



«перцептуальной защиты» против визуальных стимулов, несовместимых с теми или иными установками индивида.

Чаще всего эксперименты проводятся со «словами-табу», которые предъявляются испытуемому на подпороговом уровне либо незаметно включаются в невинный текст. Вопрос о том, исключаются ли такого рода стимулы из сознательного восприятия в результате «перцептуальной защиты», остаётся пока нерешённым; экспериментальные данные противоречивы.

В качестве вывода можно сказать, что на сегодняшний день влияние рекламы на общество продолжает возрастать и носит неконтролируемый характер.

Современное российское законодательство в сфере рекламы не способно определить степень влияния рекламы на потребителя и на его сознание, а также исключить негативное влияние рекламы на общество. Тем самым действия контролирующих органов за рекламной деятельностью являются не достаточно эффективными.

Таким образом, на наш взгляд, было бы

целесообразным привлекать к работе контролирующих органов за рекламной деятельностью социальные науки, а также использовать в их работе социопсихологические методы и практики.

#### Примечания

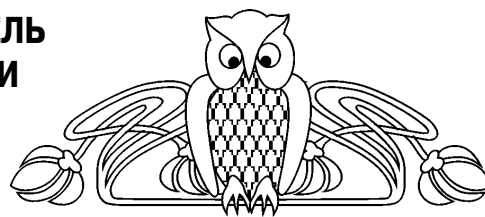
- 1 Engel J.F., Kollat D.T., Blackwell R.D. Consumer Behavior. N.Y., 1968. P. 5.
- 2 Роцин С.К. Реклама и психология потребителя // Психологические механизмы регуляции социального поведения. М., 1979. С. 20.
- 3 Boorstin D.J. The Image. L., 1963. P. 188.
- 4 См.: Meyerhoff A.E. The Strategy of Persuasion. N.Y., 1965. P. 17.
- 5 См.: Роцин С.К. Указ. соч.
- 6 См.: Bachrach J.J. The Ethics of Tachistoscopy // Bull. Afom. Sei. 2000. Vol. 15.
- 7 См.: Key W.B. Subliminal Seduction. Englewood Cliffs, 1972. P. 47.

УДК 316.73

## КУЛЬТУРА СПЕЦИАЛИСТА: ОСОЗНАННАЯ ЦЕЛЬ И РЕЗУЛЬТАТ СПОНТАННОЙ КОММУНИКАЦИИ

Е.И. Жукова

Педагогический институт Саратовского государственного университета, кафедра физиологических и клинических основ детства  
E-mail: foxi443@mail.ru



В статье на основе результатов социологического исследования и данных статистики анализируются проблемы формирования культуры специалиста правоохранительных органов. При этом освоение культуры профессионалами милиции актуализируется спецификой профессии, заключающейся в присутствии принудительно-властного компонента их деятельности.

**Ключевые слова:** культура, специалист, коммуникация.

### The Expert Culture: the Realized Purpose and Result of the Spontaneous Communications

E.I. Gukova

In the article on the basis of results of sociological research and the data of statistics the problems of the expert culture formation of law-enforcement machinery are analyzed. Thus the culture development by professionals of police is topical problem for the trade specificity consisting in the presence of a forcibly-power component of their activity.

**Key words:** culture, specialist, communication.

В социологии культуры можно встретить термины «уровень культуры», «здоровая культура», «культура группы», которые неявно содержат идею определенного масштаба, существующей высоты развитости, по отношению к которым оценивается «объект» культуры. Больше того, в недавнем прошлом при социологических заме-

рах в качестве эталона, с которым соизмерялись уровни культуры, брался рабочий класс, его культурные формы жизнедеятельности. Поскольку тогда существовал некий перечень доктринально, идеологически и организационно обеспечиваемых форм обязательного подтверждения социокультурной активности, то уровень культуры индивида или группы вычислялся довольно просто. Нужно было лишь зафиксировать показатели посещения политзанятий, различных кружков, субботников и т.п. и сравнить их с эталонной группой.

Отечественные социологи 70–80 гг. XX в. оставили немалый багаж таких сравнений, по которым можно судить не только об организационно-принудительном, но и добровольном следовании разных социальных групп к освоению ценностей культуры (Л.Н. Коган, Ю.Р. Вишневский, В.С. Цукерман, П.П. Великий, В.Г. Немировский, С.Н. Плотников и другие). Подобный подход используется и в западной социологии. Например, Р. Флорида сравнивал социокультурную активность творчески ориентированных специалистов, названных им креативным классом, с массовым слоем специалистов США<sup>1</sup>.

В новое время, когда в России закрепился рыночный строй общественных отношений и



связей, также предприняты попытки выявления культурной дистанции между жителями столиц, провинциальных городов и сел<sup>2</sup>. В качестве индикаторов взяты: посещение музеев, кинотеатров, ресторанов, чтение книг, наличие компьютера в семье, умение им пользоваться и другое. Еще более углубленные замеры, включающие индикаторы ценностных ориентаций, качества потребляемого духовного продукта, применяет ВЦИОМ. Подобные замеры дают некоторое представление о духовном облике группы. Считается, что и составляющие ее единицы обладают теми же признаками культуры, что верно лишь отчасти, поскольку как сама группа, так и ее единица являются конструктами, «легитимность» которых достигнута в дискурсивных практиках исследователей. В то же время социологов не оставляет мысль найти исследовательские средства, чтобы определенно сказать об индивидах – этот по-настоящему культурен, а тот – не совсем. В настоящей статье мы ставим цель указать на положенные самой культурой границы нашего дискурса в данном аспекте. Не будем повторять уставшую истину о том, что определений понятия культуры накопилось не одна сотня. Попытаемся обрисовать хотя бы схематично пространство, в которое вмещается культура индивида. Прежде всего следует обратить внимание на то, что современный человек, как правило, подготовлен к занятию профессиональным трудом (или делом, если речь идет о предпринимательстве, виды которого могут меняться и не иметь ничего общего с первоначально полученной профессией). Обладание неким набором знаний и навыков в рамках профессии является признаком культурного человека, познания которого в других областях могут быть и ограниченными. В то же время на знатока в ряде специальностей могут претендовать и дилетанты.

Жизнь изобилует фактами, когда в роли целителей, духовных наставников, специалистов по прогнозам погоды оказываются «случайные» люди, случайные потому, что они не прошли институционально установленного в данном обществе обучения, не владеют знаниями в полном объеме. Людей редкого озарения типа болгарской целительницы и предсказательницы Ванги мы не рассматриваем, так как они крайне редки. Их способности – предмет особого анализа и он ближе психологам.

Но можно ли утверждать, что, например, более искусный хирург более культурен того, что считается менее авторитетным врачом? Думается, нет. Подобное можно сказать и об инженере, рабочем-сталеваре или строителе. То есть они должны обладать еще чем-то. Как писал Томас Элиот, какие бы мы не взяли проявления культуры, в том числе деятельность художников-профессионалов, музыкантов, т.е. индивидов, прямо «делающих» культуру, ни одно

из подобных проявлений, каким бы совершенным оно ни было, само по себе, не сопряженное с другими, не делает никого культурным. «Но если, – отмечает этот автор, – ни одно из этих совершенных проявлений само по себе мы не считаем культурой, то тщетно ожидать, что найдется человек, обладающий всеми этими совершенствами сразу»<sup>3</sup>.

Т. Элиот приходит к выводу, что о культуре отдельного человека можно судить, если она не обособлена от культуры группы, а культура группы не абстрагирована от культуры общества в целом. Поэтому, возвращаясь к образу врача или другого специалиста, мы должны учесть степень связи его культуры с культурой социально-профессиональной группы, куда он входит, которую в то же время следует рассматривать в контексте культуры общества.

Человек как общественное существо многообразен в своих функциях и проявлениях. Самая общая первичная сущность его – это гомосапиенс. С учетом иных проявлений – он может быть и *homo-faber* и *homo-civilis* и т.д. В каждом случае подчеркивается духовная составляющая. Вот почему при выборе парадигмы культуры человека мы должны отвлечься от широко распространенного определения его как социобиологического существа и сосредоточиться только на духовной сущности. Развитие концептуальных основ духовности, преодолевающее преувеличение роли «низших» мотивов стимулов связано с именами К. Юнга, Э. Фромма, В. Франкла, К. Роджерса, А. Маслоу, Р. Ассаджолли и другими учеными, которых сближает понимание уникальности человека, выражающееся в его духовной сущности.

Известно, что многие из них, особенно Э. Фромм, критически относились как биоцентристской, так и социоцентристской позициям в понимании человека. Ведь человек не психическая машина для переработки биологического и социального. Имея природное, человек не часть природы, человеческое начинается как раз там, где кончается природное.

Видение человека, как существа духовного, глубоко разработано в работах В. Франкла «Доктор и душа», «Человек в поисках смысла». Уникальность человека автор видит в том, что он объективно обладает рядом устойчивых свойств. Среди них важнейшее – быть в любых случаях прежде всего духовным существом.

С учетом изложенных теоретических положений следует оценивать и культуру специалиста.

Мы исходим из того, что ключевыми характеристиками профессионала является деятельность на основе науки, знание технологий в своей области и служение, то есть следование морально санкционированным нормам, которые скорректированы под требования, предъявляемые большинством населения к соответствующей отрасли или сфере. Есть профессии, в которых



доминантами является знание «вещественных» технологий, а служение скорее связано с преданностью организации. В других сферах, как армия, медицина, образовательная и воспитательная системы, правоохранительные органы, в том числе милиция, моральные императивы деятельности играют первостепенную роль.

Основами этому служит объект взаимодействия – человек, контроль над которым и дисциплинирование требует особого подхода, предполагающего не подавление, а поддержку и развитие лучших качеств личности. Отсюда особые требования к профессионализму работников таких сфер и областей.

Степень овладения духовными ценностями специалистом (имеется в виду индивид, занимающийся профессионально в какой-то области материального или духовного производства или сервиса) можно рассматривать с позиции, во-первых, реализации его культурных ценностей. Они включают в себя потребность в специальных знаниях, художественно-эстетической деятельности, в общении, в творчестве, в развлечениях и др. Во-вторых, с позиции реализации смысла жизни, который включает доминирующие представления о необходимом и достаточном, чтобы совесть была чиста или было ощущение счастья. Выделяют несколько типов удовлетворения потребности в смысле жизни: созидательно-альтруистический, престижный, гедонистический, религиозный и другие<sup>4</sup>.

Можно предположить, что овладение человека культурой в каждой из отмеченных позиций будет складываться и как созидательная цель и как результат спонтанной коммуникации. Рассмотрим эту гипотезу на примере культуры работников милиции.

Прежде всего они стоят «на страже» такого порядка, который соответствует праву, а оно «никак не может обойтись без обращения к человеческой природе, когда изыскиваются конечные основы, на которые опираются устанавливаемые им нормы»<sup>5</sup>. В то же время каждому духу времени присущи определенная действующая мораль, мировоззрение, вера, вкус и стиль жизни<sup>6</sup>. Отсюда следует, что процессы взаимодействия кадров правоохранительных органов между собой с разными представителями населения всегда будут детерминированы принципами, господствующими в общем мышлении соответствующего времени. В настоящее время специфика мышления разных групп россиян связана с освобождением от всеохватывающего государственного контроля за их жизнью, что приобрело гипертрофированную форму, и что особенно проявлялось в первые годы переходного периода, когда неподчинение нормам права было обычным явлением; наиболее авантюрные индивиды демонстрировали не правовую свободу, а органы правопорядка находились в состоянии анемии. Рецидивы таких практик еще случаются, но в целом правовые механизмы сопротивления несправедливому или

насилованному действию (в том числе и государства) на личность уже отлажены. Но это только одна предпосылка реализации профессионализма работников милиции.

Другая связана с тем, что они должны понимать во всей полноте процесс формирования идентичности человека постсовременности, который складывается, во-первых, из определения человеком своего места на локальном уровне, т.е. социопрофессиональную, этническую, гражданскую принадлежность. В условиях постмодернизма изменился баланс между групповой и индивидуальной идентичностью, возросло чувство автономности и самобытности индивида. Отдельный человек может самостоятельно решать вопрос о смене профессии, гражданства, брачного партнера и т.д. Во-вторых, личная идентификация формирует принципиально новое мировоззрение мультикультурализма, признающего многообразие, взаимную открытость, плюрализм представлений о себе и других. Однако в этих новациях не все безоблачно: происходит замена межличностных связей, присущих общности, связями множественными, функциональными, глобального масштаба, что протекает неравномерно в разных социоструктурных и этнических средах.

Для новых культурных транснациональных образцов и символов наиболее открыты мобильные люди, живущие в демократической среде. Напротив, неприятие таких ценностей наблюдается в среде мигрантов, которые, живя в тесном соседстве с другой культурой, долго сохраняют этническую идентичность, испытывая свою изоляцию и отстраненность. Отмеченные выше обстоятельства (сложность взаимодействия с населением, которое становится все более «сложным») свидетельствуют в пользу того, что в профессионализме кадров милиции на первое место нужно поставить общую культуру, меру ее совпадения или несовпадения с высокими образцами культурных практик в социуме.

Именно в таком ключе при участии автора в 2007 г. организовано исследование работников милиции. Опрошено 182 работника городских и сельских районных отделов милиции Саратовской области (пропорционально: офицеры, сержанты, вольнонаемные). Среди офицеров выделена контрольная группа старших офицеров со стажем работы в органах милиции более 15 лет, которая в исследовательском проекте гипотетически наделялась наиболее высоким уровнем общей и профессиональной культуры. Начнем анализ с того, кто и с каким жизненным проектом приходит на службу в органы милиции. Обращает на себя внимание факт высокой доли тех, кто объясняет свой приход в милицию такими мотивами, как «престижно», «настоящая мужская работа» (68% – офицеры, 76% – сержанты и 55% – вольнонаемные). Несколько отличается группа вольнонаемных, 25% которых свой мотив объяснили словами «где-то надо работать».



Повышение профессионализма в рамках требований технологий осуществляется как в форме специальных занятий, заочной учебы в вузах, так и самостоятельно. Особенно интересно инициативное освоение профильной литературы (постоянно читают 44% офицеров, 33% сержантов, 35% вольнонаемных). Контрольная группа офицеров имеет высший показатель по обучению в подразделениях и самостоятельному освоению профильной литературы.

Более глубокое знание о мере совпадения культуры работников милиции с массовыми слоями населения дает сравнение с данными всероссийского опроса, проведенного ВЦИОМ в начале 2007 г.<sup>7</sup> Практически не отличаются такие оценки, как «никогда не может быть оправдано» употребление наркотиков, пьянство, уклонение

от службы в армии, беспризорность – разница в 4–6%. Более строго относятся работники милиции к даче/получению взятки (66%, по данным ВЦИОМ, 76% – респонденты милиции), аборту, гомосексуализму – показатели категоричности оценок у милиции выше на 10 процентных пунктов.

В то же время считают, что следует относиться снисходительно к проституции (7% населения, 21% – работники милиции); присвоению найденных денег (10% и 18%); деловой необязательности (3% и 6%).

Расширяет представление об актуальной культуре работников милиции сопоставление нашего исследования с аналогичными показателями, приведенными в статье В.Ф. Анурина «От Москвы до самых окраин (социальное неравенство: региональный разрез)»<sup>8</sup> (табл. 1).

Таблица 1

**Не посетили ни разу в течение последних трех месяцев, %**

Учреждение	Выборка по стране	Работники милиции	Офицеры (контрольная группа)
Кино	92	61	25
Театр	88,5	90	16,7
Музеи	83	64,8	0
Спортзал	89	53	4,2
Ресторан	85	70	0

Как видно из приведенных цифр, общение с источниками культуры, использование досуговых учреждений у россиян довольно пассивно, тем не менее, отличие хотя и невелико, но все же складывается в пользу работников милиции, половина которых за три месяца была в спортзалах,

36% – в музеях, 40% – в кино, 30% – в ресторанах, хотя последнее (рестораны) нельзя однозначно оценивать в положительном смысле. Сравнение числа книг, прочитанных за последние три месяца респондентами в крупных городах, дает следующую картину (табл. 2).

Таблица 2

**Количество прочитанных книг**

Количество книг	Выборка по городам (в 900 тыс. чел. численностью)	Работники милиции	Офицеры (контрольная группа)
Одна	11	18,7	25
Две	12,8	28,0	29
Три	11,7	19,8	21
Четыре-шесть	13,5	17,0	13
Семь-девять	15,5	8,8	4

В целом можно сделать вывод, что респонденты – работники милиции отличаются более высокими показателями духовной деятельности по сравнению с населением. Причем больший стаж, что демонстрирует контрольная группа офицеров, коррелируется с лучшими результатами в освоении ценностей культуры.

При рассмотрении предпосылок и оснований культуры профессионала – работника милиции необходимо увязывать корпоративную культуру, присущую органам милиции как организации, и культуру личности отдельного работника. Первую следует рассматривать в терминах организационной

культуры, которая реализуется при выполнении внутрислужебных отношений, должностных функций отдельных подразделений, включая как процессуально строгие принципы взаимодействия с клиентами, так и неформальные, нерегламентированные практики селекции давления и контроля.

Культура личности работника милиции, который во взаимодействии с разными группами населения часто выступает как самоорганизующийся специалист, многие решения которого принимаются в отсутствие более высокого начальства, может рассматриваться в рамках теории культурного капитала. Он выступает в трех состояниях: инкорпорирован-



ном – это знания, умения, ценности, привычки, этические нормы, присвоенные человеком; объективированном – в виде оснащения техническими средствами и их использования; институционализированном – в форме квалификации, должности, подтвержденными нормативно оформленными гарантиями. Если объективированные и институционализированные признаки легко верифицируются, то набор качеств, характеризующих духовный мир профессионала, является достаточно расплывчатым и должен быть корректно сконструирован исследователем. При создании модели надлежащего общекультурного уровня профессионала-работника милиции вряд ли допустимы ориентиры на показатели некоей продвинутой группы. Хотя группа старших офицеров и демонстрирует по ряду показателей социокультурной дисциплины более высокие результаты, но и среди сержантов можно встретить большую долю серьезно увлеченных избранным хобби, активных читателей.

Специфика профессии работников милиции заключается в присутствии принудительно-властного компонента их деятельности, что вытекает из структуры многих законов и норм права, включающих не только запреты, но и санкции (кару) за неправомерное поведение. Профессионалы милиции – первая инстанция взаимодействия с нарушителями закона и прав других лиц. В то же время право динамично и тенденции его развития должны осмысливаться с опережением теми, кто его применяет. В текстах современных правовых систем широко применяются понятия этики «добрая совесть», «злой умысел», «добрые нравы», что свидетельствует о сближении нравственности и права, и что не может не учитываться на разных этапах взаимодействия профессионала милиции с представителями всех, в том числе деликвентных социоструктурных сред.

Понимание справедливости не только через соответствие поступков и деяний правовой норме, а посредством представления о том, что является хорошим, а что плохим в каждом конкретном случае далеко не простая задача взаимодействия с мультикультурными сообществами. Это очень важная аксеологическая черта общей культуры профессионалов милиции. И в то же время в методологическом аспекте – это водораздел, по которому проходит различие между ними в контексте человеческих качеств – знаний, умений, ценностей, привычек,

нравственных императивов, полученных ранее и постоянно подновляемых благодаря активному и непрерывному освоению культуры. Профессионал может иметь диплом, владеть технологиями, но при заниженной или ущербной общей культуре от его деятельности не будет эффекта, которого давно ждет наше общество, то есть консолидации всех социальных групп.

В статье артикулирована лишь количественная сторона освоения культуры профессионалами милиции. Можно предположить, что в разных профессиях органов милиции существует неодинаковая идентификация индивидов с организациями и самим правоохранительным институтом.

Пример общекультурной и профессиональной деятельности специалистов свидетельствует, что культура как осознанная цель больше формируется через требования профессии, а в коммуникативном процессе, в общении ей присуща фрагментарность, мозаичность, отсутствие системы, обоснованной повторяемости или прерывности, и тем не менее, оба поля духовной жизни не просто влияют на культуру профессионала, они взаимно обогащаются. Без деятельного участия в спонтанной коммуникации, без выхода за круг профессиональных знаний появляется то состояние, которое определяется термином «профессиональный кретинизм», со всеми вытекающими последствиями – отрицательным воздействием на других людей, уроном авторитета организаций и т.п.

#### Примечания

- 1 См.: *Флорида Р.* Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Пер. с англ. М., 2005. С. 421.
- 2 См.: *Анурин В.Ф.* От Москвы до самых до окраин (социальное неравенство: региональный разрез) // Социология. 2005. № 3–4. С. 232–252.
- 3 *Элиот Т.С.* Избранное. Т. I–II. Религия, культура, литература / Пер. с англ. М., 2004. С. 81.
- 4 См.: *Немировский В.Г.* Социология личности. Теория и опыт исследования. Красноярск, 1989.
- 5 *Batiffol H.* Problemes de base philosophie du droit. Oxford, 1979. P. 8.
- 6 См.: *Право XX века: идеи и ценности.* М., 2001. С. 111.
- 7 Пресс-выпуск ВЦИОМ. М., 2007. № 633. С. 2–3.
- 8 *Анурин В.Ф.* Указ. соч. С. 232–252.