

Сиань : Сианьская консерватория, 2011. – 69 с. – Изд. на кит. яз.: 梁亮. 二十世纪下半叶中国交响音乐创作之研究 [D]. 西安音乐学院, 2011. – 年 69 页.

**Ван Цзихэн**, *соискатель*.  
Научный руководитель – **О. Л. Гутько**,  
*кандидат культурологии*

## **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА СПЕЦИАЛИСТА В КИТАЕ: СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ**

Подготовка в общеобразовательной школе в идеале предполагает формирование человека, отвечающего социокультурным требованиям времени. Обычно выпускники школ хотят получить те профессии, которые востребованы на данный момент. Каждый день ситуация в мире меняется и сложно прогнозировать, какие специалисты будут востребованы через пять-десять лет, какие специальности будут необходимы. Поэтому очень часто в общеобразовательной школе основной акцент делается на формирование строгих логических связей в мышлении учеников, а именно на математику, физику, химию и географию, которые способствуют развитию метакогнитивных и когнитивных навыков.

Интенсивный рост производства в конце XX в. ужесточил требования к профессиональным компетенциям, тем самым усовершенствовав технологию получения образования, усилил конкуренцию среди учреждений высшего образования не только одной страны, но и разных стран мира. Процессы глобализации и транснационализации стали поводом для увеличения притока мигрантов и конкуренции среди наемных работников в разных сферах жизнедеятельности на мировом рынке труда. Совершенствование социальной структуры требует постоянного повышения культуры профессиональной деятельности, предлагая вносить изменения в модель специалиста и параметры измерения категории профессиональной культуры.

Обратимся к категории рассмотрения габитуса, предложенной Пьером Бурдьё. Ее значение подразумевает «систему приобретенных схем, действующих на практике, как категории

восприятия и оценивания. Это система диспозиций, порождающая и структурирующая практику агента и его представления» [1, с. 131]. Согласно представлению П. Бурдьё, «габитус позволяет агенту спонтанно ориентироваться в социальном пространстве и реагировать более или менее адекватно на события и ситуации. Это система прочных приобретенных предрасположенностей, это исходные установки, которые порождают конкретные социальные практики индивидов» [Там же].

Во второй половине XX в. профессиональная культура в восточноевропейских странах находилась в жестких рамках унификации, подготовка специалистов велась по единым программам, которые распространялись по учреждениям высшего образования на территории советских республик. Немаловажной была идеологическая сторона подготовки специалиста. Существовало требование для продвижения по карьерной лестнице – состоять в рядах Коммунистической партии СССР. В то же время обучение в конце 1980-х гг. приобрело уникальные формы, стало не только престижным, но и привлекательным для молодежи благодаря преподавательской деятельности известных ученых. Например, университет в небольшом эстонском городе Тарту стал центром русской семиотической школы. В этот город приезжали студенты и интеллигенция с целью посетить лекции Ю. М. Лотмана – одного из основоположников русской семиотической школы. Московский государственный университет, как и все столичные вузы СССР, считался наиболее престижным учреждением высшего образования, поэтому выпускники средних школ со всего Советского Союза стремились поступить в Москву, хоть учебные планы и дисциплины совпадали в вузах всех городов СССР. Исследователь советской культуры Н. Н. Козлова утверждает, что двойные нормы социальной действительности всегда были присущи носителям советской культуры. Не случайно чувство вины – часто встречаемая проблема, сопровождающая всех, кто начинает вспоминать о своих годах обучения в школе, высшем учебном заведении и т. д. «Первое, что вспоминается интервьюируемыми, – это чувство вины. Вины за свои действия, поступки, события, которые доставляют боль и дискомфорт не только в прошлом, но и в настоящем времени. Воспо-

минания открывают прошедшие события заново, возобновляется статус ценности прошлого в настоящем и подробно рассказывается о чувстве вины, представляющем ценность для человека» [1, с. 133]. Можно полагать, что габитус такой практики продолжает сохранять свою актуальность на постсоветском пространстве и в настоящее время.

В Китайской Народной Республике унификации подвергается система требований к профессиональной культуре специалистов во всех сферах деятельности. Чаще всего интерпретация профессиональной культуры связана с экстенсивной (наращивание объема производства) и интенсивной (повышение производительности труда благодаря совершенствованию технологического процесса) практикой. В реформировании социальной и производственной структуры китайской экономики были учтены мировые исследования в области профессиональной культуры. В основе реформирования были внедрены две системы: дуальная (немецкая модель практики, предполагающая систему общения «преподаватель – студент», «наниматель – работник», «коллега – коллега») и корпоративная (японская модель практики), чаще используемая в восточной культуре [2].

Категория профессиональной культуры каждой специальности в китайских исследованиях нацелена на обобщенные и узкоспециализированные сферы деятельности (культура медицинских работников, служащих и пр.). Основным содержанием профессиональной культуры, имеющим универсальное значение, могут быть обычаи и этика профессионального сообщества, включая дисциплину. Характеристика современной профессиональной культуры динамична, обладает широким спектром свойств, которые объединяют позитивные и негативные качества и формируют специфику профессиональной культуры. К таким свойствам можно отнести: единство – вариативность; декларативность – инициативность; преобладание коллективных или индивидуальных интересов; акмеологическое духовное начало – финансовое благополучие; изолированность – открытость системы; жесткость – пластичность.

Перечисленный ряд бинарных оппозиций подтверждает, что профессиональная практика в Китайской Народной Респуб-

лике стремится к объединению дихотомических противоречий, так явно проявляющихся на постсоветском пространстве.

В современной профессиональной культуре принято проводить оценку должности. В историческом развитии Китая оценка профессионального соответствия должности развивалась непланово. В разные исторические периоды она становилась более актуальной, совершенствовалась, чтобы адаптироваться к быстро изменяющимся социальным условиям. Проверка соответствия занимаемой должности эффективна и выгодна для предприятий, т. к. является объективным и беспристрастным способом в подборе персонала для государственных работодателей и частных компаний.

Вследствие увеличения социальной и профессиональной мобильности, становления профессиональной диверсификации и ускорения профессиональных изменений современное китайское общество сформировало мощную профессиональную сеть, в которой преобладают противоречивые тенденции. Прежде всего в профессиональной культуре начинает доминировать индивидуализм, в то время как для традиционной профессиональной культуры Китая характерен коллективизм. Традиции корпоративной культуры в современных китайских компаниях и предприятиях остаются значимыми (схожие интересы и ценностные ориентации сотрудников, униформа) и в то же время растет конкуренция среди специалистов, которые хотят получить высокооплачиваемые должности. Высокая конкуренция обладает как положительными тенденциями развития социокультурной системы, так и негативными. К положительным тенденциям можно отнести рост малых и средних предприятий, появление новых специальностей, быстрый карьерный рост. Перечисленные тенденции характеризуют интенсивное экономическое развитие страны. В то же время конкуренция содействует частой смене работы специалистов, снижению среднего уровня жизни населения, которые оказывают негативное влияние на корпоративную культуру предприятий и тем самым формируют прагматичное, меркантильное восприятие профессиональной культуры сотрудниками предприятия или учреждения.

Перспективные пути развития современной профессиональной культуры в КНР направлены на унификацию профессиональных стандартов и повышение уровня компетентности практикующих специалистов, позволяющих представить сочетание индивидуальных интересов личности и корпоративной культуры предприятий, основанные на тенденциях идеологической стратегии Коммунистической партии КНР. Перспективные пути развития профессиональной культуры Китая связаны с синтезом корпоративной (японской) и дуальной (немецкой) системы профессиональной культуры, которые поддерживаются в современном китайском обществе.

1. *Гутько, О. Л.* Культура повседневности школы БССР в 80–90-е гг. XX в.: предпосылки к исследованию / О. Л. Гутько // Внеочередные Лазаревские чтения: «Дети и современный мир: вхождение в пространство ценностей культуры» : материалы Междунар. науч. конф., Челябинск, 13–16 апр. 2017 г. / Челяб. гос. ин-т культуры ; сост. Л. Н. Лазарева. – Челябинск, 2017. – С. 130–133.

2. *Лю, Гуанхуй.* Исследование профессиональной культуры профессионального образования [Электронный ресурс] / Гуанхуй Лю. – Режим доступа: <https://www.kdocs.cn/l/sgARh28F9FQP>. – Дата доступа: 12.02.2022.

**Ван Цзяцзин, соискатель.**  
Научный руководитель – **В. В. Старикова,**  
*кандидат искусствоведения, доцент*

## **ИСПОЛНИТЕЛЬСКИЕ ФОРМЫ НАРОДНОЙ МУЗЫКИ НА УДАРНЫХ ИНСТРУМЕНТАХ В КИТАЕ**

Народная ударная музыка, широко известная как музыка логу («музыка гонга и барабана»), берет начало в древности. Самой ранней ударной музыкой была музыка простых ударных (ритмических) инструментов, которые использовались в качестве аккомпанемента для племенных церемоний. С развитием цивилизации ударные музыкальные инструменты как специфический тип музыкальных инструментов постепенно привлекли к себе особое внимание. Музыка «гонга и барабана», названная так в народе по месту и форме исполнения, распространилась во всех регионах и этнических группах.