

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА, ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРОФЕССИИ

DOI: 10.14515/monitoring.2016.1.08

Правильная ссылка на статью:

Козина И. М., Виноградова Е. В. Молодые инженеры: трудовые ценности и профессиональная идентичность // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 1. С. 215—230.

For citation:

Kozina I. M., Vinogradova E. V. Young engineers: work values and professional identity // Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes. 2016. № 1. P. 215—230.

И. М. Козина, Е. В. Виноградова МОЛОДЫЕ ИНЖЕНЕРЫ: ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ

МОЛОДЫЕ ИНЖЕНЕРЫ: ТРУДОВЫЕ ЦЕННОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ИДЕНТИЧНОСТЬ

*КОЗИНА Ирина Марксовна — кандидат социологических наук, профессор НИУ ВШЭ. Россия, Москва.
E-mail: ikozina@hse.ru
ORCID: 0000-0001-9595-0460*

*ВИНОГРАДОВА Елена Витальевна — кандидат экономических наук, независимый исследователь, Москва, Россия.
E-mail: elvinogradova@gmail.com*

Аннотация. Статья посвящена анализу трудовых ценностей и моделей самоидентификации в социальной среде предприятия, характерных для нового поколения инженеров, работающих в российской промышленности. Проблема исследования обусловлена, с одной стороны, динамичными изменениями в структуре и социальном положении профессиональной группы, с другой — противоречивостью

YOUNG ENGINEERS: WORK VALUES AND PROFESSIONAL IDENTITY

*KOZINA Irina Marksovna — Candidate of Sociological Sciences, professor, National Research University — Higher School of Economics, Moscow, Russia.
E-mail: ikozina@hse.ru
ORCID: 0000-0001-9595-0460*

*VINOGRADOVA Elena Vitalievna — Candidate of Economic Sciences, independent researcher, Moscow, Russia.
E-mail: elvinogradova@gmail.com*

Abstract. The paper is devoted to the analysis of work values and models of social self-identification typical for a new generation of engineers employed in the Russian industry. The study investigates the dynamic changes in the structure and social status of professional group and also treats the contradictory conclusions made by researchers about youth values and settings. What takes the young people to workshops and con-

выводов различных исследователей о тенденциях развития ценностных комплексов и установок молодежи. Что приводит молодых специалистов в цеха и конструкторские бюро промышленных предприятий? Что важно для них в профессии и в работе? Чем определяются границы их притязаний в отношении оплаты труда? И наконец как эта группа работников видит себя в социальном пространстве предприятия? Анализ данных опроса и материалов фокус-групп с молодыми специалистами инженерного профиля не дает оснований для поддержания гипотезы о стремлении к максимизации вознаграждения за труд при минимизации рисков и усилий, описываемых как ценностной комплекс «комфортного материализма». Самоидентификация в среде предприятия отражает общий тренд индивидуализации, но отличается от субординационной модели классовой идентичности, характерной для старших поколений.

Ключевые слова: инженеры, трудовые ценности, социальная организация предприятия, молодежь

struction departments of industrial enterprises? What is important for them in their job? What are their aspirations and salary expectations? And finally, what are their social perceptions in professional environment? The focus groups' data involving young engineers do not prove the idea that the young generation strives to maximize their rewards and to minimize efforts and risks defined as 'comfortable materialism'. Self-identification reflects a trend towards particularistic values; it differs substantially from the 'class subordination' pattern common for the professional environment of the older generations.

Keywords: engineers, work values, enterprise social organization, youth

Задача статьи — внести вклад в понимание трудовых ценностей и моделей самоидентификации в социальной среде предприятия, характерных для нового поколения инженеров, работающих в российской промышленности. Инженерные профессии составляют большую часть группы профессий STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics). Значимость установок и ориентаций молодых представителей этой профессии для развития модернизационных процессов очевидна. Интерес, который эти проблемы вызывают у специалистов по социологии и экономике труда, связан, с одной стороны, с ведущей ролью инженеров в экономическом и социальном развитии предприятий, а с другой — с теми существенными изменениями, которые технический прогресс привносит в процесс профессиональной подготовки, в социальный и трудовой опыт молодых. Революционные технологические изменения оказывают огромное влияние на содержание и организацию работы, на управленческие технологии, на требования, предъявляемые к профессионалам, воздействуя одновременно на трудовую этику,

самоидентификацию, ориентации и поведение работников, занятых не только в постиндустриальных секторах экономики, но и в старых, традиционных отраслях промышленности. В России на огромные изменения, вызванные технологической революцией, наложились сложные социетальные сдвиги, связанные с переходом страны к рыночным отношениям.

Рассматриваемая проблема находится на стыке ряда тематических направлений и объединяет проблематику социологии профессий, молодежных исследований, а также исследований ценностей, трудовой морали и этики. В российских общественных науках разработка этих направлений была тесно связана с поворотами в экономической и политической истории страны, что нашло отражение в истории развития социологии профессий в СССР и России [Абрамов, 2013].

Быть инженером: советская и постсоветская реальность

В советской экономике, ориентированной на крупную индустрию и идеи научной организации труда, инженерные профессии имели ключевое значение. Кроме того, инженерно-технические работники рассматривались в качестве ключевой составляющей социальной группы советской трудовой интеллигенции: труд инженера был тесно связан с реальным промышленным производством, а следовательно, не только технологически, но и идеологически близок к рабочему классу.

Крупные успехи СССР в освоении космоса, в реализации мирных и военных атомных проектов, в строительстве крупнейших гидроэлектростанций и т. п. подняли престиж ученых и инженеров на небывалую высоту. В рейтингах престижа профессий, формировавшихся в тот период на основе специальных исследований, эти профессии занимали лидирующие позиции [Yanowitch, Dodge, 1969; Treiman, 1977; Черноволенко и др., 1979; Чередниченко, Шубкин, 1985]. В 1960—1970-е гг. ученые и инженеры были главными персонажами многих популярных фильмов, спектаклей, романов, поэм и песен, в которых важнейшими качествами этой породы людей представлялись интеллект, разносторонняя эрудиция, высокие моральные стандарты, инициатива, увлеченность, преданность делу и бескорыстие, а также безразличие к материальной стороне работы и жизни в целом.

Немалый интерес к особой роли инженеров проявляла и советская социологическая наука. Особая социальная роль инженеров отражалась в масштабных исследованиях, создававших монументальные портреты профессиональной группы. Социальные установки и профессиональные ценности инженеров сопоставлялись с реальным поведением в процессе труда [Ядов, 1977], проводился анализ социальных факторов эффективности труда инженеров, условий, определяющих их мотивации: оплаты, содержания, уровня квалификации и характера труда, условий работы и быта, и др. [Шкаратан, 1985]. Инженерная молодежь также выступала отдельным объектом исследования, в частности рассматривались проблемы их подготовки и профессиональной адаптации [Кугель, Никандров, 1971].

Десятилетие застоя, которое в середине 1970-х гг. пришло на смену периоду относительных успехов советской экономики, было отмечено экономической стагнацией и неспособностью централизованного планирования обеспечить эффективное распределение ресурсов, в том числе трудовых. К середине 1980-х гг. в результате расширения системы высшего политехнического образования

профессия инженера стала по-настоящему массовой. Инженерами стали называть даже тех, кто имел малое отношение к инженерному делу. Общее число инженерных специальностей, зарегистрировавшихся официальной статистикой, превышало 400. Группа стала слишком многочисленной, что неизбежно привело к ее размыванию и, как следствие, снижению статуса инженерного труда. Одним из основных показателей этого процесса являлось сокращение разрыва между оплатой труда инженеров и производственных рабочих. В 1940—1950-х гг. средний размер заработной платы инженеров, занятых в производстве, превышал заработок рабочих примерно в два раза, в 1960-х гг. — примерно на треть, в 1985 г. разница в окладах инженеров и рабочих в промышленности составляла только 10% [Арефьев].

Перепроизводство инженерных кадров, сопровождавшееся ухудшением качества их подготовки, непропорциональный рост инженерных должностей на предприятиях и связанная с этим деградация функций этой группы работников, а также массовая депрофессионализация инженеров и относительное снижение заработной платы сделали падение престижа профессии практически неизбежными [Крыштановская, 1989].

Весь период советской истории численность специалистов инженерных профессий росла быстрыми темпами (рис. 1), и к началу рыночных преобразований инженеры представляли самую многочисленную профессиональную группу специалистов, занятых в экономике.

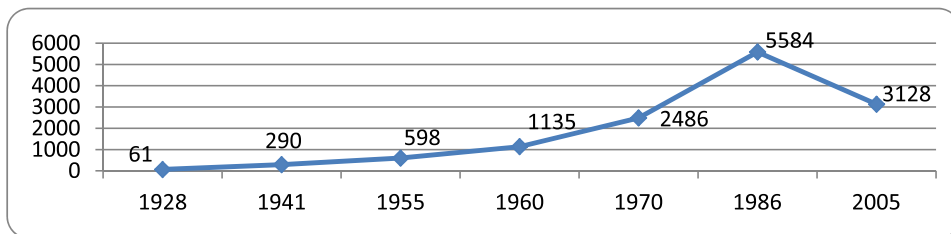


Рисунок 1. Динамика численности инженеров, тыс. чел.¹

Трансформационный кризис 1990-х гг., отличавшийся в России существенным сокращением производства (по некоторым оценкам, вплоть до 40%), оказался для инженеров особенно болезненным. К началу рыночных преобразований инженерные вузы выпустили специалистов больше, чем это было необходимо сокращающемуся производству; многие из них потеряли работу. Утратив кредитный капитал, они в значительной степени пополнили группу, получившую в научной литературе меткое название «постспециалисты» — дипломированные специалисты, потерявшие квалификацию и перспективы на современном рынке труда и вынужденные менять свой социально-профессиональный статус [Попова, 2004; Ильин 1996].

¹ Рассчитано по: Народное хозяйство за 70 лет : Юбилейный стат. ежегодник. М. : Финансы и статистика, 1987. С. 136; Российский статистический ежегодник : стат. сб. М. : Росстат, 2006. С. 192—195.

В этот период происходит резкое (примерно вдвое) снижение выпуска инженеров (рис. 2), связанное как с сокращением рабочих мест в реальном секторе экономики, так и с общим падением спроса населения на инженерные специальности.

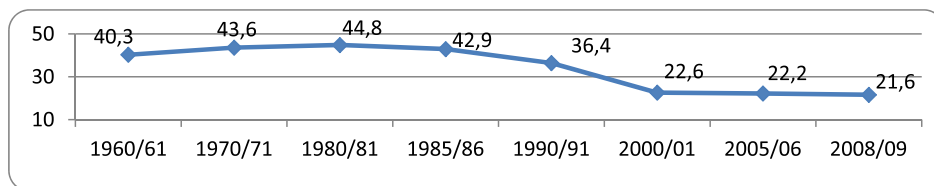


Рисунок 2. Доля инженеров от числа выпускников вузов по всем специальностям, %²

Престиж профессии и востребованность инженерного образования на постсоветском пространстве оставались на относительно невысоком уровне. Предпринимавшиеся попытки оценить престиж профессии через оценки популярности, желательности для своего ребенка, уважения в обществе и т. п., а также путем анализа профессиональных планов школьников показали, что первые места, ранее занимаемые профессиями ученого и инженера, теперь перешли к профессиям юриста, финансиста, бизнесмена-предпринимателя, коммерсанта [Руднев, 2008].

Высокие интеллектуальные затраты на обучение техническим специальностям, сложность, ответственность и относительно тяжелые условия труда на промышленных предприятиях отпугивали молодежь не только при выборе профиля обучения, но и при трудоустройстве. Исследования показывают, что в 2008—2009 гг. только треть выпускников инженерных специальностей пошла работать на производство, в НИИ и КБ, остальные же трудоустроивались на иные, не связанные с профилем полученного образования должности, в основном пополняя ряды офисных работников [Арефьев].

Отсутствие устойчивого воспроизводства инженерных специалистов привело к «старению» инженерных кадров и растущему дефициту инженеров на производстве. К середине 2000-х гг., когда появились признаки выхода из трансформационного кризиса, этот демографический сдвиг стали осознавать как серьезную проблему. При отсутствии государственной поддержки модернизации образования и инженерной деятельности пробел восполнялся на уровне корпоративных социальных проектов, направленных на подготовку молодых кадров. При этом стратегическим направлением молодежной политики являлось привлечение и закрепление прежде всего инженерной молодежи [Козина, Чеглакова, 2014]. Последовавшее восстановление экономической динамики и задачи дальнейшего развития страны поставили на повестку дня вопросы о повышении престижа и привлекательности профессии инженера для молодежи и модернизации профессионального образования.

² Рассчитано по: Народное хозяйство СССР за 70 лет : Юбилейный статистический ежегодник. М. : Финансы и статистика, 1987. С. 545; Российский статистический ежегодник. М. : Росстат, 2009. С. 251—252.

Исследования проблем профессионального самоопределения современной молодежи, ее готовности к различным видам будущей трудовой активности чаще всего ограничиваются констатацией нежелания молодых людей идти на производство, которое в свою очередь рассматривается прежде всего как результат ложных ценностей, меркантильности и т. п. Содержательный анализ процессов, происходивших в сфере трудовой морали, представлен в немногочисленных работах. Особое место среди них принадлежит лонгитюдным исследованиям эволюции трудовых ценностей и притязаний российских работников и молодежи [Магун, Энговатов, 2006]. Одним из важнейших результатов этих исследований стал анализ «революции притязаний» молодежи. Интенсивный рост притязаний (как в отношении благосостояния, так и в отношении будущей карьеры) отмечался в 1985—1995 гг., сменившись их стабилизацией на новых уровнях. Исследования трудовых ценностей выявили существенные сдвиги, произошедшие за полтора пореформенных десятилетия. И основными такими сдвигами стали существенный рост значимости высокого заработка и стабильности рабочего места при относительном снижении значимости характеристик комфортности работы: большого отпуска, отсутствия нагрузок и т. п.

Дальнейшие социологические наблюдения, охватывающие поколение, социализация которого происходила в 2000-е гг., дают довольно противоречивые результаты. Пессимистические картины деградации ценностей и жизненных стратегий, рисуемые одними исследователями, соседствуют с почти идеальными образами молодежного ресурса модернизации, представляемыми другими. В ряде публикаций жизненные установки молодежи характеризуются как стремление к хорошо оплачиваемой, но не обязательно интересной работе в коммерческих или бюрократических структурах. Желание денег как утопия будущего и собственного благополучия представлялась некоторыми исследователями как главный ценностный ориентир молодежи [Гудков и др., 2011: 13—14]. В то же время в других работах делаются попытки выявить позитивные тренды в ценностных установках молодежи, отметить повороты к активным жизненным стратегиям. Так, согласно результатам исследований, проведенных Институтом социологии РАН, у современной молодежи усилилась ориентация на ценности самостоятельности и конкурентоспособности. В своих представлениях о престижности профессии молодежь отталкивается не только от того, насколько она высокооплачиваема, но и от того, какой статус приобретает человек, занимающийся данной деятельностью, насколько работа интересна, что обещает направление профессиональной деятельности в долгосрочной перспективе [Молодежь новой России, 2007]. Столь значительные расхождения в оценках связаны как со сложностью и лабильностью рассматриваемого феномена, так, по-видимому, и с масштабами вариаций условий, в которых проводятся исследования. Региональная, отраслевая и профессиональная специфика различных групп работников (даже принадлежащих к одному поколению) в России так велика, что, по-видимому, путь к описанию и пониманию ценностных приоритетов лежит через исследования групп, формируемых по соответствующим признакам.

Что приводит молодых специалистов в цеха и конструкторские бюро промышленных предприятий, где условия работы тяжелее, а оплата труда чаще всего ниже, чем в отделах продаж и управленческих подразделениях компаний (не говоря о финансовых институтах, где существует спрос на специалистов, владеющих статистическим анализом, математическим моделированием, программированием и т. п.)? Что наиболее важно для них в профессии и в работе? Чем определяются границы их притязаний в отношении оплаты труда? И наконец как эта группа работников видит себя в системе отношений с рабочими, с непосредственными руководителями, со специалистами другого профиля, а также с топ-менеджментом предприятия? Эти исследовательские вопросы были в фокусе нашего внимания.

Методология и эмпирическая база исследования

Анализ базируется на материалах монографического исследования 3-х российских промышленных предприятий³. Исследованные предприятия, расположенные в различных географических регионах страны: на северо-западе, на востоке и в центре европейской части России, отличаются значительными масштабами (от 3000 до 5000 занятых), высоким технологическим уровнем производства и, соответственно, высоким уровнем требований к профессиональной квалификации кадров. Первое из обследованных предприятий — крупный производитель турбин для электростанций (ЛМЗ)⁴; второе выпускает моторы и другие сложные агрегаты для авиационной и аэрокосмической промышленности (ПМЗ); третье — нефтеперерабатывающее предприятие, производящее бензин, дизельное топливо, авиационный керосин, топливо для электростанций, технические масла и т. п. (РНПК). Экономическое положение предприятий на момент обследования определялось как благополучное, прежде всего с точки зрения репутации на рынке и уровня оплаты труда.

Общие задачи исследования состояли в последовательном сравнительном анализе различных аспектов качества трудовой жизни и социально-трудовых отношений в наиболее продвинутом сегменте отечественной промышленности. Рассматривался широкий круг вопросов: условия и оплата труда, содержание и организация работы, эффективность применяемых методов управления персоналом, удовлетворенность различными аспектами работы, представительство и солидарность работников, социально-психологический климат и др. Все эти вопросы изучались применительно к различным профессиональным и возрастным группам. К молодым инженерам мы относили специалистов, занятых на инженерных должностях в возрасте до 35 лет включительно, в соответствии с документами корпоративной молодежной политики предприятий. Эмпирическую базу для нашего анализа составили материалы 6 групповых дискуссий с молодыми специалистами инженер-

³ Исследовательские проекты «Социальное партнерство и конфликт в системе трудовых отношений», «Социальная политика предприятий в отношении молодых работников как фактор инновационного развития» осуществлены в рамках программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ в 2011—2012 гг.

⁴ Используются условные названия предприятий.

ных специальностей и данные опроса работников, где доля этой профессионально-демографической группы по выборке в целом составила 11 % (101 человек)⁵.

Инженер на заводе: удел неудачников или призвание?

Некоторые исследования профессиональных и карьерных планов российской молодежи свидетельствуют о том, что после получения диплома для большинства молодых людей важна не реализация себя в профессии, а попадание в те сложившиеся экономические ниши, где старт, даже с самых низких должностных позиций, сразу дает большой доход [Гудков и др., 2011: 34]. Такие возможности прежде всего связаны с работой в финансовом секторе, в отделах маркетинга и управленческих подразделениях компаний. Работа инженера, учителя или академического работника в российских условиях преимуществ в оплате труда не обещает.

Социологами отмечалась ситуация ценностных дефицитов, доминирование ценности максимизации заработка при снижении значимости ценностей, связанных с содержанием и ответственностью работы, возможностями профессионального роста и развития. Выбор между различными ценностными комплексами («синдромами») формулируется как дилемма комфортного и энергичного материализма. Комфортный материализм понимается как ценность максимизации заработка при минимизации рисков и трудовых затрат; энергичный — как ценность интересной и усердной работы, обеспечивающей высокий заработок и надежную занятость [Магун, 2006]. В рамках первого, по утверждению многих, наиболее распространенного ценностного комплекса работа инженера в промышленности должна рассматриваться как жизненная неудача, в крайнем случае — как трамплин для развития карьеры в ином направлении.

Тем не менее в среде молодых инженеров, как показывают результаты обсуждения в фокус-группах, философия комфортного материализма, если и присутствует, то не получила широкого распространения и не одобряема. Работа на предприятии для большинства респондентов была результатом сознательного выбора, а не неудач в реализации стратегии максимизации заработка при минимизации трудовых усилий. В качестве движущих мотивов, которые обусловили предпочтение работы на промышленном предприятии, участники прежде всего называли интерес к работе и желание реализовать полученные знания, получить отдачу на значительные усилия, затраченные в процессе приобретения инженерно-технического образования: *«Ну, не менеджером же по продажам идти. Там, может, и денег больше, но неинтересно... И потом: зачем тогда учился?»* (инженер ЛМЗ, мужчина 26 лет).

Другой важный мотив, предопределивший выбор работы, — ее творческий характер, возможность участвовать в решении новых и сложных технических задач, а также масштабность задач, решаемых на крупном предприятии, в рамках большой компании.

⁵ Общий объем выборки — 935 человек. Реализованная выборка имела двухступенчатый характер. На первом этапе были отобраны структурные подразделения, в которых планировалось проведение опроса с учетом численности и структуры работников. На втором этапе в отобранных подразделениях осуществлялась квотная выборка, рассчитанная пропорционально численности работников по должностным и квалификационным группам на каждом предприятии.

«Если просто деньги зарабатывать, можно уйти и по специальности, в принципе. Скоро все предприятия должны будут иметь энергетические паспорта, они будут обращаться в специализированные фирмы, вот туда можно уйти и большие деньги заработать. Но это же совершенно тупая работа. А у нас каждый день новые творческие задачи!» (инженер-конструктор ЛМЗ, мужчина 23 года).

Отмечались и традиции, воспитание, полученное в семье: «У меня было понимание, что нужно связать жизнь с производством. У нас в семье инженерная династия, поэтому так...» (заместитель главного метролога РНПЗ, мужчина 27 лет).

Взгляд на текущую работу как на возможный трамплин для последующей карьеры в других, более денежных, секторах экономики также фигурировал в ходе групповых дискуссий. Однако, по мнению участников дискуссий, он ни в коей мере не доминирует в среде их коллег-сверстников. Это подтверждается и данными опроса: почти 70% молодых инженеров связывают свои карьерные планы с предприятием, во всяком случае в ближайшей перспективе (рис. 3). Большинство из них рассчитывают на карьерный рост на своем предприятии, а увольнение с предприятия планируют только 16% респондентов. Согласно свидетельствам специалистов по управлению персоналом, если работа не удовлетворяет молодых специалистов инженерного профиля, они, как правило, не уходят из профессии. Напротив, чаще всего в поисках максимально быстрого развития карьеры и более высокой оплаты они уходят на другие, схожие по профилю промышленные предприятия, более успешно конкурирующие за квалифицированные кадры, а в отдельных случаях открывают свой бизнес.

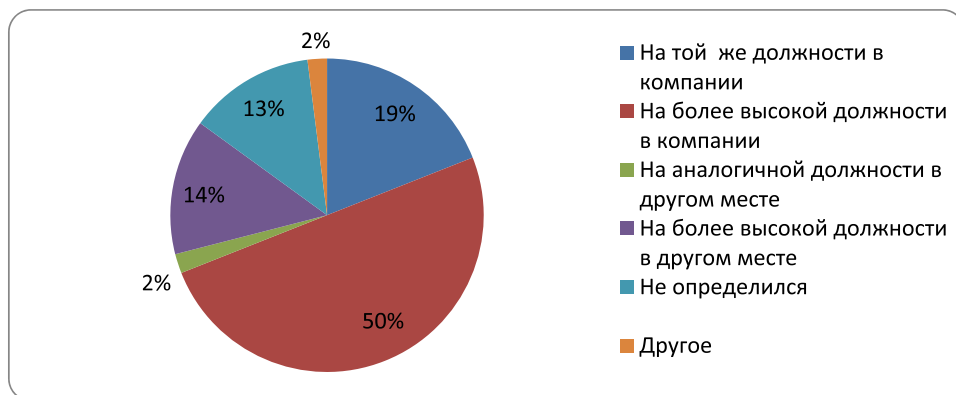


Рисунок 3. Распределение ответов на вопрос «Если говорить о Ваших трудовых планах, где Вы видите себя через 2—3 года?»

Участникам обсуждения предлагалось рассказать о том, какие аспекты работы наиболее важны для них и их коллег-сверстников, а также о том, что они прежде всего ценят в своей нынешней работе.

Среди трудовых ценностей молодых инженеров лидирующие позиции занимают оплата труда и стабильность рабочего места, и в этом отношении они не отличаются от представителей других профессий. Специфика этой группы, отмечаемая

самими респондентами, заключается в том, что относительная значимость оплаты труда снижается по мере роста ее размера, приближающего вознаграждение к уровню, обеспечивающему достойную жизнь.

«Зарплата у меня сейчас достойная, мне ее хватает. Когда я был рабочим, была задача: нужно расти, чтобы получать деньги. Сейчас задерживаешься на работе, чтобы соответствовать уровню. Зарплата теперь для меня не так актуальна, как была тогда, когда я был рабочим» (начальник установки, РНПЗ, мужчина 26 лет).

Представления наших респондентов о «достойной жизни» отличаются от стереотипа, который, по мнению многих, характерен для большинства молодых людей, исключительно подверженных воздействию рекламы, навязывающей философию консьюмеризма. Перечень жизненных благ, формирующих модель достойной жизни для рассматриваемой группы, не содержит элементов престижного потребления: дорогие курорты, бутики, рестораны и т. п. ни в какой форме не фигурировали в описаниях желаемого образа жизни.

Работа, по единодушному мнению наших респондентов, должна обеспечивать возможность *«справляться с жизнью без помощи старших»*: *«Молодой специалист хочет заработать, потому что ему нужно встать в жизни, вообще, жить самостоятельно»* (инженер ПМЗ, женщина 29 лет). Молодым важно обеспечивать стабильность, чтобы можно было планировать свои сбережения и траты, а не жить от зарплаты до зарплаты. Достойная заработная плата должна позволять приобрести или снимать жилье, отдельное от родителей, оплачивать питание и разумный набор предметов длительного пользования, один раз в год выезжать на отдых или в путешествие, время от времени посещать выставки, концерты, театры и молодежные клубы. Среди критериев достойной оплаты особое место принадлежит способности обеспечивать потребности существующих или будущих семей: оплачивать необходимое медицинское обслуживание, образование, спортивные и творческие занятия детей, их отдых.

Наличие стабильной и достойной заработной платы далеко не исчерпывает набор трудовых ценностей молодых инженеров. Наряду с возможностью реализовать полученное образование среди таковых отмечается возможность повышать квалификацию, развиваться профессионально, доводить свои профессиональные навыки до *«европейского уровня»*, *«наращивать свою капитализацию»*. По убеждению респондентов, работа инженера в промышленности открывает больше таких перспектив, чем, например, работа специалиста в финансовых или маркетинговых структурах.

Огромное значение придается содержанию, сложному и творческому характеру работы. Ее сложность составляет предмет особой профессиональной гордости:

«Чувство гордости, безусловно, есть. Все понимают, что авиационный двигатель — это, наверное, самое сложное изделие сегодня в мире. Не знаю, с чем сравнить его, наверное, не с чем...» (главный технолог ПМЗ, мужчина 29 лет).

Ценности интересной работы в отечественной культуре традиционно придавалась особая значимость; в известном смысле, как один из аспектов духовности, она представляла собой часть российской идентичности. Новым поколениям, сформировавшимся в условиях рынка, обычно в приверженности этой ценности

отказывают. Согласно мнению, распространенному как в профессиональной литературе, так и в СМИ, в погоне за заработками, приближающими их к навязываемым рекламой стандартам жизни, молодежь пренебрегает содержанием работы. Результаты нашего исследования показывают, что из этого правила (если условно принять его за данность) есть исключения. В среде молодых инженеров технически и организационно продвинутых предприятий российской промышленности, при условии соответствия оплаты труда, если не желаемому, то хотя бы приемлемому уровню, ценность интересной работы занимает свое традиционное место в ряду важнейших трудовых ценностей.

«...Интерес! Здесь же очень интересное производство, важное... И на каждом участке ты делаешь свое дело и работаешь на общий результат, но даже не это главное, а то, что твой участок тоже интересен. Это не рутина — оборудование уникальное, продукция уникальная, задачи сложные и иногда уникальные, как бы разовые... Это ведь тоже важно. Не скучно!» (специалист лаборатории инноваций ЛМЗ, мужчина 25 лет).

Важная роль принадлежит ответственности работы:

«...Хотелось бы больше чувствовать, что я за какие-то важные вещи отвечаю, что мне доверяют ответственные участки работы» (инженер-конструктор ЛМЗ, женщина 25 лет).

«Мы готовы ответственность брать на себя, мы этого хотим, не боимся ее. Это и есть очень сильный стимул работать именно там, где тебе такую ответственность доверяют. Это наш интерес...» (инженер ЛМЗ, мужчина 26 лет).

Большим уважением среди молодых инженеров пользуются те их коллеги, которые работают не за деньги, а за дело. Для них имеет значение поддержание престижа предприятия: *«Когда на (электро)станции бываешь в командировках, то и по двое суток оттуда не уходишь: там сроки важны... Нас там было несколько человек, и ни один не заныл, что устал и домой хочет: есть задача — надо решать, тут уже о времени не думаешь... В командировках, когда ты представляешь завод, надо марку поддерживать!»* (инженер ЛМЗ, мужчина 26 лет).

«Я» и «мы»: самоидентификация в среде предприятия

Во всех фокус-группах участники в качестве приоритетных ценностей указывали и качество социальной среды: атмосферу в коллективе и отношения с руководством. Социальное самочувствие в значительной степени зависит от восприятия своей роли в организации, оценке потенциала сотрудничества и солидарности [Эфендиев, Балабанова, Ярыгина, 2012]. Каковы же представления молодых инженеров об их месте в пространстве предприятия? Согласно распространенной точке зрения, общей особенностью молодежи, отличающей новое поколение от старших, является индивидуализм, возведенный в ранг жизненной философии. В нашем исследовании была предпринята попытка проверить эту гипотезу применительно к исследуемой группе: в рамках анкетного опроса респондентам было предложено провести условную границу между «своими» и «чужими», указать, с представителями каких групп они ощущают свою общность. Следуя предложенным вариантам ответов, респонденты распределились на 6 групп (рис. 4).

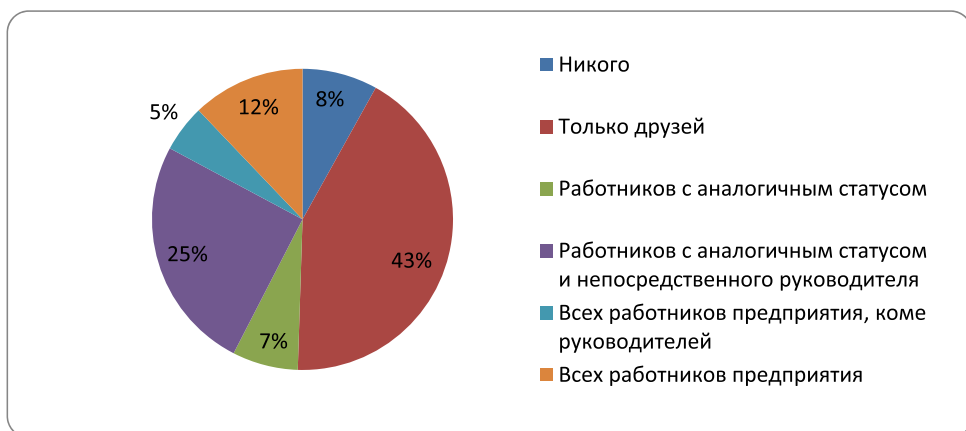


Рисунок 4. Распределение ответов на вопрос

«С кем из членов коллектива предприятия Вы чувствуете общность, кого могли бы считать «своим»?»

Как видим, распространенность индивидуалистических типов самоидентификации («ни с кем» или «только с друзьями») весьма значительна, но они не являются безусловно преобладающими. Картина иных типов самоидентификации, предполагающих больший уровень социальной солидарности и доверия, более дробна и сложна по структуре, хотя в целом настроения общности по своей значимости сравнимы с настроениями разобщенности.

Общее соотношение индивидуалистических и коллективистских тенденций в среде молодых инженеров сравнимо с картиной, которую мы получили в целом по выборке, репрезентирующей профессиональную и возрастную структуру персонала. Особенность рассматриваемой группы проявляется в том, что в ней существенно больше доля тех, кто при определении «своих» и «чужих» не придает значения границам, отделяющим их статус от статуса рабочих, с одной стороны, и непосредственных руководителей — с другой (на 10%). Можно предположить, что определенную роль в этом сдвиге играют особенности современных технологических процессов, не закрепляющих иерархию работников, а в большей степени объединяющих их в команды, нацеленные на решение общих задач. В отличие от молодых старшие поколения формировали свои представления в иных условиях, когда иерархия и субординация лежали в основе решения производственных задач. Основание для таких предположений дает обсуждение логики, в соответствии с которой молодые работники разделяют «своих» и «чужих», проведенное в фокус-группах. Там, где работа предполагает объединение работников различных статусов в единый коллектив, отличается большой сложностью на всех уровнях, а ответственность и цена ошибки любого ее участника высока, границы субординации стираются. Между работниками — от рабочих до руководителей, непосредственно участвующих в физическом создании продукта, — устанавливаются более равные и во многом персонифицированные отношения.

«Да, рабочие — «свои» — мы дело одно делаем...» (инженер ЛМЗ, мужчина 26 лет).

«Мы с нашим главным конструктором, конечно, не друзья, но работаем вместе и без этого чувства, что мы делаем одно дело, что мы коллеги, ничего не получится. Тут не до субординации, хотя она есть, конечно, но мы именно вместе» (инженер-конструктор ЛМЗ, мужчина 23 года).

В тех случаях, когда в создание конечного продукта вовлечено большое число подразделений предприятия, восприятие статусов рабочего, инженера и непосредственного руководителя как близких объяснимо и осознанием того, что результаты труда не только отдельных работников, но и производственных команд составляют лишь очень небольшую его часть.

«У нас очень важна технологическая цепочка... Турбину делаем одну, а нас вон сколько вокруг этой задачи! И все должны работать на один результат» (инженер-конструктор ЛМЗ, мужчина 23 года).

Отторжение, подобное классовой неприязни, вызывают «примазавшиеся к начальству» работники административных подразделений предприятия и, особенно, головных офисов компаний, объединяющих несколько производственных единиц: «конторские, те, которые в директоратах сидят». Причины такого отношения связаны с неоправданно высокой, по мнению участников фокус-групп, оплатой труда управленцев. Многие убеждены, что инженерная работа требует значительно большего объема знаний и навыков и связана с решением более сложных профессиональных задач, чем работа управленцев: не случайно трудоустройство на «авантажные должности» в дирекции так часто базируется не на профессиональном отборе, а на личной протекции. Особое раздражение вызывают многочисленные привилегии, сопровождающие повседневную трудовую жизнь и связанные, по мнению респондентов, с близостью к начальству.

«У нас такой разрыв между теми, кто реально ведет производство (конструкторы, инженеры, рабочие), и теми, кто в заводууправлении. Там девочка какая-то приходит и бумажки на столе перекладывает, а у нее и заработок много выше <чем у меня и моих коллег> и вообще... я не могу на территории завода свой велик оставить, а она имеет право на своей крутой тачке заезжать и тут ее парковать. Вот это мне непонятно!» (инженер ЛМЗ, мужчина 26 лет).

Понятны и значительные статусные различия между персоналом предприятия и его топ-менеджментом. Определенную статусную границу между работниками и представителями заводской администрации, которых респонденты иронически называли «небожителями», многие готовы были считать приемлемой, если бы эта граница не превращалась в пропасть, т. е. если бы существовала возможность коммуникации и адекватная оценка значимости профессиональных компетенций инженерно-технических кадров: «...Они — выше неба! Я понимаю, что не может быть прямой связи между коллективом и управленцами, но какие-то отношения здесь быть должны» (инженер-конструктор ЛМЗ, женщина 25 лет).

Вопрос о том, как работники представляют себе соотношение между их интересами, с одной стороны, и интересами руководства и собственников предприятия, с другой, выяснялся сначала в рамках анкетного опроса и затем подробно обсуждался в фокус-группах. В частности, в опросе респондентам предлагалось присоединиться к одному из возможных вариантов ответа на вопрос «Как Вы считаете, могут ли в принципе совпадать интересы руководства и рядовых работников?»

Как видно из данных, представленных на рис. 5, в рассматриваемой группе доля отрицающих наличие каких-либо общие интересы у работников и высшего руководства компании довольно высока, но не является преобладающей.



Рисунок 5. Распределение ответов на вопрос «Как Вы считаете, могут ли в принципе совпадать ли интересы руководства и рядовых работников?»

Опрос выявил довольно заметные отличия в установках наиболее молодой группы работников. В частности доля поддерживающих утверждение об отсутствии каких-либо общих интересов у работников и администрации, заметно ниже, чем средняя по выборке (28 % против 39 %), как и доля согласившихся с противоположным высказыванием о совпадении интересов работников и администрации (10 % против 19 %). Анализ показал, что расхождения в оценке потенциала партнерства связаны не столько с принадлежностью к различным профессиональным группам, сколько с фактором возраста. Среди работников старших возрастов отрицание возможности совпадения интересов распространено заметно больше, чем среди молодежи. Более позитивный настрой молодых проявляется и в том, как они видят причины, препятствующие нахождению общих интересов. Если для старших поколений это вопрос классового противостояния, то для молодежи — проблемы управленческого характера, несовершенства коммуникаций:

«Предприятие такое большое, невозможно всем быть в одной лодке. У нас, по определению, не могут быть одинаковые интересы. Нам ставят только задачу, которую нужно выполнять. А для чего все это? Что потом с этой задачей, с результатами ее выполнения? Это ведомо только высшему руководству, собственнику!» (инженер-конструктор ЛМЗ, мужчина 23 лет).

Наши респонденты считают, что для эффективной работы инженерного блока производства, который занимает ключевую позицию в решении стратегических задач предприятия, важно взаимопонимание со всеми иерархическими уровнями предприятия, включая высший. По их мнению, необходимо «больше информации по стратегии, по результатам (работы), какие-то встречи... Хотя иногда бы в цеха или в КБ приходили!» (инженер-конструктор ЛМЗ, женщина 25 лет).

Белые вороны или первые ласточки?

Материалы проведенного исследования указывают на то, что трудовые ценности, преобладающие в обследованной группе молодых инженеров, отличаются сбалансированностью аспектов, связанных с материальным вознаграждением за труд и моральным удовлетворением от содержания и ответственности выполняемой работы, ее новаторским и творческим характером. Для них также характерны более конструктивные (по сравнению с другими возрастными и профессиональными группами) представления о возможностях взаимопонимания и взаимодействия с группами, стоящими выше и ниже в производственной иерархии, что создает потенциал для эффективного сотрудничества.

Насколько подобные тенденции характерны для молодого поколения инженеров российской промышленности в целом? Отражает ли полученная нами обнадёживающая картина трудовых ценностей ситуацию, сложившуюся на отдельных, успешных и технологически продвинутых российских предприятиях, или можно ожидать, что в той или иной степени она обнаруживается повсеместно и является атрибутом профессии как таковой? Ответ на эти вопросы могут дать дальнейшие, более масштабные исследования.

В зарубежной социологической литературе вопрос о распространенности различных моделей профессиональной идентичности и трудовых ценностей в среде инженеров является дискуссионным. Специалисты подчеркивают неоднородность этой профессиональной группы, предостерегая от упрощенных подходов к изучению проблемы [Anderson et al., 2010; Watson, Meiksins, 1991]. В то же время в перспективе опора на разработанные методологические подходы и опыт конкретных исследований позволят обеспечить возможность более широких обобщений и корректных сравнений.

Список литературы

Абрамов Р. Н. Социология профессий и занятий в России: обзор текущей ситуации // Социологические исследования. 2013. № 1. С. 99—108.

Арефьев А., Арефьев М. Об инженерно-техническом образовании в России. Центр социального прогнозирования и маркетинга [Электронный ресурс]. URL: <http://www.socioprognoz.ru/publ.html?id=133> (дата обращения: 03.11.2015).

Гудков Л., Дубин Б., Зоркая Н. Молодежь России. М. : Московская школа политических исследований, 2011.

Ильин В. И. «Белые воротнички» в современной России: новые средние слои или конторский пролетариат? // Рубеж (альманах социальных исследований). 1996. № 8—9. С. 98—122.

Крыштановская О. В. Инженеры: становление и развитие профессиональной группы. М. : Наука, 1989.

Кугель С. А., Никандров О. М. Молодые инженеры. Социологические проблемы инженерной деятельности. М. : Мысль. 1971.

Магун В., Энговатов М. Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи (1985—2005 годы) // Отечественные записки. 2006. № 3. С. 76—96.

Магун В. Динамика трудовых ценностей экономически активного населения России 1991—2004 гг. Препринты. Высшая школа экономики. 2006. № 09. (Серия WP3 «Проблемы рынка труда»).

Молодежь новой России: образ жизни и ценностные приоритеты [Электронный ресурс]. Институт социологии РАН, 2007. URL: http://www.isras.ru/analytical_report_youth.html (дата обращения: 03.11.2015).

Попова И. П. Профессиональный статус специалистов в меняющемся российском обществе. М. : Наука. 2004.

Руднев М. Методология и основные результаты исследований престижа профессий в зарубежной социологии // Статистика и социология образования. 2008. № 2. С. 217—239.

Чередниченко Г. А., Шубкин В. Н. Молодежь вступает в жизнь (социологические исследования проблем выбора профессии и трудоустройства). М. : Мысль, 1985.

Черноволенко В. Ф., Осовский В. Л., Паниотто В. И. Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи. Киев : Наукова думка, 1979.

Эфендиев А. Г., Балабанова Е. С., Ярыгина Е. О. Почему они уходят? Факторы, влияющие на намерения российских работников сменить место работы // Экономическая социология. 2012. Т. 13, № 4. С. 48—80.

Anderson K., Courter S., McGlamery T., Nathans-Kelly T., Nicometo C. Understanding engineering work and identity: a cross-case analysis of engineers within six firms // Engineering Studies. 2010. Vol. 2. N 3. P. 153—174.

Kozina I., Cheglakova L. Corporate Youth Policy : The Approach of Russian Industrial enterprises // Журнал исследований социальной политики. 2014. № 1. С. 95—110.

Treiman D. Occupational Prestige in Comparative Perspective. N. Y. : Academic Press? 1977.

Watson J., Meiksins P. What Do Engineers Want? Work Values, Job Rewards, and Job Satisfaction // Science, Technology, & Human Values. 1991. Vol. 16. N 2. P. 140—172.

Yanowitch M., Dodge N. The Social Evaluation of Occupations in the Soviet Union // Slavic Review. 1969. Vol. 28. N 44. P. 619—643.