



УДК 316.34
ББК 60.524.4

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СТРАТИФИКАЦИЯ КАК СОЦИАЛЬНЫЙ ФЕНОМЕН: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ И МЕТОДЫ ИЗУЧЕНИЯ

Николенко Наталья Александровна

Кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии,
Волгоградский государственный университет
nikolenko-kus@mail.ru
просп. Университетский 100, 400062 г. Волгоград, Российская Федерация

Аннотация. В статье представлен анализ научно-теоретических подходов, позволяющих раскрыть особенности профессиональной стратификации, выделенной классиком социологии П.А. Сорокиным наряду с экономической и политической в качестве основных форм социальной стратификации общества. В рамках концептов классово-стратификационного и функционального подходов (в частности, рассматривающего данный социальный феномен с позиции технико-функциональной теории) проанализированы такие научные дефиниции, как «социальный статус», «власть», «профессия», «образование», «интеллект», «квалификация», «профессионализм», «престиж», «стиль жизни», позволяющие раскрыть содержание двух форм профессиональной стратификации: межпрофессиональной и внутрипрофессиональной. Акцентируется внимание на необходимости использования и гендерного подхода в изучении профессиональной стратификации, а также учета социальных и профессиональных характеристик статусных позиций профессиональных групп, рассматриваемых в качестве представителей профессионального сообщества в рамках своей профессии, и индивидов, осуществляющих активную трудовую деятельность. Рассмотрены и систематизированы методы, используемые и апробированные отечественными и зарубежными учеными в своих исследованиях при изучении межпрофессиональной и внутрипрофессиональной стратификации.

Ключевые слова: профессиональная стратификация, межпрофессиональная и внутрипрофессиональная стратификация, профессиональная группа, социально-профессиональный статус, профессия, квалификация, профессионализм.

Глобализация и быстрые темпы научно-технического прогресса оказывают существенное влияние на социально-экономические условия жизнедеятельности индивидов, выражающиеся в процессах изменения характера труда (что связано с постоянными нововведениями технологического и технического характера) и структуры занятости населения. В этой связи актуализируется задача изучения процессов трудовой и профессиональной мобильности населения, что важно при раз-

работке текущих и стратегических планов развития страны в целом и регионов в частности. Несмотря на то, что изучение указанных видов социальной мобильности являлось предметом исследования целого ряда отечественных и зарубежных ученых, динамика этих процессов и своеобразие их протекания в нашей стране в региональных условиях объясняет неугасающий научно-практический интерес к этой проблеме. А так как указанные процессы протекают в сфере профессио-

нальной деятельности индивидов, попытка обобщения и анализа накопленного теоретического материала, посвященного изучению профессиональной стратификации – «каркаса» своеобразной модели социального пространства, в рамках которого они осуществляются, – представляется вполне обоснованной.

Рассматривая профессиональную стратификацию в качестве социального феномена, обладающего специфическими чертами, следует все же отметить, что причинами его появления явилось общественное разделение труда, которое в ряду иных детерминантов (неодинаковый доступ к ресурсам и пр.) выступает основополагающим и для образования других форм социальной стратификации (политической и экономической).

В научной литературе выделяют ряд научно-теоретических подходов, раскрывающих особенности социальной стратификации (и профессиональной в частности). Среди них особое внимание, на наш взгляд, следует уделить таким, как классово-стратификационный (К. Маркс, М. Вебер, П. Сорокин и др.), функциональный (Т. Парсонс, Р. Коллинз, К. Дэвис, У. Мур и др.) и гендерный (Д. Скотт). Каждый из указанных подходов имеет свои особенности. В рамках марксистского подхода «класс» выступает главной стратификационной категорией, и в основе классовой стратификации лежат экономические факторы, среди которых на первый план выдвигаются отношения к собственности материальных благ (что и определяет место индивида в стратификационной шкале), которые детерминируют в обществе конфликтные ситуации. В стратификационной теории, основанной на взглядах М. Вебера, распределение власти и авторитета не определяется отношениями собственности, но тем не менее оказывает существенное влияние на возникновение различий в доступе к социальным ресурсам. Кроме экономического аспекта возникновения социального неравенства, М. Вебер видел сопряженность этого явления не только с властью, но и с престижем. Поэтому и выделял три основные стратификационные единицы: классы (которые отражают экономический аспект стратификации), статусные группы (которые отвечают за престиж) и партии (которые ответственны за распределение власти). При этом

класс, по М. Веберу, не рассматривается в качестве сообщества, а является представительством включенных в него индивидов, которые находятся в одной и той же «классовой ситуации» и «представляют чаще всего только возможную основу совместных действий. Мы вправе говорить о “классе” лишь в тех случаях, когда 1) некоторое множество людей объединено специфическим причинным компонентом, касающимся их жизненных шансов; 2) такой компонент представлен исключительно только экономическими интересами в приобретении товаров или в получении дохода; 3) этот компонент обусловлен ситуацией, складывающейся на рынке товаров или на рынке труда» [4, с. 170]. Что касается статусных групп, то они не всегда тесно связаны с «классовой ситуацией». Даже такая важная экономическая характеристика, как собственность, порой не является статусной, потому как не все индивиды, обладающие достаточными материальными ресурсами, получают положительную оценку со стороны общества. Следовательно, статусная стратификация, по мнению М. Вебера, представляет собой дифференциацию индивидов по другому параметру – *стилю жизни*, который закреплен за определенным статусом и соответствует социальным ожиданиям членов конкретного общества. А вот различия в наличии власти у социальных групп, по мнению М. Вебера, является одной из причин образования партий, которые отражают интересы и политические убеждения своих членов. При этом партии могут пополнять свое членство из представителей и классов, и статусных групп. Но, несмотря на это, в конечном итоге возможно останутся не классовыми и не статусными (см.: [3]).

Значительный вклад в развитие представлений об устройстве и особенностях социальной структуры общества внесли работы русско-американского социолога Питирима Александровича Сорокина. Именно П.А. Сорокину принадлежит заслуга внедрения в социологический категориальный аппарат термина «стратификация», который был заимствован из геологии, где стратификация (*stratum* «слой, пласт» + *facere* «делать») понимается как «положение отдельных частей геологических образований в вер-

тикальном разрезе» [17]. Основная идея такого заимствования при экстраполяции на общество прослеживается довольно четко. В «социальном пространстве» также существуют определенные социальные слои (или страты), которые располагаются либо на одном уровне, либо в определенном иерархизированном порядке. Но в то же время, как отмечает П.А. Сорокин, геометрическое и социальное пространства не идентичны, так как имеют, наряду со схожими чертами (определенное положение в пространстве элементов, дистанция между элементами, наличие «точки отсчета» и т. д.), и ряд отличий:

1) социальное пространство представляет собой не трехмерную, а многомерную модель, поскольку сгруппировать людей можно на основании разных критериев;

2) представители разных социальных слоев (страт) в процессе взаимодействия могут свободно или ограниченно перемещаться из одной страты в другую;

3) в отличие от физического, социальное пространство может существовать только при наличии индивидов (двух и более), то есть «социальное пространство есть некая вселенная, состоящая из народонаселения земли» [13, с. 299].

Для того чтобы определить положение индивида в социальном пространстве, необходимо построить своего рода систему координат, отражающую месторасположение индивида в обществе, или точку отсчета его изменения. Само по себе выражение «положение индивида в социальном пространстве» отражает характер взаимоотношений индивида с другими индивидами и социальными группами, совокупность этих социальных связей и способов их установления. Благодаря понятию «дистанция» выявляется близость или удаленность индивидов, занимающих определенные социальные позиции, друг от друга в социальном пространстве. При этом сущность социальной стратификации проявляется, по мнению П.А. Сорокина, «в неравномерном распределении прав и привилегий, ответственности и обязанности, наличии или отсутствии социальных ценностей, власти и влияния среди членов того или иного сообщества» [13, с. 302]. Социальная стратификация присуща всем известным обществам, уровни

иерархических позиций могут увеличиваться или сокращаться, но они никогда не исчезают. Более того, существуют различные формы социальной стратификации, но, несмотря на их многообразие, П.А. Сорокин считал необходимым выделить (уже упомянутые выше) три ключевые (экономическую, политическую и профессиональную), каждая из которых включает в себя определенные социальные страты. Интерпретация понятия «социальная страта» («социальный слой, группа людей, объединенная каким-либо общим социальным признаком (имущественным, профессиональным, уровнем образования, властью, престижем и т. д.)» [16]) свидетельствует о том, что данное определение не привязано к конкретной детерминанте общественного разделения труда (как, к примеру, понятие «класс» в марксистской трактовке). Поэтому оно может быть использовано при характеристике любой группы индивидов в профессиональной сфере, занимающей определенную социальную позицию. Однако при анализе этих позиций необходимо использовать другую научную дефиницию – «социальный статус», раскрывающую, по мнению П.А. Сорокина, сущность всех форм социальной стратификации. При этом подчеркнем, что П.А. Сорокин выделил формы не только социальной стратификации (экономическую, политическую, профессиональную), но еще и профессиональной стратификации (внутрипрофессиональную и межпрофессиональную), а также обратил внимание на важность знаний (а следовательно, надо полагать, и профессии) для выживания и функционирования группы в целом и необходимость наличия определенного уровня интеллекта для успешного выполнения индивидом профессиональных обязанностей (в том числе, функций по организации и контролю за трудовым процессом).

В свою очередь, Т. Парсонс, один из ярких представителей структурно-функционального подхода в изучении общества, отмечал, что социальная стратификация общества (также как и структура социального действия) обусловлена культурными образцами, нормами, социальными ценностями и оценкой. Следует отметить, что любая позиция социальной структуры обладает той или иной ценностью и нормативным содержанием, то есть, в

зависимости от оценки, может располагаться выше или ниже других позиций. А так как индивид интегрирован в общество, связан с другими индивидами, его деятельность имеет для них определенную степень значимости. Именно по этой причине при изучении социальной стратификации общества, по мнению Т. Парсонса, значение приобретает понятие «*социальная роль*», раскрываемое как социальная функция, которую выполняют индивиды согласно занимаемой статусной позиции. И в этой связи Т. Парсонс акцентирует внимание на весьма важном, на наш взгляд, в плане исследования профессиональной мобильности обстоятельстве: «В результате дифференциации ролей существует и дифференциация конкретных целей, которые получают одобрение с моральной точки зрения у различных индивидов. Но поскольку общество морально и институционально интегрировано, все они руководствуются при этом одной и той же более абстрактной моделью (pattern). Эта всеми признанная модель используется для оценки того, что выше, а что ниже в применении к индивидам» [10, с. 157]. В то же время для сохранения равновесия в системе и для поддержания эффективности ее функционирования количество привлекательных для индивидов социальных позиций необходимо регулировать. И здесь одним из эффективных способов контроля над ситуацией и является институционализация неравенства. Таким образом, «шкала стратификации представляет собой упорядоченную структуру, образуемую моральным авторитетом, интегрированным с точки зрения общепринятых нравственных чувств» и «тем самым является частью институциональной структуры социальной системы» [10, с. 155]. В свою очередь, Р. Коллинз рассматривал содержание данной социальной структуры сквозь призму властных отношений и выделял «...три главных класса: те, кто принимает приказы нескольких людей или вообще не принимает ничьи, но отдает приказы многим; те, кто подчинен некоторым людям, но может командовать другими; и те, кто лишь подчиняется приказам». Первые являются представителями высшего класса, вторые – среднего, третьи – низшего (как уточнял ученый, рабочего класса). Ярким примером проявления властных

отношений может служить сфера общественного труда (например, в аспекте организации и реализации профессиональной деятельности индивидов), так как индивиды и здесь занимают на иерархической лестнице профессиональной стратификации разные социальные позиции, которые характеризуются наличием или отсутствием властного ресурса и степенью доступа к материальным благам. Это провоцирует конфликты, создает конкуренцию и мотивирует индивидов к трудовой мобильности [20, р. 114].

Следует подчеркнуть, что функциональная теория стратификации (сформулированная в 1945 г. Кингсли Дэвисом и Уилбертом Муром), как известно, подвергалась критике, и нельзя не согласиться, что в определенном отношении достаточно справедливой. Это касается тех идей, что общество может существовать только в стратификационной форме или что наличествует прямая зависимость между функциональной значимостью стратификационной позиции (профессии) и уровнем вознаграждения, предоставляемым обществом (достаточно сравнить для примера статусные позиции и доходы популярного певца и медсестры, дворника и шоумена). Но, несмотря на это, в рамках нашего исследования значимыми являются другие положения данной теории, которые могут быть использованы при анализе:

1) социальная стратификация, проявляющаяся во всех трех формах (а следовательно, в том числе, и профессиональной), является на сегодняшний день всеобщей и необходимой;

2) рассматривать статусные позиции в структуре профессиональной стратификации следует с точки зрения позиций ролей (то есть с точки зрения выполнения социальных функций профессиональными группами и отдельными сотрудниками в рамках одной профессии (внутрипрофессиональная стратификация) и профессиональными группами, рассматриваемыми в качестве представителей определенной профессии (межпрофессиональная стратификация));

3) эти позиции имеют разную степень престижности;

4) общество имеет определенные механизмы для распределения индивидов по всем необходимым для существования социума позициям и поощрения/принуждения их к вы-

полнению соответствующих им функциональных обязанностей.

Это подтверждает, к примеру, критика функциональной теории стратификации со стороны марксистов, настаивающих на фиксации неравенства и господстве одних индивидов над другими вследствие отсутствия/наличия образования и его уровня, и представителей веберовского направления – например, Р. Коллинз в своей работе «Функциональные и конфликтные теории в образовательной стратификации» отмечал, что свидетельства об образовании одних индивидов, например, рабочих, не отражают уровень их способностей, а лишь закрепляют неравенство в положении индивидов с разным уровнем образования [19]. Другими словами, одним из общественных механизмов в распределении индивидов по статусным позициям являются *документ о полученном образовании и знаниях*. И хотя массовое высшее образование сегодня, в современной России, является своеобразным фактором, затрудняющим действие этого механизма распределения индивидов по статусным позициям в рамках профессиональной стратификационной структуры, необходимость его наличия и функциональная значимость не оспаривается.

Таким образом, можно разделить точку зрения Джонатана Тернера и Александра Мариански и использовать функционализм в качестве «полезного» действенного метода при исследовании профессиональной стратификации в рамках отмеченных выше позиций.

В рамках марксистского классового подхода к пониманию общества, на наш взгляд, при исследовании профессиональной стратификации следует использовать положение о том, что экономическое положение индивидов и групп, связанное с наличием/отсутствием частной собственности на средства производства материальных благ, определяет их местоположение в системе общественного разделения труда, а следовательно, фиксирует его и позволяет обнаружить в структуре профессиональной стратификации.

В рамках теории гендерной стратификации гендер оценивается в качестве типичной стратификационной категории наряду с такими, как класс, раса, возраст (эту идею выдвинула Д. Скотт), так как именно он «выстраивает»

социальные отношения и роли между мужчинами и женщинами во всех социальных институтах по типу иерархии и позволяет констатировать и оценить их с позиций гендерного неравенства и гендерной дискриминации, в том числе и в сфере труда.

В результате обобщения указанных научно-теоретических подходов можно отметить аспекты, которые следует учитывать при анализе профессиональной стратификации:

1. Применение понятия «стратификация» позволяет выявить особенности в понимании структуры социального строения общества, и профессиональной сферы в том числе. При этом следует учитывать, что:

а) понятие «стратификация» не является синонимом понятия «простое расслоение общества», так как не только отражает иерархию социальных статусов индивидов, выделяя разные слои, но и фиксирует привилегированность верхних слоев по отношению к средним и нижним слоям, что выражается в обладании определенными ресурсами и возможностями в получении вознаграждений;

б) при рассмотрении общества и профессиональной сферы с позиций стратификационного анализа и принятии во внимание органиченности ресурсных возможностей социума очевидным становится факт, что количественный состав индивидов, составляющих верхние слои общества, значительно меньше по сравнению с другими слоями.

2. Отмеченные особенности стратификационного анализа позволяют представить модель социального пространства, в котором осуществляется профессиональная деятельность индивидов, «в качестве одной из осей обобщенной многомерной стратификации» общества [12], а также выделить основания для выявления специфики обеих форм профессиональной стратификации: межпрофессиональной, проявляющейся в виде иерархии профессий и соответствующих им основных профессиональных групп, и внутривидовой, проявляющейся в виде стратификации профессиональных групп внутри одной профессии.

При анализе межпрофессиональной стратификации следует обратить внимание на то, что профессия, представляя собой специализированный вид деятельности, «пронизывает

любые виды взаимодействий, требующих специальных знаний, навыков и мастерства», благодаря чему «обладает способностью формировать особый тип социальной общности – профессиональный», отличающейся сходством психологических и социальных признаков. В результате чего формируется устойчивая система профессиональных ролей, стереотипов и стилей поведения, образа жизни специалистов [7, с. 126]. Как справедливо отмечает В.Ф. Анурин, концепт профессии, интерпретирующей ее как «род трудовой деятельности, занятий, требующий определенной подготовки и являющийся обычно источником существования», позволяет выделить два критерия, характеризующие профессионала: наличие специальной подготовки и осуществление функции использования их в качестве источника существования. «Именно эти два критерия... отделяют *профессионала*, с одной стороны, от *дилетанта*, который может блестяще овладеть какими-то навыками трудовой деятельности, но не использовать их для получения дохода, а с другой – от *неквалифицированного* работника, хотя и живущего за счет оплаты выполнения им какой-то работы, но не получившего необходимой для этой деятельности специальной подготовки и поэтому выполняющего ее гораздо менее рационально и эффективно» [1, с. 27–28]. При этом измерение образования можно осуществлять посредством таких показателей, как а) число лет, затраченных индивидом на его получение (формального общего и специального/профессионального) и б) «уровень крeденциала (диплома, аттестата, сертификата и т. п.), полученного в качестве свидетельства о прохождении обучения в учебном заведении определенного типа» [там же]. А квалификации – посредством ранговой шкалы с использованием тех категорий, которые приняты в данной сфере трудовой деятельности и характеризуют «*степень общепризнанного мастерства*» (разрядность, ученая степень, воинское звание; служебная карьера, осуществляемая в рамках одной и той же профессии, и др.). И хотя весьма затруднительно осуществлять сравнение социальных статусов индивидов, задействованных в разных сферах деятельности, по этим показателям (так как проблемно сопоставлять шкалы разных ти-

пов), внутривпрофессиональную стратификацию они отражают весьма наглядно [1, с. 29]. Основываясь на идеях классиков социологии о возможности дифференциации индивидов по различным параметрам (по стилю жизни, который закреплен за тем или иным социальным статусом (М. Вебер) [3], социальным ожиданиям членов конкретной группы относительно поведения включенных в нее индивидов, действующих в соответствии с принятыми культурными образцами, правилами и нормами (Т. Парсонс) [22]), можно констатировать: профессионализм и квалификацию правомерно рассматривать, с одной стороны, в качестве оснований социального расслоения в профессиональной сфере, а с другой – как характеристики профессиональных статусов, что находится в соответствии со следующими выводами ученых: «*профессиональный статус* предполагает принадлежность индивида, группы к определенной профессиональной общности» [7, с. 126], является не врожденным, а достигаемым благодаря индивидуальным качествам личности, и прежде всего профессионализму и квалификации (см.: [9; 22]).

Одновременно с этим следует отметить, что профессиональные общности (группы), занимая определенные статусные позиции в обществе, «обладают (помимо профессионально-статусных характеристик. – Н. Н.) своим социальным статусом» [7], понимание которого в форме определенного набора ресурсов (возможности в системе власти, распределения материальных благ, престиж) соотносится с точкой зрения П. Бурдьe относительно интерпретации социальной позиции индивида как производной от типа находящегося в его распоряжении капитала (экономического, культурного, символического) [2].

Следовательно, и изучение статуса профессиональных групп может осуществляться на основе изучения властных полномочий, экономического и культурно-символического ресурсов (П. Бурдьe, О.Н. Скрауч, Л.Л. Мехришвили), с использованием как объективных, так и субъективных показателей (И.В. Воробьева). При этом «*властные полномочия профессиональной группы* необходимо рассматриваются как первостепенно значимые, так как именно они определяют способность группы формировать собственную социальную

позицию в различных измерениях» [11]. Более того, именно властные полномочия делают статус данной профессиональной группы привлекательным и стимулируют индивидов к его достижению. В этой связи Е.В. Ефанова отмечает: «...когда власть над другими людьми стала приносить определенные материальные выгоды и превратилась в этой связи в предмет потребления определенных целей, индивиды стали использовать различные методы для ее достижения и удержания» [5, с. 86]. Осуществление властных полномочий, в том числе в форме функции контроля в профессиональной группе, имеет огромное значение, так как несоблюдение норм как меры допустимого для сохранения и развития профессионального сообщества неизбежно приведет к отрицательным последствиям. Изучение особенностей организации властных отношений и способов реализации функций управления и подчинения в профессиональной группе позволяет выйти на уровень понимания соответствия занимаемых индивидами должностей через такие показатели, как функциональные обязанности сотрудников, количество сотрудников, находящихся в подчинении, и стиль управления; выявить статусные позиции внутри профессиональных групп, а в профессиональных группах выделить группы (классы) разных уровней (Р. Коллинз) [20]. *Экономический ресурс профессиональной группы* является тоже важным статусным атрибутом. Индикатором при его изучении выступает доход (выраженный размерами заработной платы и/или материальными поступлениями из других источников финансирования (в том числе и с имеющейся собственности на средства производства материальных благ, предоставления услуг и т. д.)). *Культурно-символический ресурс профессиональной группы* проявляется через обладание экспертным знанием в сфере профессиональной деятельности, *фактор успеха* на профессиональном поприще и *престиж профессии*. Изучение уровня экспертного знания может осуществляться посредством использования таких показателей, как признание коллег, профессионализм и квалификация (о чем уже шла речь выше), уровень развития интеллекта, определяющий «морально-этические идеалы», за которые ратуют представители так называемой

школы «политических идеалистов» (Дж. Дикинсон, А. Зиммерн, Ф. Ноэль-Бейкер) [5, с. 86], и являющийся необходимым условием для достижения профессионального роста и совершенства (Р. Херрнстейн, Ч. Муррей) [21]. При этом следует отметить, что в современных условиях с появлением новых «интеллектуальных» профессий повышаются требования к интеллекту отдельных сотрудников и профессиональных групп в целом. Но несмотря на это, интеллект как самостоятельный статусопределяющий показатель, как отмечает В.Ф. Анурин, рассматривать не следует: во-первых, потому, что люди с высоким уровнем интеллекта не всегда занимают высокие статусные позиции в профессиональной сфере; а во-вторых, эмпирически не зафиксирована четкая связь между высоким уровнем интеллекта работника и материальным вознаграждением его труда [1]. Тем не менее при составлении общего «портрета» носителя экспертных знаний (будь то профессиональная группа или отдельно взятый член этого сообщества) изучение данного показателя, на наш взгляд, будет далеко не лишним. В качестве аргумента еще раз подчеркнем важную роль интеллекта в трудовой деятельности и ее оценки через фактор профессионального успеха. Признание коллег, профессиональные достижения, отмеченные профессиональным сообществом через значимые для него категории (например, количество и качество созданного «продукта» в виде публикаций, изобретений и др.), субъективная оценка своего труда самим индивидом, нахождение перспектив для дальнейшего развития посредством реализации собственных идей – вот показатели фактора успеха, оцененного через «потери и выгоды в полезности [профессиональной] идентичности» [8, с. 73].

Престиж профессии проявляется «в тех позициях, которые занимают представители той или иной профессии на *рынке труда*. Здесь спрос на одни профессии превышает спрос на другие (а значит – и цена этого труда, выраженная в назначаемой заработной плате). Соответственно возрастает и привлекательность данной профессии в глазах широких слоев населения, выражаемая, в частности, в конкурсе на те или иные специальности при поступлении в вуз» [1, с. 28]. Это

подтверждает, к примеру, сохраняющийся относительно высокий конкурс абитуриентов на специальности экономического и юридического профиля, в то время как общество особого дефицита в этих специалистах уже не испытывает. Данный факт объясняется в определенной степени устоявшимся стереотипным субъективным представлением индивидов о профессиях. Однако «авторитет» профессии формируется на основе не только субъективных, но и объективных оснований, на которые указывает технико-функциональная теория стратификации (Р. Коллинз): «во всех обществах в разные периоды времени развития возникают потребности в профессиональных позициях, объективно обладающих в данный момент большей важностью для социума, нежели другие, и требующих особых умений для своего адекватного исполнения. ... Потому и вознаграждения – не только в форме денежного стимулирования, но и в виде высокого социального престижа, – должны быть адекватны, чтобы побуждать тех, кто обладает соответствующими способностями, получать знания, умения и навыки именно требуемого профиля» (цит. по: [1, с. 30]). А если принять во внимание, что жизнеспособность общества как сложной системы может быть обеспечена за счет наличия взаимосвязанных и взаимозависимых элементов, дифференцированных по трудовым отношениям и выполняемым функциям, существование профессиональных групп и профессий (а также появление новых) является необходимостью. Становится очевидным, почему выделяются профессиональные группы (а следовательно, и профессии): а) обеспечивающие базовую функцию поддержания жизни общества, б) занимающиеся доставкой и циркуляцией необходимых для жизни общества ресурсов и в) осуществляющие управление процессами, происходящими в обществе [15]. При этом в зависимости от возникновения и изменений потребностей общество пытается регулировать приток индивидов в ту или иную профессию. Поэтому при изучении межпрофессиональной стратификации в целях выявления статусных позиций профессий исследователи обращаются к структуре занятости общества, которая в укрупненном варианте может быть представ-

лена аграрным, индустриальным, сервисным и информационным секторами, поделенными, в свою очередь, по отраслям. Сопоставление самооценки престижа рода занятий (при помощи 10-балльной шкалы) с уровнем личного дохода, выраженное коэффициентом ранговой корреляции Спирмена (даже несмотря на субъективный характер первого индикатора и нефиксированной уровень заработной платы определенных категорий работающих, например, предпринимателей), дает основание предполагать, что оба этих показателя могут выступать в качестве параметров межпрофессиональной стратификации [1, с. 33]. В то время как сопоставление уровня образования с личным доходом лучше применить при изучении внутрипрофессиональной, а не межпрофессиональной стратификации, так как в разных сферах специалисты с одинаковым образованием могут иметь неодинаковой уровень дохода.

Таким образом, реферируемые в статье научно-теоретические подходы позволяют подойти к изучению профессиональной стратификации с разных точек зрения и проанализировать не только причины и особенности формирования структур внутрипрофессиональной и межпрофессиональной стратификации общества, специфику функционирования их отдельных элементов, но и выявить способы определения престижности профессий, социально-профессиональные критерии статусных позиций профессиональных групп и признаков, характеризующих их как социально-профессиональные общности (совместная профессиональная деятельность, отличающаяся спецификой характера труда, осуществляемого в условиях особого «пространственно-временного» бытия посредством разделения функциональных обязанностей [18]; определенное местоположение групп в системе социальных отношений, определяемое общественной значимостью социальной роли, которую они выполняют в обществе в целом). Следует отметить, что все это находит свое отражение в профессионально-стратификационной модели современного российского общества, которая, согласно данным социологических исследований ВЦИОМ, выглядит следующим образом [14, с. 28]:

– Элита – правящая политическая и экономическая.

– Верхний слой – крупные и средние предприниматели, директора крупных и средних приватизированных предприятий, другие субэлитные группы.

– Средний слой – представители малого бизнеса, квалифицированные профессионалы, среднее звено управления, офицеры.

– Базовый слой – рядовые специалисты, помощники специалистов, рабочие, крестьяне, работники торговли и сервиса.

– Нижний слой – малоквалифицированные и неквалифицированные работники, временно безработные.

– Социальное дно.

На наш взгляд, необходимо также отметить целесообразность использования гендерного подхода, который акцентирует внимание на иных аспектах профессиональной стратификации и предоставляет возможность взглянуть на особенности межпрофессиональной и внутрипрофессиональной стратификаций с других позиций в несколько ином ракурсе. Так, сопоставление социально-демографических показателей работников (прежде всего пола и возраста) с социально-профессиональными показателями занимаемых ими статусных позиций внутри определенных профессий и профессиональных групп, а также выявление статусных рангов профессий, отличающихся гендерной асимметрией состава работников, способствуют выявлению гендерной трудовой дискриминация и дискриминации по возрасту. Изучение данных факторов может, к примеру, осуществляться посредством сравнения уровней заработной платы мужчин и женщин, причем обязательно занимающих равнозначные должности и имеющих одинаковый уровень образования и квалификации в пределах одной отрасли или организации; изучения требований работодателей, предъявляемых к мужчинам и женщинам, и причин отказа в предоставлении рабочих мест и др. В то же время следует иметь в виду, что «наличие обстоятельств, формально свидетельствующих о дискриминации на рынке труда, не всегда означает, что она действительно существует. Очень трудно отделить различия в положении работников, вызван-

ные дискриминацией, от тех, которые объясняются их продуктивностью и индивидуальными особенностями. Неравные возможности людей в сфере труда могут быть связаны с их социальным положением, различными неэкономическими причинами (культурными, политическими, этическими, социальными, религиозными)» [6]. Поэтому необходимо делать выводы только на основе фактов, прошедших процедуру научной экспертизы.

В заключение всего вышеизложенного следует отметить: трудовая сфера представляет собой особое социальное пространство, в рамках которого протекают сложные процессы формирования и трансформации внутрипрофессиональной и межпрофессиональной стратификации, оказывающие влияние на положение представителей профессиональных групп, их трудовую деятельность, профессиональную и трудовую мобильность. Все это, в конечном итоге, отражается на уровне благосостояния индивидов и на жизнедеятельности общества в целом. Именно значимость указанных процессов актуализирует необходимость их мониторинга, сопоставления с данными ранее проведенных исследований отечественных и зарубежных ученых, поиска новых способов, методов и подходов к изучению в целях разработки эффективных механизмов управления и регулирования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анурин, В. Ф. Профессиональная стратификация и закон перемены труда / В. Ф. Анурин // Социологические исследования. – 2006. – № 7. – С. 23–34.
2. Бурдые, П. Начала. Choses dites : пер. с фр. / П. Бурдые. – М. : Socio-Logos, 1994. – 288 с.
3. Вебер, М. Класс, статус и партия / М. Вебер // Социальная стратификация : сборник переводов / отв. ред. С. А. Белановский. – М. : Институт народнохозяйственного прогнозирования РАН, 1992. – Вып. 1. – С. 19–38.
4. Вебер, М. Основные понятия стратификации / М. Вебер // Социологические исследования. – 1994. – № 5. – С. 169–183.
5. Ефанова, Е. В. Экстремизм и экстремальность в человеческом измерении // Вестник Вол-

гоградского государственного университета. Серия 7, Философия. Социология и социальные технологии. – 2012. – № 3 (18). – С. 86–91.

6. Змяк, С. С. Дискриминационные аспекты функционирования российского рынка труда / С. С. Змяк. – Электрон. дан. – Режим доступа: koet.syktu.ru/vestnik/2012/2012-1/7/7.htm-Время доступа: 10.11.2014. – Загл. с экрана.

7. Кораблева, Б. Г. Институциональные основы формирования профессиональных общностей / Б. Г. Кораблева // Вестник ЮУрГУ. – 2006. – № 2 (57). – С. 123–129.

8. Лебедева, Н. Н. Субъективные аспекты инновационной экономики, или как ценности создают инновации и заставляют их работать / Н. Н. Лебедева, С. В. Пошелюжный // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 7, Философия. Социология и социальные технологии. – 2013. – № 1 (19). – С. 70–77.

9. Мертон, Р. Социальная теория и социальная структура / Р. Мертон. – М.: АСТ: АСТ Москва – Хранитель, 2006 – 880 с.

10. Парсонс, Т. О структуре социального действия / Т. Парсонс. – М.: Академ. проект, 2000. – 880 с.

11. Скрауч, О. Н. Молодые ученые – преподаватели вузов как специфичная социально-профессиональная группа: к вопросу теоретического обоснования / О. Н. Скрауч, Л. Л. Мехришвили // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 8 (4). – С. 1018–1024. – Электрон. дан. – Режим доступа: url: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=10001251 (дата обращения: 08.11.2014). – Загл. с экрана.

12. Словарь по управлению персоналом. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://hr-portal.ru/vid-slovarya/slovar-po-upravleniyu-personalom (дата обращения: 02.11.2014). – Загл. с экрана.

13. Сорокин, П. А. Социальная и культурная мобильность / П. А. Сорокин // Человек. Цивилизация. Общество / общ. ред., сост. и предисл. А. Ю. Согомонов. – М.: Политиздат, 1992. – С. 297–424.

14. Социальная стратификация российского общества / предисл. З.Т. Голенковой. – М.: Институт социологии РАН: Летний сад, 2003. – 368 с.

15. Спенсер, Г. Синтетическая философия / Г. Спенсер. – Киев: Ника-Центр, 1997. – 513 с.

16. Страта социальная // Большой словарь по социологии: Национальная социологическая энциклопедия. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://voluntary.ru/dictionary/662/word/strata-socialnaja. – Загл. с экрана.

17. Стратификация // Геологический толковый словарь. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: http://www.slovar.plib.ru/dictionary/d36/13985.html. – Загл. с экрана.

18. Цвык, В. А. Социально-профессиональный статус личности и престиж профессии / В. А. Цвык // Вестник Тюменского государственного университета. – 2009. – № 4. – С. 44–45.

19. Collins, R. A. Functional and Conflict Theories of Educational Stratification / R. A. Collins // American Sociological Review. – 1971. – Vol. 36, no. 6. – P. 1002–1019.

20. Collins, R. A. Conflict Theory of Stratification. / R. A. Collins // Four Sociological Traditions, Selected Readings. – N. Y.; Oxford, 1994. – P. 109–123.

21. Herrnstein R., Murray Ch. The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life – Free Press, New York, 1994. – Mode of access: http://encon.v.org/docs/index-65627.html. – Title from screen.

22. Parsons, T. Societies: evolutionary and comparative perspectives / T. Parsons. – Engle – woad Cliffs (N. J.): Prentice-Hall, 1966. – 5–29 p.

REFERENCES

1. Anurin V.F. Professionalnaya stratifikatsiya i zakon peremeny truda [Professional Stratification and the Law on Labour Change]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2006, no. 7, pp. 23-34.

2. Bourdieu P. *Nachala. Choses dites* [The Beginnings. Choses Dites]. Moscow, Socio-Logos Publ., 1994. 288 p.

3. Veber M. Klass, status i partiya [Class, Status and Party]. Belanovskiy S.A., ed. *Sotsialnaya stratifikatsiya: sbornik perevodov* [Social Stratification: Collected Translations]. Moscow, Institut narodnokhozyaystvennogo prognozirovaniya RAN, 1992, iss. 1, pp. 19-38.

4. Veber M. Osnovnye ponyatiya stratifikatsii [Basic Concepts of Stratification]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 1994, no. 5, pp. 169-183.

5. Efanova E.V. Ekstremizm i ekstremalnost v chelovecheskom izmerenii [Extremism and Extremes in the Human Dimension]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 7, Filosofiya. Sotsiologiya i sotsialnye tekhnologii* [Science Journal of Volgograd State University. Philosophy. Sociology and Social Technologies], 2012, no. 3 (18), pp. 86-91.

6. Zmiyak S.S. *Diskriminatsionnye aspekty funktsionirovaniya rossiyskogo rynka truda*. [Discriminatory Aspects of the Functioning of the Russian Labour Market]. Available at: koet.syktu.ru/vestnik/2012/2012-1/7/7.htm.

7. Korableva B.G. *Institutsionalnye osnovy formirovaniya professionalnykh obshchnostey* [Institutional Framework for the Development of Professional Communities]. *Vestnik YuURGU*, 2006, no. 2 (57), pp. 123-129.

8. Lebedeva N.N., Poshelyuzhnyy S.V. Subyektivnye aspekty innovatsionnoy ekonomiki, ili kak tsennosti sozdadyut innovatsii i zastavlyayut ikh rabotat [Subjective Aspects of Innovative Economy, or How Values Create Innovations and Make Them Work]. *Vestnik Volgogradskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya 7, Filosofiya. Sotsiologiya i sotsialnye tekhnologii*, 2013, no. 1 (19), pp.70-77.
9. Merton R. *Sotsialnaya teoriya i sotsialnaya struktura* [Social Theory and Social Structure]. Moscow, AST, AST Moskva, Khranitel Publ., 2006. 880 p.
10. Parsons T. *O strukture sotsialnogo deystviya* [On the Structure of Social Action]. Moscow, Akademicheskii proekt Publ., 2000. 880 p.
11. Skrauch O.N., Mekhrishvili L.L. Molodye uchenye – prepodavateli vuzov kak spetsifichnaya sotsialno-professionalnaya gruppy: k voprosu teoreticheskogo obosnovaniya [Young Scientists – Teachers of Higher Education Institution as a Specific Socio-Professional Group: Theoretical Study]. *Fundamentalnye issledovaniya*, 2013, no. 8 (4), pp. 1018-1024. Available at: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=10001251. (accessed November 8, 2014).
12. *Slovar po upravleniyu personalom* [Dictionary on Personnel Management]. Available at: <http://hr-portal.ru/vid-slovary/slovar-po-upravleniyu-personalom> (accessed November 2, 2014).
13. Sorokin P.A. Sotsialnaya i kulturnaya mobilnost [Social and Cultural Mobility]. Sogomonov A.Yu., ed. *Chelovek. Tsivilizatsiya. Obshchestvo* [Person, Civilization, Society]. Moscow, Politizdat Publ., 1992. 543 p.
14. *Sotsialnaya stratifikatsiya rossiyskogo obshchestva* [Social Stratification of Russian Society]. Moscow, Institut sotsiologii RAN, Letniy sad, 2003. 368 p.
15. Spenser G. *Sinteticheskaya filosofiya* [Synthetic Philosophy]. Kiev, Nika-Tsentr Publ., 1997. 513 p.
16. *Strata sotsialnaya. Bolshoy slovar po sotsiologii: Natsionalnaya sotsiologicheskaya entsiklopediya* [The Social Stratum. Great Dictionary of Sociology]. Available at: <http://voluntary.ru/dictionary/662/word/strata-socialnaja>.
17. *Stratifikatsiya* [The Stratification]. Available at: <http://www.slovar.plib.ru/dictionary/d36/13985.html>.
18. Tsvyk V.A. Sotsialno-professionalnyy status lichnosti i prestizh professii [Socio-Professional Status of the Individual and the Prestige of the Profession]. *Vestnik tyumenskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2009, no. 4, pp. 44-45.
19. Collins R.A. Functional and Conflict Theories of Educational Stratification. *American Sociological Review*, 1971, vol. 36, no. 6, pp. 1002-1019.
20. Collins R.A. Conflict Theory of Stratification. *Four Sociological Traditions, Selected Readings*. New York, Oxford, 1994, pp. 109-123.
21. Herrnstein R., Murray Ch. *The Bell Curve: Intelligence and Class Structure in American Life*. New York, Free Press, 1994. Available at: <http://enconv.org/docs/index-65627.html>.
22. Parsons T. *Societies: Evolutionary and Comparative Perspectives*. Engle – woad Cliffs (N. J.), Prentice-Hall, 1966. pp. 5-29.

PROFESSIONAL STRATIFICATION AS A SOCIAL PHENOMENON: THEORETICAL APPROACHES AND METHODS OF RESEARCH

Nikolenko Nataliya Aleksandovna

Candidate of Sociological Sciences,
Associate Professor, Department of Sociology,
Volgograd State University
nikolenko-kus@mail.ru
Prosp. Universitetsky, 100, 400062 Volgograd, Russian Federation

Abstract. The article presents the analysis of the scientific and theoretical approaches that describe the features of professional stratification revealed by the classic of sociology P.A. Sorokin along with the economic and political stratification as the main forms of social stratification of society. Within the concepts of class stratification and functional approaches (in particular, dealing with this social phenomenon from the perspective of technical and functional theory) the author analyzes such scientific definitions as “social status”, “power” “profession”, “education”, “intellect”, “qualification”, “professionalism”, “prestige”, “lifestyle” allowing to reveal the contents of the two forms of professional stratification: interprofessional and intraprofessional.

The attention is focused on the need to use the gender approach in the study of professional stratification, as well as the integration of social and professional characteristics of the status positions of professional groups, considered as representatives of the professional community, and individuals involved in active employment. The methods used and approved by domestic and foreign academicians in their research of interprofessional and intraprofessional stratification are reviewed and systematized.

Key words: professional stratification, interprofessional and intraprofessional stratification, professional group, socio-professional status, profession, qualification, professionalism.