

N.L. Zakharov

STRUCTURAL AND FUNCTION ANALYSIS OF PROFESSIONALISM

Nikolay Zakharov – professor of Personnel Management Department of St. Petersburg State University of Economics, Doctor of Sociology, professor, St. Petersburg; **e-mail: dekanat205@yandex.ru.**

The article is devoted to applying structural and function analysis to the development of tools for social research, professionalism being the researched concept. The relevance of the research results from the author's intention to apply the method in question to the sphere of labour relations. Thus the article is aimed at the operationalization of professionalism.

We prove that professionalism has a certain structural composition and so has various manifestations. We carry out structural and function analysis of professionalism as a phenomenon. Manifestations of professionalism are demonstrated. The system of professional links is described. We come to the key conclusion that structural and function analysis of a professional is based on the principle of determining the functions and structural position in the activity. A professional is a specialist who on the one hand is equipped with all necessary knowledge, skills and abilities and on the other hand acts within their own powers determined by the job description.

Keywords: sociology; structural and function analysis; professionalism; motive; subordination; pro-ordination; re-ordination; coordination.

Н.Л. Захаров

СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Николай Львович Захаров – профессор кафедры управления персоналом ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», доктор социологических наук, профессор, г. Санкт-Петербург; **e-mail: dekanat205@yandex.ru.**

Статья посвящена применению структурно-функционального анализа для создания инструментария социологического исследования. В качестве исследуемого понятия выступает «профессионализм». Актуальность статьи определяется стремлением автора применить метод к сфере трудовых отношений. Поэтому цель статьи – операционализация понятия «профессионализм».

В статье обосновывается, что профессионализм имеет определённую структурную композицию, и поэтому разные формы проявления. Проведен структурно-функциональный анализ феномена профессионализма. Демонстрируются формы проявления профессионализма. Описывается система профессиональных связей. Делается ключевой вывод о том, что структурно-функциональный анализ профессионала базируется на принципе определения функций и структурного положения в деятельности. Профессионал – специалист с необходимыми знаниями, навыками, умениями, с одной стороны, а с другой – четко действует в пределах полномочий, определенных его трудовыми обязанностями.

Ключевые слова: социология; структурно-функциональный анализ; профессионализм; мотив; субординация; проординация; реординация; координация.

Метод структурно-функционального анализа основывается еще на работах Э. Дюркгейма, рубежа XIX–XX вв., использовавшего его для исследования социумов. В середине XX века Р.Мертон и Т. Парсонс доводят его до совершенства и

делают основой социологической методологии. На сегодня структурно-функциональный подход в работах Бурдье и его последователей становится ключевым исследовательским инструментом в изучении социальной реальности. Именно по-

этому данный метод имеет смысл использовать в сфере исследования трудовых отношений. Особенно в понимании проблемы профессионализма.

Сегодня слова «профессионал», «профессионализм» стали настолько популярными, что очень часто теряют свой смысл. Однажды автору пришлось слышать, как ассистента, впервые прочитавшего курс лекций, назвали профессионалом высокого уровня. Несомненно, курс лекций ассистента – это его личное достижение, но даже блестяще прочитанные им лекции вряд ли заслуживают такой оценки. Профессионализм – это не спринтерский рывок, а опыт, накопленный годами. Причем это не просто приобретенные знания, а знания, проверенные практикой и превращенные в навыки и умения во взаимодействии с другими людьми.

Однажды, в советские времена, майор, распределявший на работу солдат, обратился к строю: «Кто *пойдет* класть паркет – шаг вперед». Класть паркет было намного привлекательней, чем заниматься строевой подготовкой или рыть окопы. Весь взвод сделал шаг вперед, т.к. каждый солдат был уверен, что хоть не много, да *знает*, как класть паркет. Такого оборота событий майор не ожидал, тогда он решил уточнить: «Кто *умеет* класть паркет – шаг вперед». И снова взвод дружно шагнул вперед. Каждый считал, что умение придет во время работы. Майор вспомнил, что в нашей стране любой всегда все *знает* и без страха может продемонстрировать *умения* в том, чем никогда не занимался. Новый вопрос, с точки зрения теории рекрутинга, был предельно точным: «Кто когда-нибудь клал паркет – шаг вперед». Вышли только три человека. Среди них был один, который не просто клал паркет, а хорошо это делал – вот он и был профессионалом-паркетчиком.

В самом общем смысле профессионал [1; 3] – это тот, кто занимается каким-то делом как специалист, а не любитель. В свою очередь, профессионализм – это хорошее владение профессией [1; 3]. Между тем почти не отличимыми по смыслу являются слова «компетентность», «компетенция» [1; 3]. У слов «профессиональ-

ный» и «компетентный» есть ряд различий. Прежде всего, «компетентный» – это специалист определенного уровня, обладающий, в соответствии с этим уровнем, необходимыми знаниями, навыками и умениями, приобретенными им в процессе обучения и приобретения практического опыта. В свою очередь, понятие «компетенция» характеризует способность человека принимать решения в соответствии со своими знаниями, умениями и навыками и нести ответственность за последствия этих решений. В самом общем смысле «компетентность»¹ – это умение использовать знания, а «компетенция»² – это полномочия, ответственность. Заметим, что человек может знать и уметь значительно больше, чем входит в его полномочия.

В этом случае использование работником своих знаний за пределами своих полномочий есть безответственность. И наоборот, недостаток знаний и умений для осуществления своих обязанностей ведет к дилетантству. Поэтому когда компетентность и компетенция соответствуют друг другу, т.е. когда знания и умения равны ответственности за их использование – мы говорим о профессионализме. Итак, получается простая формула:

ПРОФЕССИОНАЛИЗМ = КОМПЕТЕНТНОСТЬ
⇔ КОМПЕТЕНЦИЯ

Предложенная схема наглядно показывает, как соотносятся профессионализм и дилетантство. И здесь мы видим, что профессионализм соотносится с «рабочим местом», по большому счету, местом работника в системе деловых отношений. Поэтому и профессионализм не может рассматриваться без системы деловых отношений, которые характеризуются субординацией (встречной реординацией), проординацией, координацией. В самом общем виде субординация – движение управленческого сигнала сверху вниз, ре-


¹ Например: «Иванов компетентен в этом вопросе», т.е. Иванов разбирается в этом вопросе, он знает проблематику этого вопроса. Или наоборот, «Петров в этом вопросе не компетентен».

² Например: «Это компетенция Иванова», т.е. это сфера ответственности (полномочий) Иванова. И наоборот – это не в его компетенции.

СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ

Виды профессионализма и дилетантства

	Компетентность	Компетенция	Схема
Профессионализм	Знаю то, что должен знать	Несу ответственность за то, что должен знать	
Ограниченный профессионализм: вид первый – <i>ученичество</i>	Не все знаю, что должен знать	Несу ответственность только за то, что знаю	
Ограниченный профессионализм: вид второй – <i>консалтинг</i>	Знаю больше, чем должен знать	Несу ответственность только за то, что <i>должен</i> знать	
Ограниченный профессионализм: вид третий – <i>несоответствие рабочего места более высокому уровню ответственности и знаний специалиста</i>	Знаю больше, чем должен знать	Несу ответственность и за то, что должен знать, и <i>за то, что знаю</i>	
Дилетантство: вид первый – <i>превышение полномочий</i>	Знаю то, что должен знать	Несу ответственность и за то, что должен знать, и <i>за то, что не знаю и не должен знать</i>	
Дилетантство: вид второй – <i>некомпетентность</i> (профессиональная неграмотность)	Не все знаю, что должен знать	Несу ответственность за то, что должен знать	
Дилетантство: вид третий – <i>халатность</i>	Знаю то, что должен знать	Не за все несу ответственность из того, что должен знать	
Дилетантство: вид четвертый – <i>воинственное дилетантство</i> («дурак с инициативой»)	Не все знаю, что должен знать	Несу ответственность и за то, что должен знать, и <i>за то, что не знаю и не должен знать</i>	
Дилетантство: вид пятый – <i>синекура</i>	Не знаю, что должен знать	Не несу ответственность за то, что должен знать	

<p>Дилетантство: вид шестой – <i>произвол</i></p>	<p>Не все знаю, что должен знать</p>	<p>За что хочу – за то несу ответственность</p>	
---	--------------------------------------	---	---

ординация – наоборот; координация – встречное движение управленческих сигналов по горизонтали; проординация – самое сложное явление, перераспределение полномочий, или перераспределение точек, посылающих управленческий сигнал.

Субординация – упорядочение сверху вниз, от управляющего к управляемому [2. С. 81–84]. Подчинение нижестоящего вышестоящему. Специфика любой формы субординации в том, что нижестоящий обязан подчиниться вышестоящему. Строгая подчиненность – подчиненность нижестоящего вышестоящему. Субординация предполагает определение границ компетенции (должностной ответственности) для каждого участника делового взаимодействия.

Реординация – упорядочение снизу вверх [2. С. 81–84], от управляемого к управляющему. Каждой субординационной связи в вертикальных управленческих отношениях соответствует реординационная связь, по сути, управленческое влияние нижестоящих на вышестоящих³. Главным видом реординации является выработка решений на основе согласования, тем самым нижестоящие определяют принятие решения вышестоящим. Другим видом является принятие на себя ответственности отдельными членами команды за всю команду.

Координация – система горизонтальных деловых взаимосвязей в организации.

³ Система государственного и муниципального управления демонстрирует явно выраженные формы реординационных связей, например, органы местного самоуправления имеют полномочия по назначению и определению процедуры выборов и референдумов, тем самым оказывают управленческое влияние на вышестоящие органы. Пример реординационной связи в организации – вышестоящий руководитель подписывает приказ только на основании виз компетентных подчиненных.

Если субординация, реординация и проординация поддерживают вертикальное движение информации, то именно координация обеспечивает горизонтальный обмен информацией и горизонтальные деловые связи.

Проординация (лат.: *prō* – перед, против, вместо... + *ordinatio* – приведение в порядок = упорядочивание, изменение существующего порядка с целью его совершенствования) – самая сложная система деловых отношений, свойственная развитым управленческим структурам, а по сути, это механизм делегирования⁴, или изменения полномочий. Основой проординации является готовность и способность членов группы брать на себя добровольно по своей инициативе дополнительные обязанности или в интересах команды в целом или оказывая помощь друг другу. Важной чертой проординации является установление связи по вертикали и горизонтали. Вертикальные отношения предстают как распределение обязанностей между старшими и младшими: старший заботится о младшем, младший помогает старшему. Горизонтальные – распределение обязанностей по возможностям и способностям. Активно действующая команда, для того чтобы своевременно реагировать на изменение внешней среды, вынуждена постоянно изменять свои внутренние деловые отношения, создавая новые зоны ответственности (новые компетенции), или изменяя набор компетенций своих членов.

Если представить управленческую структуру статично, то обнаруживается, что уровень компетенции тем выше, чем выше административный статус человека в этой структуре. Уровень компетенции

⁴ От нем. *delegieren* в значениях: наделять полномочиями или правами, поручать или перепоручать какое-либо дело или ответственность.

здесь зависит от «цены» принятия человеком решения, от меры влияния этого решения на эффективность деятельности всей компании. При этом количество компетенций тем меньше, чем выше статус. Так, например, топ-менеджер компании принимает только одно – стратегическое решение для своей компании, к примеру, раз в месяц. И это такое решение, которое определит эффективность компании на ближайшие полгода. А рядовой бухгалтер той же компании принимает несколько решений в течение дня. Цена множества решений бухгалтера значительно ниже одного решения топ-менеджера.

Представляя административную структуру в динамике, отметим четыре особенности. *Первая* особенность – цена решения двух человек равного статуса может быть различной. Один может принять более успешное решение, чем другой. Или решения одного оказываются эффективнее, чем решения его коллеги. В таком случае отмечается более высокий уровень компетентности первого по отношению ко второму. Таким образом, некто «А» и «Б» обладают одинаковым уровнем компетенции (уровнем и сферой ответственности), но «А», принимая более эффективные решения, является более компетентным (знающим, умелым, авторитетным, осведомленным), чем «Б». В этой ситуации возникает необходимость освободить «А» от тех компетенций (обязанностей, полномочий), которые сковывают принятие им эффективных решений, и в то же время наделить его теми компетенциями, которые открывают простор для принятия эффективных решений.

Вторая особенность. Организация, активно действующая во внешней среде, открывает новые виды деятельности. Соответственно и администрация этой организации должна включаться в эти новые виды деятельности, тем самым создавая новые компетенции и наделяя ими своих членов. Так, например, еще не так давно торговля в Интернете была весьма экзотическим видом деятельности. На сегодня это тот вид деятельности, который осваивают многие компании, таким образом, в

компаниях возникают новые зоны ответственности (компетенции).

Третья особенность. Демонополизация компетенций. Член профессиональной команды, наделенный определенными полномочиями, естественно стремится к монополизации ресурсов, в той или иной мере связанных с реализацией им своих компетенций.

Типичный пример: менеджер по продажам может наработать свою клиентскую базу, создав систему постоянных деловых связей с клиентами, которая приносит постоянный доход и компании, и самому менеджеру. Вполне естественно, что этот менеджер со временем перестанет стремиться к расширению своей клиентской базы, ограничившись наработанными связями. При этом всех «старых» клиентов он постарается «завязать» только лично на себя. Здесь может возникнуть ряд проблем. Одна из них – в случае ухода этого менеджера компания потеряет его клиентскую базу. Другая – такой менеджер самолично снимает с себя ответственность в поиске новых клиентов и превращает свои обязанности в «доходное место» (синекуру), т.е. он начинает получать доход не за работу, а за прежние заслуги, что является симптомом загнивания организации. Синекура, как опасный вирус, в состоянии разложить организацию. Третья проблема – синекура обязательно ведет к падению эффективности.

Средством решения этих проблем является демонополизация компетенций. В данном примере требуется разделение компетенции менеджера по продажам как минимум на две – обслуживание клиентов и поиск клиентов. И соответственно четкое определение цены решений как для одной, так и для другой компетенции, что должно сказываться на доходе тех, кто эти компетенции реализует.

Четвертая особенность. Разделение ответственности в принятии решений. Цена решения определяется двумя основными параметрами: ценой выигрыша и ценой потери. Соответственно, исходя из этих параметров, существуют, по меньшей мере, четыре варианта соотношений выигрыша и потерь:

1) идеальный вариант – при минимальном риске максимальный выигрыш;

2) вариант, противоположный идеальному, не свойственный менеджерам со здравым смыслом – при максимальном риске минимальный выигрыш;

3) консервативный вариант – минимальный риск и минимальный выигрыш;

4) рисковый, но наиболее типичный вариант – при высоком риске высокий выигрыш.

Именно рисковый вариант предполагает высокий уровень ответственности менеджеров при принятии решений. Возможность ошибки в данном случае высока, а значит, высока и цена этой ошибки. При этом риск ошибки тем выше, чем выше роль человека, точнее отдельной личности, в принятии решения. Снижение риска человеческой ошибки традиционно достигается путем замены личного решения коллегиальным. Так, например, в медицине, чтобы снизить риск личной ошибки, врачи созывают консилиум. В юридической практике используется суд присяжных. В банковской деятельности решение о выдаче крупного кредита принимает кредитный комитет. Коллегиальное решение – один из способов разделения ответственности в принятии решения, а тем самым и снижения риска личной ошибки. Между тем коллегиальное решение, как правило, определяется принципом «не навреди», поэтому оно дает некоторую гарантию надежности, но ему свойственно уклоняться от рискованного выбора. Другой способ снижения риска личной ошибки – дублирование решений различными людьми. Третий – разделение этапов принятия решений также между различными людьми.

В целом, характеризуя нормативную проординацию, подчеркнем – это такой

процесс делового взаимодействия, который можно охарактеризовать как администрирование, или «живую» формализацию – это процесс, который определяется эффективностью деятельности организации. В процессе проординации постоянно возникают и оформляются новые компетенции, происходит диверсификация сложившихся компетенций, при этом исключаются неэффективные компетенции.

Человек, не включенный в систему деловых отношений, может обладать знаниями, умениями и навыками, обусловленными его практическим опытом. Такого человека мы можем назвать *мастером* (мастером своего дела), но ни в коем случае мы не можем называть его профессионалом. Так как профессионал всегда включен во взаимодействие с другими работниками. И его рабочее место, а значит и компетентность, определены его ответственностью (компетенцией) по отношению к другим работникам. Поэтому профессионал – это работник, обладающий компетентностью, определенной компетенциями в системе деловых отношений.

Современный мир нуждается в организациях профессионалов. Время мастеров-одиночек прошло. Именно поэтому успех многих организаций заключается в умении выстроить систему профессиональных деловых отношений, ядром которых становятся команды профессионалов.

ЛИТЕРАТУРА

1. Крысин Л.П. Толковый словарь иностранных слов. М.: Русский язык, 1998.
2. Курашвили Б.П. Очерк теории государственного управления. М., 1987.
3. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. М.: Оникс XXI век, 2004.