

---

*Александр Малышев*

*Оксана Парфенова*

## **СОЦИОЛОГ В ПРОСТРАНСТВЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ: СПЕЦИФИКА ПРОФЕССИИ, ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ**

В статье речь идет о специфике работы социолога в государственных учреждениях социального обслуживания. В ходе анализа авторы отвечают на следующие вопросы: какую позицию чаще всего занимает социолог в государственном учреждении социального обслуживания и чем она обусловлена? С какими вызовами он сталкивается? Каковы перспективы развития социологов социальных служб как отдельной профессиональной группы? Эмпирическим материалом для исследования послужили данные включенного наблюдения за работой социологов учреждений социального обслуживания, интервью с социологами, отчеты о проведении методических семинаров, нормативные документы и должностные инструкции. Авторы статьи в разное время работали (и продолжают работать) в системе государственного социального обслуживания и имеют непосредственное отношение к развитию и методической поддержке социологического направления в социальных службах, что обеспечило их максимальное погружение в проблематику исследования.

*Ключевые слова:* антропология профессии, социальные сервисы, социология как профессия, государственная социальная служба

---

Александр Геннадьевич Малышев – социолог Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения "Городской информационно-методический центр „Семья“", Санкт-Петербург, Россия. Электронная почта: [mirk912@rambler.ru](mailto:mirk912@rambler.ru)

Оксана Анатольевна Парфенова – социолог Санкт-Петербургского государственного бюджетного учреждения "Городской информационно-методический центр „Семья“", Санкт-Петербург, Россия. Электронная почта: [oksana.parfenova@gmail.com](mailto:oksana.parfenova@gmail.com)

В последние годы наблюдается развитие процессов институционализации различных профессий социального государства в России: специалисты по социальной работе, социальные работники, специалисты по работе с семьей и другие (см.: Григорьева 2011). Сформированы профессиональные стандарты и иные документы, призванные регламентировать работу профессионалов и очертить поле их деятельности. Большинство профессий социального государства, попавших под пристальный взгляд исследователей и инициаторов нормативных актов, либо напрямую связаны с предоставлением социальных услуг, непосредственно социальной работой, либо с администрированием данной деятельности (Ярская-Смирнова, Сорокина 2012; Романов, Ярская-Смирнова 2014). Более того, реализация социальной политики – процесс комплексный, в него вовлечены помимо "привычных" соработников элементы инфраструктуры социальных сервисов: кадровые службы, организационно-методический и исследовательский отделы. В их инфраструктуре большое количество специфических профессий, одной из которых является социолог социальной службы.

Работа институтов социального государства тесно связана с использованием результатов социологических исследований, что, на наш взгляд, определяется двумя обстоятельствами. Во-первых, социальные службы заинтересованы в получении информации о значимых характеристиках объекта своей работы (общества, местного сообщества): масштабы потребности в социальной помощи, информация о действенности проводимых мероприятий. Данная информация может использоваться в принятии управленческих решений и/или предъявляться внешним по отношению к социальным службам-агентам (в том числе контролирующим) как показатель, характеризующий выполняемую работу. Источником получения такой информации могут быть социологические исследования.

Во-вторых, в России происходит менеджериализация социальных сервисов, которая является частью общей государственной политики, во многом обусловленной идеологией неолиберализма (Романов, Ярская-Смирнова 2007). Это усиливает интерес администраторов сферы социальной защиты к вопросам эффективности работы социальных служб, чьи сотрудники образуют, как отмечает Майкл Липски, "сообщества, делающие политику" – *policy-making community* (Lipsky 1980: 19). Они являются непосредственными представителями государства в его взаимодействии с гражданами в области социальной защиты, располагая определенной автономией. Социологические исследования могут дать возможность администраторам социальных служб получать данные о подчиненных им профессионалах, выступая с одной стороны, в качестве инструмента контроля, ограничивающего профессиональную автономию специалистов социальной сферы, а с другой – увеличивая прозрачность их деятельности.

Согласно нашему профессиональному опыту, наиболее распространенными являются две модели проведения социологических исследований

в интересах агентов социального государства: (1) модель "внешних исследователей", т.е. привлечение к сотрудничеству научных, исследовательских институций (покупка их услуг, организация совместной работы и т.п.); (2) модель "внутренних исследователей", т.е. содержание в штате организации социолога (или отдела), который отвечает за проведение социологических исследований и мониторингов.

В практике работы социальных служб России реализуются обе модели, однако, существует некоторая вариативность их реализации на разных уровнях. Например, органы исполнительной власти имеют возможность (в том числе финансовую) обращаться в социологические центры. У отдельных организаций социального обслуживания возможности сотрудничества с исследовательскими организациями ограничены. Если академические или исследовательские центры и работают с ними, то это либо эпизодическое сотрудничество, либо исследования, попадающие в сферу интересов самих центров. В то же время перед организациями социального обслуживания стоят вопросы, ответы на которые требуют проведения регулярных социологических исследований. Так, например, национальные стандарты социального обслуживания рекомендуют "практиковать в учреждении регулярную оценку степени удовлетворенности клиентов услугами путем проведения социологических опросов" (ГОСТ Р 52497–2005), а при осуществлении оценки результативности (эффективности) предоставления социальной услуги использовать "проведение социальных опросов" (ГОСТ Р 52142–2003).

### **История профессии и нормативное регулирование**

Государственным социальным службам в России с начала 2000-х гг. нормативными документами была предоставлена возможность привлекать к проведению локальных социологических исследований профессионала, реализуя модель "внутренних исследователей": ставка социолога была предусмотрена в организационно-методическом отделении рекомендациями по организации деятельности государственных учреждений "Комплексный центр социального обслуживания населения" (Постановление 1999) и "Центр социальной помощи семье и детям" (Постановление 2000) – они действовали до 2012 г. В 2007 г. требования к социологу были закреплены национальным стандартом ГОСТ Р 52883–2007 "Требования к персоналу учреждений социального обслуживания" (ГОСТ Р 52883–2007). Несколько странным, на наш взгляд, в предлагаемом стандарте выглядит требование к социологу непосредственно участвовать в предоставлении социальных услуг: "консультировать отдельных граждан и семьи по вопросам их самообеспечения, развития семейного предпринимательства, домашних промыслов" (ГОСТ Р 52883–2007). Можно предположить, что включение такого требования было продиктовано желанием разработчиков

стандарта приписать всем специалистам, относящимся к основному персоналу, функции, связанные с непосредственным участием в социальном обслуживании. Другие характеристики деятельности социолога по ГОСТ Р 52883–2007 вполне соответствуют представлению о социологе как об исследователе с заданным набором обязанностей: проводить оценку и анализ социально-демографических характеристик населения, проживающего на территории, обслуживаемой учреждением; определять тенденции социально-экономического развития населения, выявлять причины его неблагополучия; выявлять и учитывать мнение населения о качестве и содержании оказываемых социальных услуг, перспективах потребности в них; разрабатывать предложения по совершенствованию социальной работы учреждения; анализировать объем и качество предоставляемых учреждением социальных услуг (ГОСТ Р 52883–2007).

Можно отметить некоторые сходства обязанностей социолога учреждения социального обслуживания, содержащихся в стандарте и методических рекомендациях, с полем деятельности советских заводских социологов, которые проводили «работы по составлению и реализации планов социального развития [предприятий]» (Ядов 1998: 225), составляли социальные паспорта предприятий, проводили исследования, направленные на выявление потребностей коллективов. Владимир Ядов в обзоре заводской социологии в СССР отмечает, что сфера социальной работы оказалась в некоторых отношениях преемницей советской заводской социологии (Ядов 1998: 225–230). Позиция социолога могла рассматриваться разработчиками нормативных документов, регулирующих его профессиональную деятельность в социальной службе, как своего рода «аналог» заводского социолога. Это замечание приобретает еще большую значимость, если обратить внимание на то, что в действующем Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих должностные обязанности социолога связаны исключительно с «проведением социологических исследований с целью разработки и внедрения мероприятий, направленных на создание на предприятии, в учреждении, организации наиболее благоприятных социально-психологических условий, способствующих повышению степени удовлетворения материальных и духовных потребностей работников и производительности их труда» (Квалификационный справочник 1998), то есть являются обязанностями социолога на предприятии.

Заводская социология дала массу примеров реализации модели «внутренних исследователей» – именно эта модель предлагалась и для государственной социальной службы. Темы исследований социолога социальной службы, регламентированные упомянутыми методическими рекомендациями Минздравсоцразвития, отчасти повторяли темы исследований заводских социологов (тенденции социально-экономического развития и потребности), к числу задач и тех и других могут быть отнесены осуществление социального мониторинга и составление «социального паспорта». Различия касаются

преимущественно объекта исследовательского интереса. Для заводской социологии объектом был коллектив предприятия. Из анализа национального стандарта и методических рекомендаций по организации работы государственных социальных служб можно выделить в качестве объекта население, проживающее на территории, обслуживаемой учреждением, и само учреждение. При этом темы исследований, связанных с изучением особенностей функционирования социальной службы, отличаются от тематического репертуара заводского социолога и связаны, скорее, с менеджериализмом в социальной работе (исследования эффективности, качества работы и т.п.).

Таким образом, можно говорить о нормативно зафиксированной модели деятельности социолога государственной социальной службы, состоящей из трех направлений: (1) исследования населения, обслуживаемой учреждением территории (методические рекомендации, ГОСТ); (2) исследования учреждения (методические рекомендации, ГОСТ, Квалификационный справочник); (3) предоставление социальных услуг населению (ГОСТ).

Реализация данной модели в практической деятельности профессионала в полной мере представляется, на наш взгляд, довольно затруднительной, поскольку она включает слишком разнородные элементы (исследования и предоставление социальных услуг), не полностью соответствует логике интересов государственного учреждения социального обслуживания: "социальные паспорта" территорий, анализ социально-демографических характеристик населения малоинтересен для администраций учреждений, поскольку такие характеристики могут использоваться преимущественно для планирования развития, а эта сфера деятельности не учреждений, а районных администраций. Таким образом, социолог в государственной социальной службе, имея ряд нормативных актов, регулирующих его деятельность, не может опираться на них в полной мере из-за несовпадений с его реальными функциями. Кроме того, на сегодняшний день не существует профессионального стандарта для социологов социальной сферы.

Организация деятельности профессионалов, занятых в государственных организациях социальной сферы, их автономия и идеология могут иметь довольно существенные региональные особенности, поскольку большая часть системы государственных социальных служб находится в ведении региональных властей. Мы проанализировали профессию социолога государственной социальной службы в Санкт-Петербурге. Оговоримся, что результаты исследования не могут распространяться на социологов, работающих в других институциональных контекстах, речь идет об особом прикладном сегменте социологической профессии.

### **Методология и методы исследования**

При реконструкции профессионального профиля социолога социальной сферы мы частично использовали гайд кейс-стади, представленный

Павлом Романовым и Еленой Ярской-Смирновой (Романов, Ярская-Смирнова 2013). В качестве основных методов сбора полевой информации нами применялись устные и письменные интервью (всего 7), включенное наблюдение и автоэтнография (авторы имеют опыт работы в качестве социологов в системе социального обслуживания), анализ документов (должностные инструкции, положения об отделах, нормативные акты). В работе мы стараемся всесторонне рассмотреть деятельность социолога, включив в ее описание ряд тематических блоков.

### **Социологи государственных социальных служб "в цифрах". Краткая справка**

В Санкт-Петербурге действует двухуровневая система государственных социальных служб (городской и районный уровни). Социологи работают преимущественно в районном звене.

Первые социологи в системе социального обслуживания Санкт-Петербурга, о которых известно авторам, появились в начале 2001–2002 гг. в центрах социальной помощи семье и детям. Наиболее ранние сведения о социологе в Комплексном центре социального обслуживания населения, зафиксированные в рамках проведенного исследования, относятся к 2004 г. В Центрах социальной реабилитации инвалидов и детей-инвалидов первый опыт работы информантов пришелся на 2008 г.

Система государственных социальных сервисов в Санкт-Петербурге в 2007–2009 гг. пережила период бурного роста. К моменту его начала уже имелся опыт организации работы учреждений социального обслуживания, в том числе и работы социолога в этих учреждениях в рамках реализации Методических рекомендаций Минздравсоцразвития (Постановление 2000). Большая часть открывавшихся государственных социальных служб, следуя требованиям методических документов, включали в штат ставку социолога, однако, в дальнейшем она не всегда сохранялась. Администраторы жертвовали ей при оптимизации штата, поскольку она часто оставалась вакантной.

В государственных учреждениях социального обслуживания Санкт-Петербурга работало (по состоянию на март 2015 г.) 15 социологов, большинство из которых – женщины до 35 лет. Среди наших информантов профильное высшее образование (социология, социальная антропология) имеют 6 из 7 человек.

Заработная плата социолога колеблется от 12 до 20 тыс. рублей в зависимости от стажа, степени занятости и наличия надбавок. Таким образом, даже в случаях, когда социолог получает максимально возможную заработную плату, речь идет о скромных суммах в сравнении, например, со среднемесячной заработной платой, которая в Санкт-Петербурге в 2014 г. составляла 40 660 рублей (Петростат 2014). Это делает финансовую сторону позиции социолога социальной сферы малопривлекательной по сравнению

со смежными сферами (маркетинговой, академической и т.п.), что значительно усложняет поиск работников и повышает риск их ухода. Низкий доход может компенсироваться относительно свободным графиком, предоставляемым ему по соглашению с администрацией, но так происходит редко. Чаще от специалиста ожидают работу по графику с 9 до 18 часов. При этом повседневные рабочие контакты социолога ввиду специфики выполняемой работы, как правило, концентрируются внутри самого учреждения, что, по мнению информантов и результатам наблюдений, ограничивает возможности устанавливать связи с миром академической социологии, снижая привлекательность таких ставок для ее представителей.

Рекрутирование социологов происходит преимущественно из числа недавних выпускников вузов. Наиболее длительный опыт работы имеют на сегодняшний день выпускники профильных факультетов ведущих вузов Санкт-Петербурга (до 7,5 лет). Большая часть выпускников технических вузов с кафедрами социологии, известных авторам, не работала на ставке социолога более 1 года. Можно предположить, что выпускники профильных вузов имеют мотивацию отличную от финансовой, либо оказываются способны конвертировать позицию в социальной службе в значимые для себя материальные, познавательные и другие преимущества.

С позиции участников сегментов поля петербургской социологии, выделенных Федором Погореловым и Михаилом Соколовым (Погорелов, Соколов 2005), позиция социолога социальной службы вряд ли может представлять сколько-нибудь значимый интерес, поскольку предоставляет скудные ресурсы и часто накладывает серьезные ограничения. В то же время связь тех, кто занимает ставки социологов, с полем петербургской социологии, их ориентация в нем может быть прослежена через изучение полученного образования и предшествующей карьеры. Из 6 информантов, имеющих профильное образование, двое имели опыт участия в сегменте, ориентированном на интернациональные научные институты. Остальные в большей степени оказались связаны с сегментом, ориентированным на отечественные образовательные учреждения. Во втором случае связи с академической социологией оказываются слабее.

### **Отношения социолога с коллегами и руководством**

Как мы отмечали, социолог работает в составе организационно-методического отделения (ОМО). Должность его можно назвать уникальной, поскольку основные должностные обязанности, как правило, не пересекаются с обязанностями других сотрудников ОМО. И, если социолог может по заданию руководства заниматься не социологической работой, помогая своим коллегам (подготовкой презентаций, отчетов и т.п.), то они, как правило, не могут заменить социолога в его работе ввиду отсутствия необходимых компетенций. В качестве иллюстрации приведем цитату из интервью:

Социолог в ОМО значительно отличается от прочих сотрудников <...> ОМО работает с методической информацией и отчетами. Социолог <...> привлекался почти исключительно к проведению исследований, очень незначительно был включен в работу по составлению отчетов и планов учреждения. Помимо исследований в мои обязанности входила модерация сайта, выступление на различных мероприятиях с докладами на социологические или околосоциологические темы, а также повседневная деятельность сотрудников ОМО по проверкам работы отделений [выезды на проверки]. Социолог был свободнее любого из сотрудников ОМО, постоянно выходил на контакт с ОСЗН<sup>1</sup>, минуя директора (когда ОСЗН был больше заинтересован в результатах исследования, чем директор) (инт. 5, Сергей).

Информант в данном случае делает акцент на автономности своей позиции: его практически не нагружали посторонними обязанностями, была возможность прямого контакта с ОСЗН. Такой режим и степень автономности не являются универсальными, а, скорее, обеспечиваются в отдельных случаях демократичным стилем руководства. Зависимость от воли руководителя проявляется в другой истории. Она начинается с описания схожей ситуации:

Позиция моя в отделе выделялась гибким графиком, что мало кому нравилось, мягко говоря. Социологической работой занималась только я в отделе, посторонними поручениями меня практически не отвлекали, я спокойно занималась исследованиями в рамках нашего учреждения (инт. 3, Марина).

Однако, с приходом нового директора ситуация коренным образом меняется:

Потом она [директор] начала давить жестким графиком всех тех, у кого он был гибкий. В итоге многие сотрудники, в том числе я, просто уволились, потому что заработная плата была настолько мала, что хоть сколько-нибудь амбициозный сотрудник работать за нее полную неделю с 9 до 17, конечно, не станет. Контракт негласный [до прихода нового директора] был сформирован таким образом, что у ряда специалистов был гибкий график, при этом это были действительно хорошие специалисты – психологи, педагоги, которые готовы были свою квалификацию предложить в обмен на гибкий график и маленькую зарплату (инт. 3, Марина).

Таким образом, отношения с руководством, точнее, стиль руководства определяют степень автономности социолога в каждом конкретном случае. Когда руководство заинтересовано в квалифицированном сотруднике, оно, как правило, обеспечивает гибкий график и материальную базу (технику, программное обеспечение). В таких учреждениях социологи выполняют в основном функции исследователя. В подобных случаях руководство, как правило, не вмешивается и в вопросы организации профессиональной дея-

---

<sup>1</sup> ОСЗН – Отдел социальной защиты населения районной администрации.



тельности социолога (такие как возможность самостоятельно *определять тематику и дизайн исследований*).

При авторитарном стиле руководства и низкой степени автономности сотрудников, социологом часто оказывается человек, имеющий невысокую квалификацию, лишь формально занимающий ставку. Чаще всего такой сотрудник выполняет функции специалиста по социальной работе или методиста, не имеющие отношения к социологическому полю деятельности. Во многих учреждениях социального обслуживания, которые отказались от ставки социолога, сработала такая схема – как таковой социологической работы в учреждении не велось, ставку сократили, заменив на более «полезную». Конечно, мы не можем однозначно охарактеризовать подобные учреждения как учреждения с авторитарным стилем руководства. Возможно, в некоторых случаях дело не в авторитарности, а в непонимании того, для чего нужна обратная связь с клиентами и сотрудниками, в отсутствии рефлексивного запроса администрации, проблемах подбора специалиста и так далее.

Мы не хотим сказать, что «авторитарные» руководители не имеют в штате социологов. Однако в таких случаях довольно высока степень закрытости (например, мы не смогли взять полноценного интервью у социологов из таких учреждений, либо они носили формат «отписки»). Авторам известны примеры, когда «авторитарные» руководители склоняют социологов к тому, чтобы корректировать результаты исследований, улучшив показатели «для отчетности», причем порой об этом заявляется еще до проведения исследования, то есть фактически «требуемые показатели» озвучиваются руководством заранее. Возможность компромисса здесь зависит от профессиональной этики самого социолога.

Даже в тех учреждениях, где в штате нет социолога, часто существует запрос администрации на проведение социологических исследований. В этом случае исследования проводят другие сотрудники своими силами, часто используя в качестве единственного инструмента анкету. Авторам известны несколько случаев успешных исследований, выполненных по такой схеме. Часто удачные исследования такого рода сопровождались плотными консультациями с внешними специалистами-социологами.

### **Исследования: тематический репертуар и реализация**

Можно выделить несколько типичных тем исследований социологов социальных служб: востребованность услуг, эффективность работы, удовлетворенность клиентов, проблемы отношений внутри коллектива («текучесть» кадров, активация командной работы и т.п.). Иногда встречаются исследовательские проекты, специфические для конкретного учреждения.

Инициатором исследования выступает, как правило, руководство учреждения или его подразделений, либо заказ поступает из ОСЗН.

В основном темы исследований шли от директора центра, а также от администрации района. От меня требовалось составить программу исследования, подготовить опросник. Если опросники распространялись в печатном виде, то их я передавала в те отделения, где можно было найти большую часть респондентов. Распространением анкет занимались сотрудники отделения. Иногда анкета загружалась на сайт центра (инт. 4, Лариса).

Далеко не всегда запрос на исследование сформулирован ясно. Часто социологам приходится уточнять и корректировать исходные запросы:

Заказы поступали от администрации, ОСЗН и руководителей отделений. <...> Уровень социологической культуры коллег оказался невысоким, и за каждым заказом следовало длительное интервью с заказчиком с целью выяснения чего же он хочет на самом деле (инт. 5, Сергей).

Нередки и обратные ситуации, когда «заказчик» исследования может корректировать инструментарий или социолог советуется с коллегами при составлении опросников:

Заведующий моего отделения, а также директор центра знакомилась с программой исследования, читали анкету, вносили предложения и дополнения. Если в анкету требовалось внести психологический вопрос, то я прибегала к помощи психологов других отделений (инт. 4, Лариса).

В некоторых учреждениях социологическая работа поставлена «на поток» и ведется на регулярной основе. Так, наш информант, работающий социологом около семи лет, рассказывает о том, как устроена его работа:

Я выделил бы пять основных направлений своей работы. Четыре из них касаются социологии. И одно несоциологическое. <...> во-первых, анализ динамики реабилитантов стационарного отделения по 11 видам реабилитации. То есть была создана диагностическая карта, <...> которую специалисты заполняют. Я это определенным образом обрабатываю и в графическом виде ежемесячно предоставляю. Это такое использование параметрического метода. <...> Второе направление – это исследование реабилитантов того же стационарного отделения, но уже не по параметрическому методу, а по методу анкетирования. <...> Мы выявляем социальный портрет реабилитантов, степень удовлетворенности реабилитантов, их потребности и так далее. Третье направление – это анкетирование детей, вернее анкетирование родителей детей-инвалидов или тех, кто их заменяет <...> там несколько тем существует – это мониторинг нуждаемости, анализ потребностей, выявление различных характеристик – демографических, образовательных и прочих. И четвертое направление это различные э... исследования локальные по запросу или районной администрации, или местной. Пятое направление несоциологическое. В частности, я занимаюсь написанием пресс-релизов по различным мероприятиям (инт. 1, Матвей).

Этот пример является редкой иллюстрацией успешного инкорпорирования социолога как профессионала в структуру учреждения социального обслуживания. Изначально Матвей был нацелен на формирование регулярного блока социологических задач и исследований ("обследований"). До него в учреждении социолога не было, и ему удалось успешно выстроить всю работу с нуля. Однако сложно спрогнозировать – будет ли столь же успешно продолжена его работа в том случае, если он покинет учреждение. Связано это с тем, что функции социолога и поле его деятельности довольно неадекватно регламентированы, и в отличие от других профессионалов социальной службы, социолог не имеет фиксированной роли в учреждении – она переменчива и зависит от конкретных людей (самого социолога, руководства подразделения, учреждения). Работа другого нашего информанта, успешно выстроившего всю социологическую работу с нуля, после его ухода не была продолжена, поскольку у администрации возникли сложности с поисками специалиста.

### **Легитимация и статус социолога**

На вопрос о том, что является главным стимулом в работе, практически все наши информанты отвечали примерно одинаково, а ответы можно облачить в ряд клише – "приносить реальную пользу учреждению", "видеть результаты своих исследований", "чтобы было интересно". Из сложностей некоторые информанты помимо слабой материальной базы (низкие заработные платы, плохая оснащенность) сетовали на отсутствие должного внимания к результатам своей работы: "Главная сложность – пренебрежительное отношение к этой науке и недостаточное влияние результатов исследования на реальную жизнь" (инт. 6, Владимир).

Мы можем констатировать актуальность проблемы размытого или недостаточно высокого статуса социолога для многих из наших информантов.

### **Повышение квалификации социологов социальных служб**

Серьезной проблемой большинства социологов государственных социальных служб, на наш взгляд, является их изолированность как от академической социологии, так и друг от друга, отсутствие возможности при работе в закрытой системе районной социальной службы обсудить результаты исследований. Некоторые информанты отмечали, что периодически изучают социологические журналы и различные ресурсы. Это является единственной возможностью повышать квалификацию в отрыве от профессиональной среды.

Изолированность может негативно сказываться на результатах проводимых исследований. Для ее преодоления в 2009 г. было создано городское методическое объединение социологов социальных служб Санкт-Петербурга. Оно собирается раз в два месяца. На его заседания пригла-

шаются представители академической социологии, а между заседаниями специалисты, организующие его работу, проводят консультации для социологов и тех, кто заинтересован в проведении социологических исследований. Участие в работе методического объединения – добровольное. Возможности его влияния на социологов ограничены, однако, оно является своего рода методическим ресурсным центром, реализуя потенциал объединения ресурсов социологов разных учреждений.

## **Заключение**

Профессия социолога государственной социальной службы является относительно новой и при этом она довольно слабо институциализирована: существующие нормативные документы не отражают специфику деятельности профессионалов, а некоторые нормы написаны для практик, имеющих косвенное отношение к современным институтам социального государства.

Сформулированные в законодательстве требования проведения социологических исследований, "участия потребителей услуг в оценке их качества" (Романов, Ярская-Смирнова 2007), продиктованные логикой неоменеджериализма провоцируют появление запросов администраций учреждений на исследования, однако, они упираются в ограниченные возможности применения их результатов, поскольку основные черты работы государственных социальных служб определяет не общество, а государство (Григорьева 2012). Учет мнения потребителей услуг приобретает для социальной службы вторичный характер, что определяет ее отношение к инфраструктуре, предназначенной для изучения этого мнения. Это приводит к недостаточной заинтересованности администраторов социальных служб в работе социолога.

Уровень квалификации и репертуар профессиональных задач социолога зачастую зависит от стиля руководства конкретного учреждения и его запросов, которые не всегда ориентированы на саморефлексию и обратную связь. Низкий уровень доходов и часто ограниченная автономия социолога провоцируют текучесть кадров. При этом в случаях успешно выстроенной работы после ухода социолога преемственность наблюдается редко.

Развитие институтов социального государства в рамках логики неоменеджериализма требует получения локального социологического знания о клиентах государственных социальных служб. Принимая во внимание выводы, полученные в ходе исследования, можно отметить, что социологи социальных служб, призванные получать такого рода знания, сталкиваются с существенными проблемами в своей деятельности, отражающими проблемы государственных социальных служб в целом. Преодоление которых возможно через развитие нормативной и институциональной базы деятельности социологов (разработка профстандартов, отражающих требования к социологу государственной социальной службы, включение должности в примерные штатные расписания и т.п.). Другим решением может быть

интенсивная консолидация ресурсов профессионалов в рамках внешней по отношению к районным учреждениям организации (отчасти таковой является городское методическое объединение социологов).

### **Список источников**

ГОСТ Р 52883–2007 *Требования к персоналу учреждений социального обслуживания.*

ГОСТ Р 52497–2005 *Социальное обслуживание населения. Система качества учреждений социального обслуживания.*

ГОСТ Р 52142–2003 *Качество социальных услуг. Общие положения.*

Григорьева И. А. Развитие социальной работы в российском обществе потребления // *Журнал социологии и социальной антропологии.* 2011. (5): 287–297.

Григорьева И. А. Взаимодействие социальных служб и общества: перспективы и проблемы социологического анализа // *Социальная работа: теория, методы, практика. Материалы интернет-конференций и семинаров. Взаимодействие социальных служб и общества: проблемы и перспективы социологического анализа,* Выпуск 2. Санкт-Петербург: Региональный центр "Семья", 2012: 3–10.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих // *Постановление Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. N 37.*

*Петростат.* Основные индикаторы уровня жизни населения на 31.07.2015 // <https://clck.ru/9bWYb> (дата обращения: 01.09.2015).

Погорелов Ф., Соколов М. Академические рынки, сегменты профессии и интеллектуальные поколения: фрагментация петербургской социологии // *Журнал социологии и социальной антропологии.* 2005. (31): 76–92.

Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 19 июля 2000 г. N 52 *"Об утверждении методических рекомендаций по организации деятельности государственного (муниципального) учреждения „Центр социальной помощи семье и детям“"*.

Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 27 июля 1999 г. N 32 *"Об утверждении методических рекомендаций по организации деятельности государственного (муниципального) учреждения Комплексный центр социального обслуживания населения"*.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Социальная работа в современной России: анализ статуса профессиональной группы // *Социологические исследования.* 2014. (10): 61–69.

Романов П., Ярская-Смирнова Е. Власть знания и общественные интересы: профессионалы в государстве благосостояния // П. В. Романов, Е. Р. Ярская-Смирнова (ред.) *Профессии социального государства*. М.: ООО "Вариант", ЦСПГИ, 2013: 7–20.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. (ред.) *Оценка эффективности деятельности учреждений социальной поддержки населения*. М.: Московский общественный научный фонд; Центр социальной политики и гендерных исследований, 2007.

Ярская-Смирнова Е., Сорокина Н. (ред.) *Социальные работники как проводники перемен*. М.: ООО "Вариант", ЦСПГИ, 2012.

Ядов В. А. Современное состояние и перспективы развития социологии труда и производства // В. А. Ядов (ред.) *Социология в России*. М.: Институт социологии РАН, 1998: 225–230.

Lipsky M. *Street-level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. New York: Russell Sage Foundation, 1980.

*Aleksandr Malyshev*

*Oksana Parfenova*

## **THE SOCIOLOGIST WORKING IN STATE SOCIAL SERVICES: THE NATURE, CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FACING THEM IN RUSSIA**

In this article the key features of a sociologist's professional activities in state social service institutions in Saint Petersburg are examined. In this study the authors consider the following questions: What position do most sociologists occupy in social services today and what to what do they owe this position? What challenges and opportunities do they face? What are the chances of the sociology of social services developing as a separate professional group? The empirical material for this study is based on monitoring data emerging from the working process of sociologists, social service agencies, as well as interviews, reports on methodical seminars and various other documents. One key advantage of this paper is that it is written by people who are employed as sociologists of state social service. Thus, their activity is directly related to the development and methodological support of sociological trends in the social services. This, in turn, maximizes the author's immersion in the challenges of research and analytical approaches in this field.

*Key words:* Anthropology of a profession, social services, sociology as a profession, state social service

### **References**

GOST (2007) R 52883–2007 *Trebovaniya k personalu uchrezhdeniy sotsial'nogo obsluzhivaniya* [National Standard. The Requirements for Social Workers].

GOST (2005) R 52497–2005 *Sotsial'noe obsluzhivanie naseleniya. Sistema kachestva uchrezhdeniy sotsial'nogo obsluzhivaniya* [National Standard. Social Service of Citizens. The Quality System of Social Service Institutions].

GOST (2003) R 52142–2003 *Kachestvo sotsial'nykh uslug. Obshchie polozheniya* [National Standard. The Quality of Social Services. General Topics].

---

Aleksandr Malyshev – sociologist, StateBudget Institution "CityInformation and Methodological Center "Family", Saint Petersburg, Russian Federation. E-mail: mirk912@rambler.ru

Oksana Parfenova – sociologist, StateBudget Institution "City Information and Methodological Center "Family", Saint Petersburg, Russian Federation. E-mail: oksana.parfenova@gmail.com

Grigor'eva I.A. (2012) Vzaimodeystvie sotsial'nykh sluzhb i obshchestva: perspektivy i problemy sotsiologicheskogo analiza ["The Interaction of Social Services and Society: Prospects and Problems of Sociological Analysis"]. *Sotsial'nayarabota: teoriya, metody, praktika. Materialy internet-konferentsiy i seminarov. Vypusk 2* [The Interaction of Social Services and Society: Prospects and Problems of Sociological Analysis Issue 2], St. Petersburg: Regional Centre "Family": 3–10.

Grigor'eva I.A. (2011) Razvitiesotsial'noy raboty v rossiyskom obshchestve potrebleniya [The Development of Social Work in the Russian Consumer Society]. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii* [Journal of Sociology and Social Anthropology], (5): 287–297.

Kvalifikatsionnyy spravochnik dolzhnostey rukovoditeley, spetsialistov i drugikh sluzhashchikh. Postanovlenie Mintruda RF ot 21 avgusta 1998 g. N 37 [Qualification Schedule of Managers, Professionals and Other Employees. The Order of the Ministry of Labor of the Russian Federation N 37 dated August 21, 1998].

Lipsky M. (1980) *Street-level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*, New York: Russell Sage Foundation.

Petrostat (2015) Osnovnye indicatory urovnya zhizni naseleniyana [Main Indicators of Living Standards on 31 July 2015]. Available at: <https://clck.ru/9bWYb> (accessed 01 September 2015).

Pogorelov F., Sokolov M. (2005) Akademicheskiryunki, segment professii i intellektual'nye pokoleniya: fragmentatsiya peterburgskoy sotsiologii [The Academic Market, Segments Profession and Intellectual Generation: the Fragmentation of Sociology in St. Petersburg]. *Zhurnal sotsiologii i sotsial'noy antropologii* [Journal of Sociology and Social Anthropology], 2 (31): 76–92.

Romanov P.V., Yarskaya-Smirnova E.R. (2014) Sotsial'nayarabota v sovremennoy Rossii: analiz statusa professional'noy gruppy [Social Work in Russia Today: Analysis of the Status of the Social Group]. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Research], (10): 61–69.

Romanov P., Yarskaya-Smirnova E. (2013) Vlast' znaniya i obshchestvennye interesy: professionaly v gosudarstve blagosostoyaniya [The Power of Knowledge and the Public Interest: Professionals in the Welfare State]. P. V. Romanov, E. R. Yarskaya-Smirnova (eds.) *Professii sotsial'nogo gosudarstva* [Professions of the Welfare State], Moscow: OOO "Variant", TsSPGI: 7–20.

Romanov P.V., Yarskaya-Smirnova E. R. (eds.) (2007) *Otsenka effektivnosti deyatel'nosti uchrezhdeniy sotsial'noy podderzhki naseleniya* [Evaluation of the Effectiveness of the Institutions of Social Support], Moscow: Moskovskiy obshchestvennyy nauchnyy fond; Tsentr sotsial'noy politiki i gendernykh issledovaniy.

Yadov V. A. (1998) Razvitie zavodskoy sotsiologii i upravlencheskogo konsul'tirovaniya (60–80-e gg.) [Development of Factory Sociology and Management Consulting (60–80 years.)]. V. A. Yadov (ed.) *Sotsiologiya v Rossii* [Sociology in Russia], Moscow: Institut sotsiologii RAN: 225–230.

Yarskaya-Smirnova E., Sorokina N. (eds.) (2012) *Sotsial'nye rabotniki kak provodniki pere-men* [Social Workers as Agents of Change], Moscow: OOO "Variant", TsSPGI.