

Оболение профессией
Исследование рекрутирования молодых петербургских социологов¹
Татьяна Сафонова
студентка 5 курса факультета социологии СПбГУ

Моему рекрутеру посвящается

В данном эссе рассматривается первый этап карьеры социолога-исследователя, в течение которого новичок погружается в мир современной социологии и становится членом профессионального сообщества. Тот факт, что рекрутирование в профессию происходит во время учебы в университете, почти неизбежно заставляет новичка искать выходы за его пределы, создает некоторое количество проблем, о которых здесь и пойдет речь.

Профессиональное образование постоянно сталкивается со сложностями при подготовке специалистов, так как оно, в лице преподавателей, склонно строить учебные планы и программы, ориентируясь на некий идеальный образ профессиональной деятельности. Поэтому студенты не всегда оказываются достаточно подготовленными к тому реальному миру, в котором им предстоит работать². Это свойство своего образования студенты осознают довольно рано, если им приходится сталкиваться с профессиональной практикой. Безразличнее всего к нему относятся те, чьи жизненные планы не включают работу по полученной специальности, и для кого университет представляет собой эскалатор, ведущий к выгодному браку или к карьере на другом поприще, либо играет роль своеобразного хобби.

На протяжении всей учебы университет или колледж оказывают постоянное давление, навязывая определенный ритм жизни, ценности и правила. Новичка ждет огромное количество стрессов, связанных с получением и проверкой его знаний. Так как отношения студент-преподаватель требуют постоянного соблюдения дистанции, новичок практически лишен эмоциональной поддержки и участия со стороны преподавателей в рамках формального обучения. Студенческая субкультура³ – это приспособление к подобной ситуации. После поступления в учебное заведение через некоторое время студенты расстаются со своим наивно идеалистическим представлением о выбранной профессии в пользу подхода,

¹ Публикуемая статья заняла 1 место на пятом конкурсе научных работ студентов и аспирантов памяти Галины Васильевны Старовойтовой.

² Такое наблюдение сделал Говард Беккер во время исследования студенческой культуры в медицинском колледже. В частности, он заметил, что никто из студентов-практикантов не знал, что делать, если в приемном покое ожидает помощи слишком много больных. Так как врач, согласно сложившемуся идеализированному образу врачебной практики, не занимается оптимальным распределением больных по палатам, а только лечит, преподаватели колледжа ни разу не коснулись этой проблемы в рамках учебных курсов. [Becker, 1970a].

³ Здесь этот термин относится к довольно широкому кругу явлений, начиная с культуры совместных праздников, практик шпаргалок и бомб, антикварных конспектов, что передаются из поколения в поколение, и заканчивая сплетнями и анекдотами, относящимися к персонам преподавателей, которые ходят в студенческом обществе, - то есть всему арсеналу средств приспособления к процессу вторичной социализации.

ориентированного специфически на то, чтобы справиться с учебой⁴. В этот момент их референтную группу составляют такие же как они и более опытные старшие студенты.

Момент столкновения студента с буднями выбранной профессии очень важен и эмоционален, так как связан с развенчанием идеальных образов. Здесь не столько подразумевается обязательная учебная практика, которая в большинстве заведений довольно искусственна и фальшива, сколько рекрутирование новичков как первое полноценное вступление в мир профессии. В разных сферах этот момент относится к разным этапам образования. Медикам нужно пройти довольно долгий путь, прежде чем они получают разрешение самостоятельно пользоваться больных и нести за это ответственность. Художники, напротив, включаются довольно рано в профессиональную деятельность⁵. Потребность в личном участии и эмоциональной поддержке при первых профессиональных шагах новичка находит свое отражение в субкультуре и выражается в поиске такого участия на стороне, а не в рамках формальных отношений с преподавателями. Эту поддержку новичок часто находит у рекрутера, который не обременен обязанностью преподавателя держать дистанцию. В этом случае рекрутер в большинстве случаев принадлежит к среде практикующих, а не преподающих, профессионалов и владеет конкретными прикладными навыками и ресурсами. Кроме того, его профессиональный путь может служить наглядным примером профессиональной карьеры вне образовательного института.

Рекрутирование молодых социологов

Автор основывается на автоэтнографическом анализе собственного опыта, а также на материалах исследования академической социализации⁶. Изучались случаи петербургских социологов, представителей крупных организаций, существующих сейчас в Петербурге⁷, момент рекрутирования которых пришелся на середину девяностых и позже. Теоретическую выборку составили шесть девушек и двое юношей, - все выпускники факультета социологии СПбГУ, кроме одного случая, когда был окончен ФИНЭК. Далее все случаи сравнивались и анализировались согласно стратегии «приземленной теории» Глэзера и Стросса [Glaser and Strauss, 1967].

Все рассматриваемые случаи можно отнести ко второму поколению отечественных социологов, следуя терминологии Эверетта Хьюза, который описал институционализацию новой профессии [Hughes, 1958: 157-159]. Первыми

⁴ Студенческая субкультура зависит от ситуации и изменяется при появлении новых целей и трудностей. Беккер провел параллель с тюрьмой, в которую преступники в большинстве случаев попадают раскаявшимися, но потом под влиянием неформальных лидеров проникаются еще более криминальными настроениями, что проходит к моменту освобождения, когда они ориентируют свое поведение уже не на тюремную, а снова на свободную жизнь. То же происходит и со студентами, которых покидают радикальные настроения против института при приближении выпускных экзаменов, и на первый план выходят конкретные переживания по поводу трудоустройства [Becker, 1964: 40-53]. Исследование тюрьмы, на которое ссылается Беккер, проводилось Вилером [Weeler, 1961].

⁵ Исследование этого вопроса представлено в статье Стросса [Strauss, 1971: 97-106].

⁶ Я благодарна Федору Погорелову (СПбГУ) за предоставленные интервью.

⁷ А именно НИИКСИ, СИРАН, ф-т ПНИС ЕУ, ф-т социологии СПбГУ, ЦНСИ.

практикуют новые занятия люди, пришедшие из других специальностей. Молодые редко основывают новые профессии. Скорее это делают более зрелые люди, которые видят новые потребности и новые возможности. Иногда они погружаются в новое занятие, не отдавая себе отчет в том, что это профессия, и только потом осознают важность перемены. В других случаях, это харизматические лидеры, апостолы, полные энтузиазма, распространяющие свет нового знания. В какой-то момент, они осознают себя членами одной группы, после чего принимаются за сотворение правил и условий входа в новое сообщество для последователей, для второго поколения. Параллельно с правилами им необходимо создать основания для привлечения новичков младшего возраста, средства их обучения, тренировки и проверки, условия того, чтобы новые специалисты могли отдаваться полностью новой профессии и только ей.

Поскольку профессия только начинается, профессиональное образование страдает пороками идеализаций. Ко всему прочему, в российском контексте люди, обеспечивающие первую подготовку новобранцев, часто сами не имеют опыта исследовательской деятельности. Следовательно, они обладают абстрактным знанием о преподаваемой дисциплине и могут служить образцом только преподавательской карьеры. Последняя, в силу некоторых причин, прежде всего экономических, менее соблазнительна для новичков, по сравнению с исследовательской. В такой ситуации ставка делается на самообразование и общение с опытными, вовлеченными в исследования, профессионалами, которые в Санкт-Петербурге, как правило, находятся за пределами учебных заведений. Часто такими контактными лицами становятся те самые апостолы, которые составляли костяк первого поколения. Последние обладают достаточным опытом, регалиями и ресурсами, так что могут поделиться тем, что на факультете просто не водится.

В данном случае последние исполняют роль рекрутеров, они не учат, но предоставляют возможность учиться самому, участвуя в исследованиях, семинарах и конференциях. В большинстве случаев они помогают получить первые гранты и выиграть учебные стажировки за границей. Окончание факультета при этом остается обязательным условием для вступления в профессиональное сообщество, так как диплом необходим для получения последующих степеней. Отношения с рекрутером могут довольно ощутимо подорвать доверие к факультету, они встраиваются в студенческую субкультуру, так что поиск и обращение к рекрутеру со временем становятся традицией. Наиболее распространенной формой рекрутирования является семинар, постоянные научные собрания группы активных и интересующихся студентов вокруг рекрутера⁸. В группе новичкам легче одновременно справляться с наложением процессов учебы и рекрутирования.

На какой-то момент личность рекрутера становится очень значимой для рекрутируемых, так как он олицетворяет собой выбранную профессию и перспективу. Ситуация вербовки находит свое место в субкультуре и обрастает дополнительными значениями и коннотациями. Подчас она может обернуться культом личности рекрутера. Харизматичность его лидерства поддерживается еще и тем, что с ним ассоциируется искушение будущей профессией. За выполнением определенных поручений и заданий может последовать реальное вознаграждение,

⁸ Роль подобных форм взаимодействия в интеллектуальном развитии науки подробно рассматривается в недавних работах Рэндалла Коллинза [напр., Коллинз, 2002].

материальное или символическое: зарплата, признание в сообществе, и даже слава. Часто такие задания формально схожи с теми, что студент должен выполнять в университете за просто так, что окончательно смущает рекрутируемого, подрывая остатки энтузиазма по поводу учебы. Рекрутер действует как бы на чужой территории, вербуя и совращая лучших и самых активных неофитов. Поддерживая отношения с рекрутером, студенты вступают в некий сговор, который нельзя афишировать в родной Alma Mater, чтобы это не повредило участникам заговора. Такие отношения могут быть опасны для преподавателей, так как коллеги не поощряют самовольное сокращение дистанции в отношениях преподаватель-студент, такой прецедент, с их точки зрения, грозит разрушением порядка субординации в целом. На этой благодатной почве расцветают интриги, как политические, так и любовные, в которых молодежь участвует с особым удовольствием, так как все это создает ощущение жизни и активности, которые в большей степени соответствуют их идеальному образу профессии и студенческой жизни. Это зрелищный и захватывающий аттракцион, заманчиво отличающийся от рутинного учебного процесса на родном факультете.

Я сходила к N и просто зацепилась, потому что понравилась та модель отношений. Потому что там везде было болото, чем отличался X и та группа людей, которая была вокруг X – они действительно хотели что-то делать. Ты это видел, ты это чувствовал. Не ощущение, что погрязнешь в какую-то тину, и сейчас засосет. Дома у N – Вы были у N? – там безумное количество книг, все время кипит жизнь, приходят какие-то люди, обсуждают совершенно разные проблемы. Ощущение, что это среда, где все время что-то происходит.

Несмотря на коллективность подобного действия и на то обстоятельство, что у рекрутера может быть довольно много новобранцев, отношения эти сугубо индивидуальные. Между рекрутером и каждым его новичком существует неартикулированный договор, некие *правила игры*, контракт, в котором подразумеваются права и обязанности сторон, сроки и условия действия и расторжения. Эти позиции нигде не прописаны, их идентификация – это часть сложного порядка интеракции между рекрутером и новичком.

*Он сказал, что нужно пройти этап рутинной работы, я знала, что за этим последует – он посадил меня за газеты, и я классифицировала упоминания о всех протестных явлениях и выписывала на карточки. Это ** год. Этим я занималась три месяца, не была счастлива, но понимала, что таковы правила игры – за это я получаю возможность пользоваться его базой и его материалами, которые тоже просто так не собираются.*

Контракт должен быть непременно взаимовыгоден, иначе эти отношения расстраиваются и обрываются. Не исключено, что впоследствии удачные контракты перерастают в искреннюю дружбу, но происходит это уже после окончания его действия, так как контрактные отношения связаны с риском негативных санкций со стороны коллег и преподавателей для обеих сторон.

Контракт опытного социолога (далее именуемого рекрутер) и молодого социолога (далее именуемого новичок)

1. Предмет контрактных отношений

Рекрутирование новичка в профессию под патронажем рекрутера.

2. Обязательства сторон

2.1 Рекрутер обязуется:

- передать новичку необходимые практические навыки (например, работать с его текстами, помогая обрести новичку свой стиль и уверенность);
- способствовать публикациям работ новичка;
- беседовать с ним о науке и социологии в особенности;
- познакомить его с представителями первого поколения и с наиболее успешными представителями второго;
- предоставить рекомендации (научить писать их себе самому) и прочее, необходимое для гарантии репутации новичка;
- оказать всевозможную помощь по поиску заграничной стажировки, исследовательского гранта и прочего;
- включить новичка в свой исследовательский проект, либо помочь найти ему профессиональный заработок.

2.2 Новичок обязуется

- сохранять верность своему рекрутеру и отдавать предпочтение ему, при появлении альтернативных рекрутеров (на протяжении действия контракта);
- повышать индекс цитируемости рекрутера всеми возможными способами;
- выполнять разные поручения и черную работу (транскрибирование и ввод данных);
- слушаться во всем рекрутера и поддерживать его инициативы;
- поддерживать в себе искру божью и блеск в глазах;
- постоянно совершать всякие достижения, и быть благодарным⁹.

3. Срок действия, изменение и расторжение контракта

Контракт вступает в действие с момента появления взаимной симпатии и научной заинтересованности сторон; далее он может пересматриваться, в зависимости от тех ресурсов, которые попадают в распоряжение участников; расторгается при невыполнении одной стороны своих обязательств или же по обоюдному согласию по окончании рекрутирования.

Первые шаги в профессии: береги честь смолоду

Основным способом обучения и вовлечения в мир профессии остается подражание, именно поэтому так судьбоносна личность рекрутера для всей карьеры новичка в будущем. Вызвать желание подражать - это одна из задач рекрутера. Для достижения этой цели в ход идут различные приманки, в первую очередь это экстравагантный стиль жизни, свобода нравов, демократичность, путешествия и прочее, - все то, что так привлекает молодого, неопытного и зависимого новичка.

Так как контракт никогда не озвучивается, но подразумевается, и сопряжен с риском для сторон, его выполнение требует доверия в отношениях партнеров. Для этого необходимо сократить дистанцию, вызванную положением рекрутера и новичка в профессиональном сообществе, а также разницей в годах и накопленном опыте. Для этого рекрутер приглашает новичка к себе домой, знакомит его с членами своей семьи, просит обращаться к себе полуофициально без отчества или предлагает перейти на «ты». Очень способствуют сокращению дистанции посиделки в питейных заведениях. Но в этой ситуации кроется довольно опасная

⁹ В западной социологии эти отношения строятся в рамках теоретической школы, так что здесь должен был бы быть еще один пункт, а именно «продвигать и развивать теорию учителя-рекрутера». Но так как в наших условиях мало кто из рекрутеров может обеспечить новичка собственной теорией, которую тот был бы обязан развивать, этого пункта в отечественном контракте нет.

ловушка, в которую могут угодить как рекрутер, так и новичок¹⁰. Этой ловушкой является флирт. Прежде всего потому, что этот путь представляется более легким, и даже может быть более эффективным, по сравнению с подражанием, способом вовлечения в профессиональный мир. В последствии эта ошибка может губительно сказаться на всей карьере новичка, так как неизбежно нарушается строгость соблюдения контракта и сбалансированность отношений. Слишком сильное сокращение дистанции, в данном случае, ведет к трансформации контракта, прежде всего предмета договоренности. Изменяются и последствия его расторжения, они могут стать более губительными для репутации одной из сторон. Навыки и ресурсы, как правило, не накапливаются за это время в багаже новичка, так как меняется мотивация к труду и непосредственной учебе. В первую очередь, это происходит из-за искушения легкой добычи, когда рекрутер предоставляет ресурсы и связи, не требуя приложения сил со стороны новичка. А во вторую, из-за того, что новичок больше не конкурирует с другими новичками за звание любимого ученика. Как следствие, он не способен обходиться без рекрутера, и либо переходит к следующему рекрутеру, либо профессиональное сообщество выталкивает его из своих рядов, отказывая в ратификации капиталов. Сеть знакомств, приобретенная в такой ситуации, оказывается не актуальной, так как рекрутер, оберегающий свою репутацию, не станет подвергать себя опасности и интегрировать новичка в круги значимых для него коллег. В научном сообществе ум, эрудиция и знания являются капиталом не менее ходовым, чем наличные деньги, а поэтому неуставные отношения неравных обладателей сего капитала рассматриваются исключительно как мезальянс. Здесь по ситуации, и рекрутер и новичок, оба могут быть заподозрены в использовании своего контрактного партнера. Только начинающаяся складываться репутация новичка может быть подорвана окончательно. Поэтому даже невинные проявления флирта могут строго караться, во многом, чтобы сберечь неосведомленного об опасностях новичка.

Опасность флирта особенно актуальна, так как в отношениях рекрутера и новичка часто фигурирует влюбленность, причиной которой являются интерпретации обстоятельств рекрутирования. У этого чувства в данных отношениях своя довольно интересная судьба, можно сказать, что оно неизбежно, и неизбежно запрещено. Райт Миллс предполагал, что словарь мотиваций – это набор рационализаций, репертуар мнений, которым мы пользуемся, когда нас спрашивают, зачем мы, или кто-либо еще, что-то делаем [Mills, 1940]. Впоследствии, наш ответ влияет на собственные действия и действия окружающих, но изначально он не является внутренней причиной поступков. Скорее, мотив – это часть ситуации, в которой нам задают вопрос о нем. Новичок вступает в отношения с рекрутером, пользуясь бедным словарем мотиваций для объяснения своих чувств и поступков, так как за плечами у него разнообразный опыт. Наиболее актуализированным словарем для новичка, особенно для девушки, является словарь влюбленности, порывов и увлечений, а со словарем профессиональных мотиваций она знакома мало. К тому же сами профессионалы, подчас не отдавая себе отчет или же иронизируя, пользуются словарем любви, для объяснения своих поступков.

¹⁰ В большинстве случаев далее под новичком подразумевается молодая девушка-социолог.

Я хотела к М. Он хотел меня, все было мило, но тут появился S и сказал – я возьму ее. И все. Меня отдали S, до сих пор простить не могу никак, потому что считаю, что с М диссертация была бы лучше.

Если учитывать, что симптомами любви считаются постоянные мысли о субъекте, стремление проводить с ним как можно больше времени и разделить, если удастся, остаток дней, то совершенно предсказуемо, что новичок интерпретирует свое чувство и привязанность к рекрутеру как любовь. Надо отметить, что рекрутер являет собой образец для подражания и профессиональную перспективу самого новичка, он увлекает и зовет новичка отправиться вместе с ним в мир профессии, соблазняет и искушает. Неопытные души новичков обречены на страдания. Если учитывать, что все это происходит в коллективе, состоящем из нескольких новичков одновременно, все эти страсти разжигаются с большей силой из-за конкуренции. Рекрутер сам может стать жертвой своего очарования, так как настойчивые интерпретации новичков не могут не повлиять на его собственное видение ситуации. Так что соблазны подкрадываются со всех сторон.

Необходимо иметь в виду, что большая часть новичков изначально при поступлении в ВУЗ были ориентированы на совершенно отличные от профессиональных цели. Эти цели могли и не быть личными устремлениями новичка, но они составляли часть общих ожиданий семьи. Например, высшее образование, как таковое, повышает матримониальный капитал, который необходим невесте для выгодной партии. Семья инвестирует деньги, содержит новичка во время учебы или оплачивает поступление, и ожидает определенный результат, так или иначе, настраивая свое чадо на поиск жениха. Так как сущность социологии как специальности мало известна широкому кругу людей, а конкурс на этот факультет университета ниже, по сравнению с другими факультетами, поступление на него часто приравнивается к поступлению в университет вообще, что связано со стремлением получить высшее образование высшей пробы. Это своеобразный эскалатор, ведущий к выгодному браку, также как профессия модели или институт благородных девиц. Во время рекрутирования новичок сталкивается с противоположным видением данной проблемы, здесь поиск выгодного брака скорее отрицается как мотив, а процветает самостоятельность и эмансипация. Резкая перестройка планов – это довольно болезненный процесс, поэтому существует компромиссный механизм, смягчающий переход на новые рельсы. Таким компромиссом является идея о том, что если уж муж и нужен, то он непременно должен быть социологом. Такая формула значительно ограничивает круг поисков, и помогает сфокусировать все внимание на профессиональном сообществе. Озвучивается она, как правило, рекрутером, что подливает масло в огонь, так как рекрутер тут же рассматривается в качестве самого подходящего мужа-социолога.

В процессе дальнейшего профессионального становления муж-социолог становится просто неизбежностью, так как никто кроме социолога не может понять и разделить особый профессиональный стиль жизни, постоянные расставания из-за конференций и стажировок и потребность все время обсуждать научные проблемы.

Я в то время жила с мужчиной, с которым я потом разошлась, ну просто потому, что не понять этих психов, которые до трех часов ночи Фуко читают и еще хотят поделиться, не просто прочесть, еще и рассказать. Это уже чересчур. А с кем можно Фуко обсудить, только с такими же как ты.

В результате складывается определенный матримониальный порядок группы социологов, и мы можем охарактеризовать ее как преимущественно эндогамную.

Одним из самых распространенных способов преодоления опасности флирта с рекрутером, является эмансипация новичка. Культивирование в себе феминистских принципов, например, повышенной чувствительности к проявлениям sexual harassment (дискриминации по полу), и распространение их на ход своей обыденной жизни. Такой своеобразный жизненный проект поощряется профессиональным сообществом и помогает избежать опасность флирта.

..нам нужно было внушать уверенность в себе, а он, с одной стороны, это делал, и рассказывал нам, какие мы самые умные и самые хорошие, а с другой стороны, конкретно мне нередко говорилось, что «А там у нас создает атмосферу, А у нас красавица», понимаешь? Такие штуки. А ты здесь не для того, чтобы атмосферу создавать, ты-то думаешь, ты здесь серьезным делом занимаешься.

Болезненная реакция на знаки мужского внимания со стороны рекрутера, апеллирующая к гендерной теории и феминистской проблематике, подвергает отношения флирта профессиональной рефлексии и блокирует дальнейшее развитие сценария.

Профессиональный коммитмент¹¹ социолога-исследователя

Специфический ход рекрутинга приводит к появлению профессионального коммитмента и влияет на траекторию карьеры молодых исследователей-социологов. Концепция коммитмента часто используется для объяснения последовательного¹² поведения, в частности в социологии профессии. Подробное описание самой концепции и ее места в социологической теории можно найти в статье Говарда Беккера [Becker, 1970b]. В основе коммитмента лежит ставка на стороне, то есть человек действует таким образом, что его интересы, изначально внешние по отношению к событию, в котором он участвует, прямо вовлекаются в это событие. Коммитмент может складываться в результате общих культурных ожиданий. Например, люди боятся, что если они слишком часто будут менять работу, их сочтут сумасбродными и ненадежными, и поэтому они отказываются от выгодных предложений.

Точно также новичок старается сохранять верность рекрутеру, беспокоясь о своей репутации в профессиональном сообществе. Иногда во время приспособления к какой-либо ситуации человек незаметно для себя совершает несколько маленьких ставок на стороне, так что впоследствии, когда они накапливаются, он обнаруживает, что больше не обладает полной свободой выбора. Так, подражая рекрутеру, овладевая определенными методами социологического исследования и знакомясь с конкретной традицией, новичок не постигает прочих неактуальных для него профессиональных знаний. В итоге после завершения рекрутирования новичок уже не столь свободен в выборе профессиональной интеллектуальной сети. Он наиболее приспособлен и востребован в сети своего рекрутера, где чаще всего и остается.

В жизни профессионального сообщества сложившийся институт рекрутинга находит свое формальное и ритуальное воплощение один раз, а именно в

¹¹ commitment – обязательство, приверженность, взгляды (анг.)

¹² consistent – последовательное, непротиворечивое, согласованное (анг.)

процедуре вступления в СПАС (Санкт-Петербургская Ассоциация Социологов). Дело в том, что претендент на вступление должен предоставить две рекомендации членов ассоциации, которые зачитываются в слух на церемонии приема. Практически всегда инициатива вступления в ассоциацию принадлежит не новичку, а рекрутеру, именно последний пишет такую рекомендацию. Любопытно, что никто из интервьюируемых членов СПАСа не смог вспомнить автора второй рекомендации, которого подыскивает рекрутер. Для новичка смысл всего происходящего мало понятен, так как для него нет никакой личной выгоды от членства в этой организации. Выгоду этого мероприятия сознает рекрутер, который с одной стороны, пополняя профессиональное сообщество новыми членами, в качестве вознаграждения получает уважение и признательность коллег. А с другой, укрепляет позицию своей сети в городском профессиональном сообществе, что выгодно всем членам этой сети. Такая возможность существует благодаря гарантии того, что новичок останется в сети своего рекрутера и после окончания действия контракта. Эту гарантию дает описанный выше профессиональный коммитмент новичка. Количество рекрутированных в рамках одной сети демонстрирует другим ее потенциал и будущее. Чем радужнее картина будущего, тем выше современная позиция сети в городском социологическом сообществе.

Стартуя под патронажем рекрутера в социальной сети последнего, новичок, подчас незаметно для себя, затрудняет переход в другие альтернативные профессиональные сети. Кроме интеллектуального, важно упомянуть и сильный эмоциональный коммитмент, вызванный доверительными отношениями с рекрутером и его коллегами. Таким образом, личная верность новичка рекрутеру, обозначенная в контракте, задает направление будущего поведения профессионала. Все эти обстоятельства способствуют сепарации интеллектуальных сетей петербургской социологии.

Список литературы:

- Коллинз, Рэндалл. 2002. *Социология философий: Глобальная теория интеллектуального изменения*. Новосибирск: Сибирский хронограф
- Becker, H.S. 1964. 'Personal Change in Adult Life.' *Sociometry* 27(March): 40-53
- Becker, H.S. 1970a. 'The Nature of a Profession.' H.S. Becker. *Sociological Work: Method and Substance*. Allen Lane Free Press: 87-104
- Becker, H.S. 1970b. 'Notes on the Concept of Commitment.' *Sociological Work: Method and Substance*. N.Y. Allen Lane and Penguin Press: 261-273
- Glaser, Barney G. and Anselm Strauss. 1967. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine
- Hughes, E.C. 1958. *Men and their Work*. Glencoe, Illinois: The Free Press
- Mills, C. Wright. 1940. 'Situating Actions and Vocabularies Of Motive.' *American Sociological Review*, 5: 904-13
- Strauss, A. 1971 (1954) 'Some Aspects of Recruitment into Visual Arts.' *Professions, Work and Careers*. California: The Sociology Press: 97-106
- Weeler, S. 1961. 'Socialization in Correctional Communities.' *American sociological Review*. 26(Oct.): 697-712