

**РАЗРАБОТКА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ
В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ВЫЗОВЫ¹**

Романов П.В., профессор, НИУ ВШЭ, редактор Журнала исследований социальной политики
Ярская-Смирнова Е.Р., профессор, НИУ ВШЭ, редактор Журнала исследований социальной политики

Статья посвящена новому этапу профессионализации социальной работы в России, связанному с развитием системы профессиональных стандартов. Осуществляется попытка анализа институциональных механизмов и дискуссий, которые оформляют усилия различных стейкхолдеров в направлении профессионализации в социальной сфере, а также рассмотрение возможных последствий и рисков, сопровождающих процессы стандартизации таких профессий. Обобщая британский опыт применения профессиональных стандартов для повышения эффективности социальной защиты и опираясь на данные социологического опроса, проведенного в 2013 г., авторы обозначают возможные проблемы, с которыми встретится российская социальная работа в процессе реформирования системы регулирования профессии «сверху вниз».

В 2012–2013 гг. в России оживились процессы профессионализации в сфере социальной политики. Эти процессы были инициированы «сверху», посредством ряда правительственных постановлений². Тем самым начато изменение формата регуляций профессиональной занятости: на смену действующей тарифно-квалификационной системе должны прийти профессиональные стандарты. Данная мера направлена на сохранение кадрового потенциала, повышение престижности и привлекательности профессий в бюджетном секторе экономики. Эта цель должна быть достигнута, как полагают организаторы реформ, путем поэтапного совершенствования системы оплаты труда работников бюджетного сектора экономики, при этом повышение оплаты труда будет обуславливаться «достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг» [Указ Президента... 2012].

В задачи статьи входит анализ институциональных механизмов и дискуссий, которые оформляют усилия различных стейкхолдеров в направлении профессионализации в социальной сфере, а также рассмотрение ожидаемых последствий и потенциальных рисков, сопровождающих процессы стан-

¹ В данной научной работе использованы результаты исследования, выполненного в рамках проекта Центра социальной политики и гендерных исследований "A comparative analysis of social policy processes in the post-socialist space" при поддержке фонда Джона Д. и Кэтрин Т. Макартуров, а также «Идеологии профессионализма в социальном государстве», выполненного в рамках Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2013 году.

² Мы имеем в виду принятие Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики», поправок в Трудовой Кодекс, нормативных документов Министерства труда и социальной защиты РФ.

дартизации профессий, относящихся к этой сфере в современной России. Нас интересует, в частности, каковы социальные и политические процессы, оформляющие профессиональный статус социальной работы в России. Речь пойдет также о выделении заинтересованных групп, продвигающих свои часто конфликтующие представления об определении профессий, их целей и границ.

Ключевым является вопрос: как могут сочетаться между собой конкурирующие интересы чиновников, работодателей (администраторов социальных служб), практиков, занятых в учреждениях, руководителей университетских программ в определении знаний и функциональных обязанностей (ролевых функций) социальных работников? Будут ли эти определения и каким образом сочетаться с ключевыми компетенциями выпускаемых специалистов и с общественными интересами в подотчетности и справедливости услуг, соответствия их международно признанным стандартам содержания и ценностей социальной работы? Мы предполагаем, что с ростом стандартизации появляются новые возможности и новые проблемы, связанные с правами работников, их профессиональным статусом и возможностями реализовать свои функции как специалистов, а также с правами клиентов социальных служб.

ИДЕЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Концепция профессионального стандарта (occupational standard), в первую очередь, связана с моделью построения и регулирования рынка труда разных профессий и видов занятий. С точки зрения социологии, профессия — это вид занятости, обладающий высоким статусом в обществе (признанием), высокой квалификацией специалистов. Профессионал обладает возможностью возобновлять свою общность при помощи системы высшего образования, а также возможностью и привилегией саморегуляции.

Большинство объяснений профессионализации делали акцент на образовании как ее главной движущей силе [см., напр., Wilensky, 1964]. Повышение роли образования как ключевой части профессионального статуса означало рост дохода, власти, престижа и было связано с формированием среднего класса. С ростом профессионализации росла и степень профессиональной автономии. Социальные трансформации повлияли на общественное понимание и отношение к профессиям [Macdonald, 1995].

Во второй половине XX в. бурный рост экономики привел к развитию многих новых видов занятий и программ подготовки. Это привело к появлению новых квазипрофессий — работники, желавшие стать профессионалами, копировали многие профессиональные практики, не имея традиционного авторитета или образовательных кренденций (дипломов о специальной подготовке), необходимых для получения признанного профессионального статуса: например, школьные учителя, медсестры и социальные работники [Etzioni, 1969]. Стало ясно, что образовательный уровень сам по себе не является достаточным основанием для признания профессионального статуса.

Реформы 1980-х гг. в США, Великобритании и других западных странах выдвинули на первый план понятие экономической эффективности — в том

числе для профессий социального государства. Новый публичный дискурс профессионализма поставил акценты на инициативе, экспериментировании, рисках, самостоятельности и личной ответственности в достижении предпринимательских целей. Принципы нового социального менеджмента повлияли и на профессиональные классификации и ожидания государства, рынка и общества от профессий. Неоменеджериализм сократил привилегии профессиональной автономии, потребовал большей подотчетности от специалистов, оказывающих социальные услуги. Тем самым на повестку дня вышли стандарты квалификации работников и стандарты качества обслуживания.

В середине 1980-х гг. в Великобритании было опубликовано несколько государственных аналитических отчетов о том, что профессиональная подготовка и используемые в то время квалификации не удовлетворяли потребности работодателей, а также об отсутствии признанных в национальном масштабе систем оценки качества и о большой степени разнородности предоставляемых услуг. Анализ ситуации показал, что в сфере оказания социальных услуг профессионализация тормозилась ввиду разрыва между образованием и практикой.

Стало ясно, что к формулированию целей и ожидаемых результатов образовательных программ необходимо привлекать работодателей, которые могут ясно представить, какие именно навыки и знания необходимы для выполнения той или иной конкретной функции. Только в этом случае квалификации могли стать основой для повышения качества рабочей силы. Поэтому решено было создать новую, согласованную с работодателями, более развитую и надежную систему квалификаций.

Правительство профинансировало деятельность по разработке национальных профессиональных стандартов Национальных организаций по подготовке кадров (National Training Organisations, NTOs). Сектор социальных услуг (социальной заботы) в Великобритании начал развивать систему Национальных профессиональных квалификаций и инициативы по подготовке в 1989 г. Работа продолжалась около десяти лет, и было инвестировано около 107 млн фунтов из бюджета на развитие этой системы.

Такие серьезные усилия предпринимались по ряду причин. В этом широком секторе занятости в большинстве своем преобладала неквалифицированная рабочая сила (во многом это относится и к российской ситуации в отрасли социальной защиты). Ожидалось, что система национальных профессиональных квалификаций обеспечит формирование системы подготовки кадров по компетенциям, тесно связанным с профессиональными квалификациями. Именно такая система подготовки кадров могла стать важным элементом стратегии обеспечения эффективных специалистов в сфере социальной заботы, чья деятельность могла бы регулироваться стандартами профессиональной практики. В целях реформы были созданы специальные органы: Общий совет социальной заботы и Модернизационный фонд социальных служб, деятельность которых была направлена на улучшение качества социального обслуживания.

В 1989 г. Консорциумом по социальному обслуживанию были учреждены Национальные профессиональные квалификации (National Vocational Qualifications, NVQs) для работников социальных услуг, не имеющих спе-

циализированной подготовки. За этим последовали реформы системы профессиональных квалификаций и подготовки, которые характеризовались несколькими особенностями [Sargeant, 2000]. Эти реформы, во-первых, базировались на холистской концепции компетенций. В ней трудовые обязанности и представления о результатах деятельности определялись в терминах технических ожиданий, ситуационной теории управления в отношении различных видов трудовой деятельности, а также учитывались связи между работником и условиями работы.

Во-вторых, реформы развивались в рамках сотрудничества между работодателями и такими группами интересов (по вопросам трудовой занятости), как Национальные организации по подготовке кадров (National Training Organisations), профсоюзы и профессиональные ассоциации. Эти группы совместно анализировали трудовые функции (occupational roles), согласовывали Национальные профессиональные стандарты (National Occupational Standards, NOS) и компетенции для соответствующих секторов занятости.

В-третьих, требования и структура квалификации формулировались на основании детального анализа трудовых функций. Было разработано пять уровней квалификационной структуры — от простого и рутинного первого до наиболее сложного пятого. Уровень квалификации конкретного работника зависит от комбинации «единиц компетенции». Для соответствия определенному уровню профессиональной квалификации работники должны удовлетворять требованиям Национального профессионального стандарта в соответствующем секторе занятости с определенным количеством единиц компетенции. Каждая единица компетенции обеспечивается полной и общедоступной спецификацией знаний и навыков, требуемых для компетентного выполнения осмысленной части трудовой функции. Единицы компетенции разделяются на составляющие их «элементы компетенции».

В-четвертых, было решено, что оценка компетенций работника должна выполняться в основном на рабочем месте квалифицированным экспертом. Оценщик должен применять одобренные на государственном уровне критерии оценки и метод сбора свидетельств, когда принимает решение о компетенциях отдельного работника. Оценщики, производящие оценку на рабочем месте, обеспечивают кандидатам обратную связь для того, чтобы помочь им достичь требуемых стандартов.

Наконец, хотя требования и правила оценки определены на государственном уровне, практика оценки и результаты регулярно проходят контроль для проверки надежности и валидности. Этот мониторинг осуществляется как государственными (Qualification and Curriculum Authority), так и независимыми уполномоченными органами [Sargeant 2000. P. 639–640].

Реформы, которые последовали за критикой профессиональных квалификаций в 1986 г., позволили достичь две основные цели: во-первых, повысить доверие среди работодателей к надежности и валидности индикаторов индивидуальных профессиональных компетенций; во-вторых, обеспечить эксплицитные критерии знаний и умений, результатов деятельности и их оценки, которые можно было бы использовать для развития более эффективного обучения, повышения квалификации [Sargeant, 2000. P. 641].

Стандарты устанавливают основные задачи и функции профессии. Содержащиеся в стандарте критерии выполнения показывают, что именно необходимо знать и уметь, чтобы хорошо выполнять указанные задачи. Эти критерии помогают сотрудникам и волонтерам знать, что означает хорошая практика и к чему они должны стремиться, чтобы их работа была оценена по достоинству. Критерии помогают менеджерам понять, что должны делать их работники и волонтеры, чтобы эта работа считалась хорошо выполненной.

В Великобритании разработаны профессиональные стандарты для занятых в третьем секторе, в основном в благотворительных фондах, на социальных предприятиях и в сообществах, например, для организаторов различных кампаний в НКО, работника по развитию (*development workers* — специалист, который консультирует и поддерживает организации волонтеров и сообщества), фандрайзера, менеджера волонтеров [What are National Occupational Standards...]. Все эти стандарты формулируются в режиме обсуждения с практиками.

Проведенные исследования показали, что пользу от внедрения системы или рамки национальных профессиональных квалификаций признают и работодатели, и сами работники. Благодаря действию этой системы удавалось распространить среди работников понимание хорошей практики и сформировать мотивацию к достижению лучших образцов, в том числе участвуя в критике практики, несовместимой с национальными профессиональными стандартами. Работники отмечали важность ценностных принципов, которые управляют процессом оказания услуг в сфере социальной заботы, и демонстрировали знание того, как эти принципы могут быть применены на практике. Работники, получившие переподготовку в рамках национальных профессиональных квалификаций, были готовы к самокритике, проявляли внимание к имеющимся ограничениям, проявляли потребность в надежных источниках информации о лучшей практике, поощряющей их к осмыслению адекватности подходов, которые они используют в своей работе. Кроме того, такие работники могли лучше справляться с новыми и незнакомыми ситуациями. Ясные, полные и доступные знания и требования эффективности, важная положительная роль оценщиков и признание квалификаций на национальном уровне рассматривались сотрудниками как явное преимущество системы национальных профессиональных квалификаций [Sargeant, 2000].

СТАНДАРТИЗАЦИЯ ПРОФЕССИЙ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ

Любая классификация профессий и видов занятости — это не просто статистическая шкала и организация информации определенным образом, это инструмент регуляции и контроля. Для выяснения того, как осуществляется регуляция на рынке труда, необходимо ответить на несколько вопросов. Кто вырабатывает критерии отнесения к той или иной профессии, виду деятельности, квалификации: государственные ведомства, сами профессии, их ассоциации, объединения работодателей, учреждения образования? Насколько гибко можно внести изменения, и кто уполномочен это делать? Как строятся определение и классификация профессионального поля — на основе пони-

мания условий и характеристик на рабочем месте или на спущенных сверху нормативных требованиях? Какие функции (явные и неявные) выполняют такие классификации на рынке труда?

К 1980-м гг. в различных отраслях советской экономики действовало 280 тарифно-квалификационных справочников, которые содержали 23,5 тыс. наименований работ и профессий. Эта разрозненность делала применение справочников затруднительным: разные наименования профессий присваивались одним и тем же видам работ. К 1986 г. была проведена работа по унификации наименований профессий, и количество их в справочнике профессий снизилось в четыре раза — до 5 600. К настоящему времени в него внесено более тысячи изменений, уточнены характеристики профессий рабочих в связи с изменением содержания труда, техники и технологий, пенсионного законодательства, новых требований к качеству продукции, работ, квалификации, знаниям. Но поправки нормативных документов не всегда успевают за темпом изменений в реальной жизни профессий и организаций. Кроме того, описание производственных функций производится в уполномоченных учреждениях, при этом действующая практика управления человеческими ресурсами и образовательная деятельность вузов и центров повышения квалификации не всегда связаны между собой.

Разработка профессиональных стандартов в России началась около 15 лет назад, однако за этот сравнительно короткий период был пройден путь от отдельных проектов инициативных групп до правительственного распоряжения, в результате которого ситуация с профессиями в стране принципиальным образом должна измениться. Речь идет о создании системы требований и регуляций, имеющих отношение к работникам, рабочим местам и управлению трудовым процессом в условиях гибкой постиндустриальной экономики. К концу 1990-х гг. среди специалистов по управлению, в сообществе предпринимателей и работодателей сложилось понимание того, что существующие классификаторы профессий и видов занятости (ЕТКС и ЕКС) не соответствуют требованиям управления и рынка труда. Эти классификаторы были созданы в условиях плановой экономики, господства государства в политической и экономической жизни и не отражали тех задач, которые должны выполнять профессии в условиях рынка и демократического общества, и те квалификационные характеристики, которым эти профессии должны соответствовать. Быстро появлялись новые и устаревали прежние виды занятий, и это тоже требовало обновления системы классификации. Кроме того, формулировки ЕТКС не учитывались при разработке программ профессиональной подготовки, а следовательно, процессы профессионализации оказывались разрозненными и неэффективными. Понятия компетенции и квалификации связаны между собой представлением о трудовых функциях, и соответственно должны быть связаны профессиональные и образовательные стандарты [Sargeant, 2000. P. 639–640].

Профессиональные стандарты, фиксирующие квалификационный уровень работника и позволяющие ему выполнять свои профессиональные обязанности в соответствии с ожидаемыми, прозрачными критериями, становятся основой разработки образовательных стандартов, программ профессиональной подготовки [см.: Софинский]. В содержание профессионального

стандарта входят следующие компоненты: общие сведения о содержании данного вида трудовой деятельности; требования к профессиональному образованию и опыту работы, наличие особых условий допуска к работе; вертикально интегрированная отраслевая рамка квалификаций; описание трудовых функций по квалификационным уровням; требования к компетентности работника по каждой трудовой функции; виды сертификатов, выдаваемые на основе данного профессионального стандарта [см.: Волошина].

Во второй половине 2000-х процесс разработки профстандартов приобрел прочную институциональную основу в виде активизации существующих и создания новых крупных игроков, включая Российский Союз промышленников и предпринимателей, учрежденное им Национальное агентство развития квалификаций (НАРК), Комиссии по профессиональным стандартам, Минобрнауки РФ и Минздравсоцразвития РФ.

Зачем и кому нужны профессиональные стандарты? В национальном масштабе они нужны государству для повышения качества рабочей силы, развития и повышения конкурентоспособности экономики, для развития и повышения востребованности и эффективности профессионального образования. Образовательные стандарты и программы, разработанные на основе профессиональных стандартов, будут больше соответствовать потребностям работодателей [см.: Волошина]. Но профессиональные стандарты играют важную роль не только в национальном масштабе. В условиях глобализации и интернационализации рынка труда требования к квалификационным уровням работников должны быть сопоставимыми в международном масштабе [см.: Софинский]. Работодателям они нужны для повышения эффективности, главным образом, посредством более точного определения соответствия между квалификацией работников и требованиями рабочих мест при приеме на работу. Считается, что введение профстандартов пригодится и работникам, которые смогут лучше ориентироваться в выборе программ профессиональной подготовки и быть конкурентоспособными и мобильными на рынке труда.

Для того чтобы между квалификационными требованиями, процессом сертификации и возможностями обучения была эффективная и работоспособная связь, необходимо, чтобы квалификации признавались на национальном уровне как критерии компетентной практики. Эти критерии — четкие и доступные для публики — устанавливают требования к профессиональной деятельности, которые должны использоваться образовательными центрами в планировании краткосрочных курсов повышения квалификации, программ переподготовки, бакалавриата и магистратуры. Для оценки профессиональной деятельности разрабатывается соответствующий инструментарий, который послужит для управления кадровым потенциалом организации [Sargeant, 2000. P. 639–640].

ПРОФЕССИОНАЛИЗАЦИЯ И СТАНДАРТИЗАЦИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЕ: МЕХАНИЗМЫ И ДИСКУРСЫ

С переходом на двухуровневую систему образования и появлением на российском рынке труда бакалавров и магистров в системе высшего образования появилось понятие компетенции, которое отражает содержание профессиональных знаний, умений и ценностных составляющих обучения, согласованное в международном масштабе. В государственном образовательном стандарте высшего профессионального образования (ГОС ВПО) по направлению «Социальная работа» [Федеральный образовательный стандарт... 2009] приведены профессиональные компетенции, включая социально-технологические, исследовательские, организационно-управленческие, социально-проектные. Характер этих формулировок довольно общий, не все они могут применяться работодателем при оценке и отборе персонала, например: «быть готовым к разработке и реализации социальных технологий, учитывающих особенности современного сочетания глобального, национального и регионального, специфику социокультурного развития общества (ПК-1)». Очевидно, что образовательные стандарты являются необходимой, но недостаточной рамкой для оценивания профессионального уровня.

В начале 2000-х гг. было разработано и принято несколько государственных стандартов социального обслуживания: ГОСТ Р 52143–2003 «Социальное обслуживание населения. Основные виды социальных услуг»; ГОСТ Р 52142–2003 «Социальное обслуживание населения. Качество социальных услуг (общие положения)»; ГОСТ Р 52497–2005 «Социальное обслуживание населения. Система качества учреждений социального обслуживания»; ГОСТ Р 52298–2005 «Социальное обслуживание населения [см.: Гусякова, Калинина, 2006]. Классификация учреждений социального обслуживания»; ГОСТ Р 52496–2005 «Социальное обслуживание населения. Контроль качества социальных услуг. Основные положения». В стандарте 52142–2003 указано, что учреждение должно обладать необходимым количеством специалистов, каждый из которых «должен иметь соответствующее образование, квалификацию, профессиональную подготовку, обладать знаниями и опытом, необходимым для выполнения возложенных на него обязанностей. Квалификацию специалистов следует поддерживать на высоком уровне постоянной (периодической) учебной на курсах переподготовки и повышения квалификации или иными действенными способами» [ГОСТ Р 52142–2003].

В конце 2012 г. Министерство труда и социальной защиты утвердило план разработки профессиональных стандартов в 2013–2015 гг. К 2015 г. должно быть утверждено 805 новых профстандартов. По плану Минтруда в 2013–2014 гг. намечалась разработка стандартов для восьми профессий социальной сферы, но уже в этом году количество одобренных Министерством наименований превысило эту планку.

В мае 2013 г. Министерство труда и социальной защиты РФ объявило о размещении заказов на разработку профессиональных стандартов девяти профессий в области социальной защиты: руководителя учреждения медико-социальной экспертизы; руководителя организации социального обслуживания; специалиста по медико-социальной экспертизе; специалиста по работе

с семьей; специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере; специалиста органов опеки и попечительства; специалиста по социальной работе; социального работника; психолога в социальной сфере [Официальный сайт... 13.05.2013].

Описание профессионального поля социальной защиты, как можно видеть, не вполне соответствует объявленному намерению интегрировать виды занятости и сократить количество их описаний — наоборот, они здесь множатся. Интересно и то, что термин «социальная работа» в этом списке в явном виде используется в двух профессиях (которые больше напоминают уровни квалификации), а ряд остальных профессий можно было бы считать профилями или специализациями социальной работы.

Профессиональные стандарты, в отличие от квалификационных справочников, будут устанавливать требования к знаниям и умениям не в зависимости от занимаемой должности или профессии, а в зависимости от конкретных трудовых функций. В связи с этим деятельность, которой занимаются сейчас специалисты по социальной работе, теперь распределяется между специалистами более узкой направленности. Данные стандарты разрабатываются в рамках конкурса проектов, что позволяет каждому желающему составить стандарт на основе своих представлений.

Социальная работа известна во всем мире как высококвалифицированный вид деятельности, возникший в США и Европе более сотни лет назад, когда открылись первые курсы и кафедры по этому направлению. Социальный работник в Европе, США или Канаде, во многих других странах мира решает комплексные задачи работы с семьей, детьми и пожилыми, инвалидами, мигрантами и другими группами, специализируется на конкретных группах клиентов, уровнях вмешательства или технологиях. Это понимание профессиональных функций к настоящему времени считается общепринятым не только в англосаксонской традиции, но и в континентальной европейской — например, в Швеции, Германии, Италии, Франции и Испании.

Рассмотрим одно из определений социальной работы, которое обсуждалось на конференции Международной ассоциации школ социальной работы в Стамбуле в апреле 2013 г.

Социальная работа как профессия способствует социальным изменениям и развитию, социальной сплоченности, расширению прав и освобождению людей. Принципы социальной справедливости, прав человека, коллективной ответственности и уважения различий играют центральную роль в социальной работе. Основываясь на теории социальной работы, социальных науках, гуманитарных науках и местном знании, социальная работа вовлекает людей и организации для решения жизненно важных проблем и гарантии благополучия³.

Как видим, речь идет о специфической, обладающей серьезными теоретическими компетенциями деятельности. Мы же в России нередко имеем дело с размыванием предмета социальной работы, с падением статуса, неосведомленностью общества о том, чем, собственно, занимаются социальные работники. А это влияет на формирование и приоритетов и групп влияний, групп интересов, которые формируют стандарты в этой области.

³ International definition of Social Work, <http://www.iassw-aiets.org/international-definition-of-social-work>.

В России эта профессия имеет не такую большую историю [Романов, Ярская-Смирнова, 2005]. Наш «социальный работник» появился в конце 1980-х и с тех пор в основном занимается уборкой помещений и иной посильной помощью клиентам, в первую очередь одиноко проживающим пенсионерам. «Специалист по социальной работе» — такое понятие было введено в 1991 г., чтобы выделить работника с более высокой квалификацией. От специалиста по социальной работе, судя по должностной инструкции, ожидается умение выявлять семьи и отдельных лиц, нуждающихся в комплексной профессиональной помощи, и осуществлять их патронаж, устанавливать причины возникающих у людей трудностей и проблем, оказывать содействие в их разрешении, координировать действия различных организаций, проводить консультирование по широкому спектру вопросов, связанных с социальной защитой, браком и семьей, воспитанием несовершеннолетних, помогать адаптироваться к новой жизни людям, вернувшимся из мест лишения свободы, организовывать общественную защиту несовершеннолетних в судах, участвовать в создании учреждений, общественных ассоциаций и объединений⁴.

Очевидно, что, заимствуя в конце 1980-х гг. практику социальной работы, российская система социальной защиты не смогла, да и не должна была перенести на чужую социокультурную почву весь профессиональный комплекс, сложившийся в странах с давними традициями развития этого вида занятости и образования. Что-то прижилось, что-то нет, что-то соединилось с российским опытом социальной заботы, включая досоветскую и советскую историю, — в результате мы получили в социальных службах довольно пеструю картину практик и представлений. Она во многих проявлениях отличается и от западных моделей и не во всем стыкуется с развивающейся параллельно системой российского образования по социальной работе. Если же сюда добавить еще формы социальной работы, развивающиеся в негосударственных организациях, включая третий сектор и религиозные организации, то наше полотно еще более усложнится.

Очевидно, что развитие социальной работы как профессии продвигается довольно интенсивно — об этом, в частности, говорит развитие отдельных направлений этой деятельности, функциональное содержание которых относится к социальной работе, а названия должностей, видов деятельности могут различаться от одной организации к другой. Например, мы обнаруживаем здесь такие позиции, как «куратор случая», «специалист по сопровождению», «специалист по охране детства», «специалист по профилактике безнадзорности несовершеннолетних», «специалист по психолого-педагогической помощи семье и детям», «специалист опеки и попечительства», «специалист постинтернатного патроната». Такие позиции в социальных службах требуют высшего образования и специализированной подготовки, высокой квалификации, и при этом сами специалисты, занятые этой деятельностью, нередко ассоциируют ее с социальной работой. Это говорит о том, что среди профессионалов представления о социальной работе по сравнению с началом 1990-х гг. сильно поменялись. И социальная работа понимается ими

⁴ Должностная инструкция специалиста по социальной работе, см.: <http://instrukciy.ru/text/dop0/page12.html>.

в широком смысле как высококвалифицированная и сложная деятельность, сопряженная с мультидисциплинарным знанием и комплексом важных навыков, и в узком смысле — как включающая целый ряд специализаций, возникновение которых — это веление времени и социальной практики.

Вместе с тем часть из этих специализаций, которые в любой из западных стран ассоциируются с социальной работой, в России сближаются с другими профессиональными видами деятельности, потому что те сильнее и более укоренены в нашем отечественном профессиональном поле (например, педагогика и психология), их представители интегрированы в структуры принятия решений, а социальная работа на настоящий момент оказалась низкостатусным видом деятельности. Еще с конца 1980-х гг. средства массовой информации и бюрократические институты ввели в обиходный язык «социальных работников» как низкоквалифицированных помощников с добрым сердцем, но не специалистов, не профессионалов.

Для нас весьма существенна политика названий. Называются ли люди, которые помогают пожилым стричь ногти и мыть окна, носить воду и платить по счетам, социальными работниками? Это ключевой вопрос в аспекте подготовки профессиональных стандартов. В Минтруде, по разным причинам, оказалась более влиятельной точка зрения тех, кто предлагает разрабатывать два самостоятельных профессиональных стандарта — для социальных работников и для специалистов по социальной работе. Еще один связанный с этой проблемой вопрос — это социальные педагоги. В начале 1990-х гг. несколько энтузиастов, обладавших авторитетом и влиянием на правительство РФ, но не желавших уступать друг другу, продвигали одновременно две новые профессии — социальная работа и социальная педагогика, хотя, судя по зарубежному опыту (например, в США есть школьный социальный работник) и набору компетенций в стандартах ГОС ВПО, это по сути дела одна и та же профессия. Аналогичная ситуация и с открытием специальности «Работа с молодежью», но здесь, возможно, оказались задействованы интересы других групп интересов. На этих примерах можно увидеть, что поле профессий в России складывается стихийно под влиянием различных лоббистских групп, стремящихся реализовать в образовании, практике свои интересы, связанные с аккумуляцией символического и материального капитала.

Не случайно в ключевых документах о социальной политике в России социальные работники как акторы вообще не упоминаются. Вернее, в нескольких версиях законопроекта об основах социального обслуживания в 2011–12 гг. понятие «социальный работник» появилось [Проект Федерального закона... 2011], а в версии от 9 января 2013 г. исчезло, вместо него используется понятие «работник организации социального обслуживания» [Проект Федерального закона... 2013]. При этом «социальный работник» в более ранней версии проекта закона определялся как «специалист, имеющий профессиональное образование, соответствующее требованиям и характеру выполняемой работы... имеющий необходимую квалификацию и осуществляющий профессиональную деятельность по предоставлению социальных услуг», а вот для «работника организации социального обслуживания» определение вообще не приводится.

В силу того, что социальная работа — это довольно молодая профессия в России, население пока мало осведомлено о ее социальных функциях, уровень авторитета ее в обществе не столь высок (по сравнению со «старыми» профессиями), в ней пока отсутствует групповая сплоченность, благодаря которой можно было бы продвигать и отстаивать интересы профессии. В отличие от Европы и США, российские социальные работники часто ассоциируются с низкоквалифицированной занятостью, не требующей высшего специализированного образования. Клиенты социальной работы — это неимущие слои населения, ограниченные в своих правах, в возможности объединиться и выразить свои требования и нужды. Социальные работники с базовым уровнем квалификации занимаются эмоциональным и нередко физическим трудом, а специалисты с высшим образованием нередко выполняют роль распределителей ресурсов, в некотором смысле бюрократов. И те и другие не так часто и не так уверенно выступают творческими автономными профессионалами, имеющими свой собственный голос, редко проявляют инициативу, не мыслят себя субъектами социальной политики.

Мы задали специалистам по социальной работе вопрос о том, насколько готовы федеральные или региональные органы власти прислушаться к требованиям, предложениям в сфере социальной политики, если эти предложения поступят от таких граждан, как они. По мнению 35,3 и 34,4 процентов опрошенных, федеральные и региональные власти абсолютно к этому не готовы, а 18,5 и 24,4% респондентов расценивают степень такой готовности как небольшую. При этом следует отметить довольно высокую активность наших респондентов в коммуникации с законодателями и чиновниками разного уровня (38,7%), но более низкую в подготовке статей на социальную проблематику в СМИ (21,6%)⁵.

Отметим, что во многих странах мира социальные работники призваны влиять на социальную политику, поскольку в их повседневном опыте, в их круге компетенций — способность улучшать благополучие отдельных людей и групп при помощи социальных технологий, воздействовать совместно с этими людьми на социальное окружение. Следовательно, обобщение этого опыта, систематизация данных, полученных «на передовой», необходимы для оценки существующих мер, программ и законов, поэтому социальные работники нередко участвуют в так называемой «policy practice», т. е. в социальных изменениях на всех уровнях.

ЭТИЧЕСКИЕ СТАНДАРТЫ ПРОФЕССИИ

Исторически все профессии ассоциировались с общественным благом и службой обществу [см., например: Wilensky, 1964], высокой степенью ответственности, автономией, доверием граждан. Публичный дискурс доверия гарантирует большую долю автономии на работе в обмен на обязательства

⁵ Здесь и далее — результаты опроса 800 специалистов по социальной работе из шести регионов России, проведенного по целевой стратифицированной выборке в апреле-мае 2013 г. в рамках продолжающегося проекта АНО Центра социальной политики и гендерных исследований и Научно-учебной группы НИУ ВШЭ «Профессии социального государства».

иметь соответствующую квалификацию и соблюдать профессиональную этику, но эти дискурсы переоформляются интересами организации [McClellan, Gustafson, 2012]. Однако кредит доверия граждан профессионалам неоднократно подвергался сомнению [см.: Ярская-Смирнова, Романов, 2012; Романов, Ярская-Смирнова, 2011].

Следует сказать, что уже в стандартах качества социальных услуг оговаривалась значимость ценностной компоненты профессионального труда: «наряду с соответствующей квалификацией и профессионализмом все сотрудники учреждения должны обладать высокими моральными и морально-этическими качествами, чувством ответственности и руководствоваться в работе принципами гуманности, справедливости, объективности и доброжелательности. При оказании услуг проявлять максимальную чуткость, вежливость, внимание, выдержку, предусмотрительность, терпение» [ГОСТ Р 52142—2003]. В России уже существует этический кодекс, принятый Межрегиональной Ассоциацией работников социальных служб в 1994 г., и более поздняя редакция — Кодекс этики социального работника и социального педагога, принятый Союзом социальных педагогов и социальных работников в 2003 г. [Кодекс этики...], однако указанные своды правил мало кому из практиков известны. Профессиональная этика пока что не интериоризирована сотрудниками социальных служб. В проведенном нами опросе лишь 32 % специалистов социальной работы сказали, что в их учреждениях применяется кодекс профессиональной этики. Большинство респондентов (60 %) в качестве регуляторов профессионального поведения указали должностные инструкции.

Отметим, что в целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мерах по реализации государственной социальной политики» была также начата разработка законопроекта «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части определения порядка разработки и утверждения кодексов профессиональной этики». Интересно, что Президентский Указ поручает именно Правительству Российской Федерации разработать комплекс мероприятий по развитию институтов самоуправления и принятию кодексов профессиональной этики. В документах упоминается «кодекс профессиональной этики работников социальных служб», наряду с кодексами «медицинских и фармацевтических работников, педагогических работников». Иными словами, корпоративные, организационные регуляторы, формулируемые и распространяемые сверху вниз, выходят здесь на первый план — вместо этических конвенций, которые, по идее, должны разрабатываться и горизонтально, внутри профессий. Видимо, голос отечественных профессиональных объединений, относящихся к социальной сфере, пока еще слаб, а сама система социальной защиты настроена на централизованную властную вертикаль.

Такой тип регуляции «сверху» был характерен для исторических процессов становления фигуры профессионала, характерных для централизованных европейских государств (например, Франции) [см.: Гадеа, 2011. С. 16]. Государство традиционно играло более скромную роль в предоставлении власти профессиям в США, т. к. считалось, что образовательные учреждения, профессиональные ассоциации или власти штата обеспечивают необходимую

легитимность в тех или иных аспектах. В процессах профессиональной стандартизации, где правила и нормы транслируются от более высоких к более низким уровням управления, роль государства сегодня довольно ощутима в разных странах [Teske, 2004].

ПРОФЕССИИ В ДИСКУРСИВНОМ ПОЛЕ

Профессии не существуют сами по себе. Они постоянно определяются и переопределяются — благодаря публикациям в СМИ, в разговорах самих работников — в их организациях или дома, в семье, а также их клиентами — в непосредственном взаимодействии со специалистами в учреждении или в общении со знакомыми и близкими [см.: McClellan, Gustafson, 2012]. В этом смысле профессии постоянно создаются и пересматриваются в социальных взаимодействиях различного уровня и формата. Следовательно, профессионализация, понимаемая как рост статусных характеристик того или иного рода занятий, имеет дискурсивный характер.

Иными словами, от того, кто и как говорит о профессии, ее представителях, от того, какие ее образы создаются в СМИ, во многом зависит статус данного вида специализированной деятельности. По данным контент-анализа «Российской газеты» за 2003–2012 гг., чаще всего в опубликованных там статьях функции социального работника состоят в распределении помощи от государства, в низкооплачиваемой «работе с бумажками». Рассмотрим, например, следующие суждения:

У ветерана войны Владимира Николаева социальный работник, Татьяна Павловна Комиссарова, забирает пенсию, отчитывается за потраченные деньги чеками, но еду, по словам пенсионера, он не получает (Шпынова Наталья. Голод и тетка//Новая газета 19.08.2011).

Призывая москвичей к бдительности, правоохранительные органы напоминают о том, что наводчиком на квартиру может быть кто угодно: и дворник, убирающий дом, и социальный работник, и даже специалист, проводящий соцопрос по телефону (Огилько Ирина. Сюрприз от домушника//РГ 01.09.2009).

Профессионалы — социальные работники, психологи, педагоги — при первом тревожном сигнале должны прийти в такую семью, грамотно оценить ситуацию, составить план помощи и сделать все, чтобы жизнь в семье наладилась, а ребенок не оказался лишенным родительской любви и заботы (Брынцева Галина. Когда тринадцатый — лишний//РГ 04.10.2005).

Очевидно, эти бытовые суждения влияют на то, как люди видят социального работника и социальную работу. В первом случае нам показывают мошенницу, отбирающую крохи у стариков, во втором — социальных работников включили в список источников потенциальной угрозы благополучию, а третий пример представляет нормативную модель взаимодействий компетентных профессионалов и семьи во имя интересов ребенка. Только третья цитата поддерживает престиж этой профессии и показывает ее необходимость в обществе.

Между тем население уже включило социальных работников в число проблемных зон во взаимодействии государства и граждан. Так, результаты

опроса общественного мнения в 2005 г. показывали, что «грубость и равнодушные социальных работников» респонденты относили «к главным недостаткам существующей системы социальных льгот наряду с отсутствием адресности, сложностью, бюрократизмом процедуры оформления» [Климов, 2005].

Когда обычные люди сталкиваются с какими-либо высказываниями и историями о социальных работниках в масс-медиа, а также приобретают личный опыт взаимодействия, их восприятие может быть изменено или усилено. Уже в 2011 г. в опросе ВЦИОМ о том, кому из работников бюджетной сферы, по мнению россиян, необходимо повысить зарплату в первую очередь, социальные работники оказались на третьем месте — наряду с работниками учреждений культуры (по 28 %). Опережают их учителя школ и работники дошкольных учреждений (66 %), а также врачи (39 %), т. е. профессии, традиционно пользующиеся уважением в любом обществе. Интересно, что женщины чаще, чем мужчины, склонны были поддерживать увеличение зарплаты школьным учителям и работникам дошкольных учреждений (68 %), как и социальным работникам (33 %), по данным опроса [Учителя, врачи... 2011].

Дискурсы СМИ, законодательство, общественное мнение — это тот широкий контекст, в котором развивается профессиональная идентичность. Но то, как сами специалисты понимают свою профессию, далеко не полностью совпадает с мнением, формирующимся в обществе.

По данным нашего опроса, специалисты по социальной работе в различных регионах России главные функции своей деятельности в первую очередь видят в раскрытии внутренних ресурсов у клиентов, отстаивании прав и свобод человека, принципов равенства и справедливости, в формировании отрицательного отношения к насилию и дискриминации. Эти позиции получили одобрение более чем у 70 % респондентов. Такие задачи, как формирование и поддержание объединений и связей между людьми, консолидация с клиентами для социальных изменений, получили меньше голосов (62,1 и 31,5 %). Сохранять сложившееся устройство общества специалисты по социальной работе стремятся в меньшей степени — с этой позицией согласились лишь 39 % опрошенных. Выполнять же все эти задачи удастся не часто. Чаще всего,

Таблица 1. **Зачем социальная работа нужна в обществе и как часто вам удается выполнять эти задачи, процент (N=541)**

	Зачем социальная работа нужна в обществе? согласен и полностью согласен	Как часто вам удается выполнять эти задачи? часто и очень часто
Помогать людям раскрыть их внутренние ресурсы	82,6	52,2
Отстаивать права и свободы каждого человека	82,6	49,7
Отстаивать социальную справедливость, социальное равенство и права человека	78,5	45,6
Формировать в обществе отрицательное отношение к насилию и дискриминации	74,5	41,7
Формировать и поддерживать объединения и связи между людьми	62,1	31,8
Содействовать личностному росту клиентов	60,4	42,9
Сохранять сложившееся устройство общества	39	24,4
Объединяться с клиентами, чтобы совместно влиять на социальную политику	31,5	17,5

по мнению специалистов по социальной работе, им удается помогать раскрыть внутренние ресурсы людей, а реже всего — объединяться с клиентами, чтобы влиять на социальную политику.

Многое из того, что происходит в повседневной деятельности, не попадает на передний план, не является заметным и не сочетается с тем, что входит в публичный дискурс о профессионализме [McClellan, Gustafson, 2012]. Работники создают свое понимание собственной профессии, обсуждая свою деятельность в организации. Такие организационные разговоры, или «локальные организационные дискурсы», имеют большое влияние на оформление профессиональной идентичности [Cheney, Ashcraft, 2007]. Дискурс не фиксирует отношения, а опосредует их, воплощаясь в повседневных практиках. Работники прибегают к разнообразным ресурсам для определения своей работы и своей идентичности [Fine, 1996. Р. 90]. Вслед за Э. Хьюзом и чикагской школой социологии профессий работа — это пространство идентичности (Snow and Anderson, 1987), и эта профессиональная идентичность конструируется сообществом работников при помощи взаимодействия с другими работниками и рабочим местом [Abbott, 1988; Colomy and Brown, 1995. Р. 45—49]. Профессиональный дискурс служит соединительной тканью между более широкими институциональными структурами и акторами в локализованных профессиональных пространствах [McClellan, Gustafson, 2012]. Повседневный дискурс в форме разговора, артефактов и ритуалов позволяет конституировать профессиональную идентичность и публичные восприятия профессии [там же].

На эту организационно оформленную профессиональную идентичность влияют и особенности стиля управления, например, советуется ли работник с другими коллегами при принятии решения, разрешается ли специалисту по социальной работе выступать с критикой коллег и начальства, высказывать предложения по усовершенствованию методов и стиля работы, есть ли в практике специалиста публичные выступления и подготовка заявок на гранты, написание статей в СМИ? По данным нашего опроса, готовить заявки на гранты, конкурсы социальных проектов доводилось 14,6%, готовить статью в СМИ и писать в блоге или на вебсайте о какой-либо проблеме, с которой столкнулись в практике, — 21,6% и 12,8% соответственно. Выступать публично и вступать в коммуникацию с чиновниками разного уровня никогда не доводилось 34,4% и 60,6% опрошенных соответственно. Специалисты реализуют новые подходы к решению профессиональных задач, и это приветствуется их руководителями — с этим согласны 60,6% и 59% соответственно.

В повседневных дискурсах профессионализма происходит утверждение или опровержение профессионального статуса в соотношении с более широкими публичными дискурсами [McClellan, Gustafson, 2012]. То, как реальные люди используют «культурные коды профессионализма в своей повседневной жизни» или как они реагируют в повседневных интеракциях «на институционализированные ожидания от профессионального поведения» [Cheney, Ashcraft, 2007. Р. 161], и представляет для нас исследовательский интерес. Мы видим, что границы социальной работы как профессии размыты и в общественном сознании, и в организационных дискурсах.

СОЦИАЛЬНЫЕ ФУНКЦИИ И ДИСФУНКЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

Профессиональные стандарты призваны учесть изменившуюся структуру занятости населения, а также уменьшить количество профессий рабочих и должностей служащих путем укрупнения или объединения существующих. В отличие от квалификационных справочников, профессиональные стандарты будут устанавливать требования к знаниям и умениям не в зависимости от занимаемой должности или профессии, а в зависимости от конкретных трудовых функций в рамках определенного вида профессиональной деятельности — то есть не сверху вниз, а снизу вверх, от практики.

Профессиональные стандарты в тех странах, где уже есть опыт их разработки и внедрения, выполняют неоднозначные функции. С одной стороны, они более определенно фиксируют требования к направлению образования и уровню подготовки (дипломы, сертификаты), а часто еще и контролируют право заниматься профессиональной деятельностью (лицензии), т. е. регулируют вход в профессиональную корпорацию. С другой — стандарты призваны значительно усилить контроль администраторов над деятельностью профессионалов, сделать деятельность работников более прозрачной и понятной, алгоритмизированной. Стандарты могут быть использованы внешними экспертами для анализа и оценки эффективности профессиональной экспертизы, способствуя усилению общественного контроля над автономно вырабатываемым знанием.

Дилемма заключается в том, что стандарты, производимые при помощи демократизации знания, экспертизы, имеют следствием пролетаризацию профессионалов. Было показано, что опыт участия в переподготовке по национальным профессиональным квалификациям отнюдь не гарантирует лучшую практику, что объяснялось недостатками системы оценки и вариациями в условиях труда тех или иных работников. Другие критические замечания высказывались в отношении концепции компетенций — за использование в ней атомистских и бихевиористских оснований дескрипторов компетенций, поскольку такой подход может усиливать механистическую и нерелексивную практику специалистов, которые будут пренебрегать ценностными основаниями. Стандартизация была интерпретирована как условие депрофессионализации, т. к. у профессионалов знание лично и опирается на экспертизу, укорененную в опыте [Fine, 1996. P. 98]. Кроме того, критики предупреждали о возможном пренебрежении интересами работников и клиентов, о доминировании интересов работодателей, игнорировании роли клиентов в конструировании национальных профессиональных стандартов [Hevey, 1997].

Возникает ситуация, когда часть профессиональных стандартов исходит от работодателей, часть — от профсоюзов, часть — от профессиональных объединений, а часть учреждает государство. И, безусловно, высшее образование здесь играет одну из ключевых ролей формирования требований в этой области. Проблема заключается в том, что у каждой из этих сторон, как мы смогли сегодня убедиться, свои интересы. И каждый пытается преломить ситуацию в своих собственных интересах. Понятно, что работодателям хотелось бы

сделать профессионалов более подконтрольными, профессионалы хотели бы сохранить, укрепить свою автономию и саморегуляцию на этом рынке труда и свои полномочия принимать автономные решения, независимые от начальства, от бюрократической машины, от чего угодно. Профессиональные стандарты могут и помочь и помешать этому процессу.

Если профессиональные стандарты для социальной сферы будут разрабатывать преимущественно университетские преподаватели и исследователи, возможен риск формулировок, удаленных от практики. Смогут ли руководители работники социальных служб не критично принять разработанные извне профессиональные стандарты и соответствовать им? Если же профессиональные стандарты будут разрабатываться преимущественно работодателями, возможен риск формулировок, которые сделают чрезмерно узкой область профессиональных компетенций.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ситуации отсутствия сильных профессиональных общественных организаций, профсоюзов, объединений клиентов определение содержания профессиональных стандартов «снизу вверх» будет весьма непростым делом. Можно предположить, что представители высшего образования в разработке первых версий этих стандартов будут играть ведущую роль, но постепенно ожидается и развитие профессии, которое должно привести к постепенному формулированию содержания квалификаций, исходя не только из потребностей практики, но и в контексте международных требований, с учетом накопленного глобального опыта в области современной теории, методов социальной работы, прав человека.

Основная задача, которая встает перед наукой и практикой на нынешнем этапе социальной политики, когда правительство сделало приоритетом разработку профессиональных стандартов в социальной сфере, — это провести исследование тех видов практик и тех компетенций, которые реально сформировались в поле социальной работы как квалифицированной и профессионализированной деятельности. Эти практики, компетенции необходимо задокументировать и обсудить в профессиональном сообществе, чтобы прийти к согласованному пониманию того, что составляет рамку профессиональных компетенций и ценностей в социальной работе. Здесь возникает проблема собственно кодификации проблемного поля, функций и ценностей профессий.

Критическая дискуссия открывает возможность пересмотра принимаемых как должное представлений о профессионализме. Образование — необходимый, но недостаточный компонент профессионального статуса. Профессионализм — это не столько результат улучшения и усложнения образовательных стандартов и накопления кренденций. И развитие образования не приводит автоматически к профессионализации. Важной опорой в разработке и совершенствовании любых регуляторов профессии являются эмпирические исследования и научная рефлексия. Стандартизация профессиональной практики, как мы попытались здесь показать, ведет

к противоречивым последствиям, которые следует внимательно отслеживать и критически оценивать, осуществляя реформы социального обеспечения и регулирования профессиональной сферы.

ЛИТЕРАТУРА

Волошина И. А. Профессиональные стандарты//Информационно-аналитический портал «Российская психология» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rospsy.ru/system/files/КРК2-prof_standarty.pptx.

Гадея Ш. Социология профессий и социология профессиональных групп. В защиту изменения подхода//Антропология профессий, или посторонним вход разрешен/Под редакцией П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011. С. 15–34.

ГОСТ Р 52142–2003 «Социальное обслуживание населения. Качество социальных услуг (общие положения)», URL: http://www.rgost.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=903&Itemid=29.

ГОСТ Р 52142–2003 «Социальное обслуживание населения. Качество социальных услуг (общие положения)», URL: http://www.rgost.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=903&Itemid=29.

Гуслякова Л. Г., Калинина Ю. А. Исследование стандартизации социального обслуживания: проблемы, перспективы реализации на региональном уровне//Журнал исследований социальной политики. Т. 4, № 3. С. 358.

Должностная инструкция специалиста по социальной работе, URL: <http://instrukciy.ru/text/dop0/page12.html>.

Климов И. Реформа системы социальных льгот как социальная проблема//База данных ФОМ, 15.02.2005 [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://bd.fom.ru/report/cat/journ_socrea/number1_05/gur050202, свободный.

Кодекс этики социального работника и социального педагога//Сайт «Социальная педагогика/Социальная работа» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.socpedagogika.narod.ru/Kodeks.html>, свободный.

Официальный сайт Российской Федерации для размещения информации о размещении заказов [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://zakupki.gov.ru/pgz/public/action/orders/info/order_lot_list_info/show?notificationId=6030160, свободный.

Проект Федерального закона «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации»//Российская газета, 09.05.2011, URL: <http://www.rg.ru/2011/09/05/socuslugi-site-dok.html>.

Проект Федерального закона от 09 января 2013 г. «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации»//Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.gosmintrud.ru/docs/doc_projects/944, свободный.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Идеологии профессионализма и социальное государство//Антропология профессий, или посторонним вход разрешен/Под редакцией П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: «Вариант», ЦСПГИ, 2011. С. 64–81.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. История социальной работы: методологические аспекты//Нужда и порядок: история социальной работы в России XX века/Под ред. П. В. Романова, Е. Р. Ярской-Смирновой. Саратов: Центр социальной политики и гендерных исследований; Изд-во «Научная книга», 2005. С. 11–28.

Софинский Н. А. Профессиональные стандарты//Сайт НИИ труда и социального страхования [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.niitrua.ru/analytics/publications/post_62.html, свободный.

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»//Российская газета, URL: <http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html/>.

Учителя, врачи или военные: кому повысить зарплату?//ВЦИОМ. Пресс-выпуск № 1745. 05.05.2011, URL://<http://wciom.ru/index.php?id=459&uid=111580>.

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки «040400 Социальная работа», URL: http://www.edu.ru/db-mon/mo/Data/d_09/prm709-1.pdf.

Ярская-Смирнова Е., Романов П. Те самые профессии: шкалы престижа и рамки публичности//Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности/Под редакцией П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: «Вариант», ЦСПГИ, 2012. С. 7–28.

Cheney G. and Ashcraft, K. (2007), «Considering "the professional" in communication studies: implications for theory and research within and beyond the boundaries of organizational communication», *Communication Theory*, Vol. 17 No. 2, pp. 146–75.

Etzioni A. *The Semi-professions and Their Organization: Teachers, Nurses, Social Workers.* The Free Press, New York, NY, 1969.

Fine G.A. Justifying Work: Occupational Rhetorics as Resources in Restaurant Kitchens Author (s)//*Administrative Science Quarterly*, Vol. 41, No. 1 (Mar., 1996), pp. 90–115.

Hevey D. The UK National (and Scottish) Vocational Qualification system: state of the art or in a state?//*International Journal of Training and Development*, 1997. Vol. 1. № 4. P. 242–258, URL: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=17019341>.

Macdonald K. M. *The Sociology of the Professions*, Sage, London, 1995.

McClellan S. E., Gustafson B. G. Communicating law enforcement professionalization: social construction of standards//*Policing*. Vol. 35. № 1. 2012. P. 104–123.

Sargeant A. V. An exploratory study of the effects of progression towards National Vocational Qualifications on the occupational knowledge and care practice of social care workers//*Social Work Education: The International Journal*. Vol. 19. № 6. 2000. P. 639–661.

Teske P. E. *Regulation in the States*, Brookings Institution Press, Washington, DC, 2004. The National Occupational Standards for Social Work, working copy//TOPSS England, Leeds. 2002.

What are National Occupational Standards?//*Skills Third Sector*, URL: http://www.skills-thirdsector.org.uk/national_occupational_standards/what_are_nos.

Wilensky H. L. The professionalization of everyone?//*The American Journal of Sociology*. Vol. 70. № 2. 1964. P. 137–58.