

2016

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

ISSN 0132-1625

СОЦИОЛОГИЯ

Историческая память:
прошлое как отражение
настоящего

Big Data – вызов
эмпирической
социологии

Каковы ценности
родительства?

О профессиональной
культуре социологов

Осовременивание
П. Сорокина



СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ ИССЛЕДОВАНИЯ

Академический научно-издательский, производственно-полиграфический и книгораспространительский центр
Российской академии наук "Издательство "Наука" (Москва)

Номер: **9 (389)** Год: **2016**

Название статьи	Страницы	Цит.
К XVШ ХАРЧЕВСКИМ ЧТЕНИЯМ		
ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВОГО РАВЕНСТВА/НЕРАВЕНСТВА В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ <i>Шабашев В.А., Щербачева Л.Н.</i>	3-12	
РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННО-КОММУНИКАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ПЕРСПЕКТИВЫ ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА <i>Левашов В.К., Сарьян В.К., Назаренко А.П., Новоженина О.П., Тощенко И.Ж., Шушпанова И.С., Саломатина Е.В.</i>	13-20	
ЦИФРОВЫЕ ДАННЫЕ - ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ <i>Дудина В.И.</i>	21-30	
СОЦИОЛОГИЯ МОЛОДЕЖИ		
РОССИЙСКАЯ НЕЕТ-МОЛОДЕЖЬ: ХАРАКТЕРИСТИКИ И ТИПОЛОГИЯ <i>Варшавская Е.Я.</i>	31-39	
МОЛОДЕЖЬ ВНЕ СФЕРЫ ОБРАЗОВАНИЯ И ЗАНЯТОСТИ: ОЦЕНКА СЕЛЬСКО-ГОРОДСКИХ РАЗЛИЧИЙ <i>Блинова Т.В., Вяльшина А.А.</i>	40-49	
КРЫМСКИЙ КРИЗИС-2014 ГЛАЗАМИ МОЛОДЕЖИ ПОСТСОВЕТСКОГО ПОКОЛЕНИЯ <i>Ядова М.А.</i>	50-58	
СОЦИОЛОГИЯ ОБРАЗОВАНИЯ		
СУЩЕСТВУЕТ ЛИ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ УЧИТЕЛЕЙ В РОССИЙСКИХ ШКОЛАХ? <i>Иванюшина В.А., Александров Д.А.</i>	59-65	
МЕСТО УЧИТЕЛЬСТВА В СТРАТИФИКАЦИОННОЙ СТРУКТУРЕ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА <i>Шафранов-куцев Г.Ф.</i>	65-72	
ЭВОЛЮЦИЯ ШКОЛЬНОГО ЭКСТЕРНАТА: КОНЦЕПЦИИ, ПРАКТИКИ, ПРОБЛЕМЫ <i>Шманкевич Т.Ю.</i>	73-81	
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТРАЕКТОРИИ МОЛОДЕЖИ СТРАН СНГ В МОСКВЕ <i>Деминцева Е.Б.</i>	82-87	
СОЦИОЛОГИЯ ПРОФЕССИЙ		
ДИНАМИКА ПРЕДСТАВЛЕНИЙ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ АЛЬТРУИЗМЕ (НА ПРИМЕРЕ ВОСПИТАТЕЛЕЙ ДЕТСКИХ САДОВ) <i>Мансуров В.А., Юрченко О.В.</i>	88-96	
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА РОССИЙСКИХ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ: УНИВЕРСАЛЬНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ <i>Абрамов Р.Н.</i>	96-104	
СОЦИОЛОГИЯ НАУКИ		
«МЕСТНИКИ» И «КОСМОПОЛИТЫ»: К ВОПРОСУ О ПРОДУКТИВНОСТИ УЧЕНЫХ <i>Гаврилова Е.В., Ушаков Д.В., Юревич А.В.</i>	105-116	
КАДРЫ РОССИЙСКОЙ НАУКИ: ПРОБЛЕМЫ И МЕТОДЫ ИХ РЕШЕНИЯ <i>Ключарев Г.А., Савенков А.И., Бакланов П.А.</i>	117-125	
ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НАУКИ: УСПЕХИ И НЕДОЧЕТЫ <i>Савинков В.И., Арефьев А.Л.</i>	125-133	
ДИСКУССИЯ. ПОЛЕМИКА		
ПОСТМОДЕРНИЗМ И СУДЬБЫ СОЦИОЛОГИИ КАК САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ОБЩЕСТВОВЕДЧЕСКОЙ НАУКИ <i>Мнацаканян М.О.</i>	134-140	
ФАКТЫ. КОММЕНТАРИИ. ЗАМЕТКИ		
СОЦИАЛЬНОЕ САМОЧУВСТВИЕ МОЛОДЕЖИ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА <i>Севек В.К., Соян Ш.Ч., Севек Р.М.</i>	141-144	
КОНТЕНТ-АНАЛИЗ ПОДХОДОВ СОВЕТСКОЙ ВЛАСТИ К ПРИРОДНО-ЭКОЛОГИЧЕСКИМ ПРОБЛЕМАМ 1917-1921 ГГ <i>Канищев В.В., Цинцадзе Н.С.</i>	144-147	
РОЛЬ СЕМЬИ В СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ ОТБЫВШИХ НАКАЗАНИЕ <i>Кулагина Н.В.</i>	147-150	

РАЗМЫШЛЕНИЕ НАД НОВОЙ КНИГОЙ

“СТРЕЛА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ЗНАНИЯ” ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ “СТРЕЛЫ ВРЕМЕНИ”, ИЛИ ПУТЬ К ИХ СБЛИЖЕНИЮ (О КНИГЕ КРАВЧЕНКО С.А. «СОЦИОЛОГИЧЕСКОЕ ЗНАНИЕ ЧЕРЕЗ ПРИЗМУ “СТРЕЛЫ ВРЕМЕНИ”: ВОСТРЕБОВАННОСТЬ ГУМАНИСТИЧЕСКОГО ПОВОРОТА». М., 2015) <i>Зборовский Г.Е., Амбарова П.А.</i>	151-156
---	---------

IN MEMORIAM

ПАМЯТИ В.Т. ДРОНОВА	157
СОГЛАСИЕ КАК ЦИВИЛИЗАЦИОННЫЙ АРХЕТИП РОССИЙСКОГО ОБЩЕСТВА <i>Дронов В.Т.</i>	157-160
ЖУРНАЛЬНЫЙ ГИД	161-167

- Macdonald K.M. The Sociology of the Professions. London: Sage, 1995.
- Millerson G. The Qualifying Associations. London: Routledge and Kegan Paul, 1964.
- Monroe K.R. The heart of altruism. Perceptions of a common humanity. Princeton: Princeton University Press, 1996.
- Murphy R. Social Closure. The Theory of Monopolization and Exclusion. Oxford: Clarendon Press, 1988.
- Parsons T. Remarks on Education and the Professions // The International Journal of Ethics. 1937. P. 365–381.
- Parsons T. The Social System. New York: Free Press, 1951.
- Pavalko R. Sociology of Occupations and Professions. Illinois: F. E. Peacock Publishers, 1971.
- Ritzer G. Professionalism and the individual // The Professions and Their Prospects / Ed. by E. Freidson. Beverly Hills: Sage, 1973. P. 59–73.
- Rosenhan D. The natural socialisation of altruistic autonomy // Altruism and Helping Behavior / Ed. by J. Macaulay, L. Berkowitz. New York: Academic Press, 1970.
- Roth J. Professionalism: the sociologist's decoy // Sociology of Work and Occupations. 1(1). 1974. P. 6–23.
- Saks M. The alternatives to medicine // Challenging Medicine / Ed. by J. Gabe, D. Kelleher, G. Williams. Routledge, 1994. P. 85–104.
- Saks M. Professions and the Public Interest: Professional Power, Altruism and Alternative Medicine. London: Routledge, 1995.
- Saks M. Professions, markets and public responsibility // Professions, New Public Management and the European Welfare State / Ed. by M. Dent, M. O'Neill, C. Bagley. Stoke-on-Trent: Staffordshire University Press, 1999. P. 13–27.
- Spencer H. The Principles of Ethics. Vol. 1. N.Y., 1896.
- Simmel G. The Sociology of Georg Simmel / Ed. by K.H. Wolf. Glencoe, Illinois, 1950.
- Svensson L. Professions and social inequalities // Paper, European Sociological Association 7th Interim Meeting RN19 Sociology of Professions, May, 2012.
- Torstendahl R. Essential properties, strategic aims and historical development: three approaches to theories of professionalism // Professions in Theory and History: Rethinking the Study of the Professions / Ed. by M. Burrage, R. Torstendahl. London: Sage, 1990. P. 44–61.
- Weinstein J. Giving altruism its due: A possible world or possibly no world at all // Journal of Applied Social Sciences. 2008. 2(2). P. 39–53.
- Yurchenko O., Mansurov V. Professionalisation in early childhood education in Russia // Professions & Professionalism. 2014. Vol. 4. № 3. P. 660–674.

© 2016 г.

Р.Н. АБРАМОВ

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КУЛЬТУРА РОССИЙСКИХ ИНЖЕНЕРНО-ТЕХНИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛИСТОВ: УНИВЕРСАЛЬНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ

АБРАМОВ Роман Николаевич – кандидат социологических наук, доцент кафедры анализа социальных институтов департамента социологии факультета социальных наук Национального исследовательского университета “Высшая школа экономики”, Москва, Россия (sociportal@yandex.ru).

Аннотация. Статья посвящена анализу универсальных элементов профессиональной культуры инженерно-технических специалистов, среди которых – идеология упорной и напряженной работы, маскулинность, рациональность, эстетика технических решений, стремление к творческой работе. Теоретической рамкой являются работы советских и российских социологов труда и занятий, а также зарубежные публикации по теме инженерной культуры, используются данные полужформализованных интервью. Сделан вывод, что российская специфика исследуемого феномена, с одной стороны, содержит элементы культуры советских инженерно-технических специалистов, а с другой – характеристики моделей поведения и профессиональной коммуникации, которые транслируются глобальными корпоративными стандартами.

Ключевые слова: инженеры • технические специалисты • профессиональная культура • маскулинность • рациональность • творческая работа

Отечественная социология имеет богатую традицию изучения научно-технической интеллигенции: инженеров и техников [Шкаратан, 1985; Кугель, Никандров, 1971; Ядов, 1977; Крыштановская, 1989]. Представляют интерес достижения в методологии и методике исследования, в том числе отсылки к англо-американским концепциям профессионализма (например, к разработкам Т. Парсонса [Parsons, 1959: 547–558], Р. Халла [Hall, 1969], Р. Перуччи [Perucci, 1973: 99–129]). Названные работы достаточно полно и объемно раскрывали содержание труда советской инженерно-технической интеллигенции, показывали специфические особенности этой социально-профессиональной группы. Между тем в фокусе внимания этих и позднейших отечественных исследований в изучаемой сфере редко оказывалась проблематика профессиональной культуры, а если она затрагивалась, то рассматривались лишь отдельные её аспекты. Спад интереса исследователей к этой профессиональной группе был связан и с тем, что в ходе рыночных реформ появились новые группы занятых – менеджеры, финансовые аналитики, предприниматели, маркетологи и т.п.

В данной статье мы обращаемся к анализу профессиональной культуры российских инженерно-технических специалистов в контексте отечественных и зарубежных концепций и на основе данных эмпирического исследования¹.

Термин “технический специалист” (или “инженерно-технический специалист”) использовался в советской социологии для описания широкой группы занятых обеспечением производственного процесса, разработками и внедрением технологий и технических решений. К ним относили как “техников” – тех, кто получил среднее специальное образование по техническим специальностям и занимал соответствующие должности, так и инженеров – всех, кто имел высшее техническое образование и занимал должности, начиная от мастера на производственном участке и заканчивая ведущим и главным конструктором в НИИ, КБ, лабораториях. При этом номенклатура должностей, соответствующих статусу “технический специалист” и “инженер”, была чрезвычайно широкой и в конце советского периода включала позиции, которые лишь отчасти имели отношения к технике и технологиям – инженеры по нормированию труда, по организации труда, по подготовке кадров и т.п. Тенденцию инфляции профессионального статуса в связи с утратой тесной связи должностной позиции с выполняемыми задачами отмечали еще в 1970-е гг.: В.А. Ядов назвал этот процесс “профессиональной полифонией” [Ядов, 1977: 13]. Примерно в то же время Р. Коллинз показал, как происходит относительная депрофессионализация инженеров и техников в США на фоне роста влияния профессионального менеджмента [Collins, 1979].

После распада социалистической экономической системы смысл и социальное содержание понятия “инженерно-технический работник” было во многом утрачено. Наблюдалась статусная дифференциация и изменение властных позиций внутри приватизируемых предприятий. В условиях рыночной экономики появились новые и получили дополнительные властные полномочия прежние сервисные занятия и должности: маркетологи, финансовые аналитики; вырос статус бухгалтеров, сформировалась профессиональная группа менеджеров [Ильин, 1996; Кабацков, 2005].

Появилась и новая “народная” классификация, наследуемая из “оттепельных” дискуссий “физиков” и “лириков” и чаще распространённая в студенческой среде, где фигурируют самоназвания “технарей” – студентов инженерных и иногда естественнонаучных факультетов и “гуманитариев” – учащихся факультетов гуманитарных и социальных наук. Следует отметить, что за рубежом также существуют различные учебные студенческие субкультуры, с их делением на “artsy” и “engineer” [Dryburgh, 1999]. Нередки сленговые обозначения групп специалистов с высшим образованием –

¹ Статья подготовлена в ходе исследования в рамках Программы «Научный фонд НИУ «Высшая школа экономики»» 15-01-0155 в 2015–2016 гг. и с использованием средств субсидии на государственную поддержку ведущих университетов Российской Федерации.

“технари”, “менеджеры”, “рекламщики”, “сисадмины” и т.п. Единые тарифно-квалификационные справочники и профессиональные стандарты далеко не всегда учитывают складывающуюся на предприятиях и в компаниях структуру должностей, разделения труда и полномочий. Социологам также важно понимать и исследовать формирующиеся социально-профессиональные классификации и дифференциации тем более, что концепты “инженерно-технические работники”, “инженерно-техническая интеллигенция”, “инженеры” не охватывают всего разнообразия групп занятых, связанных с высококвалифицированным, экспертным трудом в сфере промышленных и информационных технологий.

В качестве основного понятия исследования был выбран термин “технические специалисты”. Он объединяет широкий круг специалистов преимущественно с техническим, инженерным и естественнонаучным (физика, математика, химия, автоматизированные системы управления и вычислительная техника) образованием, которые заняты высококвалифицированным интеллектуальным трудом. Этот труд связан с поддержанием и обновлением имеющейся техники и аппаратно-программного обеспечения, а также конструированием, разработкой и внедрением новой техники и технологий, включая создание или адаптацию программного обеспечения. Это определение опирается на традицию социальной классификации технических специалистов (как за рубежом, так и в России) и учитывает классические подходы к определению профессионалов данного типа: например, Р. Мертон, рассуждая об инженерной профессии, в первую очередь говорил о специалистах, которые “непосредственно заняты изобретением и конструированием производственного оборудования” [Мертон, 2006: 783].

Иными словами, к техническим специалистам можно отнести широкий круг занятий, связанных с инженерным делом, проектированием, программированием, системным администрированием и т.п. С учетом разнообразных стандартов, для которых требуются узкоспециализированные профессионалы, можно сказать, что номенклатура занятий “технических специалистов” очень широка и движется вслед за организационными, технологическими и социальными изменениями. Поэтому для отбора информантов применялось одновременно несколько критериев (подробнее см. ниже). Отметим также, что в результате гибридизации социально-профессиональной структуры технические специалисты часто совмещают свою деятельность по специальности с функцией так называемых *технопредпринимателей* [Гладарев, Цинман, 2015], преподавателей, бизнес-консультантов, менеджеров по сделкам с клиентами и т.п.

Концептуализация профессиональной культуры. Профессиональная культура – важная составляющая формирования идентичности профессиональной группы и повседневных практик работы профессионалов. Она может быть интерпретирована как констелляция идеологии, ценностей, верований, языка, типичных форм деятельности, характерных для сообщества (подробнее см.: [Абрамов, 2014: 55–65]). Профессионализм отражает в большей степени внешние требования, тогда как профессиональная культура – то, что позволяет членам профессиональной группы приспособляться к этим требованиям [Evans, 2008; Hoyle, Wallace, 2005]. Различные её элементы были объектом интереса в различных исследовательских направлениях.

Э. Фрейдсон определяет профессиональную культуру как набор ценностей и взглядов, разделяемых гомогенной группой; она формирует профессиональную идентичность [Freidson, 2001]. Э. Хойле и М. Уоллес полагают, что индивиды, включенные в профессиональную культуру, имеют схожую точку зрения на идеологии, ценности и позиции в сфере труда [Hoyle, Wallace, 2005]. Дж. Блур и П. Даусон понимают под организационной культурой сложную совокупность способов восприятия, смыслов и верований в отношении организации, которые способствуют совместной осмысленной деятельности, обмену опытом и способам индивидуального поведения в трудовом процессе. У профессионалов есть собственные “культурные миры”, которые интегрируются или вступают в конфликты с организационными культурами [Bloor,

Dawson, 1994]. Занятия и профессии имеют свои идеологии, которые распространяются посредством различных культурных форм, таких как “сленг, мифы, ритуалы, церемонии, символы и физические артефакты” [Dryburgh, 1999]. Дж. Хофштеде характеризует профессиональную культуру как “коллективное программирование мышления” профессиональной группы [Hofstede, 1993]. Р. Боятцис описывает её как поведение, которое приемлемо для каждой профессий [Boyatzis, 1982]. Она также понимается как “субкультура”, с отсылкой к этнографии, к локальным и уникальным характеристикам сообщества, и рассматривается как “трайбалистская” [MacGrain, 2010], присутствующая определенной локальной группе и работающая на её сплочение.

Профессии образуют не только хранилища формализованного знания, но и различные коды для построения значимых интерпретаций людей, событий, объектов, которые являются общераспространенными в профессиональном мире. Это, во-первых, схемы сознания, которые образуются в результате различных траекторий профессиональной социализации – в структурах специализированного образования, на рабочем месте; во-вторых, бессознательные, неопределённые схемы, позволяющие индивидам справляться с непредвиденными ситуациями “профессиональным образом”. Эти коды так же, как обладание социально значимыми и редкими знаниями и навыками, способствуют групповой сплоченности, поскольку для своей референтной группы они задают общую структуру ценностей, убеждений, норм и интерпретаций действий участников группы. Они используются членами профессионального сообщества для того, чтобы управлять событиями профессиональной жизни [Bloor, Dawson, 1994].

Различные аспекты профессиональной культуры в данной сфере рассматривались многими исследователями. Изучалась профессиональная трансформация ученых, перешедших на службу в промышленные корпорации: поступившись профессиональной автономией ради постоянного найма, они становились “профессиональными техниками” [Kornhauser, 1963]. Конфликт организационных ценностей и профессиональной культуры инженеров исследовался в контексте проблематики профессиональной автономии инженеров в промышленной организации [Meiksins, Watson, 1989; Watson, Meiksins, 1991]. Позже была описана культуртрегерская роль инженеров в продвижении моделей управления, в её основе – тиражирование лучших практик в сфере производства и адаптации менеджериалистских идей на основе собственных представлений о рациональности [Smith, Meiksins, 1995]. А. Санковска и Й. Сёдерланд рассматривают организацию обмена знаниями и ценности доверия в профессиональных сетях мобильных инженеров, работающих в инновационных отраслях экономики на принципах гибкой занятости [Sankowska, Söderlund, 2015].

Феномен профессиональной культуры как социального и антропологического понятия рассматривается небольшим кругом российских специалистов. Существует лишь несколько публикаций по данной теме (см.: [Романов, Ярская-Смирнова, 2005; Романов, Ярская-Смирнова, 2008; Щепанская, 2003]), где имеется значимый задел для теоретической реконцептуализации этого понятия.

Методы исследования и характеристика выборки. Для выявления универсальных и локальных элементов профессиональной культуры современных российских технических специалистов в 2014–2015 гг. проведены полупроформализованные интервью с 20 информантами – инженерами, программистами, конструкторами. Использовался целевой отбор по следующим критериям: высшее образование в инженерно-технической сфере; практический опыт работы по своей или смежным специальностям не менее трех лет; на момент интервью не менее 40% рабочего времени информант должен был тратить на работу в качестве практикующего инженера, программиста, техника. Среди опрошенных 14 чел. в возрасте от 26 до 45 лет, остальные – старше 45 лет. Среди них – одна женщина, начинавшая карьеру специалиста по кибернетике в середине 1960-х гг. Информанты преимущественно работают в Москве, трое – из других городов (Ярославль, Пенза). Интервью продолжались от 40 до 120 мин.,

записывались на диктофон с последующей транскрипцией. Осуществлено тематическое кодирование содержания интервью, что стало основой анализа данных.

Универсальные элементы культуры технических специалистов. В основе профессиональной культуры технических специалистов – несколько универсальных элементов, которые в той или иной степени относятся к их практикам работы и существенно влияют на мировоззрение. Во-первых, применяемые техника и технологии, расчетные алгоритмы предзадают модели понимания мира и организации труда на основе рациональности, которые поддаются расчету и опираются на ясные, логически и математически выверенные закономерности. Можно сказать, что технические специалисты действуют в соответствии с принципами *“инженерно-технической рациональности”* и *“системности”*, которые хорошо описаны в работах советских [Степин и др., 1995; Чешев, 1968; Мелещенко, 1970] и российских философов [Мезенцев, 2011] в рамках философии техники. Эта рациональность накладывает отпечаток не только на процесс труда, но и на мировоззрение, которое получило определение технократического. Л. Болтански и Л. Тевено называют эту систему мышления *научно-техническим градом*, где работает сила научного факта, действие носит инструментальный характер, а порядок основан на “эффективности людей и вещей, их результативности, производительности, их способности обеспечить нормальное функционирование, приносить пользу, отвечать потребностям” [Болтански, Тевено, 2013: 319]. Эту логику выражают и респонденты: *«...если тебе поставили задачи, то их нужно перевести в математическую формулу. Когда мне ставят задачу и спрашивают: “Можно ли это сделать?” – я всегда отвечаю: “Если это можно описать математически, всё можно сделать. Если вы хотите фантазировать и не опираться на математическую основу, то реализовать это невозможно”»* (Игорь, 46 лет).

Во-вторых, традиционно считается, что культура технических специалистов является *маскулинной* (см.: [Мещеркина, 2002]) как раз вследствие рациональности используемых знаний, а также отношений с техникой и технологиями, развитие которых на протяжении столетий находилось в руках мужчин. Так, обобщенные этнографические данные показывают, что “мужской работой” считались обработка металла (100% выполняется мужчинами), строительство судов и лодок (96%), строительство домов (75%) [Воронина, 2001: 98; Jacobsen, 1994: 235]. Перечисленные формы занятости тем или иным образом связаны с техническими знаниями и навыками.

В последние десятилетия за рубежом проведено много исследований, посвященных гендерным аспектам профессиональной культуры технических специалистов, где показано, что маскулинность начинает культивироваться с момента профессиональной социализации, а от женщин ожидается принятие доминирующих моделей поведения и мышления [Frehill, 2004; Cech, 2015; Parikh, Sukhatme, 2004]. Впрочем, рост разнообразия и числа специальностей, связанных с программированием и компьютерными технологиями, постепенно меняет ситуацию с доминированием маскулинной идеологии в этих сферах, хотя там, где технические специалисты имеют дело с “железом” и материальными объектами технологий – профессиональная культура остается по преимуществу маскулинной. В исследовании роли женщины в инженерном деле Дж. Макилви и Дж. Робинсон отмечали, что начиная с инженерного образования и заканчивая рабочим местом технического специалиста маскулинная инженерная культура ясно заявляет о себе, включая “увлеченность технологиями, экспертизу как ремесло и агрессивный стиль самопрезентации” [McIlwee, Robinson, 1992: 50]. При этом женщины-инженеры не только демонстрируют необходимые для этого занятия знания, компетенции и навыки, но и принимают маскулинные установки и нормы взаимодействия в процессе труда [Dryburgh, 1999].

В России ситуация с маскулинностью как универсальным элементом культуры технических специалистов более сложная: советский гендерный порядок не предусматривал доминирования женственности или мужественности: и мужчины, и женщи-

ны были объектами активной социальной политики государства [Чернова, 2003: 93]. В отличие от западных стран, гендерный контракт в СССР предусматривал реализацию женщинами профессиональной роли так же, как и функции “выполнение заботы о детях и неоплачиваемой домашней работы” [Чернова, 2003: 93]. Советское государство стимулировало получение женщинами высшего образования и их занятость в качестве инженерно-технических работников. Таким образом, советское наследие отечественной культуры профессиональных технических специалистов не дает основания считать маскулинность её характерной чертой. Однако мемуары советских технических специалистов свидетельствуют, что нередко в конструкторских бюро и НИИ женщинам-инженерам отводилась роль административных сотрудников, решающих не технические, а бюрократические задачи (см., например: [Терентьев, 2009; Рыжиков, 2010]).

Следует учитывать, что в различных технических и инженерных занятиях различны традиции и специфика труда: применительно к труду программистов маскулинность не является столь ярким элементом профессиональной культуры, как, например, у инженеров-строителей. В нашем исследовании участникам задавался вопрос о том, какова была доля женщин на специальностях, по которым они обучались в вузах. Практически все говорили о том, что в основном они учились на “мужских специальностях”, где было очень немного девушек среди сокурсников: *“Я окончил машиностроительный факультет, кафедра кибернетики, специальность автоматизированные системы управления. В двух группах моей специальности училось по тридцать человек, в каждой по четыре девушки...”* (Валерий, 28 лет). На данном этапе мы можем говорить о том, что маскулинность как универсальный элемент профессиональной культуры технических специалистов, так же как и характеристики гендерного порядка в сфере занятости инженерно-техническим трудом, нуждаются в дополнительных исследованиях.

В-третьих, девиз *“Работать много и напряженно”* традиционно считается адекватным подходом к своей деятельности со стороны технических специалистов и присущему ей ритму. Анализ публикаций показывает, что много и тяжело работать было принято не только в советских конструкторских бюро и НИИ периода Великой Отечественной войны и послевоенного технологического рывка, но и в лабораториях и конструкторских отделах крупных капиталистических компаний [Kunda, 2006; Perlow, 2001; Kilduff, Funk, Mehra, 1997]. Ориентация на преодоление технологических вызовов, трудный поиск лучшего инженерного решения – универсальный элемент профессиональной культуры технических специалистов. Конечно, такая установка не означает, что технические специалисты действительно работают намного больше и интенсивнее, чем представители других занятий. Речь идет скорее об общепринятом элементе профессиональной идеологии этой категории занятых. *“По коридорам не болтались, не курили. Если выйдешь и увидишь – директор идет, быстрее возвращаешься на свое рабочее место. Это не из страха, что он тебе сделает замечание, а просто неудобно было бездельничать. Никто нас не заставлял, по голове не бил”* (Римма, 62 года).

Идентификация с работой тесно связана с образами инженеров, увлекающихся “техническими штучками”, готовых к решению трудных проблем в сфере разработки и внедрения. Такие инженеры говорят: *“Приз за трудную работу – это еще больше трудной работы”* [Kunda, 2006: 39].

Исследования показывают, что не всякая работа одинаково привлекательна для технических специалистов – четвертым элементом профессиональной культуры является установка на творческую работу, связанную с созданием нового или творческим переосмыслением имеющегося [Шкаратан и др., 2007: 47; Sankowska, Söderlund, 2015; Robledo et al., 2012; Darr, 2000]. И хотя рутинные расчеты и операции занимают заметное место в объеме труда инженеров многих специальностей (а нередко составляют его основную часть), на вершине неформальной профессиональной иерархии находятся специалисты, которые занимаются НИОКР, создают новые продукты

и разработки, конструируют. Установку на творческую составляющую труда выявили еще советские социологи: исследование молодых инженеров показало, что более 70% стремились попасть на исследовательскую и конструкторскую работу (только 12% соглашались работать на производстве) [Кугель, 1971: 122]. В изучении инженеров проектных институтов одним из результатов стало негативное отношение инженеров к вынужденному выполнению нетворческих технических задач, которые “может сделать и школьник” [Ядов, 1977: 28]. Конечно, стремление закрепиться в НИИ и конструкторских бюро было связано не только с тягой к творческому труду – не последнюю роль играли лучшие карьерные перспективы, оплата труда и условия работы. Однако нельзя сбрасывать со счетов и желание быть причастным к проектированию и разработке новой техники.

Творческий аспект профессиональной культуры технических специалистов описан в книге израильского антрополога Г. Кунды, посвященной инженерной культуре [Kunda, 2006: 7], которая посвящена рассмотрению взаимоотношений профессиональной культуры технических специалистов и менеджериальной культуры управленцев в высокотехнологичной корпорации. Автор пишет, что развитие новых продуктов – привлекательная работа, которая рассматривается профессионалами как квинтэссенция творческой инженерии. Однако она имеет стрессовый характер: нестыковки, накладки и другие формы “организованной истерии” сопровождают необходимость быть творческим, продуктивным, сообразительным и соответствовать требованиям и ограничениям менеджмента [Kunda, 2006: 39]. *“Программирование – творческая профессия, как живопись или музыка, поскольку можно любой алгоритм написать как минимум двумя способами. Они будут различны, но задача ведь не только чтобы это работало, но чтобы это работало оптимально и качественно. Здесь без творческой нотки не получится. Любая хорошо работающая вещь является красивой”* (Дмитрий, 32 года).

Эти качества далеко не всегда проявляются в обычной рутинной работе – они становятся заметными в так называемых ночных, или тайных проектах, которым инженеры посвящают свое свободное время для того, чтобы получать удовольствие от работы [Kunda, 2006: 40]. Иными словами, удовольствие от работы тесно связано с творческой компонентой труда и даже тем, что можно назвать “муками творчества”, а создание нового, изобретательство можно считать ключевым элементом профессиональной культуры технических специалистов.

Наконец, при описании элементов этой профессиональной культуры не следует забывать о влиянии организационного контекста на её составляющие. Сегодня можно говорить о том, что корпоративные правила и организационная культура оказывают на профессиональную культуру программистов не меньшее влияние, чем результаты профессиональной социализации. Р. Коллинз и другие исследователи отмечали, что инженеры и техники довольно рано прошли через относительную депрофессионализацию, поскольку оказались включенными в промышленное производство с его менеджериальным контролем и снижением уровня профессиональной автономии. Крупные компании вырабатывают также и собственные технологические стандарты, которые формируют содержание компетенций технических специалистов, локализуя их знания. *“На нынешней работе я проходил дополнительные курсы по инженерному образованию, которые организовывала компания. Нам ставились отметки о прохождении соответствующих курсов... Такие курсы проводятся по мере необходимости и после знания подтверждаются корпоративными квалификационными испытаниями”* (Андрей, 26 лет).

Появился феномен “сертифицированного профессионализма”: основу легитимации статуса технического специалиста определяет не полученное инженерное образование, а разного рода корпоративные сертификаты, выдаваемые после сдачи нормативов, освоения различных международных систем технологической стандар-

тизации ISO и т.д. Для многих работодателей такого рода “сертификационный профессионализм” значит больше, чем диплом о высшем техническом образовании. И это глобальная тенденция, затрагивающая все группы программистов и технических специалистов в России и за рубежом.

Итак, мы выделили несколько элементов профессиональной культуры технических специалистов. Они универсальны, поскольку, во-первых, отмечаются как характерные для этой профессиональной группы исследователями из различных стран на протяжении довольно длительного времени (начиная с массового распространения инженерных занятий). Во-вторых, они в той или иной пропорции составляют ядро профессиональных культур большинства подгрупп технических специалистов – начиная от тех, кто на низовом производственном уровне исполняет рутинную работу по отладке и обслуживанию оборудования, и заканчивая занятиями, где требуется разработка новых идей и продуктов в области радиоэлектроники, программирования, связи и т.п. Заслуживает внимания российская специфика этого феномена: с одной стороны, она содержит элементы культуры советских инженерно-технических специалистов, а с другой – происходит рецепция моделей поведения и профессиональной коммуникации, которые транслируются глобальными корпоративными стандартами. Эти стороны профессиональной культуры найдут отражение в наших дальнейших исследованиях.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Абрамов Р.Н. Социокультурные контексты профессионализма: идеология, статус, ценности // Профессиональная культура: опыт социологической рефлексии / Под ред. Е.Р. Смирновой-Ярской. М.: ООО “Вариант”, 2014. С. 55–65.
- Болтански Л., Тевено Л. Критика и обоснование справедливости. Очерки социологии градов. М.: НЛО, 2013.
- Воронина О.А. (ред.) Теория и методология гендерных исследований. Курс лекций. М.: МЦГИ – МВШСЭН – МФФ, 2001.
- Гладарев Б., Цинман Ж. “Шкалы оценивания” и “миры” технопредпринимателей Финляндии, Южной Кореи, Тайваня и России. Рукопись. СПб., 2015.
- Ильин В.И. “Белые воротнички” в современной России: новые средние слои или конторский пролетариат? // Рубеж. 1996. № 8–9. С. 98–122.
- Кабачков А. Офисный мир и высшее профессиональное техническое образование // Антропология профессий / Под ред. П.В. Романова и Е.Р. Ярской-Смирновой. Саратов: ЦСПГИ, Научная книга, 2005. С. 117–135.
- Крыштановская О.В. Инженеры: становление и развитие профессиональной группы. М.: Наука, 1989.
- Кугель С.А., Никандров О.М. Молодые инженеры. М.: Мысль, 1971.
- Мезенцев С.Д. Философия науки и техники: учебное пособие. М.: МГСУ, 2011.
- Мелещенко Ю.С. Техника и закономерности её развития. Л.: Лениздат, 1970.
- Мертон Р. Машина, рабочий и инженер / Мертон Р. Социальная теория и социальная структура. М.: АСТ Москва, Хранитель, 2006. С. 782–797.
- Мещеркина Е.Ю. Социологическая концептуализация маскулинности // Социологические исследования. 2002. № 11. С. 15–25.
- Романов П., Ярская-Смирнова Е. Антропологические исследования профессий // Антропология профессий: Сб. науч. трудов. Саратов: ЦСПГИ “Научная книга”, 2005. С. 13–50.
- Романов П., Ярская-Смирнова Е. Мир профессий как поле антропологических исследований // Этнографическое обозрение. 2008. № 5. С. 3–17.
- Рыжиков А.Л. Впереди – прошлое. Рязань: Лист, 2010.
- Степин В.С., Горохов В.Г., Розов М.А. Философия науки и техники: Учебн. пос. для вузов. М.: Гардарики, 1999.
- Терентьев Я.К. Кадровый пустырь Страны Советов: Записки инженера. СПб., 2009.
- Чернова Ж.В. Семья как политический вопрос: государственный проект и практики приватности. СПб.: Изд-во ЕУ, 2013.
- Чешев В.В. О предмете и основных понятиях технических наук (гносеологический анализ) / Автореф. ... канд. филос. наук. Томск, 1968.

- Шкаратан О.И. (ред.) Рабочий и инженер: Социальные факторы эффективности труда. М.: Мысль, 1985.
- Шкаратан О.И., Иняевский С.А., Любимова Т.С. Информационные производители как основные акторы развития новой экономики: Препринт WP7/2007/04. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
- Щепанская Т.Б. Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. 2003. VI (1). С. 139–161.
- Ядов В.А. (ред.) Социально-психологический портрет инженера. По материалам обследования инженеров ленинградских проектно-конструкторских организаций. М.: Мысль, 1977.
- Bloor G., Dawson P. Understanding Professional Culture in Organizational Context // Organization Studies. 1994. № 15. P. 275–295.
- Boyatzis R. The Competent Manager: A Model for Effective Performance. New York: John Wiley & Sons, 1982.
- Cech E. Engineers and Engineeresses? Self-conceptions and the Development of Gendered Professional Identities // Sociological Perspectives. 2015. № 58(1). P. 56–77.
- Collins R. The Credential Society: An Historical Sociology of Education and Stratification. New York: Academic Press, 1979.
- Darr A. Technical Labour in an Engineering Boutique: Interpretative Frameworks of Sales and R&D Engineers // Work, Employment and Society. 2000. № 14(2). P. 205–222.
- Dryburgh H. Work hard, play hard. Women and Professionalization in Engineering – Adapting to the Culture // Gender & Society. 1999. № 13(5). P. 664–682.
- Evans E. Professionalism, Professionalism and the Development of Education Professionals // British Journal of Educational Studies. 2008. № 56(1). P. 20–38.
- Frehill L. The Gendered Construction of the Engineering Profession in the United States, 1893–1920 // Men and Masculinities. 2004. № 6(4). P. 383–403.
- Friedson E. Professionalism: the third logic. London: Polity Press, 2001.
- Hall R.H. Occupations and the Social Structure. New York: Prentice Hall, 1969.
- Hofstede G. Cultural Constraints in Management Theories // Academy of Management Executive. 1993. Vol. 7. P. 81–94.
- Hoyle E., Wallace M. Educational Leadership: Ambiguity, Professionals and Managerialism. London: Sage, 2005.
- Jacobsen J.P. The Economics of Gender. Cambridge: Blackwell, 1994.
- Kilduff M., Funk J.F., Mehra A. Engineering identity in a Japanese factory // Organization Science. 1997. № 8. P. 579–592.
- Kornhauser W. Scientists in Industry. Berkeley: University of California Press, 1963.
- Kunda G. Engineering Culture. Control and Commitment in High-Tech Industry. Philadelphia: Temple University Press, 2006.
- MacGrain-Herkenhoff L. Professional Culture, Emotional Intelligence and the Emotional Process Model // Journal of Organizational Leadership & Business. 2010. 3(Summer). P. 124–145.
- McIlwee J.S., Robinson J.G. Women in engineering: Gender, power, and workplace culture. Albany: State University of New York Press, 1992.
- Meiksins P., Watson J. Professional autonomy and organizational constraint: The case of engineers // Sociological Quarterly. 1989. № 30. P. 561–585.
- Parikh P.P., Sukhatme S.P. Women Engineers in India // Economic and Political Weekly. 2004. № 39(2). P. 193–201.
- Parsons T. Some Problems Confronting Sociology as a Profession // American Sociological Review. 1959. № 24. P. 547–558.
- Perlow L. Time to Coordinate Toward an Understanding of Work-Time Standards and Norms in a Multicountry Study of Software Engineers // Work and Occupations. 2001. № 28(1). P. 91–111.
- Perucci R. Engineering. Professional Servant of Power / The Professions and their Prospects. London: 1973. P. 99–129.
- Robledo I., Peterson D., Mumford M. Leadership of scientists and engineers: A three-vector model // Journal of Organizational Behavior. 2012. № 33. P. 140–147.
- Sankowska A., Söderlund J. Trust, reflexivity and knowledge integration: Toward a conceptual framework concerning mobile engineers // Human Relations. 2015. № 68(6). P. 973–1000.
- Smith C., Meiksins P. The Role of Professional Engineers in the Diffusion of “Best Practice” Production Concepts: A Comparative Approach // Economic and Industrial Democracy. 1995. № 16. P. 399–427.
- Watson J., Meiksins P. What Do Engineers Want? Work Values, Job Rewards, and Job Satisfaction Science, Technology, & Human Values. 1991. № 16(2). P. 140–172.