

Пол, возраст, образование, род занятий, профессиональный статус, доход... Любой исследователь, который хотя бы раз занимался составлением анкеты, знает об этом стандартном наборе параметров, без которых не обходится ни одно исследование. В социологической повседневности кажется, что здесь не должно возникать никаких особых проблем. Раз все и **давно** пользуются более или менее одинаковыми формами вопросов, **следовательно**, можно расслабиться относительно всяких методических проблем: все проверено временем и опытом.

Однако опыт – это мы, это **наши рутинные исследовательские реалии**. Поэтому время от времени очень полезно задавать себе вопрос: а понимаем ли мы то, что знаем?

Предлагаемый текст возвращает социологический канон в проблемное поле методологии. Он представляет собой часть исследовательского проекта по тестированию стандартных социально-демографических вопросов и посвящен вопросам о профессиональном статусе.

Д. Рогозин, К. Мануильская

Тестирование вопросов о профессиональном статусе

Основной источник концептуальных описаний профессионального статуса – различные стратификационные теории, в которых переменные занятости и рода занятий играют ключевую роль в построении классов или страт. Так, широко известна схема, согласно которой профессиональная принадлежность различается по пяти группам: высокообразованные профессионалы; низкообразованные профессионалы, а также служащие, выполняющие рутинную работу; самозанятые люди; рабочие высокой и низкой квалификации; неквалифицированные рабочие [Erikson, Goldthorpe, Portocarero; цит. по: Stronks, et al., 1997. P. 594]. Нетрудно заметить, что в предлагаемом подходе совмещаются два пласта:

занятость и уровень образования, что указывает на тесную взаимосвязь данных параметров. Можно перечислить еще сотню других типологий, разработанных для отображения в исследованиях профессионального статуса, который в литературе часто отождествляется с более общей категорией – *социальным статусом*. Не останавливаясь на этой теме подробно, скажем, что при всем разнообразии подходов¹ никем не оспаривается ключевая, системообразующая роль *профессиональной принадлежности и характера занятости* в формировании социального и тем более профессионального статуса.

Для тестирования были взяты два вопроса, регулярно используемые ФОМом в опросах. Первый

¹ Нам представляется справедливой систематизация, предложенная В. И. Карасиком. Он различает первичное, сущностное измерение и вторичное, производное. К первой группе он относит пол, возраст, национальность, социальное происхождение, а также образование, профессию, знание иностранных языков и т. д. Ко второй – место в социальных структурах, например статус на работе, в общественных организациях и добровольных сообществах [Карасик].

посвящен занятости респондента, включая вопрос о сфере деятельности; второй – служебному положению и должности (табл. 1). Оба они относятся к концепту социально-профессионального статуса респондента, поэтому можно их рассматривать как единый набор операциональных определений².

Не останавливаясь подробно на инструментари анализе, укажем, что вопросы рассматривались с двух позиций. Во-первых, изучались трудности, с которыми сталкивается респондент, работая с вопросом и готовя ответ, а также особенности восприятия вопросов. Во-вторых, тестировалась коммуникативная адекватность каждого вопроса – в какой мере формулировка вопроса приводит к произвольным содержательным смещениям в момент диалога между респондентом и интервьюером.

Одна из наиболее ярких особенностей вопросов о профессиональном статусе состоит в том, что они наталкивают респондента на рассуждения о собственной жизни, о достигнутом положении и перспективах гораздо чаще, чем (казалось бы) более подходящие для этого вопросы о месте в сегодняшней жизни и представлениях



о будущем. Если же говорить о тематических компонентах рассматриваемых вопросов, к ним относятся: рассказ о *трудоустройстве* (37% от 60 ответов на вопросы о статусе), рассуждения о *трудоустройстве, престижности профессий и профессиях* вообще (20%), а также *оценка себя как личности* (17%).

Свойство вопросов о профессиональном статусе «открывать» внутренний мир собеседника, подталкивать его к рассказу о себе можно трактовать двояко.

С одной стороны – как явное достоинство вопроса, позволяющего установить теплые, доверительные отношения с респондентом. Уже давно отмечено, что нет более благодарной темы для получения исчерпывающей информации о собеседнике, чем история его личной жизни, его семьи [Lazarsfeld. Р. 33]. Пожалуй, первым обратил внимание на важность частной сферы Ф. Ле Пле. Он, начиная разговор с незнакомыми людьми, всегда расспрашивал о семейных историях, что позволяло не только преодолеть излишнее отчуждение, но и получить нужную информацию для точного понимания тех или иных слов и ответов человека [Higgs. Р. 423]. Мы видим, что профессиональная карьера составляет единое целое с частными, наиболее дорогими и значимыми для человека событиями. Соответственно, вопросы о занятости и профессиональной карьере вкупе с вопросами о семье и личной жизни можно использовать в специализированных исследованиях в качестве вводных конструкций, позволяющих преодолеть коммуникативные барьеры и найти общий язык с респондентом.

С другой стороны, развернутые ответы, вызывающие множество не связанных с непосредственным семантическим заданием тем, могут свидетельствовать и о недостаточном качестве вопроса, недоработках в методике. Собственно, а почему вопросы о социальном статусе провоцируют респондента на беседу, если произнесен достаточно лаконичный вопрос и предложена карточка с вариантами ответов?

² Поскольку опрошено всего 30 человек, каждому задано по два вопроса, мы имеем 60 единиц наблюдения, отображающих профессиональный статус участников нашего исследования. Единица наблюдения – артикулированный анкетный вопрос.

Респонденты легко рассказывают о своей трудовой деятельности, сообщают подробную информацию о месте и особенностях текущей работы:

“Интервьюер: Каков основной род Ваших занятий в настоящее время?”

Респондент: В настоящее время я помогаю своему мужу в продаже недвижимости. Делаю документы с помощью компьютера, вот опрашиваю клиентов, разговариваю с клиентами, даю рекламу и так далее”.

Нередки случаи, когда в ответе присутствует повествование о прошлой или предшествующей трудовой деятельности:

“Интервьюер: Каков основной род Ваших занятий в настоящее время?”

Респондент: Ну, в настоящее время я пенсионер, домашняя, как это, ра... домашняя хозяйка. Последнее время работала в школе. Преподавала мировую художественную культуру и историю, начиная с пятого по девятый класс. Историю СССР”.

Чаще о прошлых работах рассказывают временно неработающие или пенсионеры. Работа – сильнейший фактор для формирования социальной идентичности, и это хорошо прослеживается во всех интервью. Социальное “я” определяется не семьей, друзьями, прочитанными книгами или полученным образованием, а *социальным статусам*, настоящей или прошлой должностью, значимостью и объемом выполняемых работ. Другими словами, работая, участвуя в трудовой деятельности, человек не просто достигает каких-то успехов в жизни, он становится социальным агентом и формирует свое социальное “я”, систему представлений о себе и своей роли в этой жизни и в этом мире.

“Респондент: Я должна Вам сказать, что, имея вот это среднетехническое образование, я считаю себя, ну, лидером. Я умею руководить. И я последние 10 лет своей трудовой деятельности была начальником пионерского лагеря, лучшего в Тимирязевском районе.

Интервьюер: Большая ответственность, наверное.

Респондент: У меня было детей 600 человек и обслуживающего персонала 150. И вот ла-

Табл. 1. *Вопросы о профессиональной принадлежности и характере занятости*

1. КАКОВ ОСНОВНОЙ РОД ВАШИХ ЗАНЯТИЙ В НАСТОЯЩЕЕ ВРЕМЯ? (Карточка, поз. 1–11. Один ответ)	
1.	работа в сельском или лесном хозяйстве
2.	работа в сфере промышленного производства
3.	работа в строительстве, на транспорте, связи
4.	работа в системе государственного управления
5.	работа в области культуры, науки, образования, здравоохранения, информации, финансов
6.	работа в сфере услуг, торговли, коммунальном хозяйстве
7.	военнослужащий, работник правоохранительных органов
8.	пенсионер(-ка) — переход +2
9.	домохозяйка — переход +2
10.	временно не работающий(-ая), безработный(-ая) — переход +2
11.	учащийся, студент(-ка) — переход +2
12.	другое
2. КАКОВА ВАША ДОЛЖНОСТЬ, СЛУЖЕБНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ? (Интервьюер! В. № 2 не задавать тем, чьи ответы на В. № 1 совпали с одной из позиций 8–11. Карточка, поз. 1–4. Один ответ)	
1.	руководитель, зам. руководителя предприятия, учреждения
2.	руководитель подразделения, специалист
3.	служащий, технический исполнитель
4.	рабочий
5.	другое

герь был лучший в Тимирязевском районе, до тех пор... Но сейчас, говорят, его уже даже не существует. Распродали, куда-то дели...”

Понимание сложности измерения такой переменной, как социальной статус, довольно распространено в социологической среде. Так, Блейлок замечает, что для решения данной задачи прямые вопросы в форме номинаций социального и профессионального статуса целесообразно заменить на серию промежуточных, непрямых показателей, а теоретические гипотезы формулировать в терминах косвенных переменных, а не номинальных социально-демографических факторов.

Тогда род занятий индивида будет выступать как “причинный индикатор” других фиксируемых переменных – жизненного опыта, знаний, умений [цит. по: Девятко. С. 106, 109]. Профессиональный статус – сложный конструкт, “лобовая”, прямая операционализация которого может привести к существенным ошибкам.

Большинство респондентов рассматривают профессиональные достижения как показатель жизненной успешности, а выбор той или иной профессии – как возможность самореализации. Именно поэтому *расширение ответа* – с простого выбора из списка альтернатив до пространного рассказа о возможностях трудоустройства, значимости той или иной профессии, оценке своих успехов, оказывается *личностно оправданно* и поэтому – естественно.

“Интервьюер: Каков основной род Ваших занятий в настоящее время?”

Респондент: *Я работаю на предприятии, Первый автокомбинат. Ну, мне нравится работа. Ну, такая очень тоже немножко нервная работа, работа с людьми, но мне все равно нравится. Ну и зарплата, конечно. Хотелось бы лучше”.*

Сказанного достаточно, чтобы показать, что вопросы о социальном статусе и социальном положении, входящие в стандартный набор социально-демографических характеристик, одновременно являются индикаторами социального самочувствия. То, как люди обосновывают свой от-

вет, дают дополнительные комментарии и реплики по поводу собственных суждений, служит превосходным материалом диагностики субъективного благополучия. Отсюда – предположение, что, возможно, разговор о собственной жизни, оценки благополучия семьи и возможных изменений в будущем предпочтительнее вести *в контексте вопросов о социальном статусе*. По крайней мере, составляя общий дизайн анкеты, есть резон располагать эти вопросы в одном смысловом блоке. Определить же последовательность вопросов можно лишь после дополнительного методического исследования.

Вернемся к разговору о вопросе, фиксирующем род занятий. Большинство респондентов воспринимают его как вопрос, направленный скорее на получение информации о *наличии профессиональной занятости*, нежели о характере занятости. Поэтому многие отвечают, что они “работают”, “учатся” или “вышли на пенсию”.

■ Пример 1

“Интервьюер: Скажите, каков основной род Ваших занятий в настоящее время?”

Респондент: *Работаю.*

Интервьюер: *В какой области?*

Респондент: *В медицине”.*

■ Пример 2

“Интервьюер: Ваш основной род занятий в настоящее время?”

Респондент: *То есть?*

Интервьюер: *Ну, ответьте на этот вопрос: Ваш основной род занятий в настоящее время?*

Респондент: *Работа и учеба”.*

■ Пример 3

“Интервьюер: «Каков основной род Ваших занятий в настоящее время?» – следующий вопрос.

Респондент: *Работаю. В какой сфере?*

Интервьюер: *Угу.*

Респондент: *Сфера деятельности – фирма. Нужно сказать, чем занимается фирма?”*



Пример 4

“Интервьюер: Каков основной род Ваших занятий в настоящее время?”

Респондент: Ну как? Пенсионер, вот и все”.

Однако исследователи, как правило, ожидают большего. Из предложенных закрытий вопроса мы видим, что работающему респонденту следует указать отрасль, к которой относится его предприятие (см. формулировку вопроса о роде занятий в табл. 1). Идентификация отрасли, к которой относится предприятие работодателя, – не только сложное, но зачастую и неадекватное когнитивное задание, поскольку респондент может не задумываться или даже не знать об отраслевой специфике. Интервьюер вынужден брать инициативу на себя и в ходе интервью буквально создавать ответ. Так, менее чем в половине ответов содержалась информация, достаточная для кодирования отрасли. В остальных случаях интервьюер вынужден задавать дополнительные, наводящие вопросы, никак не регламентированные в стандартной опросной процедуре.

Можно выделить две основные ошибки вопроса, связанные с недостатками операционализации – превращения концепта в анкетный вопрос. (1) Видна логическая неоднородность анкетного вопроса: в нем совмещены как минимум два вопроса – о роде занятий и отраслях промышленности, в которых трудится человек. (2) Формулировки закрытий об отраслях промышленности сделаны в терминологии нетипичной и непонятной для обыденной коммуникации. В результате возникает множество проблемных ситуаций – исследовательски проблемных, поскольку решение по той или иной нестандартной, требующей уточнений и расширенной коммуникации ситуации оставлено на интервьюера. Например, непонятно, какой вариант должны выбирать люди, занимающие несколько позиций на шкале социального статуса (работающие студенты или пенсионеры)? Ситуативные, случайные ответы не только искажают информацию о респонденте, но и представляют

собой аналитическую угрозу, если мы зададимся целью сформировать типологию по тем или иным группам, выделенным по критерию профессионального статуса.

Возможно, разговор о собственной жизни, оценке благополучия семьи и возможных изменений в будущем предпочтительнее вести в контексте вопросов о социальном статусе

“Интервьюер: ...У меня есть карточка. Работа и учеба. Вот здесь выберите один ответ по этой карточке.

Респондент: Кто я такой?

Интервьюер: Ну, Ваш основной род занятий.

Респондент: Здесь только работа. Или здесь...

Интервьюер: Вы знаете, здесь все есть. Здесь много вариантов ответа. Вы...

Респондент: Ну вот одиннадцатый и второй³.

Интервьюер: Мне надо, чтобы Вы выбрали один вариант ответа.

Респондент: Ну, разумеется, одиннадцатый, пока только одиннадцатый.

Интервьюер: А почему все-таки предпочли одиннадцатый, а не другой вариант ответа?

Респондент: Потому что на первом месте все-таки учеба”.

Представление о том, что мы измеряем наиболее важные для респондента статусы, не может быть принято, поскольку ни вопросом, ни методическими инструкциями к интервьюеру процедура установления важности не регламентирована. Любые ситуации, приводящие к свободной интерпретации вопроса, создают угрозу и всему инструментарию, поскольку интервьюер получает опыт вольного обращения с опросным инструментом.

Кроме того, не всегда понятной респондентам оказывается группировка нескольких сфер

³ Учеба (11) и работа в сфере промышленного производства (2).

деятельности в одном закрытии (даже если за таким решением лежат определенные теоретические или методические соображения). Например, почему в одну рубрику попали такие сферы трудовой деятельности, как образование, медицина и финансы (закрытие 5), или же строительство, транспорт и связь? Насколько правомерны такие обобщения?

Очевидно, что желательно было бы разбить тестируемый вопрос как минимум на два. Одной переменной фиксировать **занятость** респондента: *“В настоящее время Вы работаете, учитесь, занимаетесь домашним хозяйством, временно не работаете или находитесь на пенсии?”* И варианты ответа: *работаю, учусь, занимаюсь домашним хозяйством, временно не работаю, пенсионер*. Вторую переменную сориентировать на **специфику** работы – с соответствующими закрытиями: *“Вы работаете по найму на частном или государственном предприятии, самостоятельно ведете бизнес, состоите на государственной или военной службе?”*

Мы сознательно отказываемся от принятой в Фонде “Общественное мнение” формулировки о роде занятий: *“Каков основной род Ваших занятий в настоящее время?”* За кажущейся лаконичностью скрывается концепт “род занятий”, который без предъявления закрытий вызывает чрез-

вычайно вариативные ассоциации. В данном случае логичнее не предлагать респонденту абстрактных семантических конструкций и сразу перейти к перечню закрытий. Аналогичный вариант предлагается и С. Садменом и Н. Брэдберном, которые в категорию “род занятий” относят вопросы о специальности, а в качестве дополнительных – о способах оплаты труда [Садмен, Брэдберн. С. 191–194]. Кроме того, поскольку современный человек обычно исполняет несколько социальных ролей, осмысленно сделать вопрос альтернативным, то есть позволить респонденту выбрать несколько вариантов ответа.

Рассмотренные подходы – лишь один вариант операционализации, отражающий небольшую часть сложного концепта. С. Садмен и Н. Брэдберн, описывая специфику вопросов о занятости и роде занятий, приводят десяток вопросов, связанных множественными переходами и подробными инструкциями интервьюеру [Садмен, Брэдберн. С. 191–194]. Усложнение инструментария в данном случае более чем оправданно: интервьюер должен корректно подвести респондента к перечислению интересующих фактологических данных, а не поддерживать воспроизводство оценочных ситуативных суждений, “приблизительных” ответов респондента и огрублений, допускаемых интервьюером.

Теперь перейдем к вопросу о должности. По результатам тестирования предложенная формулировка практически не вызывает коммуникативных затруднений и представляется корректной. Респонденты легко формулируют ответы, однако сопоставление их с закрытиями вопроса уже может вызывать трудности:

Интервьюер: *Следующий вопрос. Скажите, пожалуйста, какова Ваша должность, служебное положение?*

Респондент: *А какие там работы? Я не начальник, нет.*

Интервьюер: *Ну, как называется должность – своими словами?*

Респондент: *Я кладовщик-оператор.*

Интервьюер: *А если бы предложил варианты следующие – что лучше всего подходит?*

Респондент: *Ну, наверное, третье.*



Интервьюер: Ага, служащий. А это не специалист – оператор то есть?

Респондент: Нет.

Интервьюер: Нет, да?

Респондент: Но зам – очень сложно. Кстати, я была заведующей, замещала. Это сложно. Но справилась.

Интервьюер: А что, я просто не очень представляю себе, что представляет собой эта должность – кладовщик-оператор?

Респондент: Ну, то есть у нас ремонтируются машины, в ремонте. Вот у нас на складе запчасти, то есть я как – типа и бухгалтера тоже, веду учет запчастей, уход, расход, все на компьютере, но не выдаем.

Интервьюер: А почему Вы выбрали “служащий”, а не “специалист”? Потому что бухгалтерией занимается, безусловно, уж специалист, да, например? Не просто служащий. Вот тут смущает что-нибудь в этой карточке? Почему Вы к третьей позиции склонились, а не ко второй, скажем?

Респондент: Я больше люблю подчиняться, а не командовать”.

Как видно из приведенного отрывка интервью, когда респонденту предлагается выбрать наиболее подходящий вариант из перечня закрытий, человек может испытывать затруднения, связанные с двойным измерением должностной стратификации: власть, которая раскладывается на составляющие начальник / подчиненный, и компетенцию – специалист / исполнитель.

■ Пример 1

“Интервьюер: Следующий такой вопрос. Какова Ваша должность и служебное положение? Как бы Вы своими словами ответили, если бы...”

Респондент: Ну, вообще, должность у меня – инженер, служащий, как бы.

Интервьюер: Понятно. А вот если вот такие варианты ответа были бы?

Респондент: Третий.

Интервьюер: Третий, тем не менее. А почему, например, не “специалист”? Инженер, он...

Респондент: Ну, тут как бы “руководитель подразделения, специалист” – в одном пунк-

те. Я хочу сказать, наверное, больше технический исполнитель, чем... хотя у нас очень тонкая грань”.

Как правило, ответы на вопрос о должности оказываются чрезвычайно разнообразными и более детальными, чем того требуют задачи исследования

■ Пример 2

“Интервьюер: Ваша должность, служебное положение?

Респондент: Маркетолог, так можно сказать.

Интервьюер: Выберите ответ по этой карточке.

Респондент: Ну, второе.

Интервьюер: Второе.

Респондент: Моего точного нет. Ну, второе.

Интервьюер: Почему выбрали все-таки второй вариант ответа?

Респондент: Ну, потому что больше всех подойдет, наверное. Потому что руководитель... то есть как бы есть и надо мной руководители, и подо мной, как бы я сам по себе, можно сказать, так что руководитель подразделения, как специалист, и это будет более точно”.

К особенностям вопроса следует отнести еще одно обстоятельство. Варианты закрытий расположены таким образом, что создают представление о некоей иерархии, статусном расположении позиций, одну из которых должен определить для себя респондент. Поэтому для многих вариант ответа, в котором содержится слово “руководитель”, является отпугивающим, и, несмотря на то что респондент является скорее специалистом, соседство этого варианта в одной позиции с руководящей должностью вынуждает человека выбирать следующий по списку вариант – “служащий, технический исполнитель”.

Видимость ординарного уровня измерения – основной источник ошибок в вопросе о долж-

ности. Для большей точности и надежности инструмента измерения можно предложить более дробные закрытия, например:

1. Руководитель крупной или средней компании.
2. Руководитель небольшой компании, частный предприниматель.
3. Заместитель руководителя, начальник крупного подразделения.
4. Руководитель отдела, группы, проекта, бригады.
5. Ведущий специалист.
6. Служащий, преимущественно занятый умственным трудом.
7. Работник, занятый преимущественно физическим трудом.

Тем не менее предложенный ход отнюдь не отменяет необходимости новой апробации и тестирования логической однородности и непротиворечивости данной схемы.

Подытожим сказанное. Люди практически без затруднений отвечают на вопрос о должно-

сти и дают чрезвычайно разнообразные ответы. Как правило, ответы оказываются более детальными, чем того требуют задачи исследования: повар, менеджер по персоналу, кладовщик-оператор и пр. Люди готовы описать работу, рассказать о возложенных на них обязанностях и даже о своих установках и принципах относительно этих обязанностей. Все это – естественные элементы обыденного дискурса. Совокупный ответ содержит множество различий и по объему смысловых конструкций значительно превышает должностную классификацию. Ошибочно пытаться включить хотя бы часть из них в один вопрос.

Также ошибкой является приравнивание *концепта* к *операциональному определению*, то есть использование абстрактного понятия в качестве ходового слова в разговоре. Конкретизация в виде вариантов ответа, предлагаемых в карточке, лишь увеличивает смысловую нагрузку вопроса. В результате даже простые, привычные для многих темы становятся неоднозначными, вызывают затруднения и выходящие за рамки исследовательского замысла интерпретации. ■



Литература

- Девятко И. Ф. Диагностическая процедура в социологии. М.: Наука, 1993.
- Карасик В. И. Язык социального статуса. М.: Ин-т языкознания РАН, 1992.
- Садмен С., Брэдберн Н. Как правильно задавать вопросы: введение в проектирование опросного инструмента / Пер. с англ. А. А. Виночкиной. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2002.
- Erikson R., Goldthorpe J. H., Portocarero L. Intergenerational class mobility and the convergence thesis: England, France and Sweden // British Journal of Sociology. 1983. Vol. 34.
- Higgs H. Frederic Le Play // Quarterly Journal of Economics. 1890. Vol. 4. No. 4.
- Lazarsfeld P. F. Methodological problems in empirical social research // Lazarsfeld P. On social research and its language / Ed. and with introduction by R. Boudon. Chicago: The University of Chicago Press, 1993.
- Stronks K., Mheen van de H., Bos van den J., Mackenbach J. The interrelationship between income, health and employment status // International Journal of Epidemiology. 1997. Vol. 26. No. 3.