

Антонова В. К., Москва

## Госслужащий с дипломом «менеджера»: реалии профессиональной деятельности и профессиональная подготовка<sup>1</sup>

---

### Аннотация

На основе полуструктурированных интервью, проведенных с государственными служащими разного уровня с февраля по март 2012 г. в г. Москве, с привлечением антропологического и социологического подходов кратко исследуются некоторые особенности и реалии профессиональной деятельности госслужащих, а также вопросы их профессиональной подготовки.

**Ключевые слова:** государственные служащие, профессиональная группа, неовеберианский подход, субкультура профессиональной группы, профессиональная подготовка

Перманентно происходящее в России реформирование государственного аппарата, изменение структуры органов государственной власти с приходом очередного президента и премьер министра, увеличение численности госслужащих, борьба с коррумпированностью чиновников — все это лишь немногие сюжеты, которые ложатся в основу не только новостных сообщений, а также серьезных публикаций в прессе, но и становятся канвой для множества исследовательских вопросов, прежде всего задаваемых в своих конкретных исследованиях социологами, в том числе, занимающимися социологией профессий.

В данной статье мы осуществили попытку сочетания антропологического подхода изучения профессий, при котором исследователя интересует субкультура конкретной профессиональной группы как система определенных смыслов, социальных отношений и их культурных кодов [1, с. 141], и подхода социологического, в качестве которого нами была выбрана неовеберианская парадигма [2, 3, 4], чтобы исследовать профессиональную группу современных государственных служащих, реалии их профессиональной деятельности и важность их профессиональной подготовки для реализации «профессионального проекта».

---

<sup>1</sup> В данной публикации использованы результаты, полученные в ходе реализации проекта «Идеологии профессионализма в социальном государстве», выполненного в рамках Программы «Научный фонд НИУ ВШЭ» в 2012 году, грант № 12-05-0007.

Начнем с того, что государственные служащие представляют профессиональную группу, существование которой легализовано и нормативно закреплено в специальных документах уровня федеральных законов или указов Президента России [5, 6], что само по себе подтверждает особый статус данных профессионалов и значимость их деятельности для государства и общества. Данный вид занятий не входит в «Государственный реестр профессий рабочих и должностей служащих», а прохождение государственной службы регулируется не только Трудовым кодексом РФ, но, главным образом, упомянутыми выше Федеральными Законами № 58-ФЗ и № 79-ФЗ.

Так, в Федеральном законе от 27 мая 2003 г. N 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» в статье 1 «Государственная служба Российской Федерации» читаем: «Государственная служба Российской Федерации (далее - государственная служба) - профессиональная служебная деятельность граждан Российской Федерации (далее — граждане) по обеспечению исполнения полномочий:

- Российской Федерации;
- федеральных органов государственной власти, иных федеральных государственных органов (далее - федеральные государственные органы);
- субъектов Российской Федерации;
- органов государственной власти субъектов Российской Федерации, иных государственных органов субъектов Российской Федерации (далее - государственные органы субъектов Российской Федерации);
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые Конституцией Российской Федерации, федеральными законами для непосредственного исполнения полномочий федеральных государственных органов (далее - лица, замещающие государственные должности Российской Федерации);
- лиц, замещающих должности, устанавливаемые конституциями, уставами, законами субъектов Российской Федерации для непосредственного исполнения полномочий государственных органов субъектов Российской Федерации (далее - лица, замещающие государственные должности субъектов Российской Федерации)» [5].

В этом же законе оговаривается, что система государственной службы включает в себя такие виды государственной службы, как государственная гражданская служба; военная служба; и правоохранительная служба [5], и, соответственно, в настоящей статье под государственными служащими мы будем иметь в виду исключительно тех профессионалов, которые проходят государственную гражданскую службу.

Статья 10 указанного Закона определяет, кто такой федеральный государственный служащий. Согласно Закону, это - «гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности федеральной государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счет средств федерального бюджета».

Таким образом, государство как аппарат не мыслит себя без госслужащих, непосредственно обеспечивающих исполнение полномочий государства в полном объеме. Очевидно, что такая профессиональная деятельность будет несколько отличной в зависимости от того, в каком органе власти или для исполнения полномочий какого лица будут профессионально исполнять свои должностные обязанности государственные служащие. Об этом, кстати, говорили и наши информанты, подчеркивая, что, например, характер работы государственных служащих в органах исполнительной власти и в Государственной Думе будет отличаться. Так, руководитель аппарата Комитета Государственной Думы РФ, характеризуя его деятельность и деятельность, скажем, федеральных министерств, ясно дал понять, что:

*«... у них немного другой характер работы. У них работа носит оперативный характер, но и в тоже время аналитический компонент тоже есть. Но у нас это работа не столько, конечно, оперативная, но, тем не менее, мы настраиваем свой аппарат, что мы - не дело-производители. Мы - специалисты. Поэтому у нас очень большая работа заключена с обращениями граждан. Помимо этого у нас есть законы, по которым комитет работает, есть сейчас 16 законопроектов, которые мы выдвинули. Это немного, комитет небольшой, но, тем не менее, чтобы сделать эти 16, надо перелопатить 130. Огромную кучу разгребаем. Есть еще примерно 500 законов, в которых мы соисполнители» (Информант № 4).*

Очевидно, что профессиональная деятельность государственного служащего возможна только внутри системы государственной службы. В этом заключается одна из особенностей таких профессионалов. Немецкие исследования свидетельствуют о существовании как минимум двух моделей профессии: одной, связанной с так называемыми свободными, вольными профессиями, и другой, определяющей философию гражданского служащего как имеющего определенную позицию в бюрократической системе. Как отмечает Э. Хьюз, все «гражданские служащие должны были делать свою работу компетентно и лояльно, а высшие чиновники должны были быть (и были) образованными людьми, обладавшими высокой профессиональной сознательностью и высоким престижем. При этом они даже более чем люди свободных профессий должны были быть политически нейтральными и лояльными властям» [7, с. 55]. Данное высказывание сосредоточивает внимание как раз на тех характеристиках профессиональной группы, которые оказываются в центре неовеберианского объяснения профессий. Как отмечали В.Мансуров и О.Юрченко, в рамках такого подхода «профессиональные группы рассматриваются как внутренне солидарные группы интересов, организуемые для расширения своих возможностей пользоваться культурными и социальными привилегиями. В соответствии с подходом М. Вебера, в основе определения «профессии» лежит понимание профессиональных групп как статусных, то есть как коллективы, имеющие схожий стиль жизни, общую моральную систему, схожий язык и культуру [3, С. 41].

Какие же социальные привилегии существуют у современных государственных служащих? В недавнем прошлом государственным служащим, причем даже не руководящего уровня, были гарантированы достаточно ощутимые привилегии, например, в части обеспечения жильем, льготными путевками «выходного дня» в ведомственные дома отдыха, медицинским обслуживанием высокого уровня в ведомственных поликлиниках. Эти привилегии присутствовали в системе мотивации и в значительной мере компенсировали зачастую ненормированный рабочий день, значительные стрессовые нагрузки, «бумажный» характер работы, ограничения, связанные с прохождением государственной службы.

Сегодня, как отмечали наши информанты, подобные привилегии практически отсутствуют или доступны очень узкому кругу государственных чиновников самого высокого уровня:

*«Раньше были намного более комфортные условия. Даже по 90-ым годам у рядовых сотрудников были возможности отдохнуть в субботу-воскресенье в пансионате за сравнительно небольшие деньги, и это я не говорю о начальниках. А сейчас у них ничего нет. Это не «Плачь Ярославны». Это действительно так. Мне жалко этих ребят, которые гробят здесь свое время, свою юность. У них нет времени, чтобы пойти погулять-познакомиться... Квартыры положены, но поскольку это субсидия, на это денег не так много, определенные требования есть. Ее получить, на самом деле, очень тяжело. Тяжело получить даже высшему эшелону. Потому что есть конкуренция, это практически нереально. Медицинского обслуживания нет, потому что нет поликлиники своей, нет своей больницы. К поликлинике прикреплены только руководящие, начиная от замдиректора департамента. Все. Вот если Вы спросите у меня — что у меня есть? Денежное содержание и поликлиника. То есть никаких разговоров о том, что какие-то дома отдыха, пансионаты. Все это в прошлом. Поэтому я еще раз говорю - я не понимаю, что мальчиков-девочек здесь держит. Вероятность стать начальником мала» (Информант № 1).*

Кроме того, оказывается, что схемы получения корпоративной квартиры или иной помощи в решении жилищного вопроса не всегда прозрачны:

*«У нас же тут не везде, но кое-где на федеральном уровне происходит выдача жилья. В принципе ты имеешь право сразу прийти, 3 месяца проработать и пойти встать на очередь. Я не очень изучал схему, так как жилье не требуется» (Информант № 4).*

Специалист же, недавно пришедший на гражданскую государственную службу в аппарат одного из комитетов Государственной Думы РФ, представляющий себе льготы, которые он будет иметь на государственной службе и заинтересованный в получении жилья, несколько более детально изучил этот вопрос и имеет о нем следующее представление:

*«Естественно, ты понимаешь, на что ты можешь рассчитывать в плане пенсии, что госслужба будет засчитываться в плане каких-то льгот, в плане того же квартирному вопросу. Я могу ошибаться, в законе о госслужбе это*

*закреплено или в каком-то другом документе, но то, что это законодательно закреплено – это точно. Госслужащего ставят на очередь в том учреждении, где он работает. Там есть определенные условия, определенный порядок. Я на госслужбе должен проработать не менее года, чтобы только иметь возможность подать документы. А потом мои документы будут рассмотрены, это уже решает комиссия по жилищным вопросам. И потом дальше все уже идет в порядке очереди. И ты уже получаешь жилье. Есть ипотечное обеспечение жилья, а есть по договору соцнайма, т. е. уже готовую квартиру тебе выделяет государство. А ипотека – это понятно – какую-то часть тебе оплачивает государство, а какую-то часть ты берешь в кредит» (Информант № 5).*

Вместе с тем, выяснить у этого респондента, слышал ли он о конкретном примере в своем комитете, когда госслужащий в пределах разумного периода времени дождался квартиры от государства, нам не удалось. Поэтому на данном этапе мы скорее склонны доверять мнению более опытного и занимающего руководящую должность информанта № 1 по этому вопросу и считать, что одна из основных привилегий чиновников на сегодняшний день достаточно эфемерна и скорее является неким стереотипным раздражителем негативного мнения обывателей о госслужащих, чем фактически используемой возможностью.

Практически в каждом интервью рефреном повторяются высказывания, позволяющие говорить о профессиональных государственных служащих как об участвующих в формировании социального порядка и благополучия, но не имеющих вследствие этого достойной оценки своих деловых и человеческих усилий:

*«Я разговаривал с разными людьми. У всех одно желание – как бы выспаться. Потому что уходим мы поздно. Чем выше уровень – тем позднее. А приходит надо вовремя. Поэтому все ходят мало выспанными, а не веселыми и задорными (смеется - примеч. автора). А работать с невыспанными людьми, это совершенно невозможно. Я уже некую формулу такую вывел. Если ты отдохнул неделю, то через день ты уже уставший; если ты отдохнул две недели, то через два дня уже уставший. <...> Для меня это загадка – почему люди вообще идут на госслужбу. Тут низкая зарплата, несоизмеримая с объемом работы. В общем-то, более-менее достойно, применительно к ситуации в целом, получают люди достаточно высокого уровня – заместители директоров департаментов и выше. Все остальные получают мизер и ничего больше» (Информант № 1).*

Государственный служащий в должности руководителя департамента регионального органа исполнительной власти также отмечает невысокую материальную оценку профессиональной деятельности госслужащего и значительные нагрузки:

*«Ну материальных благ там нет. Сама я продвигалась по профессии, поэтому не задумывалась там – служащая я, не служащая. Ну не было у меня такого в голове, что я вот в министерстве, чтоб стала там нос задирать, такого нет. Пахла как Папа Карло, света белого не видела. И может быть, я не заметила тот момент, когда там можно было начать чем-то гордиться.*

*<...> Ну результатами, это безусловно. Мне много лет, и я уже могу какие-то выводы делать, что не зря столько лет просидела. Есть и результаты, есть достижения, есть внутреннее удовлетворение. Для здравоохранения, я считаю, что достаточно много я сделала» (Информант № 3).*

Еще раз подтверждает на примере государственных служащих выводы Э. Хьюза о высокой профессиональной сознательности чиновников наш информант в ранге заместителя директора департамента федерального министерства, причем, что важно, в отличие от позиции Э.Хьюза, профессиональная сознательность, высокая профессиональная компетентность, по мнению нашего информанта, должна быть присуща в равной степени и руководителю, и любому чиновнику самого низкого ранга и должности:

*«Хороший чиновник, я говорю в идеале, это, во-первых, государственный. Это человек, для которого интересы государства идут на первом месте. Это первое и основное. Причем, это не патриотизм как таковой. А человек на самом деле должен понимать те проблемы, которые есть перед тобой, и есть в стране. И, во-вторых, этот человек должен быть информирован. Об этом я не случайно говорил. Без информации, он бессилен. Ну и, конечно, он должен знать, что делать. Вот эти три вещи. Причем, они не связаны с должностным уровнем» (Информант № 4).*

Данное высказывание можно интерпретировать и с позиции антропологического подхода к изучению профессий, которая касается, в том числе, анализа культуры профессиональной группы, под которой подразумевается «система разделяемых членами группы общих смыслов, основанных на сходной или совместно осуществляемой деятельности, позволяющая им справляться с испытаниями внешней среды, соблюдая внутреннее единство» [8, с. 8].

Согласно мнению информантов, основные смыслы – это служение обществу в целом через исполнение существующих законов и отдельным индивидам и социальным группам, развитие профессиональных качеств, как в части универсального так и в части частного аспекта, определяющегося организационной культурой и субкультурой профессиональной группы [1, с. 141]. О таком необходимом служении в основном говорят информанты старше 50 лет и занимающие руководящие должности, как имеющие значительный опыт государственной службы и выступающими чаще всего мудрыми наставниками для своих новоиспеченных подчиненных, только что поступивших на государственную службу. Приходя на работу в министерство, многие молодые люди представляют свою работу в основном как аналитическую или практико-ориентированную активную деятельность, связанную с реализацией масштабных проектов, затрагивающих жизнь страны. А на деле приходится окунуться в бумажную работу, заниматься подготовкой множества документов или, к примеру, отвечать на пресловутые обращения граждан:

*«Пишет какая-нибудь бабушка из деревни на десяти страницах письмо. Её жалко. Ты хочешь действительно помочь, я и своих настраиваю, что надо сделать хоть что-то, хоть как-то помочь» (Информант № 1).*

Пока же, согласно мнениям опрошенных чиновников, получается, что, несмотря на то, что госслужащие на сегодня представляют группу наиболее уверенных в пусть небольшом, но постоянном и гарантированном доходе профессионалов, к ним также применительно важно заключение, которое П. Романов и Е. Ярская-Смирнова адресовали так называемому классу «прекариат» с недостаточным доходом, без страховки и гарантии рабочего места, а также без устойчивой идентичности» [9, с. 19]. То есть, государственные служащие сегодня не рассчитывают на повышение престижа и материальной оценки выполняемых ими функций, однако «вместо этого усиливается контроль за их деятельностью со стороны разных агентов, давление со стороны клиентов и администраторов, растут риски, увеличиваются нагрузки и стрессы на рабочем месте» [9, с. 19]. Иными словами, налицо деформация как минимум одной из тех черт профессии, которые в качестве основных выделял Т. Парсонс, а именно – разрушение институциональных механизмов, которые гарантируют, что полученные в процессе образования компетентность и умения будут использованы социально значимым способом [10, с. 58].

Что же можно сказать о профессиональном образовании современных государственных служащих и, прежде всего о том, как сформированная в начале девяностых система подготовки государственных служащих в рамках вновь открытой специальности высшего образования «Государственное и муниципальное управление» (ГМУ) повлияла на профессионализацию госслужащих, а именно на практику социального закрытия и на контроль реализации «профессионального проекта» [11, с. 65-66].

Эверетт Хьюз отмечал, что изменение и повышение статуса профессий по отношению к конкурирующим занятиям, подверженным профессионализации, является очень значимым для приобретения большей независимости, большего признания, более ясного различия между теми, кто включен в профессию, и теми, кто вне ее, большая автономия в выборе коллег и преемников [12, с. 38]. Изучение соответствующей профессии в университетах закрепляет и легитимирует изменения статуса определенной профессии в нашем обществе [12, с. 38]. В случае государственных служащих ситуация складывается интересная.

В результате бесед с информантами выяснилось, что профессиональное образование по указанной выше специальности (ГМУ) совершенно не котируется в среде тех органов власти, в обеспечении полномочий которых непосредственно участвуют государственные служащие. Каждый из респондентов, разумеется, знал о существовании такой специальности, а двое из них по настоящее время сами преподают ряд курсов студентам, получающим первое и второе высшее образование по этой специальности. Однако те интервьюируемые, которые занимают руководящие должности, отметили, что им более важно получить в качестве госслужащего не просто чиновника с дипломом, в котором в графе специальность написано «менеджер» (а именно такие дипломы получают выпускники специальности ГМУ), а специалиста с профильным образованием в одной из важных для деятельности того или иного органа сфер:

*«Для разных участков нужно разное образование. Конечно, идеальное образование — юридическое; в этой области, где мы работаем, медицинское очень важно. Когда мы пишем документы на конкурс, мы в нем указываем, что желательно такое-то образование в зависимости от того, чем человеку предстоит заниматься. Для нас эффективны будут юрист, медик, для некоторых направлений — демограф, для некоторых — социолог. В зависимости от того, чем человеку предстоит заниматься. И статистики нам нужны» (Информант № 1).*

Не раз респонденты подчеркивали, что важна базовая профессиональная подготовка того специалиста, которого приглашают на госслужбу, потому что премудростям управленческой деятельности можно и нужно учиться на месте:

*«Я пригласил тоже по рекомендации базового юриста. В министерстве обороны он работал. На свой страх и риск, на самом деле, взял. Но парень умный, толковый. Конечно, он ничего не знал про нашу тему. Но это не страшно. Лишь бы он знал хорошо право. Если у него есть общая база права, мы из него политика — представителя сделаем. <...> Мне не нужны делопроизводители. Мне нужны здесь специалисты» (Информант № 4).*

Начальник отдела департамента одного из федеральных министерств отмечает, что низкий статус специальности ГМУ, вероятно, можно отнести на счет той записи, которую выпускники специальности получают в диплом по окончании вуза:

*«Я же вот студентам читаю курсы. 5 лет, специалитет. А потом что получается? «Менеджер». Неприлично даже говорить. Второе-то высшее... Столько проучились, специальность - государственное и муниципальное управление, и тут — менеджер. С какой стати? Это так задело. Одна студентка говорит — меня отец убьет, заплатил за меня такие деньги... Кроме того, ну вот пришли люди, у них нет никакого ГМУ. В принципе, не обязательно. Хотя считается, что ГМУ — это профессиональное образование госслужащего, они хоть получают общее представление о том, чем занимается госслужба» (Информант № 2).*

Вместе с тем следует отметить, что университеты и специализированные высшие учебные заведения, занимающиеся подготовкой именно государственных служащих в рамках специальности или направления ГМУ, продолжают предлагать не только высшее образование на уровне бакалавриата, но и на уровне магистерских программ, а также могут обеспечить получение высшего образования по указанной специальности с выдачей международного диплома в результате обучения по какой-либо совместной программе с известным зарубежным вузом, как, например, делает факультет ГМУ НИУ-ВШЭ. То есть на лицо стремление профессиональной группы трансформировать уникальную область знания и компетенций в социальный престиж через формирование и поддержание системы образования со своими уникальными стандартами, дипломами и сертификатами.

Подводя краткие итоги можно сказать, что, обладая специфическим правовым и социальным статусом, государственные служащие, с одной стороны, могут получить совершенно уникальный опыт шлифовки своих



профессиональных знаний и компетенций в машине государственного аппарата, с тем, чтобы в дальнейшем либо заниматься реализацией «профессионального проекта», то есть продвигаться, если удастся, по карьерной лестнице, либо в определенный момент оставить государственную службу, как переставшую удовлетворять потребностям в статусе, профессиональном росте, оплате прилагаемых усилий и т. д., и сменить поле деятельности, перейдя в бизнес (что, по мнению респондентов, случается довольно часто), где наработанные на госслужбе связи и понимание законов и функционирования государственного аппарата будут максимально востребованы при умелом позиционировании собственных компетенций и правильном выборе рода и характера деятельности.

Вместе с тем, госслужащим как профессиональной группе пока не удается продемонстрировать свою респектабельность и социальную значимость, что на современном этапе, вероятно, может быть связано с подменой понятия «чиновник» понятием «политик», не в смысле ведения политической деятельности, а в смысле участия в принятии решений. Как сформулировал это один из наших информантов:

*«У нас произошло смещение понятия «чиновник», деформация произошла. Потому что на самом деле чиновник — это человек, который, в моем представлении, должен обеспечивать реализацию решений, законов, постановлений правительства. При этом разработку вот этих решений должны вести не чиновники, а эксперты, депутаты, общественность, журналисты. Но когда чиновник начинает сам придумывать законы, которые он сам будет исполнять, а это сейчас и происходит!!!! Вы посмотрите, большая часть законов, которая принимается в Думе, она разрабатывается не депутатами, а правительством или президентом — тогда пиши-пропало. Поэтому говорить о пользе чиновничества можно будет только при одном условии — если чиновнику будет возвращена его исходная функция: он должен служить закону, исполнять и обеспечивать реализацию законов во всех областях» (Информант № 1).*

Все в отсутствие социального контроля за деятельностью чиновников не дает возможности госслужащим формировать и транслировать обществу тот публичный образ, имидж, который совпал бы и с «идеальным типом госслужащего» и с ожиданиями граждан.

Предлагаемое сегодня будущим чиновникам профильное высшее профессиональное образование по специальности/направлению «Государственное и муниципальное управление» напрямую не служит практике социального закрытия, а вероятнее всего должно поддержать понимание того, что по прошествии некоторого времени лучшими чиновниками будут как раз те, которые имеют такое профильное образование, наибольшей ценностью которого вероятно должны являться компетенции, полученные в сфере именно управленческой деятельности и основ государственной службы. Однако, как видится из дня сегодняшнего, такое профильное образование должно скорее стать нормой в плане второго высшего или дополнительного, полученного по ускоренной программе, чем в качестве предлагаемого сейчас первого высшего профессионального

образования. Причем статус и социальная значимость госслужащего только выигрывают, на наш взгляд, если чиновникам будут оплачивать получение этого второго высшего те наниматели, органы государственной власти, которые заинтересованы в их профессиональном развитии и служении государству и обществу в самом лучшем смысле этого слова. Кстати, в ряде случаев именно так сейчас и происходит.

### Список информантов

- Информант № 1 – заместитель директора департамента федерального министерства, мужчина, г. Москва.
- Информант № 2 – начальник отдела департамента федерального министерства, женщина, г. Москва.
- Информант № 3 – руководитель департамента регионального министерства, женщина, Республика Саха-Якутия.
- Информант № 4 – руководитель аппарата Комитета Государственной Думы РФ, мужчина, г. Москва.
- Информант № 5 – главный консультант аппарата Комитета Государственной Думы РФ, мужчина, г. Москва.

### Библиографический список

1. Щепанская Т. Б. Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. Т. VI. № 1. С. 139-161.
2. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Перспективы профессионализации российских врачей в реформирующемся обществе // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 66-77.
3. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Социология профессий. История, методология и практика исследований // Социологические исследования. 2009. № 8. С. 36-46.
4. Садыков Р.А. Статус гомеопатии в пространстве российского здравоохранения: автономия или интеграция? // Журнал исследований социальной политики. 2012. Т. 10. № 1. С. 109-126.
5. Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ (ред. от 28.12.2010) «О системе государственной службы Российской Федерации» // URL: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) – Правовой портал «Консультант Плюс». (Дата обращения: 10.07.2012).
6. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ (ред. от 21.11.2011 с изм. от 22.11.2011) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // URL: [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) – Правовой портал «Консультант Плюс». (Дата обращения: 10.07.2012).

7. Хьюз Э. Профессии в обществе / Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012, С. 47-58.
8. Романов П., Ярская-Смирнова Е. Мир профессий как поле антропологических исследований // Этнографическое обозрение. 2008. № 5. С. 3-17.
9. Ярская-Смирнова Е., Романов П. Те самые профессии: школы престижа и рамки публичности / Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Под ред П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012, С. 19.
9. Абрамов Р.Н. Профессиональный комплекс в социальной структуре общества (по работам Т. Парсонса) // Социологические исследования. 2005. № 1. С. 54-67.
10. Романов П., Ярская-Смирнова Е. Идеологии профессионализма и социальное государство / Антропология профессий, или посторонним вход разрешен. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2011.
11. 12. Хьюз Э. Профессии // Под ред П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012, С. 31-46.