

И.М. КОЗИНА, Е.В. СЕРЕЖКИНА

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЕ ФАКТОРЫ СТРЕССА В РАБОТЕ РОССИЙСКИХ И ФРАНЦУЗСКИХ ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ

КОЗИНА Ирина Марковна – кандидат социологических наук, профессор департамента социологии (ikozina@hse.ru); СЕРЕЖКИНА Екатерина Васильевна – кандидат социологических наук, старший преподаватель департамента социологии (katerinaserezhkina@gmail.com). Обе – факультет социальных наук Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики».

Аннотация. В статье представлены результаты исследования факторов риска возникновения стресса, связанных с содержанием и условиями труда российских и французских программистов. Эмпирический анализ основан на материалах сравнительного кейс-стади IT-компаний России и Франции. Результаты показывают, что наиболее негативное воздействие на работников оказывают факторы перегруженности, неопределенности в отношении будущего, отсутствия признания результатов труда и свободы действий в процессе выполнении заданий. В совокупности они формируют общую «зону профессионального риска», но характер их проявления и степень влияния на работников различаются. Российские специалисты более адаптивны к производственным стрессорам, поскольку неблагоприятные условия трудовой среды длительное время существуют для них как близкие к норме. В результате граница, когда стресс переходит в негативную стадию и начинает мешать работе остается невидимой ни менеджменту, ни самому работнику.

Ключевые слова: стресс на работе • производственные стрессоры • организационная среда • психосоциальные риски • охрана труда

DOI: 12346

Постановка проблемы. Стресс на рабочем месте (*workplace stress*) признается одной из глобальных проблем сферы труда, актуальной для большинства стран, профессий и работников. О его распространении свидетельствуют данные Европейского агентства по охране труда, согласно которым сегодня каждый четвертый работник испытывает стресс в течение всего или большей части рабочего времени [EU-OSHA, 2014]. Его негативное воздействие сказывается как на физическом и психическом состоянии работников, так и на производительности труда. Хотя само по себе наличие стресса еще не означает ухудшения здоровья, доказана устойчивая связь между стрессовыми состояниями и невротическими, сердечнососудистыми и другими заболеваниями – стресс является второй по частоте (после проблем со спиной) зарегистрированной причиной болезней, связанных с трудовой деятельностью [Marmot et al., 2006]. На предприятиях он провоцирует снижение продуктивности и качества работы, конфликты, производственный травматизм, прогулы и пр. Для стран Евросоюза прямые и косвенные издержки, обусловленные стрессом, оцениваются примерно в 617 млрд евро в год [ILO, 2016:10]. В связи с такими масштабами негативных последствий для благополучия работников, деятельности компаний и экономики в целом возможности его регулирования и предупреждения становятся одной из ключевых проблем при формировании политики в области безопасности и гигиены труда.

Связанный с работой стресс определяется как ситуация, в которой требования рабочей среды (*work environment*) превышают способности работника справляться с ними или их контролировать [ILO, 2012]. Его изучение относится к сравнительно новому направлению, получившему развитие во второй половине XX в., когда стресс на работе стал рассматриваться как отдельный феномен, требующий специальных методов оценки и мер предупреждения. Доминирующие позиции в этом исследовательском поле занимает

психология, чьи подходы сосредоточены в основном на ресурсах индивидов и индивидуальных стратегиях преодоления стресса. В последние десятилетия внимание исследователей смещается от фокусировки на индивидах к пониманию стресса как социальной «болезни», детерминированной целым комплексом взаимосвязанных факторов, которые не всегда подлежат индивидуальному контролю [Hall, 2006]. Социологи связывают это с глобальными изменениями условий трудовой жизни, соответствовать которым становится все труднее. Внедрение новых форм организации и управления, ведущих одновременно к возрастанию контроля и повышению интенсивности труда, усиление требований к личной эффективности, снижение гарантий занятости и индивидуализация трудовых отношений способствуют формированию достаточно агрессивной рабочей среды, где стресс становится постоянной составляющей трудовой деятельности.

Производственные факторы, вызывающие стресс, называются психосоциальными факторами или психосоциальными рисками¹. Это понятие, относительно недавно проявившееся в области охраны труда, объединяет совокупность трудовых, социальных и организационных условий, которые могут наносить физический или психологический ущерб работнику [ILO, 2016: 3]. К таким условиям относят высокий темп работы, сложность выполняемых функций, противоречивость заданий, низкую степень автономии, недоиспользование навыков и способностей работников, трудовые и межличностные конфликты и пр. [Cox et al., 2008]. В большей части исследований отмечается их преобладающая роль в возникновении стресса по сравнению с индивидуальными [Журавлева, Сергиенко, 2011: 400], и в силу того, что изменения трудовой среды порождают новые опасные факторы, этот список постоянно пополняется. Тем не менее полностью исключить стрессоры из системы трудовой организации невозможно. В организационных теориях считается, что определенный уровень стресса может способствовать мотивации и производительности труда [Légeron, 2001]. Рабочая (организационная) среда выступает одновременно как комплексный источник стресса и как пространство, в котором возможно регулирование действия стрессоров путем применения «антистрессовых» управленческих стратегий [Murphy, 1995; Légeron, 2001; Palmer et al., 2003; Landier, 2008]. В начале 2000-х гг. в рамках организационного подхода возникает новое направление, сторонники которого поднимают проблему социальной обусловленности реакций работников на потенциальные стрессоры [Loriol, 2003; Weller, 2002; Buscatto et al., 2008]. Они подвергают критике упрощенный взгляд на многообразие современной сферы труда, в котором стрессоры рассматриваются как универсальные и объективные, дополняя объяснение механизмов формирования стресса идеями социального конструкционизма: аналогичные условия в одной социальной среде могут восприниматься как норма или даже как неотъемлемые средовые характеристики, а в другой – не укладываться в понимание нормы, становясь источником стресса [Loriol, 2003]. При таком подходе важным становится не столько давление организации на работника, сколько то, как работники трактуют это давление [Weller, 2002]. Определение потенциального стрессора как реального происходит под влиянием факторов социальной среды (профессиональной, институциональной, социокультурной), важным элементом которой остается организация, понимаемая как некая совокупность социальных отношений.

Следуя такому пониманию социальной детерминированности стресса, мы обращаемся к анализу факторов риска возникновения стресса в работе ИТ-специалистов России и Франции, фокусируясь на двух ключевых моментах: выявлении основных стрессоров на уровне рабочего места и определении специфики реакций работников на них в различном институциональном и организационном контексте. Мы не ставили задачи диагностики стресса, с которой успешно справляются соответствующие тесты, основная цель заключалась в том, чтобы понять, в каких ситуациях работники определяют свое состояние как стрессовое и какие условия становятся для них источником стресса.

¹ Термины «производственные стресс-факторы», «психосоциальные факторы» и «психосоциальные риски» в научной литературе часто употребляются как синонимы.

Методология и эмпирическая база исследования. Эмпирическое исследование представляет собой сравнительное кейс-стади ИТ-компаний России и Франции. Такой дизайн исследования позволяет сравнивать комплексы взаимозависимых характеристик социальной среды в контексте становления национальных институтов охраны труда и регулирования трудовых отношений [Козина, Сережкина, 2015: 68]. В качестве кейсов выступили две ИТ-компании², предоставляющие услуги в области компьютерной инженерии (системные интеграторы). Организации такого типа предлагают полный цикл работ от разработки до внедрения продукта, т.е. их главным ресурсом является труд программистов. Для обеспечения сравнимости выбор случаев был построен по принципу репликации их основных характеристик: профиль деятельности, численность сотрудников, положение на рынке и пр. (см. табл.).

Таблица

Характеристики исследованных компаний

Характеристики	Франция	Россия
Год основания	1968	1992
Главный офис	Париж	Москва
Численность персонала	12 000 человек	9 000 человек
Место в национальном рейтинге	6-е место по годовому обороту	5-е место по годовому обороту
Услуги	Разработка ПО, интеграция систем, внедрение бизнес-приложений, ИТ-консалтинг, ИТ-аутсорсинг	Разработка ПО, интеграция систем, внедрение бизнес-приложений, ИТ-консалтинг, ИТ-аутсорсинг
Клиенты	Банки, промышленность, страхование, недвижимость, телекоммуникации и др.	Банки, промышленность, страхование, здравоохранение, транспорт, образование и др.

Базовую информацию для анализа составили материалы 40 полуструктурированных интервью с рядовыми сотрудниками – разработчиками и интеграторами ИТ-продукта, имеющими стаж работы в компании более двух лет (по 20 интервью в каждой компании). В путеводитель интервью вошли адаптированные (переведенные в открытые) вопросы из методики измерения уровня субъективного благополучия – General Health Questionnaire (GHQ) [Golderberg, Williams, 1988] и из методики выявления причин стресса на работе [Karasek, Theorell, 1990; Cox et al., 2009: 73–74]. Вопросы GHQ касаются общего самочувствия на работе: признаков напряжения, беспокойства, подавленности, способности выполнять свои обычные функции, противостоять трудностям и пр. Методика Р. Карасека, основанная на оценке работниками определенных параметров трудовой ситуации, позволяет сосредоточиться на потенциальных источниках стресса, связанных с содержанием и контекстом труда: объемом, сложностью и интенсивностью работы, возможностями проявлять инициативу, развивать свои компетенции, степенью поддержки со стороны коллег и руководства в профессиональном и в эмоциональном плане и пр. Для анализа материалов интервью использовалась стратегия избирательного тематического кодирования [Schorn, 2000]. Дополнительной, уточняющей информацией для описания организационной среды служили данные прямого наблюдения за рабочими процессами и анализа внутренних документов предприятия (статистика, организационная структура, правила внутреннего распорядка, документы внешнего позиционирования и пр.).

Институциональная среда и проблематизации стресса. Во Франции, как и в ряде других европейских стран с хорошо развитой социальной защитой, связанный с работой

² Далее по тексту РК (российская компания) и ФК (французская компания).

стресс признается риском, подлежащим учету и предупреждению в рамках государственных и общественных институтов регулирования труда. Внимание к проблеме усилилось после серии самоубийств в ряде крупных французских компаний – таких как Франс Телеком, автомобильный концерн Рено, Почта Франции, – пик которых пришелся на 2007–2009 гг. Причиной этих трагических событий были признаны действия менеджмента, из-за которых сотрудники систематически оказывались в ситуации стресса [Servant, 2013]. За широкой оглаской последовала целая серия исследований, посвященных изучению причин и последствий стресса у офисных и других категорий работников [Серёжкина, 2015]. В настоящее время профилактика и управление психосоциальными факторами включены в национальную стратегию охраны труда. При министерстве труда создан департамент по психосоциальным рискам, на работодателей возложена обязанность принятия мер по профилактике стресса и обеспечению физического и психического здоровья работников (судебная практика признает работодателя ответственным за вред, причиненный здоровью работника в результате воздействия психосоциальных факторов [Сыченко, 2014]). На проблему отреагировали и национальные профсоюзы: в 2008 г. было подписано межпрофессиональное соглашение об ответственности работодателей за создание условий труда без стресса. Эти меры гарантируют работникам достаточно эффективную защиту от него, а наличие артикулируемой государственной позиции обеспечивает высокий уровень социальной значимости публичного обсуждения проблем предупреждения связанного с работой стресса.

В России вопросы профилактики психосоциальных рисков пока не входят в актуальную «повестку дня» как государственной политики в сфере безопасности труда, так и корпоративной политики управления персоналом. Со стороны профсоюзов также не наблюдается активности по противодействию стрессу и включению соответствующих пунктов в коллективные соглашения. В прессе проблемы совладания с ним на работе обсуждаются в основном на уровне советов в отношении развития личностных способностей по адаптации к стрессовым условиям труда: техники медитации, релаксации и пр. Это формирует отношение к стрессу как к сугубо индивидуальной проблеме: по результатам недавнего исследования Минтруда России, 64% работников указали стресс на рабочем месте в качестве основного источника негативного влияния на свое здоровье, но только 14% считают, что меры по борьбе с ним должны стать приоритетными³. Это означает, что для большинства людей это явление уже признается нормой жизни.

Институциональный контекст, имеющий национальную специфику, создает основу проблематизации рабочего стресса, помещая его либо в плоскость социальных угроз, либо в разряд индивидуальных проблем, что находит отражение в дискурсивных практиках наших информантов. Для российских работников характерно признание стрессового состояния как личного ограничения, проявления слабости, говорить о котором трудно, а признавать стыдно. «Стресс? Это когда у человека ладошки потеют, когда тяжело, работы много. Это наверно как-то с психологией связано, ни к чему хорошему не приводит, потому что проблему надо решать, а не поддаваться чему-то такому, иначе у тебя ничего не получится, можешь кого-то подвести. Ну, и каждый будет стараться, чтобы остальные и не заметили, что у него вспотели ладошки» (ПК, разработчик). Французские участники исследования приводят рассуждения о стрессе и источниках его возникновения на работе спонтанно, что свидетельствует о том, что понятие прочно вошло в обыденный язык.

Организационная среда и производственные факторы стресса. Анализ рабочей среды показывает наличие как общих, обусловленных спецификой функционирования системных интеграторов, так и специфических черт, связанных с разными способами организации труда программистов. Отличительная особенность компаний-интеграторов заключается в том, что выступая в качестве подрядчика они не только выполняют

³Гусенко М. ВВП на нервах. Российская газета. № 230 от 11.10.2016. URL: <https://rg.ru/2016/10/11/bolshe-60-procentov-rossian-isytyvali-stress-na-rabote.html> (дата обращения: 19.01.2019).

разработку продукта, но и подстраивают его под клиента – интегрируют в структуры компании-заказчика. Модель их функционирования строится на проектной основе. Проекты могут быть внешними и внутренними. Под внешними проектами (во Франции их называют «миссиями») подразумевается выполнение заказа на территории клиента – интегратор формирует команду программистов и передает их на время выполнения работы компании-клиенту. После завершения работы сотрудники возвращаются в офис, где их распределяют в другие проекты, формируя новые группы. Французский интегратор, как и подавляющее большинство подобных компаний во Франции, работает именно по такой схеме. Программисты могут получить «миссию» продолжительностью от нескольких месяцев до 2–3 лет в разных местах (в трудовом контракте прописываются географические пределы: департамент или регион). Это означает не только вероятность переезда на новое место жительства, но и занятость от одной миссии до другой, что влечет за собой неизбежность пауз между проектами (*intercontrat*). Внутренним проектом называют заказ, выполняемый внутри компании. Подобным образом организована работа российского системного интегратора: большинство проектов выполняется в офисе компании, разработчики получают удаленный доступ к материалам клиента и делают проект у себя «дома». Присутствие на территории клиента предполагается только на этапе внедрения (интеграции и тестирования продукта), который занимает в среднем 5–10 рабочих дней. Такая схема организации труда позволяет избежать пауз в работе и обеспечить постоянную загрузку сотрудников, часто в нескольких проектах сразу. Эти различия играют важную роль в формировании потенциальных источников напряжения в исследуемых компаниях.

Другие параметры организационной среды сопоставимы и в целом схожи. Обе компании предлагают достаточно привлекательную заработную плату, социальные услуги, благоприятные физические условия труда. Зарботная плата (примерно на уровне средних значений по отрасли) состоит из фиксированной части и бонусов по итогам проекта, размер которых варьируется в пределах 10–25% годового оклада во Франции, и 10–30% в России. Состав социального пакета практически идентичен в обеих компаниях – это медицинская страховка, дотации на питание и занятия спортом. Основная часть рабочего пространства организована как *open space*, иногда это вызывает проблемы, связанные с шумом, но большинство программистов сидят в наушниках, что позволяет сосредоточиться на работе. Организационная культура выстраивается с ориентацией на молодежные ценности, стиль поведения и общения – подчеркнуто неформальный, без ярко выраженной иерархии, характерно отсутствие дресс-кода, что подчеркивает творческий, не офисный характер работы и т.д. Эти аспекты трудовой ситуации оцениваются в основном позитивно и определенный уровень недовольства, например, системой начисления бонусов не становится демотивирующим фактором и источником напряжения.

В качестве основных стрессоров идентифицированы ситуации, связанные с режимом труда (повышенная трудовая нагрузка), характером выполняемой трудовой функции (низкая степень автономии) и контекстом труда (нестабильность рабочего места, неопределенность карьерных перспектив, отсутствие признания результатов труда). В совокупности они формируют «зону риска» в обеих изучаемых компаниях, хотя характер их проявления и степень влияния на работников могут существенно различаться.

Трудовая нагрузка как потенциальный источник стресса рассматривается во взаимосвязи с объемом, режимом и темпом труда, включая контроль этого темпа. Нагрузка программистов в системных интеграторах определяется проектным характером работы: относительно спокойные периоды сменяются периодами интенсивной работы, требующей высокой концентрации и напряжения. Во французской компании, где нормы рабочего времени соблюдаются достаточно жестко, такие периоды бывают нечасто (как правило, они сопутствуют завершению проекта или одного из его этапов) и сразу воспринимаются как отклонение от нормального режима труда, становясь источником стресса («*несколько спокойных месяцев, а потом месяц стресса*»). Дополнительным стрессором является коммуникация с заказчиком, неизбежная для рядовых программистов, работающих на

территории клиента и вынужденных подчиняться его правилам. Постоянная смена клиента способствует росту напряжения, заставляя задействовать каждый раз новые адаптационные ресурсы к изменившимся условиям. В отличие от своих французских коллег, российские программисты обычно заняты параллельно в нескольких проектах с разными сроками исполнения и перерабатывают регулярно. Работа в условиях непредсказуемой продолжительности рабочего дня не выходит за рамки представлений о норме и воспринимается в качестве обычной практики. *«У нас все время аврал, все время горит, по разным причинам. Все так работают, и сложно, даже невозможно, найти что-то другое. Я, где только ни был – везде аврал. Все начинают с выпученными глазами бегать, чтобы быстро все успеть. Тогда наступает такая стрессовая ситуация»* (РК, руководитель проектов). Напряжение от дополнительных дедлайнов со временем принимает характер постоянного раздражителя: *«Это такой стиль работы. Вроде все спланируешь: этим обещали тогда, этим тогда, а потом выясняется, через две недели мы все должны сделать, получается внахлест, надо успеть и здесь сделать, и там сделать. Ну и работаешь, куда деваться-то»* (РК, разработчик). В среде российских программистов способность работать в экстремальных ситуациях и умение справляться с повышенными нагрузками считается неизбежной характеристикой работы, и определенный уровень стресса, который их сопровождает, признается вариантом нормы, к которой следует адаптироваться.

Нестабильность занятости означает высокую степень неопределенности в отношении сохранения рабочего места. Для французских программистов основным стрессором, связанным с этим аспектом работы, являются паузы между проектами, когда они находятся в ожидании следующей миссии. Получение базового оклада во время пауз гарантировано трудовым договором, однако все понимают, что компании невыгодно держать сотрудников, когда их зарплата не обеспечена контрактом клиента. *«Паузы между миссиями – самый болезненный период. Ты не знаешь, уволят тебя или нет, может, шеф не найдет тебе новую миссию и не захочет больше платить, вот и найдет повод, чтобы тебя уволить. И когда проект подходит к концу, ты начинаешь думать – искать работу или удастся здесь остаться»* (ФК, разработчик). Если период вынужденного бездействия затягивается, напряжение усугубляется ощущением социальной изоляции, утраты профессиональных навыков, снижением самооценки и мотивации. *«На протяжении полугода я был в подвешенном состоянии: ничего не делал, мотивация падала, было полное впечатление, что я теряю время, какие-то навыки стали забываться. Когда ты так долго сидишь без дела, ты вообще отвыкаешь делать что-то, это как спортивные тренировки – ты их пропускаешь и уже не можешь так быстро бежать»* (ФК, разработчик). Такие повторяющиеся состояния становятся источником серьезного стресса, способного привести к психологическим проблемам – выгоранию, депрессии и пр.

Риск потери работы выступает в качестве стрессора и для российских программистов, однако это не связывается с политикой компании и вообще с местом работы. В их понимании нестабильность занятости предстает характерной чертой, присущей национальному рынку труда в целом. *«В российской действительности есть отдельная специфика: у нас про завтрашний день мало что понятно. И это драматически отличает нашу работу от условного западного программиста. Он знает, что ему пенсия каплет, что если его уволят, то ему будут месяцев пять что-то платить. В нашем случае, если тебя уволят – то это уже как договоришься. Мне кажется, что если ты можешь прийти завтра и обнаружить, что рабочее место сгорело, вместе с домом, да и все дома по соседству, то это меняет мировоззрение»* (РК, разработчик). Такие представления формируют внутреннюю готовность к принятию данного риска в качестве своего рода нормы трудовых отношений, и негативное влияние этого фактора, как и в случае с повышенной нагрузкой, имеет для российских специалистов отложенный характер. При этом стрессоры, связанные с нестабильностью и трудовой нагрузкой взаимно усиливают эффект своего воздействия. Осознание того, что они легко заменимы, держит сотрудников в состоянии напряжения и заставляет трудиться с высокой интенсивностью. Среди программистов обеих компаний распространено представление о

том, что интеграторы, нанимая молодых специалистов, вынуждают их работать на пределе сил и увольняют, когда они уже не выдерживают заданного темпа.

Признание результатов труда. Потребность в признании результатов труда, естественная для любого работника, применительно к IT-специалистам приобретает особое значение. Работа должна быть не только интересной, но и приносить пользу, в их терминологии – должен быть виден конечный результат, что дает повод для гордости и формирует смысл того, что они делают. Для представителей данной профессии характерна высокая ценность «хорошо выполненной работы» [Clot, 2010], которая реализуется при определенной организации рабочего процесса, когда четко виден результат, и при наличии эффективной обратной связи, когда усилия сотрудника отмечаются и вознаграждаются. В системном интеграторе процесс работы разбит на составляющие, каждый отвечает за свою небольшую часть проекта и разработчик обычно не знает, как это будет работать в конечной программе и как оценивается его личный вклад в эту работу, не получая обратной связи ни со стороны непосредственного заказчика, ни со стороны менеджмента. Материальное стимулирование привязано к общей успешности проекта, а нематериальное признается недостаточным. *«Мне хотелось бы, чтобы меня отметили, сказали бы, что благодаря тебе мы выиграли этот проект, благодаря тебе заработали кучу миллионов, благодаря тебе мы теперь крутая компания. Т.е. я хочу делать что-то, что было бы полезно, а когда это никому не нужно, зачем работать? В чем смысл?»* (ФК, разработчик). Ситуации, когда в ответ на эффективную работу работник не получает ожидаемого признания, порождает неопределенность в отношении желательного поведения (неопределенность роли): *«Когда от тебя требуют все, а взамен ничего, даже “спасибо” не услышишь, хочется все бросить, смысла напрягаться нет»* (ПК, разработчик). Восприятие ценности собственного труда снижается, работник лишается одного из основных мотивирующих факторов, что играет важную роль в формировании стресса.

Степень автономии на рабочем месте подразумевает возможности участия в принятии решений и влияния на содержание и результат своей работы. Доказано, что даже небольшая автономия при выполнении производственных заданий благотворно сказывается на психическом здоровье и производительности труда [Karasek, Theorell, 1990]. В интеграторах внешняя видимость атмосферы свободы и творчества контрастирует с четкой регламентацией рабочих процессов, однотипным характером задач, которые ставятся перед разработчиками, и строгим надзором за их выполнением. Как и большинство сотрудников современных корпораций, они фактически существуют в ситуации двойных ограничений [Landier, 2008: 128]. С одной стороны, нужно работать быстрее, с другой – избегать ошибок, проявлять инициативу и следовать установленным правилам, ограничивающим автономию. В результате напряжение растет, а интерес к работе падает, работник начинает осознавать себя не столько уникальным специалистом, сколько «винтиком» в механизме. *«Мы здесь выполняем, в общем, стандартные задачи, при этом сами мало на что влияем. Ты делаешь то, что тебе говорят, а если недоволен, они найдут того, кто сможет делать то же самое, это отлаженная машина»* (ФК, разработчик). Постепенно возникает эффект рутинизации и ролевой недогрузки (недоиспользования навыков и способностей). Рутинная работа не предъявляет высоких требований к работнику, но противоречит представлению о профессии как об экспертной и творческой: *«Это же ремесленничество по большому счету. Большую часть времени вы занимаетесь рутинной, подремывая, пишете бешеное количество кодов, в принципе делаете то же самое. Ну, нельзя писать код много лет подряд, он не очень меняется по большому счету»* (ПК, разработчик). При отсутствии ресурсов для изменения ситуации это становится дополнительным источником напряжения.

Возможности карьеры и профессионального роста. Представления о профессиональной карьере и неудовлетворенность возможностями ее развития у французских и российских информантов формируются на разных основаниях и трансформируются в разные стресс-факторы. Французские программисты в значительной степени ориентированы

на построение вертикальной карьеры – обладание властными ресурсами соотносится с менее стрессовыми условиями работы, и должностной рост выступает для них в том числе и своего рода копинговой (совладающей) стратегией. В представлении российских программистов руководящие позиции сопряжены с повышением нагрузки и ответственности, с необходимостью решать множество не связанных с профессией задач и, в конечном счете, с увеличением стресса. Для них более характерно стремление к расширению профессиональных компетенций и достижению положения «эксперта» в своей области, чем к карьерному росту. *«Есть программисты, которых все уважают. Они всю жизнь программируют. Наверно, кому-то надоедает, кто-то же уходит в менеджеры, правда уходит и возвращается. Мне хотелось бы быть максимум руководителем проекта, который участвует в разработке, а дальше в руководство – нет. Мне кажется, это скучно»* (ПК, разработчик). Работа в системном интеграторе рассматривается как хорошее начало карьеры, поскольку, помимо расширения связей за счет работы на разных клиентов, ожидается получение разнообразного опыта и быстрый профессиональный и должностной рост. Эти ожидания оказываются по большей части неоправданными, что со временем вносит свой вклад в формирование общего уровня стресса.

Одним из важных потенциальных стрессоров являются отношения с коллегами и руководством, которые могут стать либо компенсацией негативных условий труда, либо решающим фактором в определении ситуации как стрессовой. В нашем случае действие этого фактора имеет локальный и неярко выраженный характер. Определенную роль в этом играет специфика работы в сфере программирования, подразумевающая большее «общение» с компьютером, чем с людьми, и особенности современных технологических процессов, не закрепляющих иерархию работников, а объединяющих их в команды, нацеленные на решение общих задач. Работа преимущественно в режиме временных проектных групп ограничивает коммуникации рамками проекта, а руководитель проекта играет роль посредника между рядовыми программистами и другими менеджерами компании. *«Мы в основном разговариваем только с руководителем проекта, других (начальников) я вообще не вижу. От них нас руководители проектов отгораживают. Я думаю, это правильно. Зачем разработчику париться и общаться с какими-то другими людьми. Для разработчиков это проще, тем более большинство из нас интроверты, не очень любят общение, сидят в своем маленьком мире и программируют»* (ПК, разработчик).

Выводы. Программистов обычно не относят к категории профессий повышенного риска подверженности стрессу, но в современных условиях и эта сфера деятельности становится источником серьезной психологической нагрузки. Согласно результатам исследования, в качестве наиболее сильных стрессоров выступают перегрузки, нестабильность занятости и отсутствие признания значимости выполняемой работы. Остальные факторы реже становятся решающими в формировании общего уровня стресса, однако их совокупное воздействие создает накопленный эффект и каждый из них может стать катализатором стресса и сопутствующих ему расстройств поведения и здоровья. Риск перехода от состояния неудовлетворенности к состоянию стресса определяется длительностью и интенсивностью воздействия стрессоров – те, кто работает дольше, настроены гораздо более критично, чем те, кто находятся в начале своей карьеры. Существует индивидуальный предел, до которого ресурсов работника хватает для того, чтобы нивелировать действия стрессоров, затем хроническая усталость, разочарование, снижение интереса приводят к тому, что стресс переходит в негативную стадию и начинает мешать работе. Если оставить за рамками обсуждения индивидуальные способности адаптации к стрессу, можно отметить, что на похожих предприятиях разных стран существуют определенные различия в реакции работников на потенциальные стрессоры. Поскольку нормы трудового поведения и образцы взаимодействия в организациях прочно встроены в социально-экономический контекст и культурные традиции страны, этот социальный контекст во многом определяет восприятие трудовой ситуации. Для французских участников исследования осознание стадии негативного стресса начинается раньше, поскольку потенциальные стрессоры

практически сразу воспринимаются ими как отклонение от нормы. Ответственность за возникновение стрессовых ситуаций они возлагают, в первую очередь, на систему управления организацией. Для российских информантов неблагоприятные условия рабочей среды длительное время существуют как близкие к норме, и осознание того, что стресс достиг опасного уровня, приходит лишь тогда, когда его негативные последствия уже повлияли на их работу и благополучие. Стресс остается для них личной проблемой, связанной с неспособностью соответствовать требованиям, предъявляемым современным миром труда. Поскольку другого пути, кроме приспособления к ним, они не видят, нормализация стрессовых условий работы выступает одним из индивидуальных механизмов защиты.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ [REFERENCES]

- Журавлева А., Сергиенко Е. (ред.) Стресс, выгорание, совладание в современном контексте. М.: Институт психологии РАН, 2011. [Zhuravleva A., Sergienko E. (eds) (2011) *Stress, Burnout, Coping in a Contemporary Context*. Moscow: Institut psikhologii RAN. (In Russ.).]
- Козина И., Серёжкина Е. Концепция кейс-стади в социальных науках и французская традиция монографических исследований трудовых организаций // Социологические исследования. 2015. № 1. С. 64–73. [Kozina I., Serezhkina E. (2015) Case-study Concept in Social Sciences and French Traditions of Labor Organization Monographic Studies. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 1: 64–73. (In Russ.).]
- Серёжкина Е. Теории и политика управления стрессом на рабочем месте во Франции // Журнал исследований социальной политики. 2015. №1. С. 158–163. [Serezhkina E. (2015) Theory and Politics of Workplace Stress Management in France. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noy politiki* [The Journal of Social Policy Studies]. No.1: 158–163. (In Russ.).]
- Сыченко Е. Защита работников от психосоциальных рисков: опыт Европы и его применимость в России. Часть I: Защита работников от стресса, связанного с работой // Трудовое право. 2014. №7. С. 103–111. [Sychenko E. (2014) Protection of Workers from Psychosocial Risks: the Experience of Europe and Its Applicability in Russia. Part I: Protecting Employees from Work-related Stress. *Trudovoye pravo* [Labour Law]. No. 7: 103–111. (In Russ.).]
- Barley S., Knight D. (1992) Toward a Cultural Theory of Stress Complaints. *Research in Organizational Behavior*. Vol. 14: 1–48.
- Buscatto M., Lorient M., Weller J.-M. (2008) *Au-delà du stress au travail. Une sociologie des agents publics au contact des usagers*. Paris: Erès.
- Clot Y. (2010) *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris: La Découverte.
- Cox T., Karanika-Murray M., Griffiths A., Houdmont J. (2008) Evaluating Organizational-level Work Stress Interventions: Beyond Traditional Methods. *Work & Stress*. No. 21: 348–362.
- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2014) *Calculating the Cost of Work-related Stress and Psychosocial Risks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Golderberg D., Williams P. (1988) *A User's Guide to the General Health Questionnaire*. Windsor: NFER-Nelson.
- Hall R. (2006) Temporary Agency Work and HRM in Australia: Cooperation, Specialization and Satisfaction for the Good of All? *Personnel Review*. Vol. 35. No 2: 158–174.
- ILO (2012) *Solve: Integrating Health Promotion into Workplace OSH Policies – Trainer's Guide*. Geneva: International Labour Office.
- ILO (2016) *Workplace Stress: A Collective Challenge*. Geneva: International Labour Office.
- Karasek R., Theorell T. (1990) *Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of the Working Life*. New York: Basic Books.
- Landier H. (2008) *Evaluer le climat social de votre entreprise*. Paris: Eyrolles.
- Légeron P. (2001) *Le stress au travail*. Paris: Odile Jacob.
- Lorient M. (2003) *Le temps de la fatigue, la gestion sociale du mal être au travail*. Paris: Anthropos.
- Marmot M., Siegrist J., Theorell T. (2006) Health and the Psychosocial Environment at Work. In: Marmot M., Wilkinson R.G. (eds) *Social Determinants of Health*. Oxford: Oxford University Press.
- Murphy L. (1995) Occupational Stress Management: Current Status and Future Directions. *Trends in Organizational Behavior*. No. 2: 1–14.
- Palmer S., Cooper C., Thomas K. (2003) Revised Model of Organizational Stress for Use within Stress Prevention/Management and Wellbeing Programs – Brief Update. *International Journal of Health Promotion and Education*. Vol. 41. No 2: 57–68.
- Servant D. (2013) *Le stress au travail. Prévention et prise en charge en thérapies comportementales et cognitives*. Issy-les-Moulineaux: Elsevier Masson SAS.

- Schorn A. (2000) The «Theme-centered Interview»: a Method to Decode Manifest and Latent Aspects of Subjective Realities. *Forum Qualitative Research*. Vol. 1. No. 2. URL: <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/viewArticle/1092/2395> (accessed 19.01.19).
- Weller J-M. (2002) Stress relationnel et distance au public. De la relation de service à la relation d'aide. *Sociologie du travail*. No. 44: 75–97.

Статья поступила: 05.09.18. Финальная версия: 30.01.19. Принята к публикации: 18.02.19.

STRESSFUL CHARACTERISTICS OF WORK OF RUSSIAN AND FRENCH SOFTWARE DEVELOPERS

KOZINA I.M.*, SEREZHKINA E.V.*

**National Research University Higher School of Economics, Russia*

Irina M. KOZINA, Cand. Sci. (Soc.), Prof. (ikozina@hse.ru); Ekaterina V. SEREZHKINA, Cand. Sci. (Soc.), Senior Lecturer (katerinaserezhkina@gmail.com). Both – National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia.

Abstract. The paper discusses stress factors coming from the work content and labor conditions among Russian and French software developers. Empirical analysis used in our research is based on the case study in two IT companies, in Russia and France. The results indicate that the main factors leading to stress are work overload, uncertainty about the future and career, lack of the feedback and limitations for creativity. Together, these factors form a common «professional risk zone». However, their character and the degree of impact on workers do differ between two companies. In particular, Russian programmers adapt better to stressors due to perceiving negative work conditions as close to normal for an extended period of time. As result, the time when the stress moves into its detrimental stage and starts affecting the performance remains stays unnoticed for both, management and worker.

Keywords: work-related stress, workplace stressors, work environment, psychosocial hazards, occupational safety and health.

Received: 05.09.18. Final version: 30.01.19. Accepted: 18.02.19.