специалиста по социальной работе карьерой не является. Из такого понимания карьерного продвижения также выпадает восхождение специалистов по социальной работе (с высшим образованием) по разрядам и категориям.

Во-вторых, упоминая об объективных карьерных возможностях – семь подразделений с начальниками найдется не в каждом низовом учреждении, а только в достаточно крупном – информант отрицает возможность того, что откроется хотя бы одна вакансия. То есть, места руководителей в учреждении есть, но они все заняты, и их освобождение не предвидится. Чему порукой служит улыбка: места есть, но не про вашу честь.

В-третьих, подчеркивается негативная динамика ситуации с карьерным продвижением: «Сейчас, наверное, сложнее», – говорит информант, значит раньше могло быть лучше.

Позиции эксперта, принижающего *статус реальности и действительную реализуемость* карьерного продвижения, можно дать две трактовки:

1. согласно первой, информант, занимая удовлетворяющую его статусную позицию, просто заинтересован в сохранении статус-кво и не заинтересован в восходящем движении кадров; он как будто хочет отвести *опасность* от своего учреждения, создавая впечатление у интервьюера, что ничего интересного карьеристам в его учреждении не светит; в этом случае вопрос о возможностях карьерного продвижения актуализировал концептуальную рамку (фрейм), которая ограничивается горизонтом учреждения; в пределах этого горизонта информант считает нежелательными карьерное движение имеющихся сотрудников и изменения в руководящем составе учреждения;
2. согласно альтернативной трактовке, карьерный горизонт информанта простирается далеко за пределы организации, – именно там карьера возможна, тогда как в пределах организации возможны лишь ничтожные (с точки зрения говорящего) продвижения на более низких уровнях, чем начальники подразделений; расширение заслуживающих внимания позиций (появление новых подразделений) в этой концепции не ожидается.

Интервьюер продолжает настаивать и, фактически, повторяет свой вопрос, но в ответ снова получает *принижение реальности продвижения*:

И.: Допустим, я приду как социальный работник. Какие у меня могут быть перспективы? От чего это зависит?

Р.: Нет, у социальных работников – нет. Вот если получить образование и стать специалистом, то тогда можно стать начальником подразделения, а может и заместителем директора, не сразу, конечно. Но плох тот солдат, как говорится. Теоретически такая возможность есть. А практически [Пауза]. У нас очень стабильный коллектив. Текучки практически нет, если только в декретный отпуск или по состоянию здоровья. А так – нет (Поволжье 01).

Здесь, во-первых, снова понятие «карьерное продвижение» применяется только начиная с занятия специалистом должности начальника подразделения; переход с должности социального работника на должность специалиста упоминается, но в разговор о карьерном продвижении не включается.

Во-вторых, утверждается, что у социальных работников продвижения быть не может – нет. По-видимому, получение высшего образования социальным работником и занятие должности специалиста мыслится не как карьерное продвижение, а как переход между разными статусами бытия, где перешедший мыслится просто как *другой* человек, без биографической преемственности. Например, как переход из статуса социального (карьерного) небытия (где продвижение невозможно помыслить совсем) в статус потенциального, возможного (но неактуального) бытия. Этот переход лишь дает шанс на карьерное продвижение, но продвижением пока не является (не мыслится). Только получение должности начальника подразделения знаменует обретение актуального бытия (бывшим?) работником в дискурсе карьерного продвижения. Статус специалиста, который (еще) не стал начальником, сродни чистилищу: продвижение можно получить, а можно и не получить. А вот статус социального работника (без высшего образования) в дискурсе карьеры гарантирует социальное небытие.

В-третьих, вторым настырно заданным вопросом интервьюер «добился» прибавления одной ступеньки на карьерной лесенке, пусть и с оговоркой – заместителя директора. Что не отменило нереальность продвижения, которая поддерживается стабильностью коллектива и отсутствием текучести кадров, во всяком случае на руководящих должностях¹.

Только декретный отпуск и проблемы со здоровьем могут открыть дорогу вертикальной мобильности. Таким образом, из всех возможных капиталов (см., например, Радаев 2005: 124-132) значимым для продвижения в данной организации названы только те свойства рабочей силы, которые относятся к физиологическому капиталу, который измеряется «через стандартные оценки уровня здоровья и трудоспособности» (Радаев 2005: 127). Следовательно, речь идет о таком пространстве продвижения по службе, в котором квалификационные, компетентностные признаки не применяются. При этом ни заведующие подразделениями, ни заместитель директора в контексте этих «физиологических возмущений» кадровой стабильности не мыслятся: применительно к этим

¹ Для понимания *объективности* информанта было бы полезно иметь данные о движении кадров в учреждении; тогда, возможно, мы сможем установить, какое движение кадров *замечается* информантами, занимающими определенные позиции в иерархиях и имеющих специфические горизонты осмысления «карьерного продвижения».

позициям разговор об уходе в декрет и нетрудоспособности по состоянию здоровья «невозможен». Позиция директора даже не упоминается в пространстве карьерного продвижения сотрудников учреждения (об этом см. подробнее сибирский кейс).

Таким образом, возможность карьерного продвижения мыслится только теоретически, в практической плоскости она немыслима.

Медленность; физиологический капитал

Подчеркивание медленности продвижения – еще один способ принизить статус реальности карьеры: для продвижения нужно ждать, выжидать, или, используя вокабуляр М. Е. Салтыкова-Щедрина, «годить»:

[К]ак такового карьерного роста стремительного и взлетного не бывает. Это не та компания, как коммерческая, в которой ты можешь за полгода от обычного администратора или менеджера вырасти до заместителя руководителя отдела. У нас это либо, если кто-то уходит, например. У нас четко регламентированные ставки просто, поэтому мобильность вертикальная она очень маленькая. Поэтому люди, которые годами занимают определенную должность, как правило, ее и занимают. Поэтому резкого карьерного роста в нашей сфере нет. Для того чтобы занять определенный пост, необходимо наработать определенный опыт. Это опыт, как правило, *многолетний*¹ (Поволжье 02).

Во-первых, отрицается не карьерный рост как таковой, а лишь «стремительный» и «взлетный».

Во-вторых, в качестве примера стремительного взлета для бюджетной организации приводится организация коммерческая; «взлетность» карьеры подразумевает количество ступенек «2+»: как минимум, от «обычного» менеджера через менеджера «необычного» к замзавотделом. Как можно убедиться, стремительным и взлетным назван рост внутри столь же плоской иерархии, что и в учреждении социальной работы. Следовательно, плоский характер иерархии не мыслится как уникальный сотрудниками учреждений этого типа. Следовательно, эксперт имеет в виду, прежде всего, скорость продвижения, а не его высоту.

Отсюда, в-третьих, образцовая «стремительность» карьеры укладывается в полгода, а в учреждении соцработы прохождение тех же

¹ Здесь и далее курсив в цитатах – О.О.

«2+» ступенек работниками доступно, но в иные сроки – за много лет: *«люди, которые годами занимают определенную должность, как правило, ее и занимают»*. Строгий порядок «регламентированных ставок» бюджетного учреждения создает непреодолимые препятствия на пути конструирования видимого продвижения – путем изобретения непредусмотренных должностей и вольностей в выработке непредусмотренных критериев для гратификации.

Здесь в пору задуматься о факторах восходящей мобильности в вообразимой экспертом «коммерческой компании»; ей может в принципе благоприятствовать, во-первых, высокая текучесть кадров, во-вторых, высокая профессиональная конкуренция, в ходе которой некомпетентные освобождают места более компетентным; в-третьих, открытие на верхних этажах вакансий на руководящие должности, что возможно лишь при опережающем росте отрасли в целом.

Третий фактор к сфере социальной работы едва ли применим, о чем спонтанно говорили некоторые эксперты:

[К]ак в любом государственном казенном учреждении, знаете, очень сейчас мало расширения штата, да. Наоборот же бюджет очень сложный и трудный, наоборот как-то идет сокращение, сокращение (Поволжье 09).

[У] нас система социальной защиты достаточно узкая, учреждения по пальцам можно пересчитать, какие у нас есть, и новых не возникает учреждений. [...] [Н]икакого движения, изменения структуры не происходит в нашей системе... (Сибирь 07).

Для сравнения остаются только первые два, которые могут свидетельствовать о том, что «очень маленькая» вертикальная мобильность компенсируется стабильностью на рабочем месте: *«люди, которые годами занимают определенную должность, как правило, ее и занимают»*.

В-четвертых, если новые вакансии не появляются, значит, они могут только освобождаться «если кто-то уходит»; у предыдущего эксперта в качестве достаточного капитала фигурировал только физиологический: уходят в декретный отпуск, либо по здоровью. Здесь эксперт добавляет «многолетний опыт», который соотносится с человеческим капиталом (Радаев 2005: 128-129).

Сравнение двух кейсов региона показывает, что эксперты из разных организаций рисуют схожую по атрибутике картину, различия касаются лишь простоты и сложности прописывания отдельных её аспектов.

Кейс Севера: сегментация карьерного пространства

Замечательно то, что эксперт, опрошенный в совершенно другом регионе и независимо от рассмотренного выше эксперта, дал описание ситуации примерно в той же категориальной сетке. Правда, здесь интервьюер самим вопросом исключил возможность говорить о должностях более низкий, чем специалист по социальной работе. В остальном «ступеньки лесенки» полностью совпали:

И.: Представим ситуацию. Я закончил учебное заведение и хочу устроиться к вам в Центр. Существуют ли какие-то перспективы у меня для карьерного роста здесь?

Р.: Ну, вообще вся карьерная лестница, которая будет ждать Вас, – такая. Начнете Вы, например, как специалист по социальной работе, возможно, Вы будете заведующим структурного подразделения и, возможно, заместителем директора и, возможно, директором. <...> Вот и всё.

И.: А будет ли зависеть успех продвижения, быстрота его от того, что я пришел уже с образованием специалиста по социальной работе?

Р.: Нет, это не будет в приоритете. Во всяком случае, на мой взгляд. Ну и честно Вам скажу, что люди, которые в моей практике, у нас было 3 директора. Но все эти директора были поставлены сверху. Это не выходцы из нашего учреждения. И Вы понимаете, что в теории это так, а на самом деле. Я скажу, карьеры у нас практически нет, абсолютно (Север 02).

Как и в вышеприведенном анализе, эксперт противопоставляет ситуацию «в теории» ситуации «на самом деле». Как и выше, разговор о прохождении трех ступенек карьерной лестницы ведется в модальности *возможного*, а не в модальности *реального*.

Исключение должности директора из дискурса продвижения сотрудников учреждения получает свое гипотетическое объяснение: все три директора, под руководством которых работал наш эксперт, *назначались* сверху и в учреждении до того не работали. Таким образом должность директора *фактически* трижды исключалась из поля карьерного продвижения, доступного сотрудникам учреждения.

Далее, поскольку эксперт отрицает важность специального образования для скорости продвижения, «карьера», по-видимому, имеет административное измерение, и либо не имеет измерения профессионального, либо уровень и польза высшего профессионального образования оценивается в административных кругах невысоко.

В итоге, несмотря на то, что эксперт называет три ступени карьерного продвижения, он подытоживает свой ответ категорично: «Я скажу, карьеры у нас практически нет, абсолютно». Иными словами, подтверждается, что продвижение от специалиста до заместителя директора либо нереально, либо карьерой не считается. А позиция директора из обсуждения исключается, поскольку *все директора спускаются сверху*. Сходную ситуацию находим в интервью с экспертом из другого региона:

...у нас сейчас исполняет обязанности директора М.Ю., она пришла сюда как специалист по соцработе. У нас И.В. стала замдиректора тоже, она больше двух лет работала, она правда сейчас уволилась, а так тоже пришла специалистом по соцработе (Поволжье 06).

Возможно, это случайность, что в центре на памяти эксперта два специалиста по социальной работе выросли в заместителя и и.о. директора. Но бывшая замдиректора уволилась, не получив решающего повышения, а оставшаяся замдиректора назначена на должность только с приставкой «и.о.». Как минимум, это показывает, что институциональная логика занятия директорской вакансии отличается от логики занятия низших должностей.

Таким образом, упорный труд, инициативность и инновационность внутри организации гарантируют продвижение только на низших ступенях иерархии. Далее нужна воля начальства, которая человека с распознанным большим потенциалом вытолкнет в «вышестоящие» сферы. Без такого включения потолок для сотрудника – статус исполняющего обязанности директора, который в действительного директора не перерастает. Внутри организации должность замдиректора – потолок для восхождения «по труду», поскольку пост директора базируется не на «земле», а на «небе»: директора спускают «с небес», директор не вырастает «из земли». Именно этим можно объяснить увольнение В.В. после продвижения из специалиста в замдиректоры: уволилась, когда поняла, что директором ее не утвердят.

Логично и правдоподобно предположить, что в извлеченной из интервью картине мира директор центра играет, в перспективе «верхов», стабилизирующую функцию: до поры директор поощряет новаторов, чтобы вытолкнуть наиболее активных (и дестабилизирующих) за пределы организации – либо на повышение, либо «с глаз долой». На верхнем уровне тоже есть свой стабилизирующий «директор»: он направляет «вниз» запрос на кадры «с потенциалом», способные внести некоторую ограниченную инновацию и управляемую дестабилизацию.

Блюдя интересы «верхов» в стабилизации, директор в своем праве возвысить специалиста до своего заместителя, однако поставить его на свое место директор не в праве, организационная система ему в таком праве — праве контролировать «наследование» должности — отказывает.

С учетом рассмотренных двух кейсов уверенно можно выделить важную категорию для описания карьерного пространства — сегментация. Разные сегменты — работники без высшего образования, специалисты, начальники, директор — составляют разные вселенные со специфическими условиями и факторами служебного продвижения.

Кейс Сибири: карьера vs. Профессионализация

Должность директора vs. опыт работы

Встретился и такой вариант «песни об отсутствии карьеры», в котором в ответ на общий вопрос о карьерных возможностях эксперт засмеялся:

И.: Скажите, а какие возможности карьеры, продвижения?

Р.: (смеется).

И.: Хорошо, в таком случае если брать меня, если я прихожу на работу как социальный работник?

Р.: Если рассматривать перспективу в плане чего? Сначала стал специалистом, потом директором. Или если прийти сюда для получения опыта, чтобы потом пойти, не знаю, в более вышестоящее... Здесь получение опыта. <...> Здесь, например, тебя могут взять сразу после окончания вуза, то есть, это как стартовая какая-то позиция, начало карьерного роста, ну может там не карьеры, просто опыта; такое да. А так, чтобы сразу рассматривать, не знаю, с позиции там, пришел специалист, через десять лет стал директором, такого конечно, это вряд ли... Ну, я не знаю, это, конечно, много надо работать. В плане просто опыта, то да, опыт большой ты получаешь. Может быть, это еще связано с тем, что то, что рассказывают в теории — это совершенно не так, как это оказывается на практике, и порой то, что получается на практике гораздо сложнее реализовать, чем теорию... (Сибирь 01).

Здесь мы видим новый смысл, который заключается в возможности по-разному трактовать понятие карьеры. Как и в кейсах выше, отвергается трактовка карьеры как постепенного восхождения по ступенькам карьерной лестницы: движение, конечно, есть, но карьерой его эксперт не считает, если оно не приводит на вершину организационной

иерархии — к должности директора. Если не дослужился до директора, значит карьеры не сделал.

А шансы дослужиться до директора расцениваются низко: «это вряд ли...», вряд ли получится, даже если «много работать», даже через десять лет. Малая вероятность согласуется с представлением о «воронке», в которой у стартующих с низших позиций по мере восхождения шансы на достижение вершины понижаются: специалистов много, а пост директора — уникален. И «многой работой» его гарантированно не достичь.

Поста директора не достичь и не подкрепленным практическим опытом профессиональным образованием:

Может быть, это [негарантированное продвижение в директоры. — *О. О.*] еще связано с тем, что то, что рассказывают [в вузах. — *О. О.*] в теории — это совершенно не так, как это оказывается на практике, и порой то, что получается на практике гораздо сложнее реализовать, чем теорию... (Сибирь 01).

Как и в рассмотренных выше кейсах, здесь встречается противопоставление теории и практики, но в ином контексте. Здесь нетеоретичная практика противопоставляется непрактичным теоретическим знаниям, которые только и может давать высшее (профессиональное) образование. Таким образом, трудовой вклад и культурный (образовательный) капитал стать директором не помогут — не помогут сделать (настоящую) карьеру внутри (низовой) организации.

Альтернативное понимание продвижения (вернее предпосылки к нему) видится в накоплении опыта, полезного для будущего/возможного продвижения за пределами организации — «в более вышестоящем», как говорит эксперт. Накопление опыта — вот что придает смысл работе в низкой организации.

Мы уже знаем, что специальное образование и стаж в организации не гарантируют карьерного продвижения (в директоры). Накопленный за время работы внутри организации опыт эксперт считает полезным для продвижения, но для продвижения во внешней среде. Возникает вопрос: почему заработанный внутри организации опыт, как полезный во внешней среде ресурс, оказывается бесполезным — наравне с «теоретическим» образованием и «много работать» — для занятия директорского поста?

Если учесть, что директорами «спускают сверху» посторонних для низкой организации людей, значит, в нарисованной картине возможна дихотомия административной и профессиональной карьеры.

Внутри низовой организации административная карьера не делается и не считается таковой; всякое продвижение внутри низовой организации карьерой не считается. В этом заключается видимое противоречие: эксперты, упоминая о продвижениях, отрицают возможности карьерного роста. Профессиональное развитие до определенного уровня возможно, а профессиональная карьера возможна только во внешней среде.

Низовая организация дает возможности для старта, прежде всего профессиональной карьеры, поскольку дает возможность набраться полезного для профессионального развития опыта. У административной карьеры иная природа траектории: ее ресурс находится не внутри организации, а во внешней среде. Профессиональное развитие вытолкнет работника на новый уровень за пределами организации.

Размышления о важности опыта работы в низовой организации выводят на проговаривание фантастической ситуации:

Не знаю, может, конечно, бывают случаи, когда человека готовы взять в Белый дом, в комитет какой-нибудь по соцполитике, сразу после окончания вуза, да, вот, с дипломом я вот, без опыта, и у меня есть диплом, может, и возьмут человека, я не знаю, может быть, и бывают (Сибирь 01).

Смысл этой фантазии прост, опыт приобретенный в низовой организации, будет полезен и в Белом доме — «в комитете каком-нибудь по соцполитике».

Эту фантазию эксперт далее приземляет в предположении, что работу в низовом учреждении можно совмещать с работой как в высоких властных структурах (где формируют социальную политику), так и в некоммерческих организациях:

Человек может искать, он может здесь работать, может там работать по соцполитике, он может работать в какой-нибудь некоммерческой организации. Каждый выбирает то, что ему хочется (Сибирь 01).

Как видно, речь идет о расширенном толковании понятия «карьера»: получаемый опыт настолько высоко оценивается, что открывает перед его обладателем возможность выбирать профессиональную траекторию. Таким образом, место, которое пессимистически оценивается в перспективе административной карьеры, дает неограниченные возможности для профессионального роста.

Однако, по словам другого эксперта, этот бесценный опыт используется для продвижения в полной мере далеко не всеми:

...а люди сидят у нас работают, которые, не знаю, как прирос уже к этой системе, многие работают, я уже работаю 20 лет и многих знаю, с кем мы начинали в свое время, и тех, кто пришел после нас. Тем не менее, что называется, общий коллектив, масса людей, которые в этой сфере работают, они – одни и те же. Потому что молодежь особо с большим желанием и энтузиазмом не идет в эту сферу, хотя у нас ряд специалистов пришли с профильным образованием, это радует, что они хотят получить практические навыки по своей специальности. Но никакого движения, изменения структуры не происходит в нашей системе, в нашей области это [получить продвижение] очень тяжело (Сибирь 07).

При отсутствии карьерного роста и стабильности институциональной структуры значительное, по оценке эксперта, число работников накапливает бесценный опыт работы, но никому его не передают. Консерватизм системы не привлекает в массовом порядке молодежь, однако замещение молодыми кадрами, заинтересованными в получении практических навыков, т.е. в профессионализации, по оценке эксперта, происходит.

Благосклонность начальства как ресурс

Интервью со следующим экспертом вводит новый фактор/ресурс для карьерного роста – благосклонность начальника:

Никаких [возможностей для карьеры в учреждении нет], почему, сейчас объясню, потому что все зависит от личных контактов с руководителем, от взаимодействия, вот в связи с тем, что я пошла учиться, и в свое время меня руководитель заметила, не заметила, ее отношение ко мне, оно было благожелательным, и моя учеба, я, тринадцать лет проработав социальным работником, потом специалистом, освободилось место, меня назначили специалистом, проработав специалистом, уже на третьем курсе когда я училась, заведующая отделением ушла в опеку, место освободилось, и меня назначили, но сейчас директор жалеет, наверное, об этом. Сейчас уже все, это потолок – заведующая отделением... (Сибирь 05).

Конечно, этот эксперт дает ответ на вопрос о возможностях карьерного продвижения из личностной перспективы: лично для эксперта возможности карьерного продвижения закрылись с переменой отношения руководителя к персоне эксперта. Состоявшееся продвижение от социального

работника до заведующей отделением за тринадцать лет эксперт карьерой не считает – свою историю в качестве примера карьеры не приводит.

В этой истории заслуживают внимания три особенности карьерного продвижения.

Во-первых, начальник отделения, освободившая вакансию, ушла на повышение за пределы организации. Стало быть, у нас снова ситуация, когда карьерный рост социального работника/специалиста по социальной работе возможен, но не в тех масштабах, которые задаются вопросом гайда.

Во-вторых, место заведующей отделением было занято человеком с 13-летним опытом работы, но без законченного высшего образования; это может означать, что в системе государственной социальной работы, с одной стороны, наличие подтвержденной квалификации (диплома) не является решающим для занятия руководящей должности этого уровня, а с другой, – что система располагает ограниченным кадровым резервом для продвижения на руководящие должности.

Отсюда, в-третьих, продвижение по службе происходит не по формальным критериям, а по благоволению начальника. Трудно сказать, в чем состоит первопричина: либо в принципиальной неприменимости формальных критериев к плохо формализуемой социальной работе; либо в неприменимости формальных критериев к имеющимся работникам (с низкими квалификационными характеристиками (например, ввиду непривлекательности рабочих мест для работников с более высокой квалификацией)); либо в особом патримониальном характере трудовых отношений.

Резюме

1. Возможно, в отрицании карьерных возможностей в рамках низового учреждения состоит специфика дискурса пессимистов; она заключается в том, чтобы приводя примеры состоявшегося собственного или чужого продвижения, намечая ступеньки дальнейшего возможного продвижения, отрицать карьерные возможности.

В этом отрицании угадываются несколько объяснений:

- либо доступное продвижение не считается карьерой;
- либо продвижение доступно только в умозрении, а на практике шансы на продвижение оцениваются крайне низко, при этом шансы могут оцениваться как объективно – для всех работников, так и из личностной перспективы, также не исключено, что пессимизм подкрепляется низкими шансами на собственное продвижение;

- либо выражение «делать карьеру» связывается с ситуацией, где возможно целерациональное действие, а, следовательно, как минимум, установлены относительно устойчивые и понятные правила игры, в соответствии с которыми можно сверять свои карьерные действия; иными словами, с ситуацией, где каждый участник имеет определенный контроль (или уверенность в его осуществлении) над условиями и факторами карьерного продвижения.

Очевидно, что понятие карьеры не относится к распространенным в корпоративной культуре стимуляторам. Напротив, если работники годами сидят на одной должности, логично ожидать от корпоративной культуры консервативных ценностей.

2. Карьерная лестница внутри центров социального обслуживания населения типично рисуется так: социальный работник — специалист по социальной работе — заведующая отделением — замдиректора — директор центра, такой порядок упоминается почти в каждом интервью. Каждой из пяти названных ступеней продвижения соответствуют 2–3 разряда различий в тарифной сетке. Таким образом, минимум 10-ступенчатая карьерная лесенка воспринимается «плоской».

3. Считается, что в отрасли продвижение достигается медленно (по сравнению, например, с торговлей), где сроки продвижения измеряются не годами, а месяцами.

4. Из капиталов, полезных для продвижения, типично называется физиологический; разово называются признаки человеческого (опыт работы, личные качества), а также социальный капитал (благоклонность руководителя, возникшая из общего круга общения).

5. Работники без высшего образования, специалисты, начальники, директор — составляют разные вселенные со специфическими условиями и факторами продвижения по службе.

Оптимисты

Для всякого анализа с претензией на глубину, на раскрытие неких сущностей под эфемерным покровом видимости оптимисты скучны, ибо оптимистическая картина мира проста, незатейлива, поверхностна. Редкий оптимист не видит всех тех поводов, которые служат пессимистам основанием (оправданием) для того, чтобы не замечать имеющихся перспектив, но оптимист старается от этих оснований абстрагироваться — принизить их статус реальности, отказать им в существенности, действительности.

Кейс Поволжья: (не)всеобщая (не)доступность карьеры

Спецификация доступности

Звание чемпиона по оптимизму присуждено автору следующего ответа на вопрос, может ли молодой сотрудник учреждения рассчитывать на карьерный рост:

Безусловно. Я думаю, в любой организации. У нас может любой равно заявить о себе, показать свои профессиональные качества, и, ради Бога, и конечно, почему бы и нет, ради Бога (Поволжье 10).

Если полагать, что эксперт ответил на заданный вопрос, то выйдет, что на продвижение *равные* шансы имеют *все* без исключения, во *всех* учреждениях без исключения. Но если сосредоточиться на ответе, то окажется, что буквально эксперт ответил не на заданный, а на переформулированный им вопрос: буквально он сказал, что любой может заявить о себе и проявить все свои лучшие качества — но не сказал, с каким эффектом.

Эта недомолвка «исправляется» другими оптимистичными экспертами, которые реальность продвижения по службе иллюстрируют «статистическим» аргументами, где маркерами служат понятия «все» или «многие»:

Да у нас *много таких* (курсив. — *О. О.*) случаев, у нас, взять, у нас человек работал специалистом по социальной работе, потом она стала заместителем, то есть, пожалуйста, у нас все это. Вплоть до директора может быть перспектива вполне. Ну, в первую очередь от своих личных качеств и от того, как работаем (Поволжье 07).

Здесь «много случаев» иллюстрируется только одним (неназванным) случаем продвижения специалиста по социальной работе в заместители директора.

Нарисованная картина продвижения включает три ступеньки из пяти в режиме реального описания, а высшая ступень (директора) включена в режиме возможности, иными словами, эксперт отрицает наличие непроницаемого «стеклянного потолка» для повышения до должности директора. Вообще об объективных барьерах — например, наличие вакансии — здесь речи нет; главными ресурсами названы неоперационализируемые «личные качества» и поддающаяся в принципе операционализации оценка того, «того, как работаем» — эту формулировку вполне можно понять как «результаты работы центра».

Аналогичным образом выделенное курсивом в цитате всеобъемлющее «всё» [специалисты] имеет уточняющие определения – кто «себя хорошо зарекомендовал», «практически [все вновь пришедшие]»:

Ну, карьерный рост у нас предполагает..., не предполагает много всего, почему – потому, что у нас в организации директор, два заместителя, значит, начальники отделов, бухгалтер, так сказать, главный бухгалтер, но тем не менее, вот за годы моей работы те специалисты, которые *себя хорошо зарекомендовали, все* (курсив. – *О.О.*) значительно изменили свой социальный статус, то есть за эти 17 лет *все практически вновь пришедшие* получили вот эти должности, начальников, заместителей, значит, это совершенно новые люди. Вот сегодня, например, начальник отдела, которая выступала на конкурсе «лучший социальный работник» NN, работала в нашей организации 6 лет. Много это или мало? Но она уже 3 года, наверное, или 4 работает начальником отдела. То есть, путь довольно такой короткий для тех, кто хочет работать, и для них это есть... (Поволжье 08).

Возможности продвижения описываются реалистично, в данном случае с учетом объективных ограничений – малого числа руководящих должностей в штате: директор, два заместителя и неуточненное количество начальников отделов.

Заданный первоначально экспертом 17-тилетний масштаб для фиксации всеобщего карьерного продвижения заслоняется индивидуальным примером получения продвижения за два или три года. Но опять-таки, продвижение за 2–3 года гарантировано не всем, а только тем, «кто хочет работать».

Расширенное пространство и время «карьеры»

Пример с тем же экспертом показывает, что «карьерное продвижение» можно трактовать гораздо шире, чем это предполагает простое движение по служебной лестнице в организации. В данном случае эксперт раздвигает временные рамки за пределы активной трудовой деятельности, включая в нее пенсионный возраст, а вознаграждение за труд от организации замещает, дополняет будущими государственными льготами:

...в этом году [...] ко дню социального работника мы выделяем самых лучших работников и три места к тому же забронировано для тех, кто будет победителями этого [профессионального] конкурса. [...] и, значит, все они у нас награждаются грамотами. И уже хорошие работники дошли у нас до грамот министерства социаль-

ного развития, а эта грамота дает право на получение звания «Ветеран труда» при выходе на пенсию. В этом году мы ставим задачу, чтобы человек пять у нас получило различного рода Думы областной и допустим губернатора... вот два из них мы планируем к Дню социального работника и потом к 85-летию, потому что у нас есть достойные граждане и мы хотели бы, чтобы они понимали, что руководство ценит их [...] они должны понимать, что труд их в нашей организации ценится. И мы все делаем для того, чтобы в будущем они понимали, что эта организация дала им определенные права, определенные льготы (Поволжье 08).

В отличие от непосредственного продвижения по службе, которое трудно планировать из-за ограниченности числа вакансий и невозможности предвидеть момент их открытия, обеспечение работников гарантиями на пользование дополнительными государственными благами на пенсии планированию поддается. Это планирование — добрая воля руководства — эксперт связывает с улучшением имиджа организации в глазах работников. Теоретически, имидж важен для фирмы в ситуации дефицита денежных (любых высоколиквидных) ресурсов; так ограниченные возможности для «плоской» карьеры внутри узкого пространства должностных окладов в настоящем компенсируются гарантией небольших, но стабильных бонусов в будущем и скромного, но все-таки статусного отличия — «Ветеран труда».

Приложение в виде небольшого, но стабильного бонуса и социального отличия видится особенно важным, если учитывать, что для оптимистов пространство карьеры не ограничивается низовой организацией:

...как в любом государственном казенном учреждении, знаете, очень сейчас мало расширения штата. Наоборот же бюджет очень сложный и трудный, наоборот как-то идет сокращение, сокращение. Но при малейшем высвобождении [вакансии в вышестоящем] в управлении [за счет вышедших на пенсию] ... Мы умеем работать с людьми, поэтому наших специалистов, как я говорю, [расхватывают] как горячие пирожки. Где-то вакансия, первое, кого утаскивают на карьерное повышение, их утаскивают у меня, вот. Потому что эта работа, она всегда на виду, на виду у всех (Поволжье 09).

Включение в расчет перспектив перехода в вышестоящие учреждения («администрацию») на освобождающиеся вакансии после выхода сотрудников на пенсию — это другой способ расширить концепцию карьерного роста. Поскольку в качестве главного полезного для продвижения ресурса называется опыт работы с людьми, наличие и эффективность

этого опыта непременно должны иметь институциональную оценку. Таким образом, эксперт выражает не только персональную установку смотреть на карьеру шире, но и уверенность в том, что его установка отражает объективное положение дел.

Манипулирование ставками; курс «молодого бойца»

Внутри организации эксперт тоже находит возможности для обозначения карьерного роста, если не полноценного передвижения по ступенькам, то с использованием формулы «и.о.» и повышения жалования:

А потом у нас же, знаете как, на самой низшей должности специалист второй категории. Что-то высвобождается или как-то денежку займем или должность поделим. Например, дадут мне начальника отдела, а я подключу на эту должность двух главных специалистов. Специалиста второй категории я переведу на главного специалиста. А это разница в заработной плате в 6—7 тысяч рублей. Это девочек очень устраивает (Поволжье 09).

Отметим два момента. Во-первых, манипулирование ставками упоминается регулярно экспертами во всех регионах (при освещении других тем). Его суть в том, чтобы оплату труда и обязанности вакантной должности распределять между уже имеющимися сотрудниками на условиях совместительства: «так компенсируется "скромность зарплат"» (Поволжье 09). Во-вторых, полноценное повышение по службе с повышением жалования на 6—7 тыс. рублей может устраивать только «девочки»; это означает и то, что подобное повышение доступно только «девочкам», под которыми, очевидно, понимаются работники со скромными квалификационными капиталами и притязаниями. Слова эксперта можно понять так, что в организации сложилась устойчивая практика отбора персонала по итогам длительного, фактически (но не юридически) испытательного срока:

Вы знаете, в течение трех лет специалист проходит только курс «молодого бойца». Если он за три года, хоть в чем-то мало-мальски разобрался и просто, русским языком, отсюда не удрал, тогда его есть смысл учить, ну, мы уже видим потенциал (Поволжье 09).

Итак, курс «молодого бойца» длится три года, которые уходят не на обучение, а на выживание и приживаемость. Возможность держать в должности необученного человека в течение столь долгого срока можно интерпретировать следующим образом:

- в системе социальной работы есть должности, не требующие от работника совершенно никакой особой квалификации;
- в системе социальной работы есть обязанности, не требующие от выполняющего их работника совершенно никакой особой квалификации; очевидно, что подобные рабочие места адекватны для альтернативной военной службы.

Далее может возникнуть вопрос: что происходит с обязанностями, если на столь непривлекательное место не находится желающих, или если в течение срока «три года минус» работник просто не демонстрирует прилежания к выполнению этих обязанностей? Наиболее экономный ответ на эти вопросы предполагает два (неальтернативных) варианта: либо спрос на соответствующие должностным обязанностям услуги не предоставляется должным образом (и при этом непредоставление услуг как-то легитимируется), либо соответствующие обязанности выполняют более опытные и обученные работники, уже прошедшие курс «молодого бойца». Второй вариант порождает вопросы о разнице (разрыве) в компетенциях между должностями низших уровней и о необходимости/возможности конструирования границ между ними ресурсами организации: есть ли чему на самом деле всерьез учить «молодого бойца» после трех лет практического опыта? Какие преимущества дает выход из статуса «молодого бойца», чтобы к этому стремиться? Ответы на эти вопросы представляют интерес, даже если эксперт описал уникальную ситуацию с 3-годовалым (по существу) испытательным сроком для сотрудника, принимаемого на стартовую низшую позицию: если нет барьеров входа, должны быть барьеры «чистилища»; как выстраиваются эти барьеры на государственной/муниципальной службе при скудости имеющихся для (пере)распределения ресурсов?

Кейс Севера:

сегментирование; неизмеримость критериев продвижения

Первый эксперт северного региона – реалистичный оптимист: возможности для продвижения он не отрицает, но очень четко видит их ограниченность:

Ну, например, я работаю специалистом первой категории. У нас есть по категориям ведущие специалисты и главные специалисты. У каждого специалиста – это заработная плата, различия в заработной плате и функционал. Если ты поднимаешься на ступень

повыше, то растет заработная плата и меняется функционал; в общем-то и все. В дальнейшем, если ты достиг главного специалиста, то продвижений по работе как таковых нет. Если только не поступят какие-нибудь предложения перейти на начальника, либо же работа специалиста непосредственно в <название головного учреждения>, который сидит и объединяет работу специалистов нескольких округов. Ну и всё (Север 01).

Эксперт сегментирует возможности продвижения. Сегмент перемещений социальных работников он не освещает вовсе, поскольку, по-видимому, в его перспективе специалиста он не описывается словом «карьерист».

Внутри сегмента специалистов эксперт различает только три ступени: специалиста первой категории, ведущего и главного специалиста; представляясь в качестве специалиста первой категории, он не упоминает вторую категорию: возможно, по аналогии с неупоминанием сегмента социальных работников, либо потому что сам сразу был принят на первую категорию (в силу обладания какими-то релевантными капиталами). Этот сегмент описывается как относительно однородный: «растет заработная плата и меняется функционал; в общем-то и все», т.е. изменения не воспринимаются как существенные. Если ориентироваться на классические для социологии измерения стратификации «богатство, власть, престиж + образованность», то станет ясным смысл «в общем-то и все»: изменение функционала не ведет к существенному повышению власти и престижа, а повышение заработной платы не воспринимается как существенное повышение благосостояния. Иными словами, продвижение по службе в сегменте специалиста не увязывается с изменением общественного положения работника.

Верхняя граница сегмента — статус главного специалиста. Дальше продвижения нет, возможен только неплавный переход в иные сегменты: либо административный рост — в «начальники», либо профессиональный рост — специалистом в территориальное управление. Переход на повышение в иные сегменты видится возможным только если «поступят какие-нибудь предложения». Возможности перехода зависят исключительно от ситуации и благосклонности «верха»; благоприятную ситуацию конституирует уход с должности по возрасту или в декрет:

Р: В моем случае это [продвижение] зависит от людей, которые там работают. Если это человек пожилого возраста, которому исполнилось 50 лет, то уходит со своей должности, либо это человек, который уходит в декрет. Всё.

И: То есть естественное замещение?

Р: Да. У нас нет как такового продвижения по должности за хорошую работу (Север 01).

Качество работы, по-видимому, позитивно работника не отличает, «хорошая работа» не различается в контексте продвижения по службе; угадывается двухбалльная оценка: или «нормально», то есть «никак», или отклонения в отрицательную сторону. Для продвижения достаточно «никак».

Другой эксперт в разговоре о карьере сосредоточился на переходах из сегмента специалистов:

Вы можете подняться до заведующего отделением какого-либо. У нас их раз, два, три. Далее Вы можете наработать у нас опыт и идти в другое учреждение, например, в органы опеки, в полицию в подразделение по делам по несовершеннолетним, если у Вас имеется юридическое образование. Потом куда еще Вы можете по карьерной лестнице? А больше и не знаю куда. Если только в самом отделении далее до директора дойти (Север 03).

По существу оба эксперта описывают ситуацию в разных ракурсах, но сходным образом. Дополнительно можно заметить, что в сегменте специалиста работник может отчасти планировать направление своей карьеры, получая профильное образование, например юридическое.

Также оба эксперта дают сходное представление о критериях и условиях продвижения, несмотря на то, что буквально высказывают диаметрально противоположные суждения: первый отрицает, а второй утверждает важность качества работы:

И: Такой вопрос. А отчего зависит вот это продвижение?

Р: От Вашей работы.

И: Чем лучше я работаю?

Р: Да. Как Вы себя покажете.

И: Как можно себя показать, чтобы меня стали поднимать вверх?

Р: По Вашему округу. Смотря на Ваш округ. Как Вы работаете, как Вы общаетесь с людьми, также сколько у вас улучшений с семьями идет, какая профилактика идет. Также мы проводим иногда выездные бригады, выезжаем в школу и проводим профилактику не с нашими детьми, а с каким-либо классом, с двумя классами, где Вы участвуете, как Вы работаете с семьями. Вся полностью Ваша работа.

И: А у меня такой вопрос. У Вас, может, есть какие-то нормы, показатели, вот если семьи с учета снял, то через 2 года меня повысят, например?

Р: Нету (Север 03).

На наводящие вопросы о критериях оценки работы для продвижения эксперт ищет возможности дать конкретный ответ, но не слишком успешно; удается назвать только неоперационализируемые критерии — «как Вы общаетесь с людьми», «какая профилактика идет», «как Вы работаете с семьями» — и завершить критерием интегральным — «вся полностью Ваша работа». Единственный названный критерий, поддающийся объективному и (в принципе) точному измерению — «сколько у вас улучшений с семьями идет», — как следует из ответа на уточняющий вопрос, не выполняет функцию нормы или показателя более или менее однозначно определяющего шансы на повышение.

Хорошо это или плохо — это отдельный вопрос, ответ на который выходит за рамки данной статьи; здесь важно продемонстрировать, что диаметрально противоположные по смыслу суждения экспертов дают сходное представление об объективной реальности.

Кейс Сибири

Позитивное отличие

Разные эксперты, занимающие позиции руководителей, отмечают заинтересованность в поощрении и продвижении подчиненных. Как мы указывали выше в кейсе Севера, позитивных оснований для отличия работника, по-видимому, регламентом не предусмотрено (за исключением конкурсов портфолио и профессиональных конкурсов, которые распространены не повсеместно). Однако случаи, когда подчиненному удается отличиться вне всякого регламента, вербально приветствуются руководителями, особенно если информация об отличии исходит от вышестоящего руководителя.

Подобный случай освещен в рассказе эксперта, начальника отдела (Сибирь 02) о молодом логопеде, студентке пятого курса, которая, имея стаж работы *всего* десять месяцев, заслужила положительные отзывы от родителей за то, что ей удалось в кратчайшие сроки то, чего не удавалось опытным логопедам — поставить ребенку произношение «р». Рассказ об этой истории обрамлен уверениями в том, что добросовестный труд и тяга к знаниям работника будут непременно вознаграждены руководством:

Возможность, это как в любом учреждении есть: работай, и все у тебя будет. Я буквально сегодня узнала, что будет пожелание работать, ну, стремление к чему-то, директор, который принимает таких

специалистов, которые хотят отработать, она старается и материально как-то стимулировать и вообще поддержать во всем. [Рассказанная история.] Т.е. девчонки, [если] *потребность в знаниях есть, значит, карьера им обеспечена* (Сибирь 02).

О большой потребности молодой сотрудницы в знаниях начальница узнала следующим образом:

И вот сегодня я увидела у нее такой скромно лежащий сертификат, я спрашиваю, что это у Вас такое, а я прошу, чтобы все ваши сертификаты копировали и портфолио создавали, спросив, ну что это, я выяснила, что человек 8 тыс. отдал за то, чтобы пройти платные курсы, обучение, и даже никому не сказала. Т.е. до того скромная, что, чувствуете, какая у нее потребность в знаниях (Сибирь 02).

С учетом уровня зарплат на низших должностях, платное получение дополнительного образования в глазах начальницы — настоящий подвиг. Объективно его величие можно оценить только с учетом возможностей молодого специалиста привлекать для своей карьеры дополнительные ресурсы, однако в перспективе руководителя в этом нет необходимости, поскольку эта перспектива фокусируется на ценностно-волевых измерениях работника — на стремлении/желании работать и тяге к знаниям.

Критерии продвижения и мотивы отказа от него

Личный опыт карьерной истории в рамках учреждения может влиять на сегментацию карьерного пространства:

Да, наша организация, карьерный рост, он, конечно, все равно небольшой. То есть сначала ты приходишь ведущим инспектором, у нас раньше были разряды, а сейчас у нас как-то по-другому, тарифное, там меняется немножко оклад, с повышением, чем больше стаж. Потом от простого специалиста ты можешь стать заместителем начальника отдела, начальником отдела <...> а дальше ступенька только замдиректора, либо уже директор Центра занятости. Можно, конечно, поучаствовать в конкурсе в [городской] департамент наш [труда и занятости], то есть, на конкурсной основе можно подавать документы... (Сибирь 03).

В данном случае работник в организацию пришел не на самую низшую должность, а на должность старшего инспектора, ниже этой должности эксперт в разговоре о карьерных возможностях не опускается. Уровень начальник отдела воспринимается как развилка: либо карьера внутри организации (зам и директор), либо переход в выше-

стоящую организацию; точно такие же варианты отмечают и эксперты других регионов. Также скорее типично упоминание системы разрядов/категорий только вскользь.

Несмотря на введение института конкурса на замещение вакансий в вышестоящих организациях территориального уровня, оно пока не сделало представления о прозрачности критериев процедуры общим мнением:

Р: У нас есть люди, которые ушли в департамент, еще в те времена не было конкурса, просто человек нравится, могли туда добрать, в департамент. Ну а на конкурс сейчас подавали, но не прошли люди.

И: То есть уже более жесткие, видимо, требования.

Р: Ну тут... все неоднозначно (Сибирь 03).

Итак, в департамент до введения конкурсной процедуры могли переходить люди, которые в департаменте кому-то «просто нравились»; введение конкурсной процедуры не принесло с собой жестких и прозрачных критериев кадрового отбора.

В целом эксперт дает уже привычную картину: на продвижение до «развилки» может влиять отсутствие негативных оценок работы и накопленный стаж (при наличии диплома об образовании), после развилки нужно вытянуть «счастливый билет» — наверх могут только вытянуть сверху, а не вытолкнуть снизу.

При этом даже если для внешнего (да и внутреннего) наблюдателя продвижение внутри низовой организации может не связываться со словом «карьера», продвижение на определенном уровне может оказаться нежелательным. Эта не/желательность продвижения может объясняться в терминах сложившейся конфигурации капиталов работника и переживаемой им фазы жизненного цикла:

...мне предложили с соседнего отдела стать начальником, но я отказалась. — Потому что у меня коллектив очень хороший здесь, у меня тут, я в <название города> без родителей, без бабушек, без дедушек, как бы в основном мое общение — это мой отдел, мне не захотелось в другой отдел уходить. К тому же, когда маленький ребенок... мне не хочется быть ответственной во всем, а я знаю, что я могу уйти и на больничный, и как бы ну я решила, что мне сейчас это пока не нужно... (Сибирь 03).

По существу речь идет о приоритете «семейной» карьеры приезжего в город человека: отсутствие собственной семьи компенсируется

квазисемейным общением в коллективе; воспользоваться предложением и сделать карьеру означало бы отказ от «семьи»; выбор сделан сознательно: отказываться от семьи «пока не нужно». Тем самым эксперт допускает, что отказ может произойти позднее. Второе основание отказа – сугубо семейное: «быть ответственной во всем» за коллектив отдела представляется непосильной задачей, когда нужно «быть ответственной во всем» за маленького ребенка.

Здесь мы имеем пример одинакового осмысления семейной и рабочей сферы – в категориях вовлечения и ответственности членов семьи.

Есть продвижение, но не карьера; и удовольствие от общения

Эксперт приводит пример продвижения сотрудницы от инспектора до начальника отдела, однако возможности для полноценной карьеры отрицает:

...в нашем отделе девушка у нас была сначала инспектором, потом заместителем начальника отдела, вот теперь наш начальник отдела. [...] Особо карьерных таких вот... в государственных структурах это на самом деле сложно, потому что определенно нужно постичь, все этапы пройти, это все равно длительный процесс, но пока ты общаешься с людьми, это вот уже одно доставляет удовольствие. Чтобы прийти за каким-то карьерным ростом, на самом деле такого нету, тут другая, как бы социальная, другая цель организации (Сибирь 04).

Продвижение на две ступеньки карьерой и саму организацию местом, где возможна карьера, эксперт считать не хочет, подчеркивая сложность и длительность процесса с застреванием на каждой ступеньке и необходимостью высокой степени вовлеченности. В работе же привлекает общение с людьми, а не карьера:

...вообще я получаю от общения с населением, этот позитив, все равно как бы мне люди интересны, на их биографию посмотреть, как человек прораивал жизненный путь, тут просто общение (Сибирь 04).

Это интервью иллюстрирует особый тип «социального человека» (Spranger 1921) со свойственными ему ориентацией на удовольствие (а не на внеконтекстуальные свершения) и интерес к общению с людьми.

Резюме

1. Оптимисты и пессимисты (выразившие оптимистичные и пессимистичные оценки карьерных возможностей) ситуацию описывают примерно в одинаковых категориях, и даже в оценках необязательно расходятся.

Как и пессимистов, оптимистов можно охарактеризовать цитатой из резюме: «Очевидно, что понятие карьеры не относится к распространенным в корпоративной культуре стимуляторам».

2. Карьерная лестница внутри центров социального обслуживания населения рисуется в одинаковых категориях.

3. Низкая скорость, непрозрачность, затрудненность продвижения отмечается всеми. Однако оптимисты видят и обратную сторону: стабильность занятости и шансы на статусное отличие с выходом на пенсию.

4. Важнейшим капиталом, полезным для продвижения, здесь также называется физиологический; в контексте низших должностей начальники любят говорить о творческом и равнодушном отношении к делу как непереносимом факторе повышения в должности, а также о том, что продуктивные усилия подчиненного всегда находят поддержку и поощрение.

5. Общее видение оптимистов и пессимистов: работники без высшего образования, специалисты, начальники, директор – составляют разные вселенные со специфическими условиями и факторами продвижения по службе.

Список источников

Радаев В. В. Экономическая социология. М.: ГУ ВШЭ, 2005. С. 128–129.

Easthope A. Poetry and Phantasy. Cambridge: Cambridge University Press, 1989. P. 187–188 / Грицанов А. А. Бинаризм // ЛитМир – Электронная Библиотека. URL: [http://www.litmir.co/br/?b=201466&p=26]

Spranger E. Lebensformen: Geisteswissenschaftliche Psychologie und Ethik der Persönlichkeit. Halle, 1921 (Spranger E. Types of men; the psychology and ethics of personality / Authorized translation of the fifth German edition by Paul J. W. Pigors. Halle (Saale): M. Niemeyer, 1928).

Виды капиталов, необходимые для карьеры в социальной работе*¹

В. В. Радаев, рассматривая вступление человека в хозяйственные взаимодействия, отделяет «цели и мотивы, которые побуждают его [человека] к этому взаимодействию», от «совокупности ресурсов, которые могут быть в нем [во взаимодействии] задействованы» (Радаев 2005: 121)². Несмотря на то, что социологическое понимание *побуждающих* целей и мотивов¹ продуктивно именно в контексте культурного и/или человеческого форм капиталов², отдельное рассмотрение целей и мотивов от форм капитала, необходимых для карьеры, может быть целесообразно при анализе таких массивов данных, в которых информанты по умолчанию или эксплицированно разделяют общие, *профессионально* обусловленные цели и мотивы. Именно по материалам такого массива и написан настоящий раздел о формах капиталов, необходимых работнику для карьерного продвижения в системе муниципальных социальных сервисов. Массивом послужили интервью, собранные в рамках проекта. Анализируются только те тематически релевантные фрагменты интервью, которые были взяты из ответов

* Раздел подготовлен с использованием средств Программы «Научный фонд Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» в 2015 г. по проекту № 15–09–0284.

¹ Даже тех, связь которых с конкретной ситуацией и личной историей можно убедительно продемонстрировать.

² Поскольку цели и мотивы отчасти формируются в процессе воспитания и (профессионального) образования, см. таблицу с формами капиталов Радаев 2005: 125).

на вопрос «Возможен ли карьерный рост у вас в учреждении (в такой организации, как ваша)?». В статье рассмотрен каждый из независимо названных хотя бы двумя экспертами ресурсов (капиталов).

Как открываются вакансии: биологический капитал

Разговор о видах капитала, необходимых для карьерного продвижения, логично начинать с обсуждения того, как видятся структурные возможности для карьеры.

Первый эксперт, упоминая о формально широких карьерных возможностях – семь подразделений с начальниками найдется не в каждом низовом учреждении, а только в достаточно крупном, – отрицает возможность того, что откроется хотя бы одна вакансия. Места в штатном расписании учреждения есть, но они все заняты, и их освобождение не предвидится:

Сейчас, наверное, сложнее. Разве только стать начальником подразделения [улыбается], их у нас семь. Но там все вакансии заняты. Так что, наверное, у нас с этим, с карьерой, я имею в виду, не очень просто (Поволжье 01).

Негативная характеристика ситуации подчеркивается плохой динамикой: сейчас, наверное, сложнее, – говорит информант, значит раньше могло быть лучше:

У нас очень стабильный коллектив. Текучки практически нет, если только в декретный отпуск или по состоянию здоровья. А так – нет (Поволжье 01).

Только декретный отпуск и проблемы со здоровьем работников, занимающих высшие должности, могут открыть работнику дорогу для вертикальной мобильности. Это означает, что для собственного продвижения необходимыми условиями является отменное состояние здоровья и отсутствие необходимости брать декретный отпуск. Из всех возможных капиталов (см. например, Радаев 2005: 124-132) значимым для продвижения названы только те свойства рабочей силы, которые относятся к биологическому капиталу. Следовательно, в анализируемом пространстве для продвижения по службе квалификационные, компетентностные признаки не являются необходимыми, базовыми условиями.

На низкие шансы освобождения руководящих должностей указывают и другие эксперты:

Ну, специалист по социальной работе может в последующем стать заведующим отделением. Но, опять-таки, *если звезды лягут так, что заведующая отделением по какой-то причине уйдет или там... повысят ее*. Ну, я не знаю, мне кажется, здесь такого особо нет. Хотя в других центрах достаточно часто бывает... (Столица 11).

Указание на звезды несет, как минимум, два смысла: (1) малую вероятность появления вакансии, (2) полную независимость шансов на продвижение от собственных усилий. Высвобождение руководящих вакансий зависит от воли руководителя (сама уйдет), от непредвиденных обстоятельств (уйдет по какой-то причине), от воли руководства руководителя (повысят).

На невысокие шансы на высвобождение вакансий для продвижения указывают и другие эксперты:

[К] как в любом государственном казенном учреждении, знаете, очень сейчас мало расширения штата, да. Наоборот же бюджет очень сложный и трудный, наоборот как-то идет сокращение, сокращение (Поволжье 09).

[У] нас система социальной защиты достаточно узкая, учреждения по пальцам можно пересчитать, какие у нас есть, и новых не возникает учреждений. [...] никакого движения, изменения структуры не происходит в нашей системе... (Сибирь 07).

По-видимому, можно утверждать, что массового расширения вакансий в социальных сервисах в настоящее время не происходит. Структурных условий для интенсивной восходящей профессиональной мобильности отрасль не имеет. Следовательно, занять более высокую должность можно только при условии, что вышестоящий сотрудник ее освободит – пойдя либо на повышение, либо за пределы измерений земной карьеры.

Стаж и опыт как ресурсы для продвижения

В институциональной среде социальных сервисов биологический капитал обеспечивает стабильность занятия рабочего места, которая является условием для накопления многолетнего опыта работы в организации:

У нас четко регламентированные ставки просто, поэтому мобильность вертикальная она очень маленькая. Поэтому люди, *которые годами занимают определенную должность, как правило, ее и занимают*. Поэтому резкого карьерного роста в нашей сфере нет. Для того чтобы занять определенный пост, *необходимо наработать определенный опыт*. Это опыт, как правило, *многолетний* (Поволжье 02).

Разумеется, возможность сочетать биологический капитал с опытом работы предполагает терпение и готовность к неспешной вертикальной мобильности, предполагает наличие специфического культурного капитала.

В столичном регионе с его возможностями рынка труда, где текучесть кадров может быть более высокой, чем в регионах, проявляется сходная тенденция отдавать приоритет опыту перед молодостью:

Ну как, из соопработника в специалист, из специалиста можно перейти в заведующего. Всегда есть текучка кадров, и все равно больше отдают предпочтение людям, которые уже определенное количество времени отработали здесь, чем кто-то там помоложе и без опыта (Столица 06).

Выходит, что и в столице с динамичным рынком труда в социальных сервисах при продвижении действует правило старшинства. Приравнивание количества прожитых лет к накопленному опыту характерно для стабильных традиционных обществ. По-видимому, социальным сервисам структурная стабильность свойственна, несмотря на интенсивное реформирование социальной сферы.

Время, требуемое на обновление руководящего состава линейного учреждения социальной работы, превышает десяток лет:

...за годы моей работы те специалисты, которые себя *хорошо зарекомендовали*, все значительно изменили свой социальный статус. То есть за *эти 17 лет практически все вновь пришедшие* получили должности начальников, заместителей. Значит, *это совершенно новые люди...* (Поволжье 08).

Срок в семнадцать лет для эксперта выглядит как высокая скорость изменений. Дополнительный ресурс — хорошо себя зарекомендовать в работе. Речь идет о продвижении на 1—2 ступеньки карьерной лестницы: из специалистов — в заместители начальника или начальники отделов.

В рамках одной ступеньки карьерной лестницы возможно повышение разряда, вместе с которым незначительно может меняться функционал и повышаться оплата труда:

Ну, вот, у нас ни разу не повышали разряд. Я сейчас на девятом разряде. — ...разрядность специалистов, я так понимаю, повышается директором. — [... у нас случаев таких] не было. Может быть, пять лет нужно отработать. Ну, не может быть, а так оно и есть. После пяти лет заведующая может написать заявление о том, что: «Прошу повысить разряд моего специалиста...» (Столица 11).

Пятилетний срок для повышения разряда в рамках одной должности, озвученный в столице, согласуется с 17-летним продвижением на 1–2 ступеньки карьерной лестницы, о котором говорится в Поволжье.

Если приходит [специалист] после института, то, понятно, пять лет нужно поработать, чтобы думать, что тебя повысят как-то. Я пять лет назад пришла на восьмой разряд, сейчас я на десятом, то есть вполне очевидный такой прогресс (Столица 14).

Повышение за пять лет с восьмого разряда до десятого заметит не каждый.

Образование/диплом

В главе о концептуализации карьерного продвижения (Оберемко //) мы писали о том, что карьерный универсум делится на три замкнутые иерархические пространства: перечисляя снизу вверх, это пространство социальных работников (без образования), пространство специалистов (куда входят начальники отделов и замдиректоры первичных учреждений социальных сервисов), пространство директората. В этих пространствах действуют разные логики карьерного продвижения, а следовательно, одни и те же конфигурации капиталов имеют разную социальную значимость (или *grandeur* (Болтански, Тевено 2014)).

Нет, у социальных работников – нет [возможностей для карьерного продвижения]. Вот если получить образование и стать специалистом, то тогда можно стать начальником подразделения, а может и заместителем директора, не сразу, конечно. Но плох тот солдат, как говорится... (Поволжье 01).

Таким образом, ни стаж, ни опыт социальному работнику не помогают перейти из своего пространства в пространство специалистов; непроницаемость границы между этими пространствами чем-то напоминает кастовую систему:

...на сегодняшний день соцработник, занимающийся непосредственно услугами гражданам пожилого возраста, как правило, это низкая квалификация, не очень большого, так сказать, образования, и у него прямой связи, выхода на получение [продвижения]. То есть, на моей практике не было ни разу [продвижения из социального работника в специалисты без профессионального образования].

Единственное, что есть, когда *большой опыт*, приходят к нам на практику студенты нашего экономного управления техникума, они одновременно соработники, и еще там из них пять человек, кажется, значит, так или иначе, закрепились в нашем учреждении. Они пришли к нам на практику, поработали, потом пошли, стали получать высшее образование и т.д. Вот на моих глазах эти люди выросли профессионально и, так сказать, и в образовательном плане, вот *этот опыт есть*, но как таковой карьерный рост, не у всех, к сожалению, возможности карьерного роста очень велики, поскольку *специалист соработы, в лучшем случае ты контролер...* (Сибирь 08).

У эксперта нет *ни одного* воспоминания о том, чтобы социальный работник без образования перешел в разряд специалистов, пространство социального работника — это закрытое для восходящей мобильности пространство низкой квалификации.

Кастовую перегородку можно «пробить», только получив высшее образование. Как показывает вышеприведенный пример, профильное образование техникума и опыт, получаемый в ходе производственной практики, молодым работникам автоматически не дает возможности сразу перейти в разряд специалиста. Это происходит только после поступления в профильный вуз и успешного обучения в течение какого-то времени; успешного студента уже на втором курсе при наличии вакансий могут перевести на ставку специалиста.

Такая жесткая политика проводится несмотря на то, что от специалиста по социальной работе на деле не требуется высочайший уровень квалификации на основе корпуса профессиональных знаний: *«специалист соработы, в лучшем случае ты контролер»*, — говорит эксперт. Следовательно, политика «стеклянного потолка» определяется какими-то иными, партикулярными основаниями, помимо универсальных квалификационных. Искусственно создаваемые барьеры, замедляющие восходящую социальную мобильность, принимаются работниками, по-видимому, из-за скудости обладаемых ими капиталов, которые трудно конвертировать на внешнем рынке труда.

Приведенная ниже история показывает, что компонентом такой политики может быть формирование внешнего локуса контроля в отношении карьерного продвижения, что выражается фразой *«работай, и все у тебя будет»*:

Возможность [для карьеры], как в любом учреждении, есть: работай, и все у тебя будет. Я буквально сегодня узнала, что будет желание работать, ну, стремление к чему-то, директор, который

принимает таких специалистов, которые хотят отработать, она старается и материально как-то стимулировать и вообще поддерживать во всем. И сегодня мне даже так приятно было, ой, я даже и не знала о том, что у меня в отделе логопед молоденькая девушка только учится, не то что только учится, а она на пятом курсе еще не получила диплом по своей специализации, но уже проработав здесь в течение десяти месяцев, уже слушаем о ней положительные отзывы от родителей, ну это же замечательно. Был такой случай, к ней привели ребенка, она заметила, нельзя было не заметить, у ребенка западала буква «р», и буквально за два мероприятия, занятия ребенку букву «р» поставила. Родители были в шоке, потому что до этого, те логопеды, которые занимались, они говорили, что ваши уроки безнадежные. *И вот сегодня я увидела у нее такой скромно лежащий сертификат*, я спрашиваю, что это у вас такое, а я прошу, чтобы все ваши сертификаты копировали и портфолио создавали, спросив, ну что это, я выяснила, *что человек восемь тысяч отдал за то, чтобы пройти платные курсы, обучение, и даже никому не сказала*. Т.е. до того скромная, что, чувствуете, *какая у нее потребность в знаниях*. Т.е. девчонки, потребность в знаниях есть, значит, карьера им обеспечена (Сибирь 02).

Опираясь на цитаты, приведенный выше и ниже в данном параграфе, делаем вывод: если базовым капиталом в пространстве социального работника является физиологический капитал, то в пространстве специалиста необходимую базу составляет конфигурация биологического и человеческого капиталов:

И.: А от чего зависит вот эта возможность получения дальнейшего продвижения?

Р.: Диплом.

И.: Ага, вот Вы должны получить диплом по специальности. А Вы задумывались когда-либо о получении диплома и дальше идти?

Р.: Конечно, зачем мы тогда учимся? (Столица 01)

При наличии диплома о профессиональном образовании, который открывает возможности для восходящей мобильности, свою роль начинают играть ресурсы, которые трудно однозначно приписать без остатка к какой-то одной форме капитала¹:

¹ Возможно, в дальнейшем анализе собранных данных таится теоретический потенциал уточнить теорию капиталов за счет дополнения номенклатуры капиталов и факторов их формирования, конвертирования и присвоения.

Ну, после сопработника – [следует] специалист по социальной работе. Это зависит от, понятно, образования, от инициативности, естественно, от стажа работы (Столица 14).

Судя по приведенной цитате из интервью, при наличии внутренней конкуренции за рабочие места специалиста по социальной работе, получение «корочки» не гарантирует возможностей для продвижения по службе, но лишь открывает их.

Прежде всего, учитываться может стаж работы (слово «естественно» относится именно к стажу работы в учреждении или системе учреждений), который понимается как знание «поля», которое контролирует специалист согласно своим должностным обязанностям. Поэтому стажу работы в учреждении может отдаваться приоритет перед стажем работы в системе социальных сервисов в целом.

Здесь встает вопрос о применимости единых квалификационных требований даже к типовым должностным позициям в типовых учреждениях; сходные проблемы возникают и на промышленных предприятиях: изготовление сходной по номенклатуре продукции не гарантирует возможность автоматически «зачитывать» полученные на другом предприятии разряды по рабочим специальностям из-за индивидуальной специфики оборудования и организации производственного процесса (ССЫЛКА).

Упомянутый также ресурс «инициативность» рассматривается ниже.

Благосклонность начальства: социальный капитал

Интервью со следующим экспертом вводит новый фактор/ресурс для карьерного роста – благосклонность начальника:

Никаких [возможностей для карьеры в учреждении нет], почему, сейчас объясню, потому что все зависит от личных контактов с руководителем, от взаимодействия, вот в связи с тем что я пошла учиться и в свое время меня руководитель заметила, не заметила, ее отношение ко мне, оно было благожелательным, и моя учеба, я, 13 лет проработав социальным работником, потом специалистом, освободилось место, меня назначили специалистом, проработав специалистом, уже на 3 курсе когда я училась, заведующая отделением ушла в опеку, место освободилось и меня назначили, но сейчас директор жалеет, наверное, об этом. Сейчас уже все, это потолок – заведующая отделением... (Сибирь 05).

Конечно, этот эксперт дает ответ на вопрос о возможностях карьерного продвижения из личностной перспективы: лично для эксперта возможности карьерного продвижения закрылись с переменой отношений руководителя к персоне эксперта. Состоявшееся продвижение от социального работника до заведующей отделением за 13 лет эксперт карьерой не считает — свою историю в качестве примера карьеры не приводит.

В этой истории заслуживают внимания три особенности карьерного продвижения.

Во-первых, начальник отделения, освободившая вакансию, ушла на повышение за пределы организации. Стало быть, здесь мы снова имеем ситуацию, когда карьерный рост социального работника/специалиста по социальной работе возможен, но не в тех масштабах, которые задаются вопросом гайда.

Во-вторых, место заведующей отделением было занято человеком с 13-летним опытом работы, но без законченного высшего образования. Это может означать, что в системе государственной социальной работы, с одной стороны, наличие подтвержденной квалификации (диплома) не является решающим для занятия руководящей должности этого уровня, а с другой стороны, что система располагает ограниченным кадровым резервом для продвижения на руководящие должности.

Отсюда, в-третьих, продвижение по службе происходит не по формальным критериям, а по благоволению начальника. Трудно сказать, в чем первопричина: либо в принципиальной неприменимости формальных критериев к плохо формализуемой социальной работе, либо в неприменимости формальных критериев к имеющимся работникам (с низкими квалификационными характеристиками, например, ввиду непривлекательности рабочих мест для работников с более высокой квалификацией), либо в особом патримониальном характере трудовых отношений.

Целый ряд руководителей охотно пересказывали случаи, в которых они покровительствовали молодым работницам, стимулируя их получать высшее образование, которое бы они самостоятельно едва ли смогли получить.

Качество работы

В разных контекстах разные эксперты постоянно говорят о неопределенности критериев для продвижения, некоторые даже говорят,

что такие критерии отсутствуют вовсе: «У нас нет как такового продвижения по должности за хорошую работу» (Север 01).

Однако утверждение об отсутствии критериев для продвижения по службе выглядит явным преувеличением. По-видимому, все подобные высказывания нужно понимать в том смысле, что ни один из явно измеряемых критериев продвижения не гарантирует.

Некоторые эксперты, напротив, утверждают, что связь между качеством работы сотрудника и шансы на продвижение имеют положительную связь:

И: Такой вопрос. А отчего зависит вот это продвижение?

Р: От Вашей работы.

И: Чем лучше я работаю?

Р: Да. Как Вы себя покажете.

И: Как можно себя показать, чтобы меня стали поднимать вверх.

Р: По вашему округу. Смотрите на ваш округ. Как Вы работаете, как Вы общаетесь с людьми, также, сколько у вас улучшений с семьями идет, какая профилактика идет. Также мы проводим иногда выездные бригады, выезжаем в школу и проводим профилактику не с нашими детьми, а с каким-либо классом, с двумя классами, где Вы участвуете, как Вы работаете с семьями. Вся полностью Ваша работа (Север 03).

Формально среди названных критериев один исчисляемый – число улучшений с семьями – остальные неисчисляемые: как общаетесь, какая профилактика, как работаете с семьями. По существу качество профилактики и качество работы с семьями сводится к исчисляемым улучшениям, которые диагностируются по разработанным инструкциям. Неисчисляемым остается качество общения, однако оно косвенно может измеряться количеством жалоб:

Опять-таки, если были какие-то конфликты: с клиентами, с сотрудниками, с коллегами. Конфликтные люди нам, к сожалению, не то, чтобы не нужны, но просто, чтобы не создавать неблагоприятную атмосферу в коллективе и при работе с клиентами... (Столица 07).

Качество общения, пожалуй, количеством (наличием) конфликтов измерению поддается.

Вроде бы упрощает задачу определения критериев качества работы дихотомия «наличие активной деятельности – отсутствие деятельности». Но за этим упрощением кроются риски субъективной оценки.

Либо работник демонстрирует начальству активную вовлеченность в деятельность, либо не демонстрирует (неубедительно демонстрирует); недостаточно убедительная демонстрация легко может трактоваться как отсутствие деятельности:

Не, ну, конечно, у нас разряды просто так тоже не дают. Ну, во-первых, директор смотрит выполнение должностных обязанностей, допустим, как человек выполняет их. Может он прийти, допустим, *ничего здесь не делать, в принципе. Ну, сидеть и сидеть*. Ну, вышел, с детьми тут посидел. Активно надо себя вести, общаться с детьми. Какие-то свои идеи продвигать. В мероприятиях участвовать, вести эти мероприятия. Сценарии какие-то... Ну, можно везде... здесь у нас такое, что везде можно себя показать (улыбается) (Столица 03).

Активное поведение, активное общение, активное продвижение собственных идей – все это элементы демонстративного поведения. Возможно, в этой демонстративности, в данном случае, видится важнейший аспект профессиональной деятельности социального работника и специалиста по социальной работе. С позиции эссенциализма эта демонстративность может представляться неприличной показухой, а с позиции деятельного интеракционизма – свидетельством просоциальной направленности профессионала, его/её социализированности.

Завершающее реплику замечание о том, что работник *везде себя может показать*, с началом реплики формируют обрамление для описания качественной работы: *директор смотрит...* Если работник везде себя может проявить, значит и директор смотрит везде. Можно понять, что отсутствие четких и объективно измеряемых критериев качества работы компенсируется в социальных сервисах постоянным и прямым наблюдением руководства.

В цитате, приведенной выше, активная вовлеченность, как необходимый ресурс для продвижения, конструируется на фоне нулевой отметки отсутствия активности, ничегонеделания. В следующей цитате в качестве нулевого уровня, не дающего шансов на продвижение, приводится *формальное выполнение предписанных должностных обязанностей*:

Ну, понимаете, если социальный работник будет только разносить бабушкам продукты, оплачивать за них квартплату и такое прочее. То есть, выполнять свои непосредственные обязанности по должностной инструкции, то, как бы, повышение он не получит, по карьере он не продвинется. А вот если он поговорил с бабушкой по душам, в чем-то ей помог, в чем-то таком, в чем другие

не могли помочь. То есть, не то, чтобы проявил инициативу, а скорее по-человечески отнесся к бабушке, не выходя за рамки, все-таки, социального работника. То там возможно продвижение. (Столица 07).

Здесь формальное выполнение должностных инструкций трактуется как нормальный, нормативный уровень, но чтобы получить повышение, работнику следует показать уровень выше среднего.

Личностные качества

Некоторым экспертам на вопрос о возможностях и условиях карьерного продвижения легче было отвечать в терминологии личностных характеристик работника:

...все зависит от характера, от личности человека. Допустим, если человек, сотрудник, хочет стать заведующим, то у него для этого должны быть какие-то *организационные навыки*. (Столица 07).

Более типичен разговор не о тех личностных качествах, которые могут понадобиться при выполнении более высокой должности, а о тех качествах, которые легче заметить начальству, которые начальство ценит, словом, те качества, по которым руководитель выделяет работника на общем фоне:

[Продвижение] зависит от, понятно, образования, от *инициативности*, естественно, от стажа работы (Столица 14).

Но, это все зависит от того, как Вы будете относиться к своей работе. Если Вы подойдете творчески к этой работе, будете *инициативным* работником, то вполне можете стать специалистом министерства управления социальной политики (Урал 04).

Социально одобряемая заметность работника стандартно маркируется *инициативностью*, но в установленных рамках.

Готовность брать ответственность — одно из редких упоминаний личностного качества, необходимого для успеха после выдвижения на руководящую должность:

...мне предложили с соседнего отдела стать начальником, но я отказалась. — Потому что у меня коллектив очень хороший здесь, у меня тут, я в <название города> без родителей, без бабушек, без дедушек, как бы в основном мое общение это мой отдел, мне не захотелось в другой отдел уходить, как бы к тому же когда маленький

ребенок на себя брать... если я беру ответственность, мне не хочется быть ответственной во всем, а я знаю, что я могу уйти и на больничный, и как бы ну я решила, что мне сейчас это пока не нужно, то есть можно стать начальником отдела, ну а дальше ступенька только замдиректора, либо уже директор Центра занятости, ну можно конечно поучаствовать в конкурсе в департамент наш, то есть там на конкурсной основе можно подавать документы, можно в департамент, это как бы наши руководители департамент <название города> труда и занятости (?).

Однако на поверку это личностное качество оказалось сопряженным с другими формами капиталов. Согласно самоотчету эксперта, способность брать *всю полноту ответственности на себя* за вверенный коллектив зависит от структуры семьи – от тыла. Отсутствие тыла в виде родственников, которые могут при необходимости присматривать за ребенком одинокой матери, приводит к отказу от карьеры.

Дополнительный аргумент – хороший коллектив, который бы пришлось бросать при принятии повышения. В другом фрагменте интервью эксперт сравнивает теплые отношения в коллективе с семейными. Однако ясно, что это метафорическое употребление «семьи»: ведь на коллег работница не может возложить при необходимости заботу о своем ребенке как на «бабушек и дедушек».

Таким образом, выполнение руководящих функций требует таких капиталов, которые облегчают исполнение иных социальных ролей помимо роли руководителя.

Низкий стартовый уровень человеческого капитала у работника

Муниципальные сервисы служат каналом восходящей социальной мобильности для людей с базовым (невысоким) уровнем различных капиталов на старте трудовой жизни:

Ну, я тоже пришла устраиваться, как социальный работник, потому что у меня специализированного образования не было. Но, вот, мне в этом году предложили, я буду поступать, и повышать свою квалификацию, то есть, как бы предприятие оплачивает учебу. Все, будет высшее образование (Урал 08).

По общему контексту разговора ясно, что работник за некоторый достаточно продолжительный срок не допустил на низшей стартовой

позиции социального работника никаких заметных оплошностей. На низшую позицию работник поступил, не имея достаточного человеческого капитала – профильного профессионального образования; это определенно означает отсутствие высшего образования и возможное наличие среднего профессионального, но непрофильного образования. Прохождение через «чистилище» стартовой позиции повлекло предложение получить направление от организации на поступление в вуз, причем на возмездной основе. Это означает, что без направления от организации работник едва ли мог рассчитывать на получение высшего образования.

Иными словами, муниципальный социальный сервис открыл дорогу к получению высшего образования работнику, который едва ли мог бы рассчитывать на него без посторонней поддержки. Поступлению на бюджет мешал, очевидно, дефицит культурного капитала, поступлению «на договор» – дефицит экономического капитала.

Предложение получить высшее образование сделано, по-видимому, с перспективой на открытие вакансии специалиста по социальной работе или заполнения иной вакансии, требующей профильного профессионального образования. Из других интервью мы знаем, что на должность специалиста могут назначать работников и со средним профессиональным образованием, по крайней мере в тех случаях, когда не требуются специальные квалификационные навыки – а таких случаев в муниципальных социальных сервисах большинство: там мало рабочих мест, требующих специальных профессиональных знаний. Следовательно, попадание на низшую позицию можно объяснить дефицитом у работника социальных капиталов.

Сам факт согласия на низкооплачиваемую работу и того, что работник на ней готов задержаться для получения высшего образования (вряд ли очень качественного) за счет организации указывает на исходный дефицит у работника экономического капитала.

Сходная ситуация более развернуто описана в интервью с другим экспертом:

...просто это наша политика, и директоров, и моя лично: мы выращиваем свои кадры, раз у нас нет, Вы понимаете... [больших зарплат]. И они [поступающие на работу готовые специалисты] не удерживаются у нас. А удерживаются те, которые *пришли с низов, как бы вот приросли, не знаю почему, к этой работе*¹. У нас вот,

¹ Здесь и далее курсив в цитатах наш – О.О.

заведующая отделом сидит, она пришла работать к нам в отдел помощником воспитателя, она работала-работала, значит, я ее заставила поступить, она поступила, она в <вузе> училась, бросила, я говорю, ты начинай с педучилища, закончи. У нас в педучилище дают мощные знания, с <вузом> не сравнить, именно методику преподавания русского языка, математики для начальной школы, и так для воспитателя, методику работы с детьми. <...> Она заканчивает это, потом поступает в <вуз> на факультет социальной работы. Соответственно она уже выходит из декретного отпуска становится воспитателем, после воспитателя, раз она заканчивает социальную работу, она идет педагогом сенсорного развития, <...> она работает года три педагогом сенсорного развития, у нее же высшее образование, а потом новый отдел социокультурной реабилитации [создается], и она становится начальником отдела (Сибирь 09).

Во-первых, эксперт указывает на непостижимость причин закрепления некоторых специалистов на низшей должности: *они прирастают, неизвестно почему к этой работе*. Только после того, как работница *работала-работала*, то есть, какое-то продолжительное время, не имея даже среднего профессионального образования (иначе она не могла бы поступать в вуз), начальник заставила ее поступить в вуз, но работница не потянула и бросила учебу. Явный дефицит человеческого капитала восполнялся в течение почти десяти лет – работа помощником воспитателя, неудачная учеба в вузе, учеба в педучилище, учеба в вузе, *года три* работы педагогом после получения диплома, и только после этого вступление в должность руководителя нового отдела. При этом, как и в предыдущем случае, предпосылкой к такому постепенному наращиванию человеческого капитала явился дефицит экономического и социального капиталов и наличие, как минимум на базовом уровне, культурного и физиологического капиталов.

Подытоживая рассказ о карьере работницы, прошедший путь от помощника воспитателя до начальника отдела, эксперт говорит: «...вот эти кадры – самые *надежные* кадры, те, которые знают работу полностью» (Сибирь 09). Поскольку эта работница, прошедшая путь с низшей должности, противопоставляется экспертом (руководителем учреждения) тем специалистам, которые приходили уже дипломированными специалистами на более высокие должности, однако в продвижении не преуспели и в учреждении не задержались, можно дать вполне определенную интерпретацию выделенным курсивом словам. *Работа* здесь представляется как самостоятельная онтология, которую можно *знать полностью*, следовательно, работа

понимается как застывшая сущность, а не как текучий и изменчивый процесс. Тогда *надежность* кадров связана не только с низким уровнем стартовых капиталов работников, но и с их способностью не привносить ничего нового в работу независимо от руководителя учреждения.

Как это наше утверждение соотносится с многочисленными упоминаниями руководителей различных учреждений из разных регионов о том, что они поддерживают инициативу работников? – Просто. Заведенный порядок следует *познавать полностью* таким, каким он сложился, а не привносить в него структурные новации; инициативы приветствуются, если они поддерживают сложившийся порядок:

А допустим, личная инициатива приветствуется, приходит воспитатель, женщина, она воспитателем, имеет высшее образование психологическое и говорит: «Я хочу попробовать песочную терапию», – «давай». Она набирает через интернет все, что нужно, мы делаем, она подходит к директору, нашим плотникам, делают они все это оборудование, она полностью делает комнату, у нас есть комната песочной терапии, вот такая инициатива (Сибирь 09).

Принятый порядок поощряет инициативы, если их результаты переводимы на язык отчетов.

Список источников

Болтански Л., Тевено Л. Критика и обоснование справедливости. Очерки социологии градов / Перев. с фр. О. В. Ковеневой. М.: НЛЮ, 2014.

Оберемко О. А. Представления о возможностях карьеры в бюджетных учреждениях социальной работы: категории описания и стили рассуждения / Профессиональная культура работников социальных служб: социально-антропологическое исследование. Под ред. Е. Ярской-Смирновой. М., 2015.

Радаев В. В. Экономическая социология. М.: ГУ–ВШЭ, 2005.

Заключение

Информация об авторах

Антонова Виктория Константиновна – доктор социологических наук, доцент факультета социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва.

Баранова Алена Андреевна – магистрант программы «Социология публичной сферы и социальных коммуникаций» НИУ ВШЭ

Конonenko Ростислав Вадимович – кандидат социологических наук, старший преподаватель факультета социальных наук НИУ ВШЭ, Москва.

Любимова Алена Дмитриевна – кандидат социологических наук, ассистент кафедры «Социология, социальная антропология и социальная работа» Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А.

Николаев Владимир Геннадьевич – кандидат социологических наук, доцент факультета социальных наук НИУ ВШЭ, Москва.

Оберемко Олег Алексеевич – кандидат социологических наук, доцент факультета социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», Москва.

Подстрешная Евгения Сергеевна – магистр социологии, стажёр-исследователь Центра анализа доходов и уровня жизни НИУ ВШЭ, Москва.

Садыков Радик Ахмедович – кандидат социологических наук, преподаватель факультета социальных наук НИУ ВШЭ, Москва.

Сельченко Анастасия Константиновна – кандидат социологических наук, доцент кафедры культурологии, Московский педагогический государственный университет.

Симонова Ольга Александровна – кандидат социологических наук, доцент факультета социальных наук НИУ ВШЭ, Москва.

Сорокина Наталья Викторовна – кандидат социологических наук, ассистент кафедры «Социология, социальная антропология и социальная работа» Саратовского государственного технического университета имени Гагарина Ю.А.

Ярская Валентина Николаевна – доктор философских наук, профессор кафедры социологии, социальной антропологии и социальной работы, научный руководитель Социологического центра Саратовского государственного технического университета им. Гагарина Ю.А., Саратов.

Ярская-Смирнова Елена Ростиславовна – доктор социологических наук, профессор факультета социальных наук, главный редактор Журнала исследований социальной политики, ведущий научный сотрудник Центра анализа доходов и уровня жизни НИУ ВШЭ, Москва.

Научное издание

Корректор и литературный редактор И. Воробьев, верстка и дизайн обложки В. Яковлева
ООО «Вариант», 109093, Москва, ул. Б. Серпуховская, д. 44, оф. 19, e-mail: a1605@mail.ru
Формат 60 x 90/16. Печать офсетная. Усл. п.л. 14,5. Тираж 500 экз.