

interaction

интеракция

interview

интервью

interpretation

интерпретация

**INTER**

**INTER, 14<sup>o</sup>2017**



Институт социологии ФНИСЦ РАН  
Российское общество социологов  
Международная социологическая ассоциация  
Комитет «Биографии и общество»

14'2017

© 2017 Журнал «ИНТЕРАкция.  
ИНТЕРвью. ИНТЕРпретация»

**Соредакторы номера:**

Елена Рождественская (Москва, Россия)  
Виктория Семенова (Москва, Россия)  
Александрина Ваньке (Москва, Россия)  
Ирина Тартаковская (Москва, Россия).

**Редакционная коллегия:**

Розвита Брекнер (Австрия)  
Том Венграф (Великобритания)  
Леокадия Дробижева (Россия)  
Кэти Дэвис (Нидерланды)  
Лена Иновлоки (Франкфурт-на-Майне, Германия)  
Ирина Козина (Россия)  
Кшиштоф Косела (Польша)  
Елена Омельченко (Россия)  
Анна Роткирх (Финляндия)  
Елена Ярская-Смирнова (Россия)

Журнал рецензируемый  
Индексируется РИНЦ

Номер подготовлен при финансовой поддержке  
Российского научного фонда. Грант № 14-28-00217-П

*Автор коллажа на обложке Анна Стрельникова.*

**Адрес редакции:**

117259, Москва  
Ул. Кржижановского, 24/35, корп. 5  
Тел.: (499) 128-86-18  
Факс: (495) 719-07-40  
e-mail: rusica@isras.ru



# Содержание

<b>Исследовательские дискурсы: профессиональный труд, занятость, этнография</b> .....	<b>5</b>
<i>Liliia Zemnukhova</i> Russian IT specialists and their professional mobility abroad .....	<b>5</b>
<i>Виктория Семенова</i> Профессиональный успех: изменяющаяся саморефлексия современных профессионалов .....	<b>16</b>
<i>Михаил Черныш</i> Информационные работники: профиль социальной группы .....	<b>31</b>
<i>Ирина Тартаковская</i> Женственность precariousности .....	<b>45</b>
<i>Павел Сушко</i> Специфика человеческого капитала работников сферы информационных технологий.....	<b>54</b>
<i>Ирина Чудова, Анастасия Пирецкая</i> Изучение социальных сетей в перспективе поколений .....	<b>62</b>
<i>Дарья Морозова, Ольга Гурова</i> «Следуя устойчивой моде»: изучение практик финских дизайнеров одежды с помощью исследовательского фильма .....	<b>72</b>
<b>Биография номера</b> .....	<b>85</b>
<i>Александрина Ваньке</i> Прекарная занятость как «свободный» выбор? Интервью с работницей клининговой компании .....	<b>85</b>
<b>Первые шаги</b> .....	<b>98</b>
<i>Иван Касьяненко, Антон Алабин</i> «Айтишники» как современная профессиональная группа.....	<b>98</b>
<b>Рецензии</b> .....	<b>105</b>
<i>Александра Бурдяк</i> Два поколения исследований о поколениях. Читая книги «Социальная мобильность в России: поколенческий аспект» (2017) и «Социальное расслоение возрастной когорты: Выпускники 80-х в постсоветском пространстве» (1997) .....	<b>105</b>
<i>Анастасия Говорова</i> Социальная мобильность в ракурсе рынка труда .....	<b>112</b>
<b>Обзоры конференций</b> .....	<b>117</b>
<i>Анна Стрельникова</i> Социальное неравенство и информационные технологии: обзор конференции «eLearning Stakeholders and Researchers Summit 2017» .....	<b>117</b>
<i>Марат Сустанов</i> Исследования в digital-мире: IT-тренды, определяющие настоящее и будущее .....	<b>119</b>
<b>Авторы номера</b> .....	<b>122</b>
<b>Abstracts and key words</b> .....	<b>124</b>

# Contents

<b>Research discourses: professional work, employment, ethnography</b> .....	<b>5</b>
<i>Liliia Zemnukhova</i>	
Russian IT specialists and their professional mobility abroad .....	<b>5</b>
<i>Victoria Semenova</i>	
Professional success: changing self-reflection of qualified professionals .....	<b>16</b>
<i>Mikhail Chernysh</i>	
Information workers: the social group profile .....	<b>31</b>
<i>Irina Tartakovskaya</i>	
The precarious femininity.....	<b>45</b>
<i>Pavel Sushko</i>	
Workers' human capital specifics in the field of information technology .....	<b>54</b>
<i>Irina Chudova, Anastasiya Pirotskaya</i>	
Studying social networks in the generational perspective.....	<b>62</b>
<i>Daria Morozova, Olga Gurova</i>	
«Following the concept of sustainable fashion»: the use of research-based film to study the finnish fashion designers' practices .....	<b>72</b>
<b>Biography of this issue</b> .....	<b>85</b>
<i>Alexandrina Vanke</i>	
Precarious employment as a «free» choice? Interview with the cleaning company employee .....	<b>85</b>
<b>First steps</b> .....	<b>98</b>
<i>Ivan Kasyanenko, Anton Alabin</i>	
IT specialists as a modern professional group .....	<b>98</b>
<b>Reviews</b> .....	<b>105</b>
<i>Aleksandra Burdyak</i>	
Two generations of generation research. Reading the book «Social Mobility in Russia: the Generational Aspect» (2017) and «The Social Stratification of the Age Cohort: Graduates of the 80s in the Post-Soviet Space» (1997)).....	<b>105</b>
<i>Anastasia Govorova</i>	
Social mobility and the labor market .....	<b>112</b>
<b>Conferences review</b> .....	<b>117</b>
<i>Anna Strelnikova</i>	
Social inequality and information technology: a review of the conference «ELearning Stakeholders and Researchers Summit 2017» .....	<b>117</b>
<i>Marat Sustavov</i>	
Research in the digital world: IT trends that determine the present and future .....	<b>119</b>
<b>About the authors</b> .....	<b>122</b>
<b>Abstracts and key words</b> .....	<b>124</b>

# Исследовательские дискурсы: профессиональный труд, занятость, этнография

## Russian IT specialists and their professional mobility abroad<sup>1</sup>

Liliia Zemnukhova\*

*The article considers professional trajectories of IT specialists in the (post-)Soviet world, which appeared to be a mixture of formal structure and informal practices. Whereas the state initiated and promoted the universal system of ubiquitous education stuffed with extracurricular activities, the community of teachers, scientists, and engineers took advantage of infrastructural facilities and were in a way free to bring up a new generation of future IT professionals. The nature of Russian IT training is based on, but not exhaustively with education. The success of Russian techies around the world was also highly determined by social and economic transformations in the post-Soviet countries. Russian IT specialists had to face difficulties to overcome and challenges to accept. Their professional trajectories have been shaping under conditions of drastic changes of economic situation, so their unique experiences tell much about mobility as means to become visible on the surface of IT world. The study is based on the materials of semi-structured interviews with Russian IT professionals living and working in London.*

**Keywords:** information technology, professional migration, mobility, engineering culture, Soviet education

*I was a simple Soviet man. I believed that I never get anywhere, achieve anything, nobody waits for me anywhere... I remember <...> the question from the English classes: "What are you going to do when you get Oxford or Cambridge?" I wrote that I never get Oxford or Cambridge, and there is no sense to think about it. Literally, some half a year after, I got California. Since then, I somehow started to believe that if you desire, you can go wherever you want, the world is open, especially if you are a programmer and know English (m, 1982, programmer, 28.01.2014).*

The post-Soviet programmers are still surprised by the possibilities, which appeared to be "default features" of the profession, where mobility appears in the core of professional culture. The IT professionals take a considerable share in the global mobility and the migration process. Conventionally, a loss of intellectual resources is tightly associated with academics in terms of brain drain (Carr et al., 2005; Drori, 2013; Beine et al., 2003),

---

<sup>1</sup> The article is supported with the grant "Life course trajectories of St. Petersburg citizens in post-Soviet Russia: intergeneration analysis", Sociological Institute of the Russian Academy of Sciences (Russian Scientific Foundation for Humanities, № 15-03-00421 "a", 2015–2017).

\* Zemnukhova Liliia V., PhD in Sociology, Senior Research Fellow, Sociological Institute of FCTAS RAS; Research Fellow, STS Center, European University at St. Petersburg. l.zemnukhova@gmail.com.

so far the outflow of capital is tied to high-income groups. Paradoxically, IT professionals combine both intellectual and financial resources, which are used to enforce mobility opportunities. On the one hand, IT professionals are lined up with the classical for migration studies representation of the bipolar world, where the flows of workforce go from less to more developed countries (Abella, 2006; Boeri & Brücker, 2012; Kuznetsov & Sabel, 2006). On the other hand, a concentration of the IT professionals and attractiveness of the local market strongly depends on the conditions and opportunities of receiving society — that is easy access and high outcome (Clemens, 2009; Solimano, 2008). Being highly skilled migrants, the IT professionals are relatively free to choose between countries, cities, and companies as they are generally attached to the technologies access. This type of migration is determined by the explainable set of factors such as market demand and the specific working conditions, more stable career, and high income.

London is an illustrative example with developed financial and banking market, IT-companies, attractive immigration policy, and as a result — high concentration of the Russian IT professionals, who managed to organize different types of language- and profession-based communities. The United Kingdom at some point became a country with the favorable conditions and migration policy especially attractive to those who sought “a better life” (more on immigration policy in Britain: Zemnukhova, 2017). The entire Russian professional network grew rapidly, and often included graduates from the same schools, alumni from the universities, ex- and present colleagues, relatives, and friends. Individual ties and networks played a great role in the process of adaptation to the new cultural contexts. These migration flows became self-organized and formed in local communities, which in turn could be treated as parts of a greater diaspora of the Russian professionals in IT.

The process of professionalization for the Russian IT specialists largely started during education. Depending on their age, the Russian IT specialists got various working experience connected to state institutions, private enterprises, local companies, academic projects, or corporate jobs. The collapse of the Soviet Union and subsequent economic transformations benefited the development of IT business in Russia. The IT industry saw different stages and trends, which are described with different economic situation, job opportunities, and prevailing practices at the IT market: I will show how the industry created and followed its own rules, private companies implemented innovative approaches, and these professionals became in charge of making their sphere alive and prosperous. To reconstruct the process of professionalization, I turn to market paths of the IT specialists, which they traversed during or right after their studies and which facilitated their future mobilities. I focus on entrepreneurship experience in Russia, the “Russian-style” business culture, and the career paths with particular switches. This is the way of telling the story of the homeland by Russians being currently migrants. I attempt to reconstruct the background of the Russian business ethics through professional life stories, which provide the context and peculiarities of the Russian market, its rules of game and players. I also aim at discovering the way Russian market with own rules and culture influenced the IT professionals and fostered mobility. These past paths in the eyes of the Russian IT professionals in London are always estimated somehow and are never neutral.

The paper is one of the results of the study of Russian IT professionals in London, which was conducted in 2013–2015<sup>2</sup> within the larger project on Russian computer specialists at home and abroad. The general aim was to approach professionals in various locations in order to reconstruct their personal experience, professional trajectories, diasporic ties,

---

<sup>2</sup> The interviews were collected within the project “Russian computer scientists at home and abroad”, Center for Science and Technology Studies, European University at St. Petersburg (the Russian Federation Government grant No. 14.U04.31.0001, 2013–2015). URL: <http://rcs.eu.spb.ru/>



and knowledge transfer. Within the project, we followed the logic of the grounded theory to develop theoretical framework based on rich empirical materials. The biographical method we used intended to facilitate informants' narratives and to grasp diverse and deep motives and life choices. The guides for biographical interviews considered education background, working experience, migration project, some private and family aspects, as well as social and cultural spheres of life abroad. The case of London included 49 interviews with mainly male informants (4 female), aged from 22 to 58, both married or single, from the post-Soviet countries. The Baltic countries were not included as they do not have visa issues. Additionally, I used some elements of the ethnography of work and leisure places, participant observation during the professionals' meetings, and correspondence between members of online groups.

The paper is organized in the following way. I start from the post-study opportunities in the USSR and the idea of allocation of the graduates. Then I turn to the post-Soviet experience and discuss the "wild" 1990s period with its almost unlimited opportunities for IT sphere at home or abroad. Next, I go into details on work experience in Russia depending on different types of firms and companies. Here I focus on the "Russian-style" business taking into account skillset transferable into social capital, which might help to become demanded specialists abroad.

### **Engineering culture in the USSR**

The Second World War provided new ecology of innovations in different countries, whether we are talking about the USA, European countries, or the Socialist camp. The first professional communities in between military and academic fields were physically at the universities and research laboratories (for example, in MIT or Stanford in the USA, and in Moscow, Kiev, and Novosibirsk in the USSR). Students of ecologies of innovations in the USA have already provided different sorts of explanation how tiny enthusiastic communities had become (or not) popular and massive giants (Raymond, 1999; Kenney, 2000; Saxenian, 1994). The growing technological industry in the post-war period during the Cold war required an updated system of education to satisfy the demand for Computer Specialists and Engineers. The situation of arms race called for the establishment of the massive training system and education, which was supported above all for military purposes, and caused its ubiquitous necessity. The governmental policies predefined the development of national technologies in various countries. In the USSR, the state appeared to become the major requester of the innovations and constructor of the education system, which included not just education as a function, but also an allocation of graduates and constant supply of the graduates for workplaces. The idea behind was to create the space of functional units in the economic machine, where technological sphere played a major role.

The political situation in the Soviet Union restricted access to foreign achievements, so the need for inventions was constant and appreciated. Experimenting and inventions were especially possible and facilitated at the academic and research institutions (Nauchno-issledovatel'skiy institut, NII), which dealt with technological tasks and orders. As a result, the majority of inventions were strictly confidential: some of my informants recall their fathers or other relatives, who used to work at closed institutions for military services and were immobile. NIIs became desirable places to work at for many reasons. Being state-funded organizations, they were socially secured and stable paid. Moreover, the technological sphere was less influenced by political agenda and its ideological component. Informatics, first within the Cybernetics stream, started growing as an independent field.

The professional community placed in these NIIs developed in its own way. It was (and still is) a community between academics and applied engineers, which manages to combine

practices and elements of both cultures. For example, there were no rigid requirements for academic careers such as dissertation defense nowadays, so specialists were relatively free enough to solve problems and tasks:

*Knowledge was important for him [father], not some wallpaper degree [korochka]. He always told that, say, kandidatskaya was very easy thing to accomplish; he had enough material for that. However, he was simply lazy, always for that. He chose to do what he was interested in. Consequently, he never did anything he did not really want (M, 1979, programmer, 06.01.2014).*

Goszakaz (state demand, government contract) was the only possibility for technoscience to develop, so industry was wholly state-driven. However, the state did not exhaust the space for innovations. Because the material infrastructure provided minimal conditions for technological production, there was certain freedom for individual non-formal practices. For instance, it was partly institutionalized in *kruzhok*'s to transfer knowledge and applied skills. Real practices showed that engineers' children could use facilities for their practical interest — either at work or at home:

*The first time computer appeared at home, when father brought it from the work (M, 1979, programmer, 06.01.2014).*

*[Dad] worked at the Academia, and they had computers there; I could come and write primitive programs using Basic (M, 1973, programmer, 14.01.2014).*

The production chain was fully requested, organized, and supported by the state. There were practically no alternatives for young professionals, who wanted to devote themselves to engineering work. The post-study work was mostly connected to either NII's, or manufacturing departments connected to the universities.

*There was an allocation with a state commission. Well, yes. I had two offers: one of them was "in a box". Do you know this term? Don't you? Well, it means something confidential, some KGB, or military, or connected to the defense. And the second one was from the Institute of Applied Mathematics. I went there (M, 1956, computer scientist, 29.01.2014).*

Moreover, it was impossible to diversify choices because of the Iron Curtain. It was almost impossible to get an offer from abroad, as the borders were closed and external mobility was not available: *"Nobody went anywhere, we didn't have international passports. So we did everything homegrown" (M, 1956, computer scientist, 29.01.2014).* The atmosphere of isolation facilitated boundless creativity, which reminds the atmosphere of the early engineering communities in the USA. It was a kind of cultivation of the new sphere of activity, before IT industry became popular. As Raymond put it, "Before cheap Internet, there were some geographically compact communities where the culture encouraged Weinberg's egoless programming (Weinberg, 1971), and a developer could easily attract a lot of skilled kibitzers and co-developers. Bell Labs, the MIT AI and LCS labs, UC Berkeley — these became the home of innovations that are legendary and still potent" (Raymond, 1999: 51). What we see here is sharing experience in a broader sense — there was no place for competition, envy, or struggling. Other mechanisms worked. Being close, these (pre)professionals built the culture of freedom. It was significant to be a part of this story, to be included and recognized by others in these communities. Even more interesting issues came around the process of artificial gathering of the community: "In order to build a development community, you need to attract people, interest them in what you're doing, and keep them happy about the amount of work they're doing. Technical sizzle will go a long way towards accomplishing this, but it's far from the whole story. The personality you project matters, too" (Ibid, p. 49). These feelings of fun, happiness, and interest make activity around coding a kind of funky thing. This relation towards developer's job does not greatly differ depending on open software movement or military producing, but the very idea of coding is inseparable from ideas of creativeness and pleasure.



## The crazy 1990s and new perspectives

Keeping the community together is possible due to the “raw material” of production: initial professional gathering started around the code and tinkering. Different representations of the code-meaning come from authors. For example, Gabriela Coleman points the following metaphors or similes: code as law (Coleman, 2012: 27), code as speech (p. 161), code as poetry (p. 92). Code plays various roles and has different meanings for programmers and developers, as well as for students of them. The code is a tool for diverse needs, it comes across particular work (programming) and gives a basis for general culture. Coleman shows how hackers’ community produces and reproduces ethics and constructs legal issues. She takes an idea of *nomos* as a framework to demarcate the field of her interest, namely how everyday micropractices of ethical enculturation and punctuated crisis form ethical stances. One of the main questions is how it is possible to share a common ethical background and at the same time disagree about how to implement the principles of this background. In other words, why does crisis happen within this homogenous milieu of hackers? According to Coleman, such crises deal with two components of ethical production: functional outcomes and reflexive articulation of ideas. Crises are inevitable stages of community life and development because every new crisis creates new possibilities. Russian IT community faced their crisis in the 1990s, as it lost a significant part of technical specialists and university professorship. Moreover, the software industry was not regulated sphere in terms of a law, so they created their own ecology of innovations.

*Perestroika* and the collapse of the USSR initiated the process of transition to a market economy. The ecology of innovations changed drastically. The various options of hardware and software development appeared. Mainframe technology dominant in the Soviet production was rapidly replaced by a new wave of personal computers, which could accomplish diverse sets of tasks and be used at a workplace, as well as at home. This new stock of computers required special software, system integration, security, and technical services. Consequently, the demand for engineers mastering new technologies highly increased. The new market stimulated the emergence of the new companies, which supplied necessary maintenance for hardware and software products and services. This period was beneficial for starting a new business serving the needs of mass customers. Transformation of engineering profession led to the new forms in the institutionalization of IT specialists as a qualified labor force. The world market and global practices intervened into hitherto closed and state-driven industry.

During the last decades, the IT industry in Russia went through the several stages, which made the significant and diverse impact on professional field and IT-population. The collapse of the Soviet Union gave a room for the chaotic, spontaneous market development with exotic forms of business and short-term enterprises. The IT market was not exclusive and followed the rules of the “hard 1990s”. *NII*s also found a niche for their commercial activity ruled by themselves:

*By that moment, it wasn't actually the Institute, but rather several tiny firms attached to the Institute, and they adroitly shared the budget (M, 1979, programmer, 23.01.2014).*

It is important to say that the job opportunities were almost the same for the whole range of technical specialists. The qualified and experienced professionals as well as students and recent graduated from the technical higher schools had few paths for their careers or options to choose. One of the possibilities was connected to the previous inertia-type career from the university to *NII*s or other near-academia institutions. Usually, the reasons were practical: for instance, to get an access to the computer or to off military service<sup>3</sup>. Kinship connections sometimes helped:

<sup>3</sup> This issue is very important to keep in mind when we consider males’ decisions to continue their work at academia. In Russia, induction into the armed forces is relevant for young men under 27 years. Except health issues, the only legal way to avoid the draft was to enter *aspirantura* (post-graduate study) or other academic job. It still works like that.

*I got fixed up in a job at a NII. There were two reasons for that: a friend of mine worked there, his father as well. And the main reason was that they provided a draft deferment. <...> They were engineers, engineers-programmers, or so. Well, they are not actually programmers, I don't know... This NII, where they did nothing. There are plenty of them in Russia, probably. It had a military profile. <...> And I programmed there — for them, and for myself because it meant an access to the computer, which I had not (M, 1976, programmer, 02.12.2013).*

Such kind of a job was easy to accomplish and gave full play to create individual products. Moreover, the note on a usual situation for Russia in this quote indicates the crisis with NIIs: the 1990s brought a huge lack of orders and management, as well as a distinct relationship between the state, industry, and academia. Meanwhile, engineers with more entrepreneurial talents managed to find unexpected jobs benefitting from it.

*During my second year [at the university], I had an intention to work, and I have started... I wanted my first job to be... You know, it was common enough at that time — there were systems, no Internet, but databases, for a law or something. <...> It was 1996–1997 <...> I was offered to... sell them. And the very first place I visited — they asked me to help with their computers. It was a feature of the 1990s. Professional attitude did not exist yet. But he said they had a stock of computers, which often cracked, and they had no idea what to do with them. <...> I had never done that before, but I loved tinkering and I knew I would succeed. I had a desire for that (M, 1976, programmer, 02.12.2013).*

This accidental luck demonstrated the openness from both sides — business and a technical specialist. Different kinds of enterprises were generally open for the innovations: trends for computerization have led to the need of having hardware as well as a proper technician. There was room for experiments: a great deal of business developed in the 1990s, and personal computers and software systems became natural elements to organize internal work. This movement provided additional labor market for students, graduates, and already qualified specialists. At first, this new labor market worked according to the non-formal system of employment and recommendations. As a rule, this job was temporary and unstable; it did not cause anxiety, but rather provided opportunities to continue in some sense *kruzhok* practices:

*I was often invited [for jobs] via recommendations, let's say. Well, someone recommended somewhere to repair a computer, replace something, upgrade something. And after these works, people often gave up some old parts and accessories to me. Because after upgrading, they didn't need that anymore. By these means, I constructed my own PC (M, 1977, programmer, 29.01.2014).*

Such kinds of freelance or self-organized and spontaneous enterprises became alternative forms of employment for technical specialists. The market gained new entrepreneurs, who left academia. Very soon, the image of academic career suffered significantly. Sometimes the remaining at the universities conservative professors did not want to play new market rules.

*We had a quite strange head of chair, he was the one from the old school with good mathematics, but he was of the old school. To my mind, until the end of the 1990s — he had not considered computers. And partly because of that, we had to self-educate, because our teachers were, you know... Their programming skills were poor, he personally didn't believe in that all (M, 1979, programmer, 23.01.2014).*

Along with conservatism at the university, there was intensive development outside of academia. The industry and market grew so rapidly that sometimes studies appeared to be a time-consuming thing. Students of technical universities faced the need to combine work and study, and it became a choice problem, where higher education failed to prevail. The market attracted for an atmosphere of real possibilities and circulation of new ideas and projects.

*The job was a kind of compromise if we think between work and study. It is still a question what was better because the time was different. That was a period of the 1990s, not mad-1990s, but the late 1990s, still. And the image of studies was not like you have to study — nothing*



like that. Many interesting things happened around — people, who did that, they had no this education. Things have changed since then (M, 1977, programmer, 29.01.2014).

The role of the university should not be underestimated though: it was a huge source of human capital. The market was very diverse but limited. Academia was strong enough to provide not just basic education, but also conditions for networking. Spinoffs and startups began to pick up speed:

*My friends placed me at the university. There was a small firm. Not firm, but... well, five employees. They earned not that much, but the job was some interesting. And I met them, and they told me: we will hire you, just come (M, 1979, programmer, 06.01.2014).*

The global technological demand for skilled (and cheap) workforce caused significant transformations in the development of the post-Soviet IT industry. There was no IT market yet in Russia (pure national market), but the global one existed and absorbed Russian techies. IT companies at that period were either domestic and often with an academic background or foreign outsourcing departments or joint projects. Those who have not left the country might also participate in ambitious projects of emigrated professionals: one of the possible ways to connect to the global market was to create IT companies abroad — for example, the post-socialist countries, Germany, or the USA, but these stories are relevant for the 2000s. In the Russian context, the critical mass of programmers appeared in the Soviet times, but their professionalization shaped only by the end of the 1990s: engineering culture, which appeared in the academic institutions, transformed by the unregulated market, finally reproduced in the 2000s.

### **Work experience in hard times: restructuring the market**

While the 1990s were a hard transition period, the 2000s became a platform for more or less institutionalized IT industry. Different kinds of business and entrepreneurship shaped and reproduced their cultures, which had been successfully co-existing. Post-Soviet Russia appeared to become a center for circulation of national and international practices, local and global collaborations, state orders and industrial initiatives, — the brew, where the Russian techies got their professional training and life lessons. IT shrank the world, as well as code reduced the space between those who are in charge of coding. Factors that used to be significant for community building at the very beginning became somehow less relevant and produced new spaces for communication, interaction, and mobility. It has a great meaning for the Russian IT professionals, as they experienced loss and emigration, but subsequently used diasporic ties for outsourcing, offshoring, and other forms of transnational collaboration.

The academic culture rooted in the Soviet institutions remained dominant in many respects. Universities accumulated students and young specialists, and they were at the crossroad between academy, industry and state relationships. Universities, with varying degrees of success, participated in the state initiatives for academic excellence<sup>4</sup>, invited industrial partners to support curriculum, strengthened relations with the research institutions. Several universities succeeded more than others.

*The university's beautiful peculiarity is that we had more basic departments in the Soviet times than Pentagon might have. It was indeed all around Moscow, everything doing anything. After our country had collapsed, many industrial companies went to the university. And now they support educational programs, promote some their stuff, and recruit people (M, 1982, programmer, 28.01.2014).*

Academic and research institutions, NII remained one of the possible careers for young scientists and operated as mediators with industrial partners. Some of the joint projects might

<sup>4</sup> The examples are the project of Research and Education Universities, the Russian Academic Excellence Projects “5–100”, etc.

stem from academic collaborations and contacts, and kinship sometimes matters here. The connections were horizontal, based on previous mutual background and shared education or experience. Students started their projects outside of the academia, and used their alma maters for recruiting as well:

*A friend of mine, a senior student, came and ask: do you want to work? I said: yes. With seniors. Most of them. Some started their own business, some had their small projects (M, 1982, programmer, 01.12.2013).*

Startups gained a new breath as a form of business, though there was no such a word. The idea to develop “own business” came from the 1990s and could easily reach fruition in IT. This emerging culture of technological entrepreneurship privileged in the new small tech firms producing many opportunities for in-service training. Moreover, the IT market was full of demand for service and products, ordered either by the state, private, corporate, or abroad customers. Companies produced spin-offs, new startups, and businesses enriching both market and employees.

The industry of IT got the new breath in Russia with the Internet, which gave an impetus to the startup culture and industry in general. Because the expertise was (and sometimes still is) blurred, the usual customers could hardly create software and web-technology:

*It was around 2000. The internet already flourished, everybody started construction of web-sites, to the left and to the right, it was highly demanded. So I have got a chance to touch web-technologies a bit (M, 1982, programmer, 27.11.2013).*

The gap between lay users and technical “experts” was so huge at the beginning that even low-qualified and inexperienced technical students had chances to start a business. The entry barrier into IT profession was very low for those who were interested and curious, who gave a try to solve technical and engineering tasks. Young techies — probably, more than anywhere else — were treated as professionals:

*I worked at the design studio, an advertisement agency. My position was technical director. I was the third or the fourth year student and held a position of technical director! My task was to control all the stuff, technical stuff. Well, yes, this is very Russian (M, 1977, programmer, 29.01.2014).*

Western companies with their advanced (experienced) practices and global values also brought the new cultures of doing business in IT. Early enough young professionals imbibed values and ideas of working conditions. They provided huge incentives to achieve a higher level of competencies and performance for young professionals, especially in contrast to generally low requirements. Western companies heated the labor market and raised competition between local and foreign companies. Some of the newly born companies appeared to be branches of foreign companies, where Russians had already got positions and started conquering the Russian labor market. Standard networks had its effect here as well:

*There was an ad about Java developer. I was so surprised — how could it be possible? And I sent my CV. The answer came: hi, it's me, do you remember me? <...> We were mates from the university. He was a year senior. <...> We participated in the same Germany internship. <...> So, he worked in Germany at some company and opened a small branch of that company in our town (M, 1979, programmer, 06.01.2014).*

For many foreign companies, Russian market represented a relatively cheap labor force: they could buy qualified specialists at lower costs. Here, practices of body-shopping (Biao, 2007) and virtual migration (Aneesh, 2006) presented in a full range, where real working experience with western companies is significant:

*It was Russian-American company... Americans suddenly requested the direct-action corps, which could work according to their time zone. The team needed cannon fodder ready to work at night, so they hired spare students to fill rents and gaps (M, 1982, programmer, 28.01.2014).*



By the moment, when specialists got their right to choose between companies, there was a variety of companies with diverse regimes, conditions, planning, networks, and social security. Different generations of specialists produced and reproduced working and professional cultures — in general, but in reality, they became united by the “mysterious techies” image. New ethics of business and technological revolution influenced *goszakaz*, where usual for Russian business mechanisms like *kumovstvo* (Osipian, 2010) or *blat* (Lovell et al., 2000) could not work. The IT industry did not depend on the state, and the market allowed autonomous development despite control attempts.

The market context gives additional problems to the pure culture of coders and programmers. The biggest problem discussed in Russian nowadays (and not only here), is the lack of qualified professional, overstated salaries, and absence of standards for particular IT jobs. Coders and developers seem to be superheroes keeping abreast and being free and creative, but they are massively hunted by the IT giants with their corporate cultures.

Comparing to religion, Kunda (Kunda, 1992) describes how culture works in a particular hi-tech company. He underlines that the formal structure of organization reveals nothing about its culture. He draws a curious comparison with religion to describe how culture works — i.e. educate without awareness of being taught through culture as a religion without having it. Culture acts as a map to guide employees through routine daily events. It includes people, presentations, and rules — it is necessary to keep a caring and humane environment, but it appears to create an environment of control where management faces clear difficulties. There is no place for explicit normative control unlike work “with hearts and minds”. Minds-and-hearts-processing is possible through different types of ritual frames: it might be reflected in practices and values, which today’s IT giants impose as norms and standards. Ethical production is the basis of any kind of IT culture, be it engineering, software development, hacking, or something else. This story started from the very beginning of professionalization and works quite well during the history of IT development. What I mean is that current condition of ethical code (let us remember the code of honor) did not change much — and it currently builds up communities of practice (Takhteyev, 2012). What changes from time to time is the relationship between corporations, state, market, and people. The IT professionals continue to bear values of initial ethics — rooted in academia — which seems to be an inevitable component of doing things in coding. It is a fair deal and sincere by its results even abroad.

## Conclusion

Having considered the changing environment for technological and engineering production, I would turn to professional trajectories and their key features, such as an ability to deal with unusual things and challenges, a taste of freedom to create, taking responsibilities without fear or downplay risks, a desire to progress, and an adaptability to various circumstances. They might seem general, but their constellation helps to explain global mobility and visible positions of Russian techies.

*For a Russian man, the [temporary] contract [work] is something unclear. Well, here, you are getting used to it quite fast. It didn’t rack. This is freedom. I did realize that it was freedom — because you are in charge of every your act. Nobody will chase you and wipe your nose. Ok, screwed up means screwed up. That is you who screwed up. This is the reason why one wants to become a permanent at some firm and do something there. But this is a dead-end. But people usually realize it — that this is a dead-end — and try to change for contract (M, 1979, programmer, 06.01.2014).*

This image converges with what we called the “Russian style” here — whether the talk is about wage labor or about own business. The latter is a kind of transformation from full entrepreneurship to a sole proprietorship (a contractor). Individual narratives and personal

stories reflect common trends in professionalization and shaping of the contemporary IT industry, which appears to be a mixture of backgrounds. The three stages of industry development emphasized three main vectors: first of all, academic roots of the closed and military institutions; second, the spontaneous market of the 1990s and total freedom for experimenting coupled with the crisis in academia; and third, international values and community of practices (Takhteyev, 2012).

Why does the experience from the 1990s seem so valuable for further mobility? A transition from the planned to the market economy let skilled workers reconsider their positions, most of all, economic. The status of an entrepreneur was quite ambiguous and usually resulted in a unique skillset, which was closed to a survival course. Those, who went through it, either became successful and developed globally or gave up on the idea of ever founding their own business — these are two main scenarios and the consequences of the 1990s. There was no place for childishness, but the phenomenon known as “Russian way of doing business” appeared. Even the IT business could not resist this style. Some features of this business culture are still found at outsourcing departments working with a foreign customer: the ability to solve unique problems, the desire to progress, and adaptability to changes.

However, the academic background also strikes back. Academics seemed to be privileged workers grown up in the “hothouse” conditions and not quite adaptable to the “real” market. At the same time, working for the foreign market trained new IT professionals for the global business processes. Both opportunities created a kind of “infantilization” of the IT industry because the future generations easily got a job whenever they wanted: the best IT companies are still fighting for new human resources, and many Russians are among competitors.

## References

- Abella M. Global competition for skilled workers and consequences // *Competing for global talent*. Geneva: International Labour Organization, 2006. P. 11–32.
- Anesh A. *Virtual Migration: the Programming of Globalization*. Duke: University Press, 2006.
- Beine M., Docquier F., Rapoport H. *Brain Drain and LDCs' Growth: Winners and Losers*. 2003.
- Biao X. *Global 'Body Shopping'. An Indian Labour System in the Information Technology Industry*. Princeton, NJ: Princeton University Press, 2007.
- Boeri T., Brücker H. eds. *Migrants, Brain Drain and Brain Gain: The Global Competition to Attract High-Skilled*. Oxford University Press, 2012.
- Carr S.C., Inkson K., Thorn K. From global careers to talent flow: Reinterpreting 'brain drain' // *Journal of World Business*. Iss. 40. 2005. P. 386–398.
- Clemens M. A. *Skill Flow: A Fundamental Reconsideration of Skilled-Worker Mobility and Development*. New York: UNDP, 2009.
- Coleman G. E. *Coding Freedom: The Ethics and Aesthetics of Hacking*. Princeton, 2012.
- Drori I. *The Evolution of a New Industry: A Genealogical Approach*. Stanford: Stanford University Press, 2013.
- Kennedy M. ed. *Understanding Silicon Valley: The Anatomy of an Entrepreneurial Region*. Stanford: Stanford University Press, 2000.
- Kunda G. *Engineering culture: control and commitment in a high-tech corporation*. Philadelphia: Temple University Press, 1992.
- Kuznetsov Y., Sabel C. *International Migration of Talent, Diaspora Networks, and Development: Overview of Main Issues // Diaspora Networks and the International Migration of Skills: How Countries Can Draw on Their Talent Abroad*. World Bank. 2006.
- Lovell S., Ledeneva A., Rogachevskii A. eds. *Bribery and Blat in Russia: Negotiating Reciprocity From the Middle Ages to the 1990s*. St. Martin's Press, University of London, 2000.
- Osipian A. *Corrupt Organizational Hierarchies in the Former Soviet Bloc // Transition Studies Review*. 2010. 17(4). P. 822–836.



---

Raymond E. S. *The Cathedral and the Bazaar: Musings on Linux and Open Source by an Accidental Revolutionary*. O'Reilly Media, 1999.

Saxenian A. *Regional Advantage: Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1994.

Solimano A. *The International Mobility of Talent: Types, Causes, and Development Impact*. Oxford and New York: Oxford University Press, 2008.

Takhteyev Y. *Coding Places: Software Practice in a South American City*. Cambridge, Mass.: MIT Press, 2012.

Weinberg G. M. *The Psychology of Computer Programming*. s.l.: Van Nostrand Reinhold, 1971.

Zemnukhova L. Highly skilled Russian migrants in London: the case of IT professionals // *Urban studies and practices*. Moscow: National Research University HSE. 2017. 2(1). P. 54–63.

## Профессиональный успех: изменяющаяся саморефлексия современных профессионалов

Виктория Семенова\*

В статье рассматриваются проблемы изменений в практиках и идентичности профессионалов во времена социальных трансформаций и углубляющихся процессов индивидуализации общества. Теоретической рамкой рассмотрения служит социобиографический подход (Щютце, 2007), согласно которому процессы социальных изменений рассматриваются с точки зрения их субъективации: с позиции индивидуально-опытного и изменения индивидуальных моделей поведения. В данном ракурсе интерес представляют изменения в трудовых стратегиях высококвалифицированных специалистов, которые анализируются на основе их представлений о профессиональной карьере и «профессиональном успехе». Цель статьи — выявить и описать новые тенденции в субъективном восприятии профессионалами изменяющейся ситуации на рынке труда и их готовность к формированию современной производственной культуры. С этой целью, на основе сопоставления трех сегментов биографической информации, производится сравнительный анализ восприятия профессионального успеха как способа «движения» к успеху; направленности и целеполагания подобного движения; рефлексии относительно степени успешности/неуспешности собственной карьеры. В качестве эмпирической базы используются данные двух этапов биографического исследования профессионалов в общих рамках проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории» (грант РФФИ, 2014–2016, 2017–2019 гг.), где в ходе первого этапа сопоставлялись трудовые характеристики представителей старшей и младшей поколений профессионалов, а в ходе второго — анализировались карьерные характеристики работников ИТ-индустрии как формирующегося сегмента высококвалифицированного труда в России. Важным аспектом при избранном подходе становится обсуждение проблемы соотношения субъективных установок и требований современного рынка труда относительно степени профессионализации сферы интеллектуальных услуг.

**Ключевые слова:** рынок труда, ИТ-индустрия, биографический подход, профессионалы, коллективные представления, профессиональный успех

### Совмещение социоструктурного и биографического подходов при изучении гибких форм организации трудового процесса

Теоретическая модель биографического анализа, предложенная Ф. Щютце, понимается как социально-психологическое исследование, где объективированные социальные процессы и структуры являются внешней детерминантой для конструирования биографических нормативов, с одной стороны, и объектами для биографической

---

\* Семенова Виктория, доктор социологических наук, главный научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН. victoria-sem@yandex.ru.



«работы» на индивидуальном уровне — с другой (Schütze, 2007; Dausien, Hanses, Inowlocki, Riemann, 2008; Kazmierska, 2004). Объективно-организованная и субъективно-воспринимаемая социальная ситуация принуждает индивидов проводить определенную биографическую работу: выстраивать автобиографическую тематизацию своей жизненной истории, под давлением обстоятельств переосмысливать свой первоначальный жизненный план, особенно при выстраивании долговременных планов и ожиданий, рефлексирова относительно моментов неудач и разочарований на этом пути.

Добавим здесь, что биографическое исследование само по себе может служить для респондентов эмпирической основой для автобиографического критического взгляда и осмысления своей профессиональной практики и трудового опыта на протяжении жизненного пути (Dausien, Hanses, Inowlocki, Riemann, 2008). Это относится и к биографическому осмыслению своей профессиональной практики и стратегии — протяженному по времени опыту соотношения целей и достижений на пути к «профессиональному успеху» в понятиях прошлое/настоящее/будущее, которое соединяет предвидение-ожидание с исполнением-реализацией в процессе автобиографической работы (Müller, 2014; Adams et al, 2009; Bröckling, 2005).

Если говорить о социоструктурном аспекте автобиографической рефлексии, то во внешних обстоятельствах оценивания «профессионального успеха» в настоящее время происходят существенные сдвиги. Так, под давлением экономических и культурных изменений происходит переоценка «профессиональной карьеры как единого процесса, совпадающего с протяженностью жизненного цикла» (Castells, 2010) и утверждение концепции «гибкого рынка труда» (flexible labor market) в постиндустриальную эру (Castells, 2010; Бауман, 2011; Урри, 2013). В результате, по мнению З. Баумана, «прежние установки на долгосрочный характер работы, предполагающий повышение квалификации, стремление к должностному росту, трудовой стаж и вытекающие из этого «дивиденды», — малопривлекательны, когда речь идет о гибком рынке труда. Более того, они (прежние установки — В. С.) опасны, поскольку парализуют и приводят к неспособности быстро реагировать на меняющиеся обстоятельства» (Бауман, 2005: 15). В современной ситуации флексибильных форм организации трудового процесса создаются своего рода отношения без обязательств: работодатели не гарантируют стабильного заработка, карьерного роста и спасения от безработицы, а работники не клянутся им в верности до конца своих трудовых дней (там же). В результате институциональные вызовы «текучей современности» формируют различные субъективные «ответы» через изменение личностных характеристик или, как формулирует это З. Бауман: текущая современность формирует запрос на адекватный ей тип личности. В ее нишах комфортно чувствует себя только личность, обладающая высокой степенью гибкости и адаптивности, психически и физически не укорененная в конкретной профессиональной позиции (Бауман, 2005).

Выделяя специфические профессиональные характеристики, адекватные новой ситуации в сфере занятости, В. Ильин (Ильин, 2015) перечисляет следующие личностные трудовые качества: во-первых, способность осваивать новые профессиональные знания и навыки на протяжении всей жизни; во-вторых, психологическая «неукорененность» в профессиональной позиции, что позволяет легко менять ее, в случае ухудшения рыночной ситуации, в поисках новой профессиональной колеи; третьей чертой является неспособность длительное время заниматься одним и тем же (особенно, рутинным) делом. По мнению В. Ильина, одним из важных мотиваторов при смене рабочего места по собственному желанию зачастую служит не снижение статуса профессии или данного рабочего места, а психологическая усталость от него. Аргумент «надоело» звучит достаточно часто, даже в случаях его очевидного противоречия экономической логике (отказ от хорошо оплачиваемого места с карьерными перспективами)» (Ильин, 2015: 521–522). Одним словом, как отмечает Дж. Урри, то, что для личности жесткого модерна было

благом (пожизненный наем, одна профессия и одно предприятие на всю жизнь), превращается в пугающую перспективу. Традиционная модель нормативной корпоративной культуры оказывается в конфликте с культурными установками текущей современности, рассматривающей рабочее место лишь как временный плацдарм перед прыжком на новую площадку самореализации. Новая профессиональная модель вписывается в общий стиль жизни мобильного человека (Урри, 2013).

Диагностируя ситуацию постмодерна и модель личности эпохи текущей современности, З. Бауман фиксирует моменты неопределенности и «неспособности действовать рационально». Как следствие, меняется и понятие профессионального успеха: «не мощное давление идеала, недостижимого для современных мужчин и женщин, обрекает их страдать, а отсутствие идеалов, недостаток подробных, ясно сформулированных и надежных ориентиров, четко определенной цели жизненного пути. Умственная депрессия — ощущение своего бессилия, неспособность действовать, а в особенности неспособность действовать рационально, адекватно отвечая на жизненные вызовы, — становится характерным недугом переживаемого нами периода поздней современности или постмодернити» (Бауман, 2005).

Модель современной трудовой карьеры в терминах «прерывистая», «неопределенная» в биографическом измерении фиксируется исследователями параллельными понятиями дестандартизации, индивидуализации и динамизации биографического пути. Баумановская метафора «роя» (Бауман, 2005) как нельзя лучше подходит для описания этих процессов в их совокупности. Главный секрет успеха роя — стремление к движению. «И если структурный способ организации отношений преобладает в стабильных условиях, то рой преобладает в условиях неопределенности, а ведь именно в таких условиях мы и живем», считает З. Бауман (Бауман, 2005: 55).

Таким образом, в теоретических представлениях об изменениях в индивидуальных стратегиях профессиональной карьеры в контексте меняющегося общества обсуждаются две различающиеся концепции: традиционная, уходящая — и постиндустриальная, формирующаяся.

Традиционная модель профессиональной карьеры — стабильная, с долговременным пребыванием на одном месте и лояльностью по отношению к работодателю, имеющая жесткую логику пребывания на протяжении всей жизни в «одной профессиональной колее» (Ильин, 2015).

Постиндустриальная модель карьеры профессионалов, по всем параметрам, выстроена по принципу противоположности предшествующей: приспособление к гибкому, изменяющемуся рынку труда, кратковременные контракты, нестабильная профессионализация, смена профессиональной колеи.

Тогда исследовательский вопрос ставится следующим образом: как на личностном уровне происходит адаптация к новым реалиям рынка труда? Как в соответствии с этим меняется профессиональная идентичность и профессиональные ожидания? Какова новая трактовка (осмысление) профессионального успеха?

«Успех» как ожидания относительно будущего является «направляющей моделью», которая предстает в виде мысленных представлений и реального образа действий относительно будущего, что становится ресурсом для достижения такого желаемого будущего; при этом подобное продвижение может отслеживаться через определенные действия в настоящем (Adams et al, 2009). В случае «профессионального успеха» такой мысленной моделью становятся рассуждения о будущем своей профессиональной карьеры и использование определенных ресурсов и способов действия в настоящем.

В биографическом аспекте, успех как долговременный индивидуализированный жизненный проект и стратегия по его осуществлению будут подразумевать обращение к разным аспектам прошлого профессионального опыта и субъективным



представлениям об успехе как цели, что предполагает использование следующих категорий: а) конфигурация движения в процессе смены рабочих мест (путевая модель); б) целевая направленность движения к «успеху»; в) «ритмика» продвижения как частота перемещений с одного рабочего места на другое; г) мотивация перемещений в направлении к «успеху».

### Эмпирическая база и методы анализа данных

При эмпирической апробации заявленного подхода, предполагающего соотнесение социоструктурных и личностных изменений в сфере трудовых отношений на примере профессионалов, в рамках данной статьи использованы три вида биографических данных<sup>1</sup>:

- 1) глубинные интервью с профессионалами (квалифицированные специалисты) двух возрастных когорт в традиционных сферах занятости (старшая когорта — 45–55 лет и младшая — 25–35 лет, в общей сложности — 80 интервью, проведенных в разных регионах России в 2015 г.);
- 2) глубинные интервью с работниками ИТ-индустрии как новой, формирующейся ниши рынка квалифицированных профессиональных услуг (50 интервью в разных регионах России, 2017 г.);
- 3) в качестве дополнительной информации использованы графические данные о жизненной траектории старшей и младшей групп респондентов-профессионалов как попытка визуализации субъективных представлений индивидов о своих социально-пространственных перемещениях (первоначальная идея подобного теста принадлежит нашим коллегам: Miles, Savage, Bühlmann, 2011). В данной статье приведены подобные графики успешных профессионалов для описания их субъективных представлений о «топографии» своего прошлого на пути «движения к успеху».

Группа работников сферы информационных технологий (ИТ-индустрия)<sup>2</sup> была избрана для сравнительного анализа как формирующаяся профессиональная группа высококвалифицированного труда («новые профессионалы»: Хьюз, 1997), которая, как предполагалось, в наибольшей степени воспринимает современные требования гибкого рынка труда, поскольку формирование рабочих мест и профессиональной культуры этой группы происходит в новых условиях, — что и отличает ее от «традиционных» групп, таких как, например, врачи, юристы, учителя. По мнению авторов монографии «Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности», в современных условиях к профессионалам предъявляются повышенные требования относительно их способности удовлетворять требования клиентов, проявлять менеджерские способности и предпринимательские качества, а также уметь работать на эффективность и постоянные ее замеры в условиях сокращающихся экономических ресурсов (Антропология

<sup>1</sup> Проект «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории» (грант РНФ, 2014–2016, 2017–2019 гг.)

<sup>2</sup> Работники сферы информационных технологий (ИТ-специалисты) понимаются как профессионалы, квалифицированные пользователи, обслуживающие информационные и компьютерные технологии и системы, более точно — информационные специалисты-профессионалы (Кастельс, 2010; Шкаратан, 2007). Данную группу в нашем проекте составили ИТ-специалисты (программисты, руководители ИТ-направлений, инженеры, дизайнеры) — которых можно условно разделить на программистов-разработчиков и программистов-прикладников, — обладатели специфических знаний в отрасли информационных технологий, имеющие образование высшее или средне-специальное и оказывающие услуги или консультирование в сфере компьютерных технологий. Это новая, востребованная на рынке труда профессия, которую исследователи относят к категории «технического» среднего класса и которая обладает значительным экономическим капиталом (Savage et al, 2015). Размер, специфику социальной мобильности и культуру труда этой группы в российской действительности только предстоит изучить (Сереежкина, 2016).

профессий..., 2012: 17). Предполагалось, что ИТ-специалисты наиболее готовы к ответу на эти вызовы, и данные относительно них могут послужить базой для определения перспективных тенденций в модификации трудовой карьеры и изменений в представлениях о профессиональной успешности в группе работников-специалистов.

Основные блоки глубинных интервью предусматривали: а) нарративное повествование о своей профессиональной карьере; б) полуструктурированный блок по отдельным этапам и эпизодам трудовой карьеры; в) блок вопросов об образе и уровне жизни, а также семейном окружении; г) оценочный блок восприятия успеха и успешности респондента в сравнительной перспективе предшествующего поколения и ближайшего окружения. В последний блок входило также задание по графическому изображению своей жизненной траектории («Линия жизни») с возможностью устного комментирования относительно отдельных этапов и эпизодов. Это предполагало визуальное отображение респондентом своей предшествующей профессиональной и жизненной траектории путем выбора «топографии» своего прошлого пути из восьми предложенных стандартных конфигураций или же путем «воображения» собственной, индивидуализированной конфигурации жизненных изменений. В данной статье представлен только один аспект анализа изображений — сравнительный визуальный анализ топографических изображений представителей группы «успешных» профессионалов старшей и младшей возрастных когорт.

К нарративным данным об успешности профессиональной карьеры применялся метод тематического кодирования, позволивший классифицировать и обобщать лексические конструкции, выявленные в ходе глубинных интервью.

Основная тема лексического и визуального анализа, которая будет описана далее в данной статье, — субъективное восприятие организационных изменений в сфере профессионального труда, отразившихся в биографическом опыте и индивидуальных представлениях о профессиональном успехе. Анализ лингвистических форм субъективного восприятия осуществлялся преимущественно относительно главного тематического кода «профессиональный успех» в понятиях «движение к успеху»: конфигурация, целевая ориентация, ритмика движения к успеху, мотивация ориентации на успех.

### **Конфигурация движения на пути к успеху: визуальный эксперимент**

Стартовой точкой для последующего анализа новых тенденций в представлениях о профессиональном успехе могут быть результаты первого этапа исследования, проведенного в 2015 г., где сопоставлялись представления старшей (45–55 лет) и младшей (25–35 лет) групп профессионалов. Полученные данные позволяют выявить изменения субъективных представлений в поколенческой перспективе.

Наиболее лаконично и наглядно такие изменения проявляются на примере топографических графиков «Линии жизни», о которых говорилось выше. Для анализа конфигураций движения в социальном пространстве использованы рисунки тех респондентов-профессионалов, которые совершили, по их мнению, успешную жизненную карьеру.

Типичный графический «ответ» профессионалов старшего поколения, в большинстве случаев, состоял в выборе одной из предложенных исследователями восьми конфигураций: стандартной, неиндивидуализированной картинкой, соответствующей нормативным представлениям о социальном успехе (рис. 3). Можно предположить, что это свидетельствует о склонности респондентов старшего поколения к нормативному, стандартному представлению о требуемой конфигурации жизненного и профессионального пути и затруднении в определении специфики собственной, индивидуализированной стратегии («я шел и иду по жизни так, как принято в обществе»). В той же возрастной



группе, при выборе более нестандартной, лично-отрефлексированной конфигурации, респонденты выбирали формулу движения по вертикальной лестнице «снизу/вверх», где каждая смена позиции соответствовала следующей ступени движения по профессионально-статусной лестнице (вертикальная мобильность, рис. 1, 2) и имела «целевую» ориентацию. Такая траектория имеет вид «целевой» пирамиды, где движение по ступеням лестницы, поднимающейся вверх, даже снабжено вербальным пояснением: «все выше, к цели», т.е. имеет выраженную целевую ориентацию и конечную перспективу: «куда движемся? — к цели» (рис. 2).

Из графиков следует, что «линии жизни» старшей когорты полно отражают традиционную нормативную модель профессиональной карьеры, характерную для времени социального становления профессионалов этой когорты: «движение к успеху — это путь восхождения по карьерной лестнице, по статусно-структурированным ступеням, с выраженной целевой направленностью «вверх» в рамках четко структурированной бюрократизированной системы трудовых отношений».

### Линия жизни: профессионалы старшей когорты (45–55 лет)

Приложение 3. Бланк для рисунка.

Код интервью 03

Рисунок «Линия Вашей жизни»

Примеры:

Ваша Линия Жизни



Рис. 1

Приложение 3. Бланк для рисунка.

Код интервью

Рисунок «Линия Вашей жизни»

Примеры:

Ваша Линия Жизни



Рис. 3

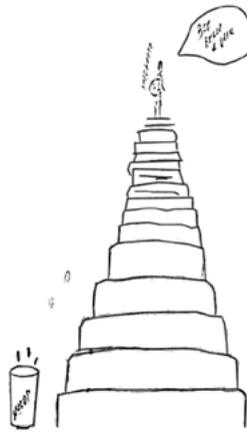


Рис. 2

Приложение 3. Бланк для рисунка.

Код интервью

Рисунок «Линия Вашей жизни»

Примеры:

Ваша Линия Жизни

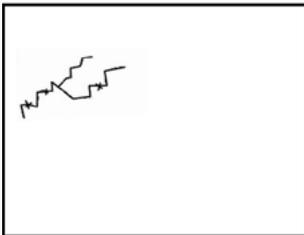


Рис. 4

Приложение 3. Бланк для рисунка.

Код интервью 02

Рисунок «Линия Вашей жизни»

Примеры:

Ваша Линия Жизни

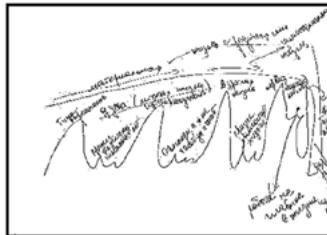


Рис. 5

Приложение 3. Бланк для рисунка.

Код интервью

Рисунок «Линия Вашей жизни»

Примеры:

Ваша Линия Жизни

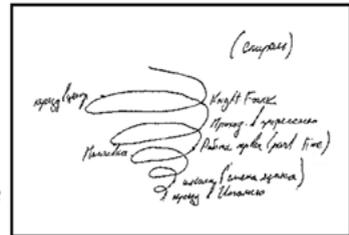


Рис. 6

Сопоставление топографии профессионального движения старшей и младшей когорты происходило по нескольким направлениям визуального анализа: по направленности и конфигурации линий, по узловым моментам изменений траектории, а также на основе устных и письменных комментариев респондентов к избранному графику.

Естественно, способности к графическому изображению, а также «социальному воображению» могут существенно различаться у разных респондентов, однако, в целом, возможно на основе этих рисунков провести некоторую их первичную дифференциацию и интерпретацию. Сопоставление графиков демонстрирует, что, как и отмечал З. Бауман, наблюдается усиливающаяся неопределенность в субъективной трактовке собственных перемещений. Младшие профессионалы чаще выбирают и собственноручно конструируют свой тип графика, в отличие от старших. Их график движения в профессиональном и, более широко, жизненном пространстве чаще представлен как индивидуализированное, многолинейное движение, не похожее на предыдущую модель стандартного передвижения по социальной лестнице в понятиях «верх/низ». Конфигурации движения хаотичные («рой» З. Баумана), не имеют четких пространственных ориентиров и состоят из ломаных линий (или, например, спираль, рис. б), зачастую совсем не вписываются ни в одну из имеющихся систем координат. Они расположены скорее в горизонтальном измерении, чем в вертикальном. Узловые линии биографических изменений зачастую не совпадают точно с моментами статусных изменений в профессиональной занятости (типичные подписи у старшей группы: *приход в профессию, переход в другую фирму*), а описываются также и в терминах более широких личностных (биографических) изменений в образе или стиле жизни (типичные подписи у младшей группы: *жизненный кризис, начало самостоятельной жизни, переезд в центр, смена языка, помолвка*), — т.е. пространство «профессионального успеха» вписывается в более широкое понятие «жизненного успеха», где трудовая карьера занимает, скорее, место дополнительного фактора.

Если отталкиваться при дальнейшем анализе от этого, первично-визуального, сопоставления старшей и младшей когорты в понятиях социальных изменений, то, на основе более детальных, нарративных данных о субъективном восприятии «профессионального успеха» старшей когортой, полученных на первом этапе исследования в 2015 г., традиционную модель успешной трудовой карьеры у профессионалов можно представить через следующие категории:

- **обязательно-необходимый уровень образования** (лексические конструкции: *лишь бы высшее образование; институт — это престижно; куда все, туда и мы; без учения так пробегаешь дураком; без диплома бы я сейчас на этой должности просто бы не работал*);
- **карьерный рост** (лексические конструкции: *продвижение по служебной лестнице; карьерный рост; идти выше; от инженера до начальника отдела; я все время рос, рос, рос; я перескочил сразу через две ступени; отношения начальник-подчиненный; а мне всегда хотелось расти; я выиграл не в деньгах, а по статусу; все в моем подчинении*);
- **относительная свобода и мобильность** (лексические конструкции: *теперь я свободный; могу свой график регулировать; пуститься в свободное плавание; открылись новые возможности; начал с нуля, я решил — надо попробовать*);
- **ответственность** (лексические конструкции: *это должность ответственная; я не пугался ответственности; они мои распоряжения обязаны выполнять*).

Свою собственную «успешность» старшие профессионалы оценивали достаточно критично (лексические конструкции: *условно успешный; средне успешный; когда достигну чего-то в бизнесе, тогда буду считать себя успешным*; более подробно см. Семёнова, 2016).



В целом, вербальные представления о перспективах профессиональной карьеры у представителей старшей когорты обобщенно можно представить как статусные перемещения и достижения по мере карьерного роста и движения по карьерной лестнице (*подняться по карьерной лестнице, новая позиция руководителя отдела, быть начальником и иметь подчиненных*); через понятие волевого ресурса по мере движения к цели (*движение в направлении, достичь, добиться, подняться*); через понятие долга (*ответственность, долг; там же*).

На этом фоне представления об успехе представителей когорты молодых профессионалов в терминах постиндустриальной карьеры, уже на уровне первичного визуального анализа топографии их жизненных траекторий, отличаются скорее «неопределенностью» и «внесистемностью». Если у предшествующей когорты отмечалось одномерное понимание успешности как «достижение определенного руководящего статуса» в рамках бизнеса или государственной организационной пирамиды, то у молодой когорты одномерное представление об успехе приобретает более сложный, многоаспектный характер.

Новая тенденция состоит в отказе от прагматически-нормативного типа карьеры — восхождения по карьерным ступеням — и отказе от волевого компонента конкурентной борьбы в ходе такого прохождения (Ильин, 2015). Хотя необходимо добавить, что это лишь тенденция, выявленная на уровне биографического анализа, которая не свидетельствует об уровне ее распространенности в разных группах.

Для более детального рассмотрения данной тенденции к неопределенности карьерного пути в перспективе обратимся к данным глубинных интервью с представителями ИТ-индустрии, которые, по нашему предварительному предположению, более других профессиональных групп подвержены влиянию вновь появляющихся тенденций современного мобильного рынка труда.

### Направленность движения к профессиональному успеху

Основные тематические блоки, выявленные в ходе интервью с представителями ИТ-индустрии, можно обобщить в виде двух категорий: а) стремление к постоянным переменам (динамизация профессиональной карьеры) и б) стремление к улучшению своего профессионального статуса (индивидуализация успеха). Первоначально, на уровне гипотетических предположений и анализа литературы, предполагалось, что эти тенденции проявляются через следующие составляющие:

- **ориентация на мобильность**: избегать долгого пребывания на одном месте; бояться застоя и пассивности;
- **преобладание ориентации на горизонтальную мобильность**: смена работы не как стремление «вверх», а как возможность расширить свои профессиональные навыки;
- **ориентация на психологический комфорт при смене работы**: смена работы не вследствие экономического давления рынка труда, а как следствие психологической усталости (надоело), даже при осознании возможных рисков, связанных с подобными переменами.

При интерпретации полученных первичных данных эти предварительные, теоретически обоснованные параметры были уточнены. Для иллюстрации приведем несколько характерных цитат из интервью, проведенных с ИТ-специалистами:

*«Хочется больше разнообразия в работе, это возможно только в другом отделе. Монотонность давит, хочется чего-то нового, новые навыки в другом отделе. Время от времени хочется отойти куда-то в сторону, но не в вертикаль. Удерживает то, что тут я все*

знаю, а там — нет, а может быть другой начальник, другие человеческие отношения. Уйти в другой отдел, чтобы потренировать свои административные навыки, попробовать работу с людьми, больше командировок. Потому что раньше меня техника интересовала, детали там всякие, а теперь — новый интерес появился: люди» (Екатеринбург, м, 30 лет, ИТ)

«Ну, это сейчас, наверное, (у меня — ред.) какое-то время перемен, можно так сказать, когда что-то должно скоро произойти, видимо, какие-то этапы, видимо поменяться, потому что, ну, у меня уже созрело, что я должна изменить что-то в своей жизни. В работе. Не знаю, что... Просто у нас были какие-то планы на дальнейшую жизнь, выкупить квартиру — выкупили, машину купить — купили, лыжи новые, велосипеды, а дальше... Сейчас надо какие-то новые планы себе строить. Вот это момент обдумывания, каких-то построения новых планов. Дальше же к чему-то надо стремиться, нельзя же на месте стоять. Вот» (Екатеринбург, ж, 29 лет, ИТ)

«Люблю менять работу, как станет скучно, так и уйду. Но пока я доволен. Нас ведь что влечет — энтузиазм, а зарплатой доволен, это не вопрос зарплаты. Хочу быть в зоне комфорта...» (Екатеринбург, м, 30 лет, ИТ).

Уточненные на основании этих и подобных интервью параметры представлений о движении к успеху могут быть проинтерпретированы следующим образом.

**1. Целевая направленность: движение как цель-идеал.** Ориентация на мобильность, на движение «как процесс», многократную смену своей трудовой позиции на протяжении жизненного профессионального пути, стала тенденцией трудового поведения, зафиксированной уже у предшествующей, старшей когорты. Эта тенденция отмечена и является предметом изучения уже во многих исследованиях и на разных массивах. Здесь, скорее, хотелось бы отметить другое: неясность, неопределенность профессиональных устремлений дополняется отсутствием ориентации на цель, на «идеал»: старые социально-нормативные идеалы движения «вверх» перестают быть первичной целью, а какие-либо другие, новые — отсутствуют (хочется чего-то нового, хочется куда-то отойти, надо какие-то планы строить, дальше же к чему-то надо стремиться, нельзя же на месте стоять).

Из этих и подобных вербальных высказываний следует, что направление, целеполагание в представлениях о будущем своего профессионального пути остается неясным, неартикулированным, хотя представление о мобильности, стремление к сменам своего статуса артикулировано четко. Для дальнейшей интерпретации на основе сравнения со старшей генерацией как нельзя лучше подходит та самая, баумановская метафора «роя» как символического обозначения изменения морфологии человеческих взаимоотношений в современной культуре в ходе перехода от структурного способа организации социума к системе организации по принципу неопределенности и возможных рисков (Бауман, 2005), где главный успех — стремление к движению. На примере анализа вербальных высказываний наших респондентов-профессионалов, представителей информационной индустрии эта тенденция проявляется достаточно выпукло.

**2. Успех как карьерный рост/расширение компетенций.** Если говорить не об идеале, а хотя бы о векторе движения, то, в отличие от представителей старшего поколения традиционных профессионалов, ИТ-специалисты демонстрируют, скорее, ориентацию на движение «по горизонтали», чем «по вертикали», как более нейтральное по отношению к «углублению» своей профессионализации. Из интервью видно, чем прежде всего мотивировано такое стремление к горизонтальной мобильности: его можно трактовать как ориентацию на расширение своих компетенций в других, смежных профессиональных областях, а не на повышение или углубление квалификации в данной области (хочется отойти куда-то в сторону, но не в вертикаль, хочется попробовать свои



силы в чем-то другом, поработать в другом отделе). Другими словами, это ориентация на личностную самореализацию, на индивидуальный успех, а не на успех как достижение социально-значимого статуса или признание своих профессиональных качеств и заслуг со стороны социума (клиентов или профессионального окружения в понятиях «меня ценят»).

Интересно сопоставить подобные заключения с данными сравнительного российско-французского эмпирического исследования молодых ИТ-работников Е. Серезкиной, в результате которого автор приходит к выводу, что карьерные ориентиры российских и французских программистов существенно различаются: если французские сетуют на ограниченные возможности для продвижения, перехода «вверх», в систему управления проектами, то российские — наоборот, считают главным для себя расширение компетенций, а не карьерный рост. На основании этого автор делает вывод, что отсутствие возможностей для профессионального развития приводит к смене профессиональной траектории. Однако, возможно, здесь действует и другая тенденция: если для французских ИТ-работников характерны ориентация на продвижение и властный ресурс (что сулит большие дивиденды), то для российских работников этой же сферы более свойственна ориентация на статус «эксперта» и расширение своих полномочий, что, возможно, приносит им личные дивиденды (Серезкина, 2016: 140–141).

В нашем случае, «профессиональный успех как расширение компетенций» понимается респондентами как важный, скорее, с точки зрения личностного развития, а не развития карьеры, как расширение возможностей для саморазвития и самореализации:

*«Мое восприятие жизни и какого-то успеха: такая, довольно стабильная жизнь, которая дает возможность как-то развиваться самому, достигать чего-то большего благодаря самообразованию и самореализации»* (ИТ-индустрия, м, 38 лет, Алексей).

С одной стороны, это видимый результат ослабления установки на долговременное вхождение в определенную «профессиональную колею» (В. Ильин), с другой — это можно интерпретировать как проявление процесса биографизации трудовой карьеры и ориентации на внутриличностную мотивацию, чем как внешнее давление ситуации на рынке труда (*хочу быть в зоне комфорта*) и отсутствие волевого компонента в стремлении участвовать в профессиональной конкуренции.

В интервью проявилась также тенденция к психологизации профессионального пути (в терминах: *надоело, как станет скучно, так и уйду, хочу себя попробовать*), отмеченной и другими исследователями, о чем упоминалось выше.

Не экономические или властные внешние мотиваторы стимулируют перемену рабочего места, но сам индивид ищет «что-то новое», более подходящее его нынешнему настроению и изменившемуся вектору интересов, что проявляется в частой смене рабочих мест по собственной воле. Аргумент «надоело» и в наших интервью звучал достаточно часто.

### **Ритмика движения к успеху: интенсивность перемен и профессиональная ответственность**

Как уже упоминалось, пожизненная привязанность к одному рабочему месту предполагала высокую меру ответственности по отношению к своему работодателю. Теперешняя ценность параметра «скорости социальных перемещений» от одной позиции к другой ставит под вопрос значимость такой ответственности. Большинство наших респондентов за последнее десятилетие сменило 5–6 мест работы. Вот типичная траектория перемещений одного из профессионалов-программистов (Екатеринбург, м, 35 лет):

1. Государственная компания — защита информации, специалист-эксперт — 5 лет, «я считаю — засиделся».
2. Информационный центр — работа с серверами, зарплата выше, льготы — 1,5 года.
3. Телекоммуникационная компания — ведущий инженер, администратор, зарплата выше, нормальный график, льготы — 2 года.
4. Маленькая компания — зав. отделом информационной безопасности — 1 год.
5. Специализированная IT-компания — зав. отделом, отдел продаж, «надо было попробовать себя в сфере продаж» — 1,5 года.
6. Специализированная IT-компания — информационная безопасность.

Люди воспринимают время по-разному, в зависимости от того, как структурирована их жизненная практика, и когда происходит убыстрение времени (уплотнение событий на единицу времени), происходит и пересмотр системы и этики восприятия времени (Кастельс, 2008: 9). На субъективном уровне ценность «убыстренного времени», коротких временных интервалов в профессиональной биографии обосновывается по-разному, но для всех — это личностно-значимый, биографически-выверенный норматив, обоснованный собственным предшествующим опытом: «Я уже замерил для себя этот интервал. Как два года проходит — так и тянет сменить работу». Мотивируя подобные быстрые перемещения, респонденты и здесь прибегают скорее к психологической мотивации (скучно, все уже знаю, выть хочется), чем к прагматической экономической или статусной обусловленности.

*«Вопрос о смене работы для меня встает примерно раз в 2 года, вот, теперь думаю, м.б. переехать куда поближе к солнцу... Мечтаю работать удаленно и путешествовать: например, Бали, Таиланд...»*

*«Не так интересно, но обещали стабильную зарплату, потом что-то у них не пошло, и потом они мне отказали, а я уже уволился. И возвращаться обратно было вроде как уже не интересно. Для меня, как-то вот, 3 года — срок такой, когда мне становится не интересно уже на этом рабочем месте. Я уже все знаю, мне уже скучно. Ну, абсолютно неинтересно, вот, прямо выть захотелось» (Екатеринбург, м, 38 лет, Роман, ИТ)*

*«Люблю менять работу, как станет скучно, так и уйду. Но пока я доволен. Нас ведь что влечет — энтузиазм, а зарплатой доволен, это не вопрос зарплат. Хочу быть в зоне комфорта. Я думаю, ближайшие 2 года буду доволен. Я уже замерил для себя этот интервал. Как два года проходит — так и тянет сменить работу. А на прежнем месте — монотонный труд, поэтому и тогда задумался о переходе: год-два и здесь захочется нового. Мы люди увлеченные» (Екатеринбург, м, 30 лет, ИТ,)*

Один ракурс такого «ритма движения к успеху» уже был отмечен выше — избегание монотонности профессионального труда. Но, по-видимому, у процесса есть и другой аспект: быстрое истощение ресурса времени, что приводит к более быстрому пику профессиональной зрелости и восприятию «достигнутого рубежа» профессиональной зрелости уже в тридцатилетнем возрасте. Скорее всего, это соотносится с молодым (становящимся) «возрастом» данной профессиональной группы, где работают преимущественно молодые.

*«Нет, это рубеж — 35, что ли, где-то около того. Я уперся в ситуацию, что я вижу, что я подхожу под требования, но меня не берут. И после нескольких таких собеседований у меня возникло четкое понимание, что меня не берут из-за возраста. Я уже не молодой перспективный, мне уже за 30, почти 35. И я понимаю, что меня не берут из-за возраста. Такое четкое ощущение. Потому что я прихожу в компанию, там у них есть вакансия. Она, можно сказать, стартовая в области — подготовка коммутаторов, потом можно перейти*



*в отдел сопровождения. Я им вроде как подхожу, но не вижу в них заинтересованности. Собеседование прошел, ответил на все вопросы. «Ну да, мы Вам, наверное, позвоним». То есть, ищут молодых и перспективных. В итоге я там массу собеседований прошел, и у меня сложилось четкое ощущение, что после 30 уже тяжело устраиваться на работу» (Екатеринбург, м, 38 лет, ИТ)*

Таким образом, биографизация трудового пути приводит и к его структурированию исходя из собственного биографического опыта, а не из социально-регламентированных стандартов. Отсюда и менее интенсивное «вживание» в конкретную организационную структуру и определенную профессиональную колею, и как следствие — отказ от долговременной лояльности и верности профессиональному долгу перед конкретным нанимателем и клиентами. В результате параметр «профессиональной ответственности» в высказываниях представителей ИТ-индустрии почти не представлен, по сравнению с высказываниями представителей старшего поколения профессионалов.

Заявленный респондентами интервал 2–3 года пребывания на одном месте позволяет осмыслить этот временной отрезок как трудовой цикл в понятиях «глубины» вхождения в профессиональную колею: вхождение — адаптация — освоение — привыкание — выход. По-видимому, несколько месяцев требуется на вхождение в новые трудовые отношения, затем адаптация и освоение новых обязанностей в течение года, а уже через несколько месяцев работа воспринимается как привычно-монотонная, следует индивидуальное признание «надоело» и, как следствие, поиск нового рабочего места, что тоже занимает определенное время. Следовательно, до таких компонентов цикла, как «повышение квалификации» или «углубление профессиональных знаний» у работника не доходит, все заканчивается на стадии «неглубокой колеи». Здесь интересно отметить, что по этому качеству временной ограниченности трудового найма программисты-профессионалы, даже работающие в офисах, приближаются к категории прекариата, где, однако, ограничения в сроках и характере найма зависят больше от работодателя, чем от работника, т.е. у прекариата, в отличие от наших респондентов, этот уход предопределен внешним давлением, а не индивидуальным выбором.

Итак, на основе этих разнохарактерных параметров восприятия «профессионального успеха» у профессионалов-программистов мы приходим к выводу, что теоретические представления о современной профессиональной карьере как «неопределенной» и «внесистемной», прерывистой, с неглубокой профессиональной колеей подтверждаются эмпирическими данными, полученными при анализе глубинных интервью ИТ-профессионалов с использованием качественно различных методических инструментов (визуальный + текстовый анализ, сравнительные данные разных массивов). Кроме того, биографический подход позволил уточнить некоторые аспекты представлений о профессиональной карьере как динамичной и индивидуализированной. Как стратегия, конфигурация профессионального пути в социальном пространстве направлена не на достижение профессионального статуса, а на самореализацию и саморазвитие, чему способствует стремление к расширению собственных компетенций в смежных областях и быстрый ритм смены профессиональных позиций.

На нашем материале выявлены и уточнены дополнительные компоненты мотивационной структуры понимания профессионального успеха ИТ-профессионалами в новых условиях. Это движение без значимости цели-идеала («движение как процесс» versus «движение как цель») при возрастании значимости психологических мотиваторов, иногда даже в ущерб прагматическим. Быстрый ритм вхождения/выхода из определенной позиции приводит к снижению значимости профессиональной ответственности и повышения квалификации на данном рабочем месте, столь важных для современных профессионалов. Ценность проведенного анализа состоит не в том, что он фиксирует степень

распространенности данных тенденций среди разных групп профессионалов, особенно молодых, но в определении возможных перспективных тенденций на рынке высококвалифицированных услуг, поскольку профессиональная группа ИТ-специалистов в силу своей социальной специфики находится на передовых позициях по сравнению с традиционными профессиональными группами.

### **Заключение**

Цель данной статьи состояла в демонстрации на биографическом материале возможных новых тенденций в профессиональной культуре высококвалифицированных специалистов на примере сравнительного анализа старших/младших возрастных когорт и, на этом фоне, перспективной группы ИТ-специалистов. Для этой цели использовались различные параметры представления о трудовой карьере в понятиях профессионального успеха. Субъективные предпочтения в когортном разрезе, а также данные о субъективных представлениях «новых профессионалов» в лице профессионалов информационной индустрии позволили отследить подобные новые тенденции, связанные с современными изменениями на рынке труда. Нестабильность и неопределенность, которая свойственна современному рынку труда, во временной перспективе «текущего модерна» становится комфортной средой для профессионалов, ориентированных на риски и быстрые перемещения в процессе их трудовой карьеры.

Наше исследование показало дополнительные штрихи к этой тенденции: отсутствие целевых установок или идеального норматива в подобных перемещениях; вписывание профессиональной траектории в более широкие жизненные интересы и установки индивидов; преобладание психологической мотивации над прагматической. В целом можно сказать, что формируется ориентация «работника на себя», «работа ради самореализации» в противовес традиционной для профессионалов социальной функции «работы для других», «работа на клиента». Как следствие — появляется ориентация на прерывистую профессиональную трудовую мобильность, мотивированную и стимулированную собственными интересами больше, чем требованиями рынка труда.

Главная черта новой модели профессионального успеха, в субъективном восприятии ИТ-профессионалов — это неготовность долгое время исполнять одну и ту же монотонную работу, отказ от четкой ориентации на профессиональную карьеру как рост по служебной лестнице в угоду собственным профессиональным интересам (расширение профессиональных компетенций) и гедонистическому успеху в более широких рамках образа жизни («жизнь в свое удовольствие»). Трудовые обязанности и особенно их монотонный, некреативный характер вскоре формируют психологический «синдром усталости», работа становится скучной, индивиды ищут чего-то нового, более коррелирующего с их собственной моделью жизни или изменившимися интересами. Формируется модель профессионального успеха, ориентированная на избегание «профессиональной усталости», даже если это входит в противоречие с карьерным ростом (т.н. «психологические стимуляторы» смены места работы).

Социально-культурная ориентация на дестандартизацию и индивидуализацию профессионального пути заставляет людей действовать в режиме «режиссера» своей трудовой биографии. Здесь необходимо отметить возможную «концентрацию» данной тенденции в группе ИТ-специалистов, поскольку они на рынке труда обладают определенными преимуществами по сравнению с традиционными высококвалифицированными профессиями: в настоящее время их услуги достаточно востребованы на рынках труда, что позволяет им более свободно осуществлять трудовой выбор и передвигаться с одного рабочего места на другое при преимущественно психологической потребности к подобным переходам. Однако это не изменяет характера данных тенденций



на современном рынке труда, просто у работников ИТ-сферы они выражены более выпукло.

Флексибильный модерн требует адекватного типа поведения и определенной модели личности. В этих условиях только гибкие личности чувствуют себя успешно — те, кто психологически и психически готов к тому, чтобы не «укореняться» глубоко и надолго в той или иной профессиональной колее (Бауман, 2005). Как отмечено в нашем исследовании, это чревато ослаблением чувства профессионального долга и ответственности по сравнению со старшими возрастными когортами, действовавшими на основе принципа лояльности по отношению к своему «пожизненному» работодателю.

С другой стороны, с точки зрения структурно-организационных аспектов, на современном рынке труда в сфере высококвалифицированных услуг возрастают требования к профессионализму и ответственности работника. Эти требования могут быть реализованы только в результате интенсивного постоянного повышения полученной квалификации и постоянной сертификации рабочих мест — процесс, который может быть охарактеризован как процесс «постоянного подтверждения сертификатов» (credentialism, Collins, 1979, 1981). Это противоречие может стать источником роста напряженности на рынке труда в отношениях между работодателями, стремящимися к «углублению профессиональной колее» и работниками-профессионалами, стремящимися к «неглубокой», прерывистой колее, совпадающей с их собственными представлениями о карьере, но не совпадающей с экономическими и социальными интересами организационной структуры. Указанное противоречие может привести и приводит к новым профессиональным рискам и нестабильности на рынке труда.

### Литература

- Абрамов Р. Н. Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. М.: КомКнига, 2005.
- Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности / Под ред. П. Романова, Е. Ярской-Смирновой. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2012. 236 с.
- Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2005. 390 с.
- Бауман З. Российская модернизация в условиях текучего модерна. Стенограмма выступления // Фонд «Стратегия 2020» (сетевое издание), 31.05.2011. URL: <http://modernity-centre.org/2011/06/02/bauman-04/> (дата обращения: 14.07.2016)
- Земнухова Л. В. Профессиональная общность работников сферы информационных технологий: сетевой аспект // Социологические исследования. 2014. № 1. С. 146–150.
- Ильин В. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории // Журнал исследований социальной политики. 2015. Том 13. № 4. С. 515–526.
- Ипатова Н. А. Дискурсивная модель профессионального сообщества // Журнал социологии и социальной антропологии. 2009. Т. 12. № 3. С. 82–93.
- Осташкова О. А. Профессиональная карьера молодых специалистов в условиях постиндустриального общества // Вестник Томского государственного университета. 2012. № 364. С. 36–38.
- Семенова В. В. Паттерны вертикальной мобильности профессионалов в период социальных трансформаций: социобиографический подход // Социальная мобильность в России: поколенческий подход. М.: ИС РАН, 2017. С. 157–177.
- Сережкина Е. В. Социально-организационный подход в исследованиях феномена стресса на работе (на примере работников ИТ-фирм России и Франции). Диссертация на соискание степени кандидата социологических наук. НИУ ВШЭ. 2016.
- Урри Дж. Мобильность и близость // Социологические исследования. 2013. № 2. С. 3–14.
- Шкаратан О. И., Иняевский С. А., Любимова Т. С. Информационные производители как основные акторы развития новой экономики: Препринт WP7/2007/04 (Серия WP7: Теория и практика общественного выбора). М.: ГУ ВШЭ, 2007. 72 с.

Adams V., Murphy M. & Clarke A. Anticipation: Technoscience, life, affect, temporality // *Subjectivity*. 2009. 28 (1). P. 246–265.

Atkinson W. Class, individualization and late modernity. In *search of the reflective worker*. Palgrave, 2010.

Bröckling U. Gendering the enterprising self. Subjectification programs and gender differences in guides to success. *Distinction // Scandinavian Journal of Social Theory*. 2005. 6(2). P. 7–25.

Castells M. *The Rise of the Network Society*. Second edition. Blackwell Publishing Ltd., 2010.

Dausien B., Hanses A., Inowlocki L., Riemann G. *The Analysis of Professional Practice, the Self-Reflection of Practitioners, and their Way of Doing Things. Resources of Biography Analysis and Other Interpretative Approaches // FQS*. 2008. Vol. 9. N 1.

Gold S. Using photography in studies of immigrant communities. In Gregory C. Stanczak (Ed.), *Visual research methods: Image society and representation*. Thousand Oaks, CA: Sage, 2004. P. 141–166.

Hughes E. C. *Careers // Qualitative Sociology*. 1997. Vol. 20. N 3. P. 389–397.

Kazmierska K. Narrative interview as a method of biographical analysis // *Qualitative Research: Different Perspectives, Emerging Trends /Ed. By Fikfak J., Adam F., Garz D. Lublyana: Institute za slovansko narodostije. ZRC SAZU*, 2004. P. 156–172.

Miles F., Savage M. and Bühlmann F. Telling a modest story: accounts of men's upward mobility from the National Child Development Study // *The British Journal of Sociology*. 2011. Vol. 62. Iss. 3. P. 418–441.

Müller R. Racing for What? Anticipation and Acceleration in the Work and Career Practices of Academic Life Science Postdocs // *FQS*. Vol. 15. N. 3. Art. 15. September 2014.

O'Neill M. The slow university: Work, time and well-being // *Forum: Qualitative Social Research*. 2014. 15(3). Art. 14. URL: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs1403146> (дата обращения: 12.02.2017).

Savage M., Cunningham N., Devine F., Friedman S., Laurison D., McKenzie L., Miles A., Snee A., Wakeling P. *Social Class in the 21st Century*. London: Pelican an imprint of Penguin Book, 2015.

Schütze F. Biographical counselling in rehabilitative vocational training. Part 2. Biography analysis on the empirical base of autobiographical narratives — how to analyze autobiographical narratives interviews [Internet]. Magdeburg University, 2007. P. 1–51. URL: <http://www.uni-magdeburg.de/zsm/projekt/biographical/1/B2.1.pdf> (дата обращения: 05.12.2016).

# Информационные работники: профиль социальной группы<sup>1</sup>

Михаил Черныш\*

*В настоящее время одной из наиболее динамичных социальных групп российского общества являются информационные работники. Притом, что их роль в продвижении технологий, изменяющих российское общество, признается значительной, они редко становятся объектом изучения. В статье анализируются процессы становления и воспроизводства данной группы. Отмечается, что новый тип информационного работника существенно отличается от тех, кто решал задачи производства и хранения информации в прошлом. Сегодняшний тип — это молодой человек, ориентированный не столько на производство приборов, сколько на производство и распространение информации как таковой. Как правило, он занят в наиболее динамичных отраслях экономики и часто включен в глобальные информационные процессы. Его вклад в развитие российской экономики ниже, чем вклад соответствующих групп в развитых странах. Это связано с застойным характером российской экономики, медленными темпами внедрения в ней новых технологий и новых информационных практик. Информационные работники отличаются от населения России в целом, тем, что на рынке труда чувствуют себя увереннее и лучше других адаптированы к новым формам занятости — удаленному доступу, неполной или частичной занятости.*

**Ключевые слова:** информационные работники, Интернет, новые технологии, занятость.

## 1. Становление группы информационных работников

При изучении состояния современного общества большое внимание уделяется высокой степени его информатизации — с ней связано многократное увеличение объемов информации, которую вынужден потреблять современный человек. Умножается не только объем информации, но и число источников, из которых она поступает: к радио и газетам, преобладавшим в середине прошлого века, добавились телевидение, мобильная связь, компьютерные технологии и, наконец, Интернет. Тенденции информатизации привели к увеличению доли населения, включенной в процессы производства и воспроизводства информации, а также ее распространения. Речь идет о многочисленной группе «информационных работников» с разными специализациями и разным уровнем включенности в производство информации. Их группу можно разделить на тех, кто задействован в производстве и распространении информации с использованием

---

<sup>1</sup> Текст подготовлен в рамках проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории», поддержанного Российским научным фондом (грант № 14-8-00217).

\* Михаил Черныш, доктор социологических наук, профессор ГАУГН, заместитель директора по научной работе ФСНИЦ РАН. che@isras.ru.

старых, традиционных медиа (газет, телевидения, радио), и тех, кто включен в работу новых медиа, использующих Интернет. В последнюю категорию входят как работники, определяющие контент, т.е. содержательное наполнение новых медиа, так и специалисты, обеспечивающие бесперебойное их функционирование.

Судя по полученным данным, для старых медиа характерно либо устойчивое воспроизводство, либо деградация — многие печатные издания сегодня переживают кризис. В то же время, телевидение по-прежнему демонстрирует высокую степень охвата. За последнее десятилетие закрылись или ушли в Интернет многие популярные в прошлом газеты, прекратили существование многие дорогие глянцевики издания, переставшие покупать и приносить прибыль. Старые медиа, как показывает практика, вошли в состояние конкуренции с новыми носителями информации — и прежде всего, информационными сайтами и социальными сетями в Интернете.

Изменения в степени доступности и популярности многих медиа сказались на потоках мобильности в группе информационных работников. В настоящее время выпускнику факультета журналистики затруднительно найти работу в традиционных медиа — например, в том случае, если он планировал стать газетным репортером или «золотым пером» печатного издания. В то же время сохраняется возможность продвигаться в новых медиа, которая, однако, требует специальных навыков и более функционального отношения к выполняемой работе: на фоне мощного увеличения объемов обрабатываемой информации возможностей для творчества у тех, кто приходит в новые медиа, становится существенно меньше. Эта тенденция не умаляет роли лидеров, завоевавших популярность в социальных сетях: популярных журналистов, блоггеров, фоторепортеров. В отличие от прошлых времен, многие из лидеров не связаны с каким-то одним изданием, социальной сетью или страницей в Интернете. Стремясь к максимальной популярности, они осваивают сразу несколько источников информации для возможных читателей или зрителей, выходят в «эфир» как авторы текстов, фотографий и информационных роликов.

В центре внимания настоящего исследования — те, кто сегодня находится в самом центре информационного общества, создает потоки информации и способствует их распространению: работники сферы информационно-коммуникационных (ИКТ) и информационных (ИТ) технологий. В обществах всех типов издавна существовала группа работников, занимавшаяся сбором и систематизацией данных, а также предоставлением необходимой информации государственным структурам и средствам массовой информации. В прошлом масштабы их деятельности были существенно меньше, да и содержание работы существенно отличалось от того, чем занимаются информационные работники в настоящее время. Одной из причин трансформации этой группы стало широкое применение в производственной, образовательной, культурной жизни современных обществ принципиально новых технологий накопления и обработки информации. Новые технологии стали не только важнейшим элементом производственных процессов, но и неотъемлемой частью повседневной жизни — средством межличностного общения, способом, облегчающим потребление социальных и материальных благ, сферой развлечений для значительной части населения (прежде всего, для молодежи).

Более половины населения России, включая пожилых граждан, обращаются сегодня за информацией в Интернет, используют для общения мобильную связь, коммуницируют, используя Интернет, с властью или общественными организациями. Стало возможным максимально сократить дистанцию между отправителем и получателем любого сообщения, т.е. реализовать стратегию «action at distance», распространение которой социологи предсказывали в 90-е годы прошлого столетия.

Благодаря новым технологиям, новым способам бытования в информационном пространстве, жизнь современных обществ претерпевает кардинальные изменения.



Однако, по мнению многих специалистов, текущее состояние — это не конечный пункт информационной революции, а ее начало. В недалеком будущем многие из тех функций, которые в настоящее время выполняют люди, возьмет на себя AI (artificial intelligence) — искусственный разум. Это означает, что граждане будут освобождены от рутинных, нетворческих операций и получат, наконец, возможность реализовать индивидуальные жизненные стратегии вне сферы экономического принуждения. Подобные изменения потребуют радикального реформирования общественных институтов, кардинальных изменений в общественном сознании и мировоззренческой революции, благодаря которой новые свободы смогут быть приняты большинством населения, а также новой этики труда, творчества, досуга.

В этих процессах группа информационных работников призвана сыграть инструментальную роль. Не исключено, что в будущем часть тех функций, которые они выполняют в настоящее время, возьмет на себя искусственный разум, — однако сейчас именно эта группа обеспечивает продвижение вперед, преконфигурирует информационное общество. Характерная ее черта заключается в ее латентной глобальности: информационные и современные технологии разрабатываются в разных странах одновременно, но при этом специалисты в области computer science, Интернета и других видов информационной деятельности говорят на одном языке, понимают друг друга лучше, чем специалисты в иных областях. В немалой степени, это происходит благодаря транснациональной природе любых разработок в области информационных технологий. В создании одной программы могут быть задействованы специалисты из разных стран: США, России, Индии, Германии, и подобное положение воспринимается ими как естественное.

Прогрессивный характер сферы информационных технологий, их обращенность в будущее в значительной степени определяют социальные параметры группы информационных работников. Основная гипотеза настоящего исследования заключается в том, что данная группа отличается от традиционных социальных групп по сумме ключевых социально-экономических показателей, таких как: социальное происхождение, образование, возраст, доход.

В настоящем исследовании для изучения данной группы используются два основных источника: данные государственной статистики и данные количественных исследований социальной мобильности, проведенных в 2015–2017 гг. в рамках проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории». В государственной статистике сферы информационных технологий представлены как ИКТ (информационно-коммуникационные технологии) и ИТ (информационные технологии). При этом в ИКТ преобладают предприятия, занятые обеспечением новых видов электронной коммуникации, а в ИТ — предприятия, работающие на развитие компьютерных технологий.

## 2. Сферы ИКТ и ИТ

По данным государственной статистики, в настоящее время в России в ИКТ задействованы 1349 тыс. человек, а в ИТ — 381 тыс. человек: в сумме — примерно 2,8% занятого населения РФ (Индикаторы цифровой экономики..., 2017). При этом доля информационного сектора в ВВП России равна на сегодняшний день 3%, в нем производится 6% всей инновационной продукции. По этим показателям Российская Федерация находится в одном ряду с другими наиболее развитыми странами. В большинстве развитых экономик доля работников, занятых в секторе информационно-коммуникационных и информационных технологий, невелика (наибольшая — в США и Великобритании, наименьшая — в Японии).

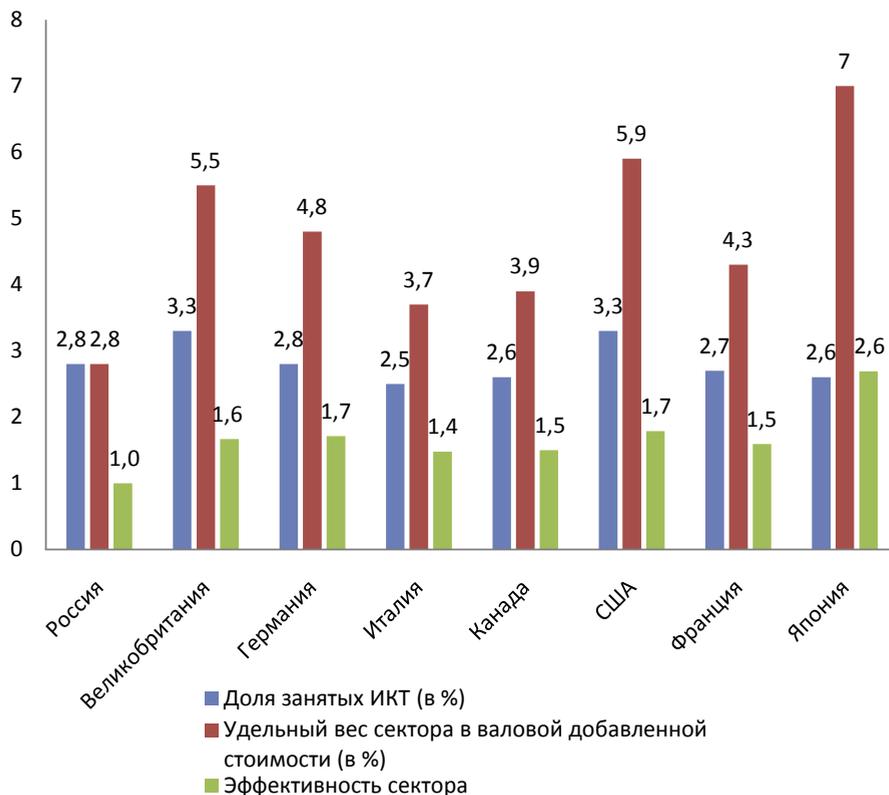


Диаграмма 1. Сектор ИКТ в развитых странах<sup>2</sup>

При том, что доли занятых в секторе характеризуются цифрами примерно одного порядка, эффективность соответствующего сектора в разных странах разная. Так, в США и Великобритании сектор ИКТ генерирует более 5% совокупной добавленной производственной стоимости, в России — только 2,8%, меньше, чем во всех других странах, представленных в Диаграмме 1. Эффективность сектора раскрывается коэффициентом, соотносящим численность занятых в соответствующей отрасли и ее вес в валовой добавленной стоимости. В России он равен примерно единице, в США — 1,79, а в Японии — 2,69.

Существуют две возможные гипотезы относительно причин подобных различий. Первая относится к качеству изучаемой группы и ее креативности. Вторая объясняет различия разной степенью и темпами внедрения информационных технологий в производство товаров и услуг. Первая гипотеза опровергается внушительной долей информационных технологий в общем объеме новаций, производимых в России. Вторая представляется более убедительной: Россия способна к тому, чтобы генерировать современные технологии, однако они не имеют применения в той структуре производственной деятельности, которая на сегодняшний день доминирует в российской экономике.

<sup>2</sup> Индикаторы цифровой экономики: 2017: статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, М. А. Кевеш и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2017. С. 271.



Иными словами, сектор ИКТ находится в неявной конкуренции с отраслями, производящими сырье, и в этой конкуренции проигрывает. Это не означает, что в России данный сектор не имеет перспектив. Глобальный характер рынка информационных технологий позволяет российскому сектору включаться в цепочки производства информационных технологий в других странах. Таким образом, российская ИКТ-индустрия получает возможность повышать эффективность информационных разработок в других странах, в России же условия для применения ее достижений пока в полной мере не сложились.

Необходимо подчеркнуть, что, несмотря на отставание в том, что касается эффективности производства и внедрения отечественных разработок, российский рынок быстрыми темпами адаптирует сами информационные продукты, многие из которых имеют в основе зарубежные разработки. За десять лет с 2005 по 2015 гг., несмотря на череду экономических кризисов и застойное состояние экономики, доля предприятий, внедряющих информационные технологии, увеличивалась ускоренными темпами. В настоящее время более 80% всех предприятий России, независимо от отрасли, активно используют в своей деятельности Интернет. Растет не только пассивное, потребительское использование Интернет-технологий, но и активное их применение для продвижения на рынок товаров и услуг.

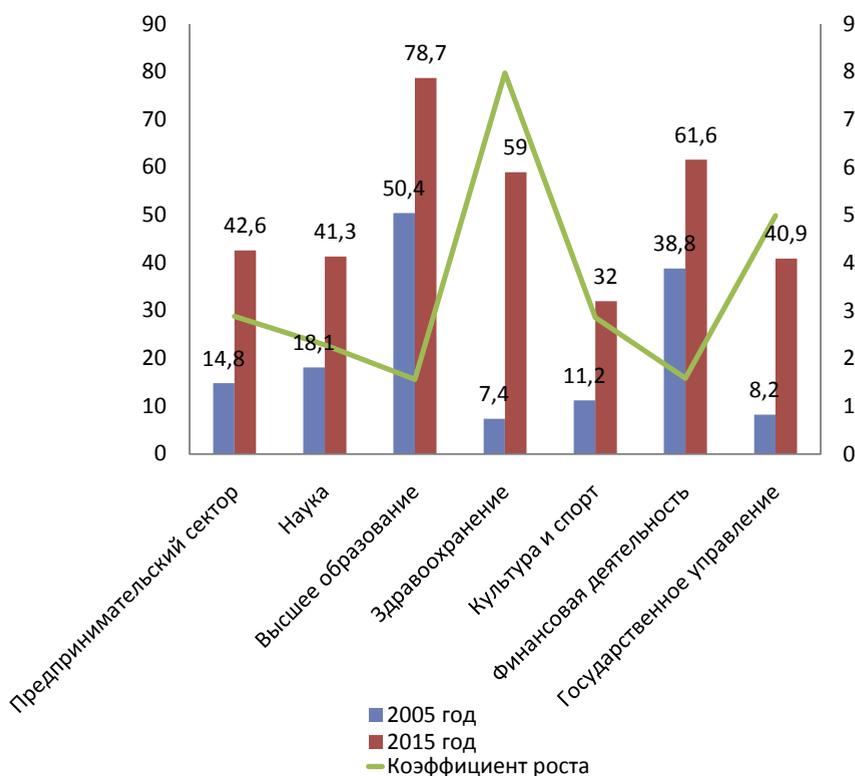


Диаграмма 2. Доля организаций, имеющих собственный веб-сайт<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Индикаторы цифровой экономики: 2017: статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, М. А. Кевеш и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2017. С.165

Доля организаций, имеющих веб-сайты и, следовательно, регулярно прибегающих к услугам специалистов по информационным технологиям, существенно выросла во всех отраслях, но особенно быстрый рост доли подобных организаций наблюдается в таких традиционно консервативных отраслях, как государственное управление и здравоохранение. Отчасти, это связано с необходимостью облегчить доступ к государственным услугам для граждан в условиях сокращения государственных расходов на социальную сферу, отчасти — с дальнейшей коммерциализацией социальной сферы, расширением в ней платных и, следовательно, регламентируемых и учитываемых услуг.

По данным исследований, население России, как и население других стран, в целом положительно оценивает внедрение новых технологий в производство и повседневную жизнь.

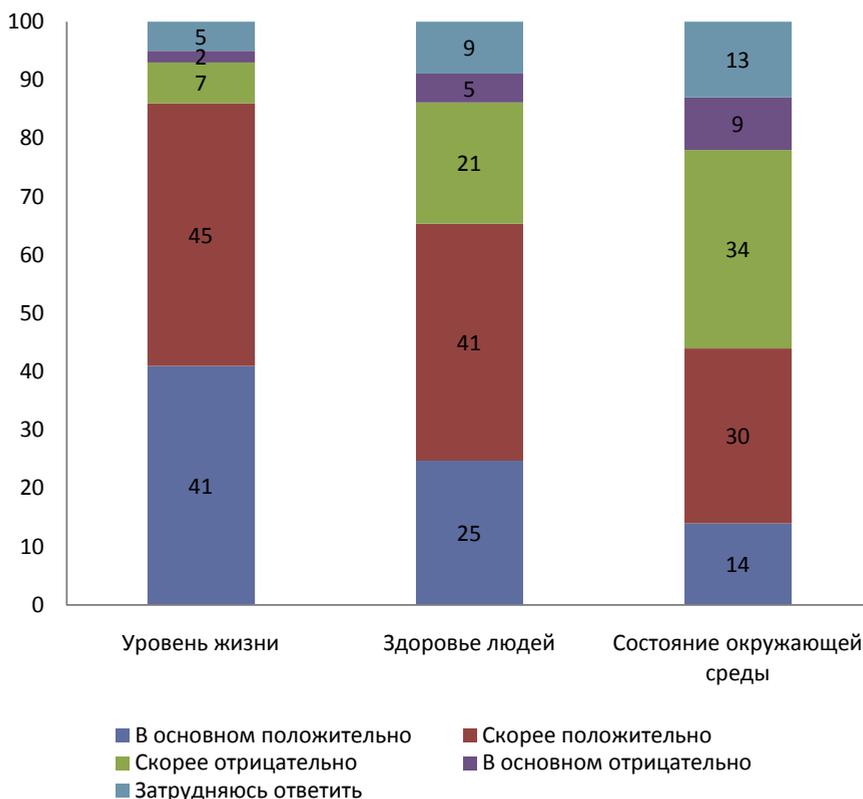


Диаграмма 3. Оценка населением РФ влияния науки и технологий на разные стороны жизни<sup>4</sup>

Российское население, несмотря на консервативные тренды современной эпохи, по-прежнему позитивно настроено по отношению к науке и технологиям, включая ИТ. Наибольший позитивный эффект от внедрения технологических новшеств оно видит в том, что касается уровня жизни. Две трети россиян уверены, что наука и технологии смогут более эффективно бороться с болезнями. Наибольшие сомнения респонденты испытывают тогда, когда оценивается влияние технологий на окружающую среду.

<sup>4</sup> Индикаторы цифровой экономики: 2017: статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, Л.М. Гохберг, М.А. Кевеш и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2017. С.244



В подобном отношении к технологическому прогрессу есть элемент истины: современная наука способна не только сохранять природные ресурсы, но и существенно ускорять процесс их введения в хозяйственный оборот. И делается это порой в странах, периферийных по отношению к развитым, без оглядки на возможные потери. Говоря о возможных негативных последствиях технологического прогресса, население подразумевает его соединение с рыночным способом хозяйствования, не сдерживаемым эффективными институтами и гражданским обществом.

В целом, можно констатировать, что по своему отношению к технологиям российское общество почти не отличается от развитых стран, где с наукой и технологиями связывается решение многих социальных и экономических проблем. Подобная система ценностей является плодородной почвой для активного внедрения новых технологий, а также той средой, в которой без особых затруднений находят и готовятся кадры для ИКТ- и ИТ-производств.

### 3. Характеристики информационных работников

Российская система образования располагает существенными ресурсами для подготовки специалистов в области информационных технологий. Российские вузы выпускают специалистов соответствующего профиля по разным специальностям, но прежде всего, по таким специальностям, как электронная техника, информатика и информационная безопасность.



Диаграмма 4. Выпуск российских учебных заведений по специальностям ИКТ<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Образование в Российской Федерации: 2014: статистический сборник. М.: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», 2014. С. 382.

В настоящее время общая численность выпускников по данным специальностям составляет примерно 35 тыс. человек. Это, разумеется, далеко не все, кто впоследствии найдет работу в информационной сфере. К этой группе присоединится контингент, разочаровавшихся в полученной специальности и желающих изменить ее в сторону большей востребованности и применимости в современной экономике. Таковых, как показывает практика, достаточно в массовых выпусках студентов, получивших дипломы в области экономики, менеджмента или по другим подобным общим специальностям. Логично будет выглядеть эволюция в сторону информационной сферы выпускников математических факультетов и факультетов, готовящих специалистов по естественнонаучным специальностям. Иными словами, цифра, которая была названа выше, имеет все основания к росту.

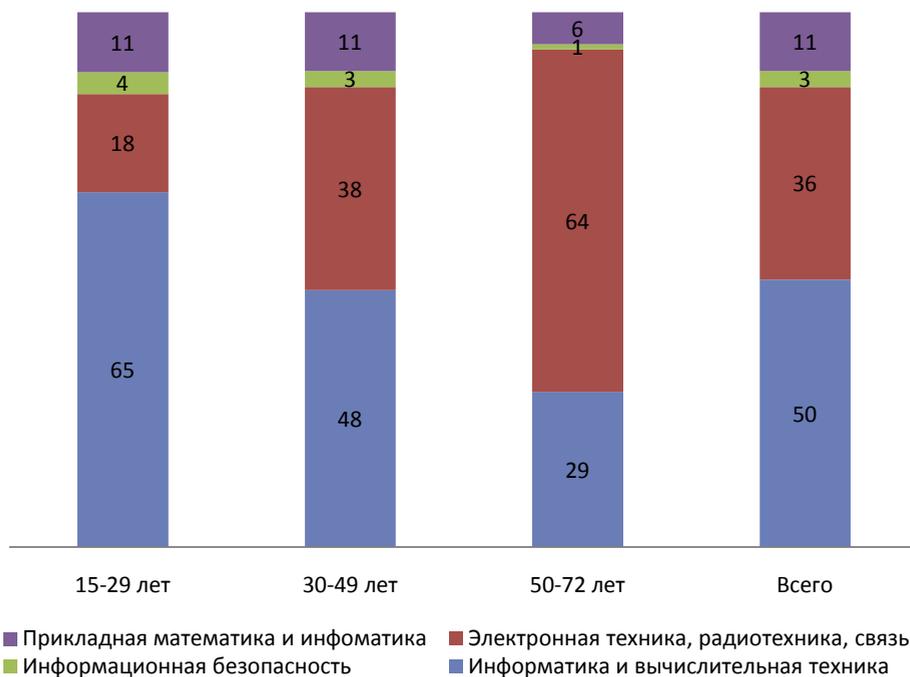


Диаграмма 5. Профессиональная структура работников в сфере ИКТ<sup>6</sup>

Статистические данные позволяют отследить некоторые тенденции, характерные для изучаемой группы. Во-первых, примерно 30% всех работающих в сфере информационных технологий — это специалисты в возрасте до 30 лет. Возраст заметно влияет на структуры внутри самой группы. Большинство тех, кто занимается информационными технологиями и вычислительной техникой — специалисты в возрасте от 15 до 29 лет. Если учесть, что в эту группу входят в основном выпускники вузов, логично предположить, что основная масса специалистов данного профиля находится в возрасте от 22

<sup>6</sup> Информационное общество: востребованность информационно-коммуникационных технологий населением России / Г. И. Абдрахманова, Л. М. Гохберг, Г. Г. Ковалева и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2015. С. 27.



до 29 лет. В средневозрастной группе доля специалистов, занятых информационными технологиями, существенно меньше, но при этом больше доля тех, кто работает по профилю «электронная техника, радиотехника и связь». В старшей возрастной группе доля «компьютеризированной» молодежи еще меньше и еще больше доля тех, кто занимается радиотехникой и связью.

Молодежными являются еще две подгруппы: специалисты в сфере технологий информационной безопасности и те, кто занимается математическими основами информационной деятельности. В возрастной стратификации группы отчетливо видны поколенческие ориентации: старшее поколение получало образование в советское время, когда ценились и получали распространение специальности, ориентированные на развитие радиотехники, связи, телеметрии. Большинство специалистов того периода были подготовлены к тому, чтобы работать с техникой, сложными приборами, нуждающимися в настройке. В средневозрастной группе наблюдается баланс: советская ориентация на приборы уходит в прошлое, но новый компьютерный мир еще не полностью овладел сферой ИКТ. В молодой группе однозначно преобладает группа работающих с компьютерной техникой, причем не столько в прикладном ключе, как ремонтные рабочие — а как специалисты по нематериальному наполнению информационной деятельности: программированию, настройке сложных связей, управлению производством информации.

Можно предположить, что к новому миру информационных технологий три названные группы относятся по-разному. Молодежь приветствует его и находит в нем новые возможности для себя. Старшее поколение, не отвергая новых технологий, тяготеет к микроэлектронике и сожалеет о том времени, когда в стране производилась сложная техника, когда в ней еще имелось собственное производство элементной базы.

#### 4. Социальные характеристики изучаемой группы (данные исследования)

##### *Отраслевая принадлежность*

В этом разделе используются данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)<sup>7</sup>, базирующегося на обширной выборке в 18430 респондентов, в которой даже небольшие группы представлены на статистически значимом уровне. В той волне исследования, которая стала предметом изучения в рамках настоящего исследования, группа информационных работников представлена на уровне 0,7 от всего населения. Это вполне согласуется с теми цифрами, которые приводились выше, поскольку: а) группы в исследовании RLMS-HSE выявлялись с помощью кодов ISCO-8, точно выявляющих тех, кто самым прямым образом задействован в информационной области, и оставляющих за рамками исследования тех, кто, хотя и работает в этой области, но занят, к примеру, в учреждениях науки; б) выборка включает в себя неработающее население, а приведенные выше цифры характеризовали долю информационных работников в занятом населении. Доля информационных работников в этом исследовании (как показал анализ, в других исследованиях — так же) составляет примерно 0,7%. С учетом размеров выборки выделенная совокупность составила 104 респондента — величину, достаточную для того, чтобы сделать статистически значимые выводы об ее характеристиках.

<sup>7</sup> Мониторинг социально-экономического положения и состояния здоровья населения Российской Федерации, проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rllms> и <http://www.hse.ru/rllms>

*Структура распределения информационных работников  
по отраслям производства*

	<b>Информационные работники</b>	<b>Другие</b>
Легкая, пищевая промышленность	2,9	5,7
Гражданское машиностроение	1,0	2,2
Военно-промышленный комплекс	3,8	2,0
Нефтегазовая промышленность	4,8	3,0
Другая отрасль тяжелой промышленности	2,9	3,3
Строительство	2,9	8,4
Транспорт, связь	14,4	9,2
Сельское хозяйство	0,0	3,6
Органы управления	2,9	2,6
Образование	2,9	10,4
Наука, культура	5,8	2,4
Здравоохранение	4,8	7,5
Армия, МВД, органы безопасности	1,9	4,9
Торговля, бытовое обслуживание	15,4	21,0
Финансы	7,7	2,5
Энергетическая промышленность	2,9	2,0
Химическая промышленность	0,0	0,5
Деревообрабатывающая промышленность, лесное хозяйство	0,0	0,6
Спорт, туризм, развлечения	0,0	0,7
IT, информационные технологии	15,4	0,2
СМИ, издательство, печать, телекоммуникации	1,9	0,4
Реклама, маркетинг	1,0	0,3
Другое	0,0	0,0
Затрудняюсь ответить	2,9	0,3
Отказ от ответа	0,0	0,3
Нет ответа	0,0	0,1

В российской экономике существуют области естественного притяжения работников, специализирующихся на информационных технологиях. Первой по значимости является сама IT-индустрия, предполагающая производство средств обработки информации и программного обеспечения.

Примерно такая же доля опрошенных задействована на предприятиях торговли и бытового обслуживания. О том, насколько важна IT-индустрия для современного рынка, говорилось выше. Помимо прочего следует отметить революционный рост торговых операций, совершаемых с помощью современных средств связи и сети



Интернет. Несмотря на кризис, а возможно и благодаря кризису, Интернет-торговля переживает настоящий бум, удваивая объемы операций ежегодно. Важно и то, что в торговле и сфере обслуживания все более влиятельными становятся сетевые формы. Речь идет об огромных предприятиях, расщепленных на больших пространствах, связанных друг с другом логистическими и информационными линиями коммуникаций. Подобная сетевая организация невозможна без широкого использования современных технологий, обеспечивающих своевременное взаимодействие логистических предприятий и ритейлеров, реализующих товар населению. Отсюда нарастающая потребность торговых предприятий в услугах IT-специалистов, в задачу которых входит строительство и воспроизводство структуры предприятий, их присутствие в сети Интернет, а также реклама предлагаемых ими товаров и услуг посредством современной сети коммуникаций.

На третьем месте — предприятия связи и транспорта, включающие современные средства связи, такие как мобильная связь, — естественная область приложения сил для специалистов указанного профиля. Эти отрасли развиваются быстрыми темпами. По скорости внедрения современных средств мобильной связи и степени их доступности, Россия — одна из первых в мире, во многом благодаря наличию специалистов, готовых работать с самыми современными технологиями.

На четвертом месте — предприятия финансовой отрасли: банки, страховые и инвестиционные компании. Это также одна из наиболее динамичных отраслей, активно использующих новейшие средства связи. Уже сейчас около половины всех банковских транзакций москвичи-клиенты банков совершают через Интернет или средства мобильной связи. На подходе новые технологии, позволяющие полностью «виртуализировать» финансовые операции, поэтому доля IT-специалистов, занятых в данной области, будет только возрастать.

Подчеркнем, что все упомянутые отрасли нуждаются в специалистах высокой квалификации, способных брать новые высоты не количеством, а качеством. Подобные высокие требования ставят своего рода квалификационные фильтры для тех, кто стремится работать на самых передовых российских предприятиях. Высокие требования к качеству IT-специалистов предъявляет и военно-промышленный комплекс, а также предприятия науки.

В структуре распределения IT-специалистов наглядно отражаются преимущества и недостатки, свойственные современной российской экономике. Невысокий уровень занятости специалистов данного профиля в производственных областях свидетельствует об их низкой информационной вооруженности. В большинстве своем эти предприятия по-прежнему используют технологии XX века — технологическая, информационная революция их не коснулась по-настоящему. Аналогичные выводы можно сделать и в отношении таких отраслей, как спорт, туризм, развлечения.

#### *Уровень доходов IT-работников*

Одна из гипотез исследования заключалась в том, что с учетом той роли, которую IT-работники играют в современных производствах, уровень их доходов в среднем выше, чем уровень доходов других специалистов. По крайней мере, именно так обстоит сегодня дело в большинстве развитых стран мира: те, кто работает в сфере информационных технологий, получают в новой информационной экономике экономические преимущества по сравнению с теми, кто занят в традиционных отраслях промышленности. Для чистоты эксперимента, средний уровень заработной платы IT-специалистов сравнивался со средним уровнем доходов по стране и средним уровнем заработной платы специалистов иного профиля.

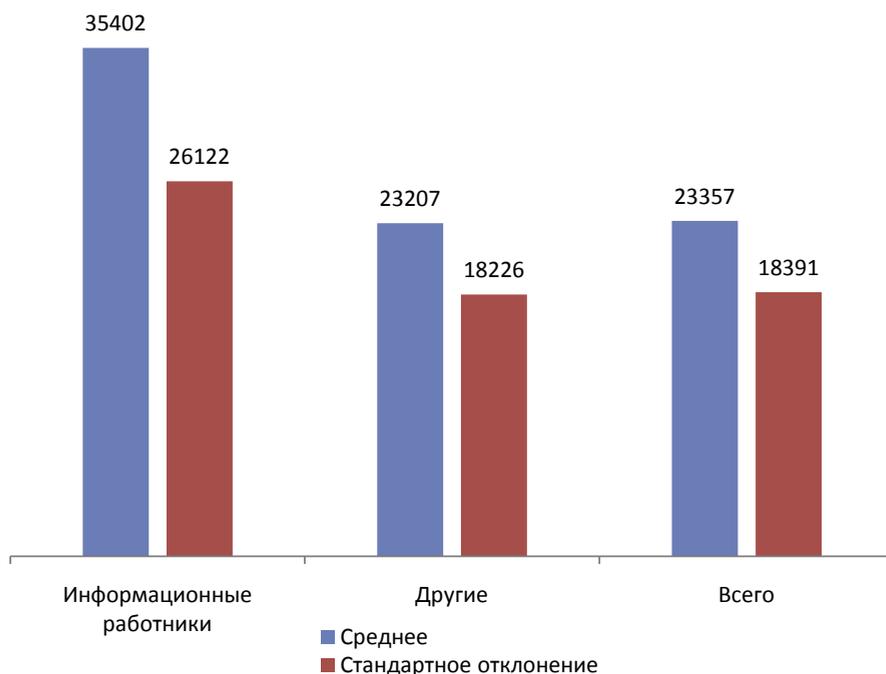


Диаграмма 6. Средняя зарплата IT-специалистов и остального населения (в рублях, за последние тридцать дней)

Приведенные выше цифры не отражают в полной мере уровень заработных плат, которые получают IT-специалисты: они чаще получают бонусы, премии или часть прибыли от внедрения новых технологий или объема выполненных работ. Даже за вычетом дополнительных платежей уровень доходов изучаемой группы существенно выше, чем уровень доходов населения в целом. Обращает на себя внимание значительное стандартное отклонение, характерное для доходов IT-специалистов. Оно указывает на существенный разброс доходов группы, отражающий разный уровень квалификации, степень сложности решаемых задач и нормативный, средний стандарт, принятый для тех отраслей, в которых они заняты.

Выделение в группе только специалистов, имеющих высшее образование, подвинуло заработную плату IT-специалистов в сторону повышения. Сравнение уровня доходов IT-работников с доходами специалистов не поколебало их явного преимущества. На общем фоне невысоких заработных плат, преобладающих в российской экономике, доходы IT-специалистов говорят об их особом месте в структуре занятости, неявной конкуренции работодателей за IT-специалистов высокого уровня.

#### Профессиональное самочувствие

В социологии принято говорить о «социальном самочувствии», под которым подразумевается удовлетворенность человека условиями жизни, в которых он находится. Профессиональное самочувствие — это, прежде всего, самоощущение человека относительно избранной им профессии, самооценка по отношению к той области, в которой он занят. Данный показатель включает в себя оценку собственной профессиональной подготовки. В исследовании RLMS-HSE данный показатель измерялся с помощью 9-балльной шкалы, на которой «1» означало «очень низкий уровень», а «9» — «максимально высокий».

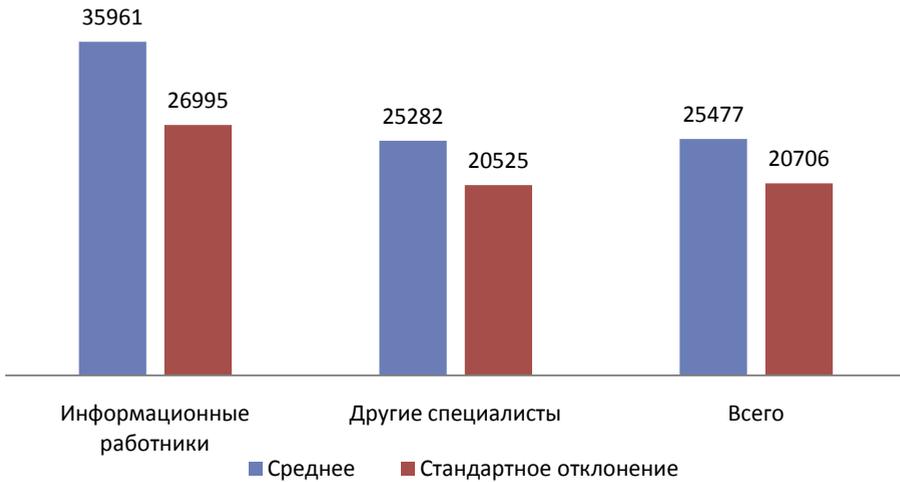


Диаграмма 7. Средняя зарплата IT-специалистов и специалистов иного профиля (в рублях, за последние тридцать дней)

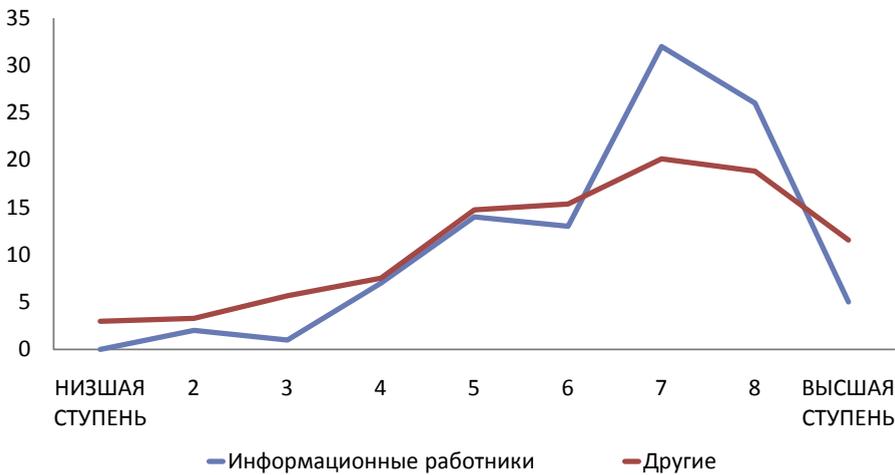


Диаграмма 8. Профессиональное самочувствие работника (9-балльная шкала)

Судя по результатам исследования, информационные работники чувствуют себя в профессиональном плане гораздо увереннее, чем остальное население. 76% группы оценили свой уровень профессионализма на 6 баллов или выше (остальное население — 65,8%). В группе информационных работников заметно больше, чем среди остального населения, доля тех, кто поставил себе оценки 7 и 8, и меньше — тех, кто поставил себе высшую оценку. Это означает, что рассматриваемая группа осознает не только то, что в иерархии профессионалов она занимает высокие позиции, но и то, что в данной области «потолок» практически отсутствует, и быть «на пределе» своих профессиональных способностей вряд ли возможно. Это связано еще и с тем, что сама отрасль развивается, повышая требования к профессионализму занятых в ней работников.

### **Заключение**

Вторичный анализ состояния профессиональной группы информационных работников и анализ данных государственной статистики имеют значительные ограничения, связанные с малыми размерами изучаемой группы, а также отсутствием в существующих базах многих показателей, которые могли бы пролить свет на то, как группа воспроизводит себя, и на ее ориентиры и ценности. Резюмируя полученные данные, можно сделать следующий вывод: изучаемая группа действительно связана с наиболее динамичными, технологически продвинутыми отраслями российской экономики. Более того, само ее присутствие в отрасли, говорит о степени развития, масштабах вхождения данной отрасли в мир новых информационных технологий.

В сырьевой экономике России влияние профессиональной группы информационных работников особенно чувствительно в торговле, финансах и науке — в отличие от отраслей, где доминируют старые советские технологии, процессы низкой переработки добываемого сырья. Располагая квалифицированными кадрами в сфере информатики и программирования, российское общество не использует их в полной мере. Однако исследуемая группа относится к числу «конвертируемых» в масштабе международной экономики. Российские специалисты востребованы за рубежом в тех центрах, где разрабатываются и проходят обкатку технологии будущего. Подготовленные в России кадры в сфере IT — это один из ресурсов, на который российское общество может положиться в том случае, если в нем созреет стремление преодолеть затянувшийся кризис и начать всерьез строительство новой современной экономики.

### **Литература**

Индикаторы цифровой экономики-2017. Статистический сборник. М.: Министерство связи и массовых коммуникаций РФ. Федеральная служба государственной статистики. НИУ ВШЭ. 2017.

Информационное общество. Востребованность информационно-коммуникационных технологий населением. М.: Министерство связи и массовых коммуникаций РФ. НИУ ВШЭ. 2015.

Образование в Российской Федерации. Министерство образования и науки, Федеральное агентство госстатистики. НИУ ВШЭ. 2014.

Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ-ВШЭ (RLMS-HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» и ЗАО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии РАН. (Сайты обследования RLMS-HSE URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>).

# Женственность precariousности<sup>1</sup>

Ирина Тартаковская\*

*В данной статье рассматриваются причины вовлечения многих работающих женщин в precariousную занятость. Женская precariousная занятость рассматривается в качестве закономерной эволюции основного российского гендерного контракта «работающая мать» в условиях слабой социальной поддержки женщин-матерей и изменения конфигурации их социальных сетей. Делается вывод о том, что precariousная занятость для них является отчасти вынужденным выбором, отчасти формой следования требованиям «моральной рациональности», диктующей женщинам определенные виды жизненных стратегий и следующего из них трудового поведения.*

**Ключевые слова:** прекариат, гендер, гендерный контракт, моральная рациональность, дискриминация на рынке труда, трудовые стратегии

## 1. Гендерное измерение precariousной занятости

Изучение различных аспектов precariousной занятости и прекариата как специфической социальной группы работающего населения в настоящее время чрезвычайно востребовано и является одним из ведущих направлений исследований рынка труда. В то же время, большинство вопросов и определений, связанных с феноменом precariousности, пока остаются дискуссионными. Все исследователи сходятся в том, что «precariousной» является всякая форма неустойчивой, ненадежной, непостоянной трудовой занятости, осуществляемой по трудовым договорам временного характера либо без оформления трудовых отношений (Гимпельсон, Капелюшников, 2005: 8), а «прекариатом» — люди, которым навязана такая форма занятости (либо они, в силу каких-то причин, выбирают ее добровольно). Однако современный рынок труда предлагает множество разновидностей такой работы: на основании заключенных кратковременных договоров, сезонной работы, неформальной занятости по устной договоренности и т.п. Многие исследователи относят к прекариату также работников заемного труда, самозанятых, трудовых мигрантов, а иногда даже и безработных (Козина, 2012; Тощенко, 2015). Если говорить о России, то доля прекариата в составе рабочей силы определяется от 15 до 30%, в зависимости от определения прекариата и способов подсчета. На основании данных RLMS была построена шкала «уровня precariousности», согласно которой 6% населения обладают высокой степенью неустойчивости своего положения, а средней — вплоть до 50%. В других странах эти показатели тоже очень сильно варьируются (Голенкова, Голеусова, 2015).

Я намеренно остаюсь сейчас внутри российской научной дискуссии по этому предмету, поскольку в рамках данной статьи меня интересуют не теоретические проблемы

---

<sup>1</sup> Текст подготовлен в рамках проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории», поддержанного Российским научным фондом (грант № 14-28-00217).

\* Тартаковская Ирина, кандидат социологических наук, доцент ГАУГН, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН. lucia.richardson@gmail.com.

описания прекариата и его места в классовой структуре современного общества, а конкретный вопрос о том, как влияет прекарная занятость на российский гендерный порядок, а именно, на ту его подструктуру (или «композицию», по выражению Р. Коннелл), которая связана с трудовыми отношениями (Коннелл, 2015: 137–146, 159–160).

Поскольку границы социальной группы «прекариат» на сегодняшний день представляются чрезвычайно размытыми, довольно сложно описать и ее социальный состав. Обычно состояние прекарности описывается через какой-то набор характерных признаков — например, О. Шкаратан с соавторами к таким признакам относят: доход ниже медианного для данной территории; отсутствие «подушки безопасности» (имущества, недвижимости, финансовых активов и др.) и социальных ресурсов, которые могли бы временно возместить материальные трудности в критических ситуациях; низкие позиции в организационных иерархиях; бесправие и т.п. (Шкаратан, Карачаровский, Гасюкова, 2015). Примерно в такой же логике описывают прекариат и ключевые для этой темы западные авторы (Кастельс, 2000; Стэндинг, 2014; Savage, 2013). Она позволяет представить себе примерный портрет «условного прекария», но слабо описывает его как слой конкретных людей, обладающих не только «прекарностью», но и набором других социальных характеристик: гендером, возрастом, образованием, этничностью. Для того, чтобы как-то описать социальную композицию группы «прекариат», необходимы масштабные количественные исследования, использующие продуманные и четкие критерии прекарности, а за их отсутствием в российском академическом поле, приходится лишь строить некоторые предположения.

В частности, пока неясен гендерный состав прекариата — кто преобладает в этой группе в России: мужчины или женщины? Имеющиеся исследования позволяют предположить, что преобладающий «гендер прекариата» будет зависеть от типа прекарной занятости, которая очень разнообразна. Так, в исследовании И. Козиной по заемному труду (который, несомненно, является разновидностью прекарной занятости) показано, что доля женщин среди такого типа работников — 72%, причем столь высокая доля именно женского заемного труда типична именно для России, тогда как в большинстве европейских стран женщины составляют всего 20–30% среди такого типа работников (Козина, 2012: 22). При этом в России доля занятых по всем видам временных договоров среди женщин существенно меньше, чем среди мужчин (6,3% против 10,5%), в то время как в Западной Европе — картина обратная: доля занятых по временным контрактам выше среди женщин (14,6% против 12,8%), причем примерно такое соотношение держится уже несколько лет. Доля мужчин, занятых в неформальной экономике, тоже немного выше, чем доля женщин: 22,9% против 19,4% (расчеты автора на основании: Труд и занятость в России, 2016). Другие авторы, исследовавшие гендерные аспекты прекаризации трудовых отношений в Западной Европе на основе материалов официальной статистики по масштабам, динамике, структуре и причинам нестабильной занятости, также показали, что если гендерная структура группы жителей Западной Европы, работающих по временным контрактам, относительно сбалансирована, то структура занятых неполное время (что тоже признак прекарности) отличается выраженной гендерной асимметрией, поскольку неполный рабочий день работает практически в три раза больше женщин, чем мужчин (Клименко, Посухов, 2016). Эти данные также позволяют говорить о том, что прекарная занятость в России обладает заметной спецификой, и к ней лишь ограниченно применимы выводы, сделанные западными исследователями на основании исследований во всех странах. По мнению З. Голенковой и Ю. Голеусовой, «если в развитых странах Запада в составе прекариата доминируют молодежь, женщины, пожилые люди и мигранты, то в России <...> в эту группу может попасть любой работник вне зависимости от возраста, пола, гражданской принадлежности» (Голенкова, Голеусова, 2015: 12).

В то же время, стоит отдавать себе отчет в том, что судить о составе прекариата, опираясь преимущественно на данные официальной статистики, было бы неправильно:



статистические обследования фиксируют только тип трудового договора или его отсутствие. Они не отражают социальную стратификацию среди самих прекариев, куда по формальным признакам попадают и фрилансеры, и хорошо оплачиваемые специалисты-эксперты, и неквалифицированные работники, получающие крайне низкую оплату и лишенные каких бы то ни было социальных ресурсов. Не претендуя на то, чтобы описать в этой статье сложные переплетения классовых и гендерных отношений в группе прекариев, мы предполагаем все же, что гендерный порядок современного российского общества способствует тому, чтобы значительное число женщин «выдавливалось» не просто в прекарную занятость, но в ее наиболее неблагоприятные сегменты, граничащие с безработицей или скрытой безработицей.

Как подчеркивает Е. Гапова, неолиберальная экономическая политика постиндустриальной эпохи предполагает, что идеальный работник этой новой эры, желая быть успешным на глобальном рынке услуг, должен заниматься постоянным и интенсивным производством и коммерциализацией себя как специалиста, а также организовывать свою жизнь в соответствии с требованиями рынка. В условиях интенсивного «капиталистического соревнования» работник представляет интерес тогда, когда в нем есть необходимость, а потому контроль над ним является постоянным, т.к. человек контролирует себя сам, пытаясь оставаться «необходимым»; работодатель же заинтересован в том, чтобы работники были всегда в состоянии готовности и принадлежали ему «полностью». Эти новые требования рынка труда, апеллирующие к экономической эффективности, могут иметь гендерные «последствия». В принципе, рынок может быть «безразличен» к гендеру, что считается его сильной стороной: работодателю важен не пол работника, а его эффективность. Однако это верно только в том случае, если пол (или другая социальная характеристика) не проявляется как «различие», препятствующее эффективности. Идеальный наемный работник «не имеет пола», однако в реальной жизни люди имеют гендерно структурированные роли и обязанности и, чтобы общество не «закончилось», эти роли должны воспроизводиться (Гапова, 2016: 142–143).

Способ структурирования этих гендерно обусловленных ролей и обязанностей был удачно описан А. Роткирх и А. Темкиной с помощью понятия «гендерный контракт», предложенного ранее шведской исследовательницей И. Хирдман (Hirdman, 1991: 190–191) и включающего в себя институциональное обеспечение, практики и символические репрезентации гендерных отношений, ролей и идентичностей в конкретных культурно-исторических контекстах, а также социальную регуляцию и репрезентацию сексуальности (Роткирх, Темкина, 2007: 170). Те же авторы показали, что доминирующим в советское время был тип гендерного контракта «работающая мать», который сохранил свою ключевую позицию, слегка видоизменившись, и в постсоветское время. Обязательное участие в общественном производстве сменилось экономической необходимостью обеспечения семьи, что потребовало от женщины активизации роли работницы как в случае одинокого материнства, так и в случае семьи, состоящей из двух добытчиков, при этом материнство включается в контракт, но акцент делается на работе (заработке). Если в советское время основной инстанцией, обеспечивавшей выполнение и выполнимость этого контракта, было государство, то в условиях ослабления социальной поддержки большую роль стала играть помощь расширенной семьи и социальных сетей, ставших полноценными субъектами этого контракта (Роткирх, Темкина, 2007: 189).

Исследования в рамках первой фазы проекта «Межпоколенная социальная мобильность...» также показали устойчивость гендерного контракта «работающая мать» для разных поколений женщин среднего и рабочего класса (Социальная мобильность в России, 2017: 235–271). Паттерны их социальной мобильности в большой степени определяются именно этим контрактом, поиском баланса между разными его сторонами: заработком, профессиональной карьерой и материнскими обязанностями. Продолжение проекта позволяет проследить, как особенности этого гендерного контракта

могут приводить женщин в precarious занятость и не позволять из нее выбраться. Я попытаюсь продемонстрировать это, опираясь на эмпирические данные, собранные нами в ходе реализации этого проекта.

## 2. Прекарные рабочие места: эксплуатация и ограничения

Эта часть статьи представляет собой анализ 35 глубинных интервью, взятых в течение лета 2017 г. у женщин, длительно работающих по временным контрактам либо по устной договоренности без оформления трудовых отношений, в Самаре и Екатеринбурге в ходе осуществления второй фазы проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории».

Процедура анализа интервью предполагала, во-первых, интерпретационный анализ смысловых значений, вкладываемых респондентами в описание выбора того или иного места работы, во-вторых, выделение типичных трудовых стратегий женщин разного возраста и с разным семейным статусом и, в-третьих, реконструкцию их профессиональной и, в целом, жизненной стратегии в том виде, в котором она реализовывалась на момент интервью. В результате применения этой процедуры можно сформулировать несколько эмпирически обоснованных выводов.

Первое заключение, которое позволяет сделать изучение эмпирических данных, связано с тем, что большинство precarious рабочих мест, на которых приходилось работать нашим респонденткам, оказались не соответствующими их ожиданиям, причем, обычно, по целому набору критериев: зарплата, возможности карьерного роста, режим и условия труда. Во многом эта ситуация связана с тем, что они изначально были ориентированы на работу в торговле или сервисе. Как показал в своем исследовании российской молодежи Ч. Уокер, многие современные девушки, особенно не принадлежащие к среднему классу, в отличие от юношей, изначально стремятся найти работу не на промышленных предприятиях, а в сервисных организациях, поскольку это работа «с людьми», а не с механизмами, и она более соответствует их представлениям о приемлемых для них формах фемининности (Walker, 2012: 235–237) и, более того, кажется перспективной. Однако именно эта сторона работы, где работодателями активно эксплуатируются коммуникативные качества сотрудниц, эмоционально нагруженная и очень интенсивная, оказывается для них одной из самых тяжелых:

*Телефон звонил буквально всё время. У меня было такое, что я пришла домой, я вообще не могла говорить. Я говорила, но у меня несвязная речь такая была (Настя, 28 лет, менеджер торгового зала).*

*Это очень большая ответственность, это правда. И бывало, я приходила домой, и во сне разговаривала, какого цвета вам фасад и все остальное. Это было очень тяжело, эмоционально тяжело, клиентов очень много, и это очень большая серьезная ответственность, потому что неправильно что-то соберут человеку — это все. И тут, если что не так сделано, то вычет идет на самого дизайнера (Карина, 26 лет, дизайнер кухонь в мебельном отделе гипермаркета).*

Разделяя представления о природных коммуникативных способностях женщин, работодатели в сервисных организациях с высокой текучестью кадров, использующие много precarious труда, охотно ставят своих работниц на «фронтлайн» продаж, загружая при этом всем объемом сопутствующей «эмоциональной работы», о которой писала А. Хохшильд (Hochschild, 1983). Но, разумеется, интенсивное общение с клиентами и связанная с ним ответственность за продажи оказались не единственным недостатком precarious рабочих мест. Поскольку договоренность о режиме работы также носит неформальный характер, то никакие ограничения рабочего дня, предусмотренные трудовым законодательством, на подобной работе не соблюдаются. На практике это означает перегрузки, иногда отсутствие выходных и ночные смены:



*Мне было сложновато. Потому что надо было работать день, потом второй день. И мне было тяжело рано по утрам вставать, я к вечеру просто засыпала в этой кассе. Прямо меня охранники всё время будили: «Наташа, вставай!» (Наташа, кассир, 29 лет).*

*И вот я две недели практически без выходных работала. А мы ещё работали в пятницу и субботу до пяти утра. Я никогда не работала до пяти утра. Во-первых, у нас охранника не было. Это очень страшно. (Елена, официант, 23 года).*

Характерно, что ненормированный рабочий день не просто утомителен, но создает для женщин проблемы и в их приватной жизни: их мужья и партнеры совершенно не готовы с ним мириться. Одна из наших респонденток рассказала о чуть не распавшихся отношениях со своим женихом, который не был готов терпеть недостаток внимания с ее стороны, вызванный слишком сильной загруженностью на работе:

*У нас так получилось, что, может быть я тогда была... сильно загружена, что ли, была... Когда я работала еще в салоне, у нас уволилась девочка, и я работала почти каждый день, и это с утра до вечера, и как бы — я просто приходила вечером, вот так вот головой в подушку... Как выжатый лимон, да. И у него сложилось впечатление, будто бы он мне стал не интересен, что я в доме перестала что-то делать, и в принципе это понятное дело — просто сил не было. Но вот как-то ему это, видимо, дало сигнал, что я его разлюбила. И он как-то решил, видимо, то ли отомстить, то ли развеяться — нашел девушку там тоже... Может быть, вот это еще послобствовало, что я уволилась тоже. И после этого у нас наоборот все хорошо стало (Нина, косметолог, 22 года).*

Этот кейс интересен тем, что партнер Нины предъявлял претензии не только на ее домашний труд, но и на ее внимание, настаивая на эксклюзивности их эмоциональных отношений. Но сервисная работа, на которой была занята Нина, так же как и тысячи других женщин-прекариев, требовала от нее, помимо прочего, высокой эмоциональной нагрузки, что и создавало в итоге эффект «выжатого лимона» (именно из-за этих особенностей труда исследователи иногда называют женщин «эмоциональным пролетариатом») (Macdonald, Sirianni, 1996).

Другая особенность прекарного труда — отсутствие защиты от немотивированных увольнений. На прекарных рабочих местах — всегда высокая текучесть кадров, и работодатели нередко пользуются этой ситуацией, не только выжимая из работников все возможное, но и стремясь «повесить» на них дополнительное финансовое бремя, связанное со спецификой работы в сервисе:

*Месяц — и всё. Просто адская работа. Постоянно на ногах. Нервотрепка. Постоянно недостачи. Нас проверяли два раза в месяц. Я не знаю, как там получались недостачи, как они вообще считали это всё, бред... (Екатерина, бармен, 32 года).*

Оплата труда также оказывалась, как правило, невысокой, практически на грани выживания:

*У меня половина зарплаты уходила на проезд и питание (Светлана, продавец, 42).*

*Бывают какие-то прямо моменты, что вообще, не знаю, прямо трудно. Бывает, например, вот девочка, у которой я няня, — они улетали на две недели отдыхать. И, соответственно, я в этом месяце буквально два дня, может быть, работала. То есть, у меня вообще получается две тысячи в месяц. Это вообще. У нас и садик надо платить, и за квартиру надо платить. И надо же ещё на что-то жить. А еще хочется себе что-нибудь купить. Вот у меня телефон, я с ним пять лет уже хожу, он у меня древний. А я так хочу что-то новое, а он такой древний (Наталья, няня в семье по устной договоренности, 28 лет).*

В приведенной выше цитате интересно то, что респондентка реагирует не просто на свои материальные ограничения (зарплата в 2000 рублей в месяц оставляет человека далеко за гранью самостоятельного выживания) — они переживаются гораздо болезненнее в условиях давления стиля жизни потребительского общества, подразумевающего, что гаджеты надо постоянно обновлять, и мобильный телефон, исправно, судя по цитате, работающий, но устаревшей модели, может служить источником фрустрации

и низкой самооценки. Но на самом деле precarious зарплаты часто не просто не позволяют покупать вещи длительного пользования, но заставляют экономить на самом необходимом:

*Мы стараемся в плане еды экономить. Мы ездим в «Окей», там хорошие скидки бывают всегда. Например, колбаса. Она хорошая, дорогая, она пятьсот рублей стоит, но срок годности через месяц выходит. Её продают за сто сорок рублей килограмм. Вот мы такую колбасу покупаем. Но мы покупаем сразу много, потому что, грубо говоря, у нас за неделю палка уходит. Мы покупаем две, чтобы нам на месяц хватило. Как-то вот так получается (Марина, уборщица, 29 лет).*

Ограниченность ресурсов заставляет precarious работниц изобретать стратегии выживания, охотиться за скидками и распродажами, тратить время и силы на поездки в дальние магазины и продуктовые рынки, создавая тем самым дополнительную психологическую нагрузку и понижая качество жизни. Но проблема не только в постоянной усталости: высокая загруженность на работе и в быту не позволяет им найти способ выбраться из заколдованного круга precarious рабочих мест, например, повысив свою квалификацию, потому что для учебы тоже нужно время, силы и ресурсы:

*Я работала три месяца. У меня началась сессия, это было вообще очень трудно. После суток я просто сидела на паре и спала. Я ничего не понимала, я так хотела спать! Потому что там не поспишь. Нам разрешали поспать два часа, но там пока уснешь, пока этот грохот этих шаров — я не смогла к этому привыкнуть. В итоге я поняла, что я ничего не понимаю на учебе. В итоге я завалила экзамен и ушла (Лена, администратор боулинг-центра, 24).*

Возникает резонный вопрос, что заставляет precarious выбирать такие некомфортные и плохо оплачиваемые рабочие места. Наиболее очевидная причина состоит в том, что они наиболее доступны, особенно для молодежи, точнее, для той части молодежи, которая лишена необходимого социального капитала в виде образования и личных связей (своих или родительских). Рынок труда постепенно модифицируется таким образом, что количество хороших рабочих мест, со стабильной занятостью, достойной оплатой и социальными гарантиями, постоянно уменьшается, и они становятся предметом все более интенсивной конкуренции (Сизова, 2015: 122–123). Работодатели не готовы тратить усилия на повышение квалификации своего персонала и стремятся получить сразу опытных профессионалов, а не молодых работников с непонятными компетенциями, и никакие посреднические институты толком не могут им помочь:

*Они с Биржи труда направляли, мне везде писали ответ: «Нет опыта работы». Нет опыта работы, нет опыта работы... Везде был такой ответ. Я даже вот шла, у меня несколько сомнения не было, что меня не возьмут, потому что мне все одно и то же говорили (Яна, 26 лет, продавец).*

Этот барьер связан, скорее, с дискриминацией по возрасту и объему социального капитала, но есть и специфические гендерные механизмы, удерживающие именно женщин в сегменте precarious рабочих мест.

### **3. Женщины-precarии в сетях гендерного контракта**

Как уже было сказано выше, гендерный контракт «работающая мать» остается центральным для российского гендерного порядка — как из-за особенностей социализации нынешнего поколения российских женщин трудоспособного возраста, воспитанных преимущественно работающими матерями, так и из-за того очевидного обстоятельства, что подавляющее большинство российских семей не может быть полноценно обеспечено за счет зарплаты единственного кормильца (нередко, кстати, женщины и являются основными кормильцами своих семей) (Мальцева, Роцин, 2007: 217–234). Однако этот



контракт может быть успешно реализован лишь при наличии определенных социальных условий: государственной поддержки либо активного включения социальных сетей, помогающих работницам сочетать работу и материнство. В настоящее время эти условия соблюдаются очень плохо — детские дошкольные учреждения бывают дороги и труднодоступны, а школьные программы предполагают активное участие родителей в обучении (Исупова, 2015). С другой стороны, невысокие пенсии заставляют людей старшего возраста как можно дольше держаться за свои рабочие места, что означает, в том числе, и то, что они имеют гораздо меньше, чем в советское время, возможностей, высвободить свое время для того, чтобы заниматься внуками, разгружая тем самым своих работающих дочерей (Здравомыслова, 2009).

Таким образом, отсутствие или недостаточность социальной поддержки с какой бы то ни было стороны вынуждает многих женщин находить компромисс между работой и материнством с помощью выбора специфической категории precariousных рабочих мест — таких, которые не требуют длинных рабочих смен и оставляют время для заботы о детях, но чрезвычайно низко оплачиваются и лишены какой бы то ни было социальной защиты и карьерных перспектив. Собственно говоря, у некоторых из них просто не остается выбора, потому что они изначально рассматриваются как нежелательные работники:

*Меня не брали никуда, потому что всегда мне говорили: «У Вас ребенок». Я им говорю: «У меня мама с ним сидит. Даже если заболит, у меня мама сможет с ней посидеть». Но меня всё равно не брали. Вообще никуда не брали. Как будто вот клеймо... (Наталья, няня в семье по устной договоренности, 28 лет).*

*Вот эта нестабильность, конечно, это так тяжело. Но меня пока не берут никуда. Потому что говорят, что у меня ребёнок, опыта у меня нет, и всё такое. Женщинам в этом плане, я так поняла, очень сложно (Анна, уборщица, 27 лет).*

*Вот я, например, пыталась устроиться администратором в тренажерный зал. Меня тоже не взяли, потому что у меня, видите ли, ребенок. Вдруг он у меня заболит (Ольга, кассир-продавец, 29 лет).*

В этих условиях женщины в итоге соглашались буквально на любую работу на любых условиях. Однако даже те из них, кто обладал определенной квалификацией и возможностями на рынке труда, нередко были вынуждены выбирать precariousные рабочие места, позволяющие им вовремя забирать детей из школы или детского сада:

*Так как вот сейчас 2 детей и одна в школе одна в садике, постоянно надо все это контролировать, присутствовать в жизни детей. Поэтому вынуждена работать ненормированно, свободный график нужен. Временно пока уборщица в ближайшем магазине (Ирина, уборщица, бывший торговый представитель, 26 лет).*

Ирина, как и многие наши респондентки, описывая свои жизненные выборы, демонстрирует «моральную рациональность», заставляющую ее оптимизировать свою стратегию так, чтобы поддержать проблематичный в современных условиях гендерный контракт «работающая мать», ставя во главу угла именно материнство.

Термин «моральная рациональность» (или «гендерная моральная рациональность») был введен британским социологом С. Дунканом при изучении социальных и классовых различий во взглядах на материнство. Он рассматривает различные способы организации ухода за ребенком, а также разные типы аргументации, к которым прибегают женщины, принадлежащие к разным социальным группам, оправдывая свой выбор. Ключевым вопросом в этом выборе является как раз сочетание заботы о ребенке с оплачиваемой занятостью матери. С точки зрения Дункана, приводимые молодыми матерями доводы «являются гендерными, т.к. имеют отношение к материнству; они являются моральными, т.к. отвечают на вопрос, какое поведение считается правильным, и они являются рационализациями, т.к. предоставляют рамку для принятия решений» (Duncan, 2005). Иными словами, гендерно-моральные рационализации можно рассматривать

как устойчивые убеждения относительно того, как должны быть организованы гендерные отношения и как следует решать «женские проблемы» (Гапова, 2016: 129). Именно моральная рациональность заставляет многих наших респонденток (в том числе и квалифицированных специалистов) демонстрировать такой устойчивый паттерн занятости, как прерывание своей карьеры, с тем чтобы работать на любой позиции в детском саду, который посещает их ребенок (Социальная мобильность..., 2017: 242–243).

Таким образом, выполнение доминирующего типа гендерного контракта превращается для многих женщин, особенно обладающих ограниченным социальным капиталом, в своего рода ловушку: организуя свою карьеру как дополнительную по отношению к материнству, они остаются в сегменте работ, занимающих неполный рабочий день, а такие рабочие места — почти стопроцентно прекарные. Жертвуя социальными гарантиями, они создают для себя перспективу очень неопределенного будущего — в том числе и в отношении возможности воспользоваться социальными фондами. Правда, многие из молодых работающих женщин изначально рассматривают такие возможности с большой долей скептицизма, скорее, как недостижимую мечту:

*И всё равно, я думаю, что надо пенсию. Но тут такая ситуация — не могу пока устроиться, никак не получается. Всегда какие-то причины у работодателей... Я не могу сказать пока, я не знаю, что у нас будет через двадцать лет. Через тридцать я на пенсию выйду. Я не знаю. Я даже не представляю, чего ожидать. Может быть, вообще пенсии не будет... Я не могу сказать, что я на что-то надеюсь. На государство вообще нет никакой надежды. Потому что платить маме пятьдесят семь рублей — это смешно. Что ты купишь на пятьдесят семь рублей? Ты съездишь в эту социальную службу и заплатишь туда-обратно за проезд (Таня, горничная в частном отеле, 26 лет).*

По данным нашего исследования, возможность другого типа трудоустройства у наших респонденток затрудняет то, что их знакомые, участники их социальных сетей — преимущественно гомосоциальных, т.е. женских по составу — тоже часто работают на прекарных рабочих местах, и те места работы, которые они могут найти «по знакомству», соответственно, обладают теми же свойствами. Таким образом, «женственность прекарности» не просто воспроизводится с каждым трудовым перемещением, но и нормализуется, создается впечатление, что «все так работают», а стабильные рабочие места находятся вне зоны доступа обычных людей.

\* \* \*

Прекарная занятость представляет собой многогранный феномен, который имеет не только классовые, но и явно выраженные гендерные аспекты. Рынок прекарного труда сегментирован по гендерному признаку, женщины и мужчины преобладают в разных его секторах: мужчины в неформальной занятости, а женщины — на временных контрактах (Мануйлова, 2017). Помимо общих проблем, связанных с конкуренцией за наиболее стабильные и высокооплачиваемые рабочие места, которую неизменно проигрывают работники с более низким социальным капиталом, невысоким уровнем образования, не имеющие достаточного опыта работы и пожилые, существуют специфические факторы, выталкивающие в прекарную занятость именно женщин. Эти факторы связаны с большой трудностью реализации основного для нашей страны гендерного контракта «работающая мать» в условиях слабой государственной социальной политики по поддержке работающих матерей, с одной стороны, и недостаточной поддержки социальных сетей, с другой. «Моральная рациональность» заставляет матерей значительную часть своей трудовой биографии строить так, чтобы забота о детях оказывалась для них на первом месте. При этом многие из них оказываются на современном рынке труда в чрезвычайно проигрышном положении, жертвуя своими карьерными перспективами, социальными гарантиями и материальными ресурсами.



## Литература

- Гапова Е. Классы наций: феминистская критика нациостроительства. М.: НЛО, 2016.
- Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда. Препринт WP3/2005/05. М.: Изд. дом ГУ–ВШЭ, 2005.
- Голенкова З. Т., Голеусова Ю. В. Прекариат как новое явление в современной социальной структуре // Наемный работник в современной России / Под ред. З. Т. Голенковой. М.: Новый Хронограф, 2015. С. 121–138.
- Здравомыслова Е. А. Няни: коммерциализация заботы // Новый быт в современной России: гендерные исследования повседневности / Под ред. Е. Здравомысловой, А. Роткирх и А. Темкиной. СПб: Издательство ЕУСПб, 2009. С. 94–136.
- Исупова О. Г. Материнская карьера: дети и трудовые стратегии // Социологические исследования. 2015. № 11. С. 100–120.
- Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкаратана. М.: ГУ–ВШЭ, 2000.
- Клименко Л., Посухова О. Прекариатизация социально-трудовых отношений в Западной Европе: гендерное измерение // Теория и практика общественного развития. 2016. № 11. С. 17–22.
- Козина И. Люди заемного труда: социальный состав и характеристики работы // Экономическая социология. 2012. Т. 13. № 5. URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/lyudi-zayomnogo-truda-sotsialnyy-sostav-i-harakteristiki-raboty>
- Коннелл Р. Гендер и власть: общество, личность и гендерная политика. М.: НЛО, 2015.
- Мальцева И. О., Рошин С. Ю. Гендерная сегрегация и мобильность на российском рынке труда. М.: Издательский дом ГУ–ВШЭ, 2007.
- Мануйлова А. Нестандартная занятость берет свое // Коммерсантъ. № 193 (6187). 31 октября 2017. С. 2.
- Роткирх А., Темкина А. Советские гендерные контракты и их трансформация в современной России // Российский гендерный порядок: социологический подход: Коллективная монография / Под ред. А. Здравомысловой, А. Темкиной. СПб.: Изд-во Европейского университета в Санкт-Петербурге, 2007. С. 169–200.
- Сизова И. Л. Прекаризация в трудовой сфере России // Петербургская социология сегодня. 2015. № 6. С. 122–158.
- Социальная мобильность в России: поколенческий аспект / Под ред. В. В. Семеновой, М. Ф. Черныша, А. В. Ваньке. М.: Институт социологии РАН, 2017.
- Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Маргинем Пресс, 2014.
- Тощенко Ж. Т. Прекариат — новый социальный класс // Социологические исследования. 2015. № 6. С. 3–13.
- Труд и занятость в России. 2016. Статистический сборник. URL: [http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat\\_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc\\_1140097038766](http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/publications/catalog/doc_1140097038766)
- Шкаратан О. И., Карачаровский В. В., Гасюкова Е. Н. Прекариат: теория и эмпирический анализ (на материалах опросов в России, 1994–2013) // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 99–110.
- Duncan S. Mothering, class and rationality // The Sociological Review. 2005. Vol. 53. N 1. P. 53.
- Hirdman H. The Gender System // Moving on / Ed. by Andreasen et al. Aarhus: Aarhus University Press. 1991. P. 187–207. Hochschild A. The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Berkeley (CA): University of California Press, 1983.
- Macdonald C. L., Sirianni, C. Working in the service society. Philadelphia, Temple University Press. 1996.
- Savage et al. A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment // Sociology. 2013. N 47(2). P. 219–250.
- Walker C. Re-Inventing Themselves? Gender, Employment and Subjective Well-Being Amongst Young Working Class Russians // Salmenniemi S. (ed.). Rethinking Class in Russia. 2012. Farnham: Ashgate. P. 221–240.

# Специфика человеческого капитала работников сферы информационных технологий<sup>1</sup>

Павел Сушко\*

*В статье представлены результаты анализа серии биографических интервью с представителями ИТ-сферы. Цель данной работы состоит в рассмотрении характера трудовой деятельности профессиональной группы информационных работников, специфики их человеческого капитала, а также особенностей идентичности в зависимости от типа занятости. Рассмотрены формальные требования к уровню человеческого капитала представителей данной группы в соответствии с профессиональным классификатором, а также фактические представления о необходимом уровне знаний, навыков и профессиональных компетенций для типичного ИТ-работника. Анализируются поведенческие модели по наращиванию человеческого капитала и его конвертируемость в денежные ресурсы. Установлено, что профессиональная группа «айтишников» обладает устойчивой социально-профессиональной идентичностью, развитой внутригрупповой иерархией, а также высокой трудовой мотивацией в сравнении с другими профессиональными группами.*

**Ключевые слова:** ИТ-специалисты, наемный труд, самозанятые, информационные технологии, человеческий капитал, социально-профессиональная идентичность

## Введение

В последнее время в социологии при описании современных социальных реалий все чаще приходится слышать о так называемом «цивилизационном транзите», выражающемся в стремительных изменениях привычной организации социальной жизни. Современность стала описываться в понятиях «неопределенности» и «текучести» по З. Бауману, «ускользающего мира» по Э. Гидденсу или «общества риска» по У. Беку (Бауман, 2002; Гидденс, 2004; Бек, 2000). Растущая нестабильность, неопределенность и текучесть во всех сферах общества порождают различные социальные риски и обрекают индивидов на спонтанные действия, отличающиеся большей непредсказуемостью и иррациональностью. В этих условиях принципы веберовской рациональности уступают место стихийному началу в функционировании социума.

Изменение функционала социальных институтов, а затем и смена характера социальной мобильности порождают новые формы социальных перемещений. Возникает виртуальная, или «немобильная», мобильность: перемещение индивида в информационном пространстве, при котором жизненные потребности реализуются за счет технологических возможностей современного общества (Sheller, Urry, 2006). Постепенно проявляются черты информационного общества: традиционные формы производственных отношений уступают место новым, в которых ключевую роль играют «информационные

<sup>1</sup> Статья подготовлена в рамках проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории» (грант РФФИ № 14-28-00217).

\* Сушко Павел, кандидат социологических наук, научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, научный сотрудник ГАУГН. sushkope@mail.ru.



производители» (Кастельс, 2000), а информация и знание превращаются во все более значимую область социальной организации.

Радикальные изменения происходят и в отраслевой структуре экономики, где появляются ранее неизвестные отрасли, связанные с интернет-экономикой. Новые черты приобретает институт рынка труда: он становится более дифференцированным и нестабильным. Его усложнение объясняется возникновением разных форм занятости. Наряду с постоянной занятостью и samozанятостью выделяются и новые формы т. н. нестабильной, или «прекаризованной», занятости (к примеру, фриланс) (Козина, 2013: 20). По выражению З. Баумана, это «занятость «по-бразильски»: когда люди соглашаются на краткосрочную работу без каких-либо оговоренных гарантий, без права на пенсию и компенсацию, но с большими шансами на увольнение (Бауман, 2002: 94).

В данной статье мы сфокусируем внимание на работниках сферы информационных технологий. В частности, рассмотрим характер трудовой деятельности данной социальной группы, специфику человеческого капитала, а также охарактеризуем особенности их идентичности в зависимости от характера занятости.

### **Теоретико-методологические предпосылки исследования**

В рамках нашего исследования мы будем руководствоваться положениями концепции человеческого капитала в трактовке Г. Беккера, согласно которой выбор образования и дальнейшей профессиональной траектории определяется индивидом исходя из возможных выгод и издержек (Becker, 1993). При этом человеческий капитал представляет собой не просто совокупность тех или иных способностей, навыков и приобретенных знаний: в первую очередь, это социально-значимый ресурс, демонстрирующий, с одной стороны, общий уровень развития индивида, его образовательные и профессиональные возможности, а с другой — наличие уникальных и специфических компетенций, требующихся на конкретном рабочем месте.

Выбор такой методологической схемы при анализе социальной группы информационных работников связан с тем, что стабильность социально-экономического положения индивида в современных условиях напрямую зависит от «немонетарных» форм имеющихся у него ресурсов (Каравай, 2016). Именно накопленный человеческий капитал, профессиональный опыт и квалификация, способность к обучению и саморазвитию помогают удержаться на рынке труда и быть конкурентоспособным, что особенно важно в кризисных условиях. Кроме того, с ростом человеческого капитала существенно снижается и вероятность прекаризации занятости.

При этом концепция человеческого капитала далеко не однозначна и может трактоваться под разными углами, в зависимости от исследовательских задач. В частности, П. Бурдье не склонен выделять человеческий капитал и включает его, как и весь приобретенный человеком опыт и компетенции, в культурный капитал (Бурдье, 2007). В. В. Радаев относит к человеческому капиталу все то, что находится в рефлексированном практическом знании индивида (Радаев, 2002). В целом, исследователи сходятся на том, что человеческий капитал может существенно влиять на возможности индивида осуществить вертикальную социальную мобильность.

Опираясь на указанные положения концепции человеческого капитала, мы постараемся проанализировать специфику становления социально-статусных характеристик работников ИТ-сферы и их включенность в производственную деятельность, что обуславливает не только формирование специфических поведенческих стратегий и становление их профессиональных интересов, но и отношение к труду, социально-организационным аспектам взаимодействия, в целом отражает характер трудовой деятельности.

В нашей статье под ИТ-деятельностью мы будем подразумевать работу ИТ-специалистов разных уровней и специализаций в совокупности. Но стоит отметить, что

представители социальной группы информационных работников далеко не однородны по своему составу и отличаются друг от друга по месту в системе экономических отношений и административной иерархии, характеру и содержанию труда, уровню образования и квалификации. На вопрос о том, являются ли программисты, системные администраторы, web-дизайнеры и другие «айтишники» отдельной профессиональной группой или сообществом, ответ может быть дан на основании их принадлежности к отрасли информационно-коммуникационных и информационных технологий, определяющейся уровнем включенности в трудовой процесс. Эта включенность непосредственно связана с характером или видами участия индивида в производственном процессе. Так, наемный работник не владеет материальными и финансовыми средствами, а значит, его независимость в труде относительна. Контроль над процессом его труда находится либо в руках самого владельца средств производства, либо в руках его менеджера (Наемный труд, 2015: 15).

Совсем иначе обстоит дело с самозанятыми. Они полностью несут ответственность за свое дело, обладают высоким уровнем автономии в труде. Это расширяет их возможности в трудовой деятельности. Поэтому мы предполагаем, что включенность в трудовой процесс будет определяться уровнем автономности, — в силу чего специфика человеческого капитала и профессиональная идентичность данных групп будут отличаться.

Для анализа характера и специфики трудовой деятельности работников IT-сферы мы воспользуемся эмпирическими данными проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре генерации российской истории». В статье используются материалы 70 биографических интервью с «айтишниками», проведенных в 2017 г. в Новосибирске и Екатеринбурге и нацеленных на комплексное изучение социально-профессиональных характеристик и жизненных траекторий представителей указанной группы. В рамках данной работы мы сосредоточимся, прежде всего, на критерии трудового контракта занятых в IT-сфере. На основании этого критерия будут проанализированы характерные черты человеческого капитала, статусные характеристики работников данной сферы и их адаптационные стратегии как на уровне профессиональной группы, так и на индивидуальном уровне.

Если рассматривать занятое население по России в целом, то 93% трудятся по найму и только 7% являются, согласно нашему определению, «самозанятыми». Такое же соотношение характерно и для отдельно взятых профессиональных групп (Труд и занятость..., 2015), для нас такой группой являются специалисты IT-сферы. Необходимо отметить, что сегмент «работающих по найму» в научных исследованиях проанализирован достаточно основательно, что связано с его определяющей ролью в динамике рынка труда (Наемный работник..., 2015). В то же время, самозанятые в силу своей малочисленности анализируются реже, несмотря на то, что данная группа имеет свою специфику как по части профессиональных компетенций и образования, так и по социально-статусным характеристикам.

Учитывая современные тенденции информатизации и прекаризации труда, о которых в последнее время стали говорить все чаще (Шкаратан и др., 2007), представляется важным изучить подробнее наиболее значимые отличия между группами наемных работников и самозанятых. На наш взгляд, эти различия будут выражены именно в специфике человеческого капитала, социально-экономического статуса, а также в адаптационных и идентификационных особенностях представителей указанных групп.

### **Особенности человеческого капитала «айтишников»**

Говоря о такой высокотехнологичной и наукоемкой сфере, как IT-индустрия, нельзя не поднять вопрос об уровне квалификации работников и способах ее поддержания и развития. Вполне понятно, что без наличия высококвалифицированных кадров, настроенных на постоянное совершенствование своих профессиональных компетенций,



говорить о каком-либо развитии мы не можем. Именно по этой причине повышение качества человеческого капитала специалистов становится актуальной задачей для управленческих структур. В среде IT-работников вопрос о личностном и профессиональном совершенствовании достаточно актуален. Поэтому рассмотрим, как формируется один из элементов человеческого капитала «айтишника» — его образовательный бэкграунд.

Судя по данным интервью, респонденты часто наследуют (кто-то сознательно, а кто-то — по настоянию родителей) «технические» образовательные траектории по отцовской линии, в силу чего за профессией «айтишника» в целом закрепился «мужской» образ. При этом для представителей исследуемой социальной группы зачастую характерно наличие высшего образования (или, как минимум, среднеспециального), причем не в первом поколении.

*«Я по папиным стопам пошел. Он меня с детства к электронике приучал. Поэтому, тут выбор был сделан еще заранее...»* (м., 50 лет, наемный работник, руководитель отдела).

*«У меня отец по совместительству был электротехник. И он довольно часто брал на ремонт телевизоры, игровые приставки «Денди» тех времен. У нас дома всегда был склад схем, микросхем, прочей аппаратуры. Было интересно и это все повлияло на желание и выбор профессии в дальнейшем»* (м., 33 года, наемный работник, руководитель IT-подразделения).

*«У меня папа — инженер-строитель, работал на заводе им. Калинина. Мама — инженер-конструктор, она работала в конструкторском бюро...»* (ж., 29 лет, наемный работник, начальник отдела информационных систем).

*«У меня папа — программист, а мама была учителем истории. У отца — высшее техническое, он закончил НГТУ. А мама — высшее педагогическое...»* (м., 27 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).

По сути, их готовность к постоянным вложениям в собственный человеческий капитал является наследуемой чертой в межпоколенной перспективе. А индикаторами этой готовности становятся, во-первых, получение основного и дополнительного профессионального образования, а во-вторых — готовность выделить на образование свободное время (Каравай, 2016: 107).

*«Я получала знания, я ходила за книжками, покупала новые книжки... И я не могу сказать, что мне в институте дали прямо стопроцентную базу этих знаний. Скорее, меня в институте научили, как и где эти знания добывать, как эти знания использовать...»* (ж., 29 лет, наемный работник, начальник отдела информационных систем).

*«Заканчивала я “Информационные системы и технологии”. Если оглядываться назад, то я вообще другого ожидала от этого образования. Второе высшее — нет, ну, вот курсы — да. Я сейчас на «ГикБрейнс» прохожу курсы онлайн...»* (ж., 24 года, наемный работник, инженер-программист).

Учитывая современные российские реалии, стоит отметить, что значимость образования фиксируется далеко не у всех профессиональных групп, а следовательно, в меньшей степени связана с монетарной отдачей на человеческий капитал. Отечественные исследователи фиксируют наличие значимой статистической связи между уровнем человеческого капитала и доходами индивида преимущественно только для первого класса руководителей и для второго класса специалистов по ISCO-08 (Тихонова, 2017).

Рассмотрим, как же обстоит этот вопрос в группе «айтишников». В своих высказываниях информанты указывают на наличие связи между их доходом и объемом знаний и навыков. Фактически у всех опрошенных представителей этой профессиональной группы есть стремление нарастить свой человеческий капитал и, соответственно, больше зарабатывать. У информантов есть уверенность, что усилия, затраченные на приращение человеческого капитала, будут конвертированы в деньги (*Деньги, они обязательны тоже, кстати говоря. То есть работа должна оплачиваться*). Такая позиция интересна и тем, что накопление человеческого капитала, превращаясь в сознании IT-специалистов

во вполне осознанную цель, приносит не только материальный доход, но и становится защитным механизмом в кризисные периоды и снижает вероятность доминирования социально-депрессивных установок (страх потери работы, снижение дохода и т. д.).

*«Все мое обучение — для себя, вот. Все мое развитие как программиста — это все для себя. Единственное “спасибо” моей работе за то, что она, по крайней мере, дает мне это делать и платит мне зарплату...»* (м., 29 лет, наемный работник, разработчик программ).

*«В величине премии. Величину премии он же выставляет. Смотрит, кто и как работает, как закрывает задачи, ориентируется на обратную связь — от поставщика»* (м., 35 лет, наемный работник, программист).

*«Пройдя... первую мою аттестацию, меня выдвинули на старшего специалиста. И повысили, чему я была несказанно рада. Повышение, во-первых, на новую должность (то есть, уже старший специалист) означает, что заработная плата увеличилась. И, естественно, обязанности, возможности мои, которые я теперь могла исполнять...»* (ж., 29 лет, наемный работник, начальник отдела информационных систем).

*«...в рекламу на тот момент? Потому что реклама — это деньги из ничего. Ты продаешь, тебе не нужно делать продукт, тебе это не нужно... у нас не было никаких вложений, по десять тысяч скинулись и все. Все, что тебе нужно, — заказчик и то, что ты ему предлагаешь»* (м., 27 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).

Таким образом, по утверждениям респондентов, наращивание человеческого капитала дает социальные и экономические гарантии того, что труд будет оплачиваться выше с каждым новым уровнем компетенций. Именно этим, возможно, объясняется повышенная мотивация IT-специалистов к саморазвитию.

Здесь стоит отметить существующие различия в моделях денежной отдачи на человеческий капитал в зависимости от типа трудового контракта. Исходя из материалов исследования, наемные работники чаще связывают рост заработной платы с усовершенствованием навыков, знаний и компетенций, используемых на конкретном рабочем месте. Тогда как самозанятые чаще связывают приращение дохода с расширением сфер деятельности, в том числе выходящих за рамки IT-сферы. Чем больше вариантов применения новых навыков найдет самозанятый, тем больше у него будет доход. У этой подгруппы развитие человеческого капитала идет в своеобразном русле и выражается в расширении области использования своих навыков в других, еще не освоенных областях. При этом у самозанятых растут риски попадания в прекариат, поскольку далеко не всем из них удастся освоить новые направления работы.

*«Если честно, если сравнить уровень моих знаний, который был на конец первого курса, и сейчас, то они разительно отличаются. Потому что тогда я их использовал на постоянной основе. То есть сейчас... (вспоминаем: мы там могли, грубо говоря, за несколько дней написать программы для роботов, распознать какие-то предметы...), то сейчас я даже не знаю, с чего начать. Появились немного другие обязанности, другие знания... Если бы постоянно сидел за компьютером, то, наверное, курс бы прошел»* (м., 27 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).

### **Самоидентификация и образ профессии «айтишника»**

Одним из критериев принадлежности к той или иной группе (в нашем случае, профессиональной) является самоидентификация, а также признание членства индивида другими ее участниками (Мертон и др., 1991). Идентичность делает возможной адаптацию и к микроокружению (своей производственной среде), и к более масштабным сегментам социального пространства в условиях рыночной экономики. Вместе с тем, эрозия или отсутствие социальной идентичности открывают путь к маргинализации группового сознания. Поэтому для начала необходимо изучить то, каким образом формируется профессиональная идентичность группы в целом и отдельных ее участников.



В ходе глубоких интервью с ИТ-специалистами было выявлено, что чаще с ними идентифицируют себя наемные работники, нежели представители группы самозанятых, трудящихся на стыке ИТ и других специальностей (реклама, дизайн и др.).

*«Программист — это все то, что непосредственно связано с техникой. Это техническая специальность. Ну, а те люди, которые имеют техническое образование, они обычно... как сказать... ну, вот, им, как и мне сейчас, трудно подобрать слова, чтобы что-то сказать. Они просто... не могут там подойти и... «заобщаться» с группой людей, взять на себя инициативу, что-то еще...»* (м., 25 лет, наемный работник, программист-разработчик).

*«Я считаю, что... перспективы [в профессии]... я не знаю, может, сначала определиться, что у меня за профессия? Я бы сказал, что перспективы такие, что спустя какое-то время люди, которые обладают навыками, которыми обладаю я, станут невостребованными...»* (м., 27 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).

Как видим, профессиональная идентификация наемных работников — более выраженная и однозначная («мы — технари», «мы — малокоммуникабельные» и т. п.), в то время как у самозанятых она более размытая и нечеткая: «сначала надо определиться, что у меня за профессия».

Согласно мнениям информантов, профессия «айтишника» помимо образовательной подготовки требует постоянного развития и систематического наращивания новых знаний и навыков уже на рабочем месте. Если специалист перестает развиваться, его компетенции быстро устаревают, он депрофессионализируется, опускается на нижние ступеньки внутригрупповой иерархии. Представления о ступенчатой структуре такой иерархии среди ИТ-работников достаточно четкие.

*«ИТ-сфера предполагает деление людей... Это как на стройке бывает. Мне родители так объясняли: вот в стройке есть инженеры, а на каждого инженера на заводе есть несколько мастеров, а под мастерами есть разнорабочие. Вот инженер — это как технолог информационных систем и технологий. А под ними уже — непосредственно вот эти вот люди, как вы говорите, программисты. Еще ниже уровень — это все-таки люди, которые занимаются системным администрированием, они занимаются сменой картриджей...»* (ж., 29 лет, наемный работник, начальник отдела информационных систем).

О необходимости постоянного наращивания навыков и знаний, а также о стремлении к постоянному развитию как неотъемлемом требовании и специфической черте данной профессиональной группы говорят все ИТ-работники, независимо от формы трудового контракта.

*«Перспективы такие, что здесь нельзя расслабляться. Если профессия, конкретно — программист, то тебе нужно, чтобы быть все время востребованным, как вам сказать (среди всех разнорабочих, все равно, кто-то прорабом становится), уметь что-то помимо определенных знаний...»* (м., 27 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).

*«Ну, короче, все, кто идет в программирование и в ИТ-сферу, — это такие люди, которые хотят развиваться постоянно. Им это интересно. А на работе есть такие менеджеры, которым интересно, когда ты работу сделаешь, и чем быстрее, тем лучше. Им по фигу, как ты это сделаешь...»* (ж., 24 года, наемный работник, инженер-программист).

На этом основании они противопоставляют себя другим профессиональным группам и даже обществу в целом, — т. е. «стремление к развитию» служит для них границей в формировании их групповой идентичности. Оно осознается как уникальность и специфичность (прежде всего, ИТ-специалистами, при условии реализации человеческого капитала и его постоянного приращения), что накладывает отпечаток на самовосприятие в повседневной жизни и рождает чувство принадлежности к этой группе.

*«В большинстве случаев [«айтишники»] — это воспитанные люди, в первую очередь. Редко можно встретить айтишника, именно айтишника, который был бы некультурный или еще что-то. Естественно, это люди, которые увлекаются, они немножко не с этой планеты. Мне кажется, это особенное поколение, которое чуть постарше моего, а может,*

*и мое... Это люди, у которых представления о компьютерах другие, их представления — это звездолет, это будущее, роботы, терминатор там, что-то такое... Они романтики, они все подходили к компьютерам, потому что им казалось, что они люди будущего...» (м., 28 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).*

*«Ну, мне кажется, если до мозга костей айтишник, то он очень закрытый человек, может со своими причудами быть. У них другой склад ума, они по-другому анализируют ситуацию, выстраивают действия по решению данной ситуации...» (м., 33 года, наемный работник, руководитель IT-подразделения).*

В этих высказываниях общим является осознание себя по типу «мы — другие» («немножко не с той планеты», «люди будущего», «романтики», «со своими причудами», «другой склад ума», «по-другому анализирует ситуацию»).

Впрочем, это обусловлено целым рядом причин. Во-первых, IT-сфера в России выделилась как профессиональная область сравнительно недавно. В нее приходили специалисты, в основном, с инженерным или математическим образованием. Такие специалисты всегда ценились в обществе довольно высоко. С появлением новой информационной сферы часть из них, погрузившись в данную специфику, сформировали новую профессиональную идентичность, которая впоследствии транслировалась новичкам, получавшим уже профильное образование. Во-вторых, специфичность IT-профессии прослеживается и в профессиональном классификаторе ISCO-08. Согласно его кодировке, специалисты IT-сферы относятся ко второму профессиональному классу (специалисты высокого уровня), чья деятельность требует как минимум высшего образования, как максимум — непрерывного повышения своей квалификации.

Именно поэтому в высказываниях информантов относительно того, что обеспечивает успешность в профессии, доминирующим оказалось мнение о непрерывном развитии, наращивании новых знаний, причем не только по своей профессии.

*«На мой взгляд, прежде всего, следует обладать логикой и определенными знаниями, которые нужно уметь применять. То есть, в первую очередь — это уметь логически думать, предсказывать...» (м., 27 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).*

*«Чтобы добиться успеха в нашей должности, нужно старание. Нужно очень много работать, чтоб эту работу видели, должен быть постоянно какой-то результат. Результат должен быть положительный, качественный. К отделу не должно быть никаких претензий...» (м., 33 года, наемный работник, руководитель IT-подразделения).*

*«Первым делом — интерес к этому [профессии], чтобы от решенной задачи получить моральное удовольствие, кроме денег. Деньги, они обязательны тоже, кстати говоря. То есть работа должна оплачиваться. Интерес должен быть. Просто, я что хочу сказать, вот многие, с кем я учился, практически никто по специальности не работает...» (м., 55 лет, фрилансер).*

Респонденты фиксируют также психологические качества, необходимые специалисту данной отрасли: логическое мышление, ориентация на позитивный результат, моральное удовлетворение, наличие интереса к работе.

## **Выводы**

В ходе проведенного анализа биографических интервью мы пришли к следующим заключениям. Наша гипотеза о влиянии степени автономности информационных работников в труде нашла свое подтверждение. Так, было установлено, что данный фактор обуславливает некоторые различия между наемными работниками и самозанятыми по части уровня и развития человеческого капитала, а также их профессиональной идентичности.

Требования к уровню человеческого капитала IT-специалистов обозначены формально. Так, профессиональный классификатор ISCO-08 фиксирует наличие для данной группы как минимум высшего образования, а в целом относит информационных



работников к высокопрофессиональным. Это уже задает определенные модели наращивания человеческого капитала. К тому же, для полученных знаний и навыков в IT-сфере характерна тенденция быстрого устаревания.

Поэтому именно наращивание человеческого капитала для информационных работников дает социальные и экономические гарантии, следствием чего является уверенность в том, что труд будет оплачиваться выше с каждым новым уровнем компетенций. Частично этим объясняется и повышенная значимость трудовой мотивации и развития в данной группе.

Зафиксированы также различия в моделях денежной отдачи на человеческий капитал в зависимости от формы занятости. Наемные работники чаще связывают рост заработной платы с усовершенствованием навыков, знаний и компетенций на конкретной профессиональной позиции, в то время как самозанятые пытаются увеличить свой доход посредством расширения сфер деятельности.

Сделан вывод о том, что профессиональная идентичность специалистов IT-сферы довольно устойчива и выражается в представлениях о профессиональных, психологических, социальных качествах типичного IT-работника. При этом отмечено, что идентичность также может различаться в зависимости от типа занятости работника. Наряду с этими представлениями работники IT-сферы четко осознают внутреннюю иерархию данной профессиональной группы, что во многом определяет и их карьерные траектории.

### Список литературы

- Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002.
- Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
- Бурдые П. Социология социального пространства. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2007.
- Гидденс Э. Ускользающий мир: как глобализация меняет нашу жизнь. М.: Весь Мир, 2004.
- Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // Вестник Института социологии. 2016. № 17. С. 91–112.
- Каравай А. В. Человеческий капитал потомственных российских рабочих // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 107–124.
- Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000.
- Козина И. М. Работники заемного труда // Социологические исследования. 2013. № 5. С. 19–31.
- Мертон Р., Фиске М., Кендалл П. Фокусированное интервью. М.: Институт Молодежи, 1991.
- Наемный работник в современной России. М.: Новый хронограф, 2015.
- Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 4. С. 20–32.
- Тихонова Н. Е. Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // Вестник Института социологии. 2017. Т. 8. № 2. С. 140–165.
- Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России — 2015 г. URL: [http://www.gks.ru/bgd/regl/b15\\_36/Main.htm](http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm) (дата обращения: 30.10.2017)
- Шкаратан О. И., Инясевский С. А., Любимова Т. С. Информациональные производители как основные акторы развития новой экономики: Препринт WP7/2007/04. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
- Becker G. S. Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior // Journal of Political Economy. 1993. № 101 (3). P. 385–409.
- Sheller M., Urry J. The new mobilities paradigm // Environment and Planning (A). 2006. № 38 (2). P. 207–226.

## Изучение социальных сетей в перспективе поколений<sup>1</sup>

Ирина Чудова\*, Анастасия Пироцкая\*\*

*В данной статье рассматриваются различные подходы к изучению поколений в интернете, производится концептуальное объединение этих подходов. В качестве элементов концепции были использованы различие «цифровых аборигенов» и «цифровых иммигрантов» М. Пренски, теоретические воззрения на проблему поколений К. Мангейма, типология культур М. Мид, а также вариант типологии поколений интернет-пользователей А. Царевой. Объединение указанных концептуальных идей позволило дополнить и уточнить понятия «цифровых аборигенов» и «цифровых иммигрантов» применительно к практикам пользования социальными сетями; описаны типы и проявления «аборигенности» и «иммигрантности» в социальных сетях на примере ВКонтакте.*

*В качестве интерпретации материалов проведенного исследования в статье описаны варианты восприятия социальных сетей самими пользователями с помощью метафор. Выявлено, что для поколения «цифровых иммигрантов» характерно инструментальное понимание социальных сетей — как средства общения и самореализации. Метафоры «цифровых аборигенов», напротив, характеризуются абстрагированной трактовкой социальных сетей, прослеживается достаточно отвлеченное от повседневности восприятие.*

*В статье выделен отдельный субтип «цифровых аборигенов», условно названный авторами «хозяева соцсетей». Данный субтип отличается стремлением задавать и контролировать соблюдение норм поведения в социальных сетях.*

**Ключевые слова:** интернет, социальные сети, поколения, опыт интернет-коммуникации, цифровые аборигены, цифровые иммигранты, ВКонтакте

Деление на поколения в интернет-пользовании широко освещается в современных исследованиях и публикациях, однако зачастую не проблематизируется в эмпирических исследованиях, когда для разделения пользователей на поколения ограничиваются обращением к возрастным группам в сочетании с частотой пользования<sup>2</sup>. В рамках исследовательского проекта «Интернет-коммуникации в представлениях и практиках «цифровых аборигенов» и «цифровых иммигрантов»: линии различия поколений» нами

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена в рамках исследовательского проекта «Интернет-коммуникации в представлениях и практиках «цифровых аборигенов» и «цифровых иммигрантов»: линии различия поколений», реализованного сотрудниками и студентами кафедры общей социологии ЭФ НГУ в 2016–2017 гг. (грант фонда ЭФ НГУ).

\* Чудова Ирина, кандидат социологических наук, доцент кафедры общей социологии НГУ, ЭФ. dauza@mail.ru.

\*\* Пироцкая Анастасия, кандидат социологических наук, ассистент кафедры общей социологии НГУ, ЭФ. a.pirotskaya@mail.ru.

<sup>2</sup> Например, в исследованиях Международного Союза Электросвязи, проекте Digital Day аналитических центров Vi и ГФК и т. д. (Дети в информационном обществе, 2014; Digital day, 2012; Гурова, Евдокимова, 2016).



была произведена теоретико-методологическая концептуализация различения поколений на базе сочетания теоретических идей и подходов. Она позволила построить содержательные гипотезы и осуществить интерпретацию собранного материала в рамках изучения представлений и практик пользования социальными сетями<sup>3</sup> интернета. В статье изложены основные идеи, составляющие каркас концептуализации, и полученные на ее базе содержательные выводы.

### Подходы к изучению поколений в интернете: элементы концепции

В качестве отправной точки при построении концепции было использовано известное различие «цифровые аборигены/цифровые иммигранты», предложенное М. Пренски для акцентировки необходимости внедрения инновационных форм и методов в обучении. М. Пренски заострил внимание на проблеме поколений, описывая «цифровых аборигенов» как тех, для кого язык компьютера и интернета является родным, и «цифровых иммигрантов» — как тех, кто не был рожден в цифровом мире, но на определенном этапе подключился к использованию цифровых технологий. В отличие от первых, «цифровые иммигранты», говоря на цифровом языке «с акцентом», имеют привычку к медленному, пошаговому обучению, к последовательному и поступательному решению задач и т. д. (Prensky, 2001). Однако идея М. Пренски, на наш взгляд, нуждается в социологическом насыщении, для чего различие «абориген/иммигрант» в изучении поколений в интернете было уточнено за счет подключения оптик социологии знания и социальной антропологии.

Теоретические положения социологии знания задают представление об интернет-коммуникации как об актуализирующемся наборе знаний и представлений, дифференцированных с учетом позиции группы в диахронной и синхронной социальных структурах, с учетом различия в опыте, знаниях и связанных с ними практиках групп, обществ, субкультур. Так, концепция поколений К. Мангейма позволяет рассматривать общность опыта и знаний у представителей различных поколений интернет-пользователей, обосновывая утверждение о том, что они с необходимостью отличаются у «аборигенов» и «иммигрантов». «Инвентарь опыта, усвоенного в ранней молодости, часто выступает как исторически самый старый слой сознания, вследствие чего имеет тенденцию к установлению в качестве характерного мировосприятия» (Мангейм, 1998: 34). Для нас существенно при фиксации различий между поколениями «аборигенов» и «иммигрантов» то, насколько привычен и естественен опыт интернет-общения в контексте периода его усвоения.

Антропологическая оптика позволяет осуществить рассмотрение интернет-коммуникации как культуры, генерируемой ее обитателями, как специфическое пространство с различием поколений, отличающихся стажем и, следовательно, способом «проживания» в интернет-культуре. Внимание к антропологии возникает при раскрытии пары «аборигены/иммигранты», в связи с использованной М. Пренски номинацией, где, по версии Солдатовой, терминология, использовавшаяся в исследовании примитивных культур (аборигены), соединяется с темами глобализации (иммигранты) (Дети в информационном обществе, 2014). Концептуально-продуктивным для уточнения изучаемой темы представляется использование антропологической теории М. Мид, которая объединяет ракурсы антропологии и социологии знания.

В теории М. Мид очерчена принципиальная новизна опыта, задающая консолидацию поколению «аборигенов» в интернете: «сегодня же вдруг во всех частях мира, где все народы объединены электронной коммуникативной сетью, у молодых людей возникла

<sup>3</sup> Изучение практик пользования социальными сетями проводилось на примере социальной сети ВКонтакте.

общность опыта, того опыта, которого никогда не было и не будет у старших. И наоборот, старшее поколение никогда не увидит в жизни молодых людей повторения своего беспрецедентного опыта перемен, сменяющих друг друга. Этот разрыв между поколениями совершенно нов, он глобален и всеобщ» (Мид, 1988). Даная сентенция маркирует один из выделенных М. Мид типов культур, префигуративный, в которой дети, в связи с освоением технических новинок, владеют специфическим знанием, передаваемым ими родителям, и последние выступают в роли обучаемых (на языке М. Пренски, «иммигрантами»). Применительно к изучению общения в социальных сетях интересен не столько однонаправленный процесс движения от постфигуративных к префигуративным культурам, сколько их сосуществование, поскольку в настоящий момент для социальных сетей характерна ситуация сопредставленности и взаимодействия поколений.

Специфический, эмпирически фундированный вариант деления на поколения в интернете, с учетом его распространения как технологии, представлен в работе отечественного исследователя, А. Царевой (Царева, 2012). Автор выделяет три поколения: «создатели», «потребители» и «подключенные». К поколению «создателей» (1970–1980 гг.) относятся ученые, исследователи, разработчики, которые имели непосредственное отношение к возникновению уже привычного нам интернета. Этот этап его развития характеризуется ценностью коллективных обсуждений и совместной деятельности, свободным обменом информацией и идеями, неформальным тоном коммуникации. Поколение «потребителей» проявляет себя в 1990-х с популяризацией интернета, ключевыми атрибутами которого на этом этапе становятся массовость, коммерциализация, визуализация. «Потребители» начинают использовать интернет как инструмент для поиска информации, досуга, общения, покупок и пр. Начало XXI в. связано с поколением «подключенных». Для этого периода существенно, что интернет превращается в канал особого восприятия реальности, он нацелен на интеграцию с процессами «реальной» жизни. Представляется, что приведенная типология дает дополнительное измерение при рассмотрении поколений в интернете, так как она непосредственно связана с практиками освоения интернет-пространства.

### **Конкретизация различий «цифровых аборигенов» и «цифровых иммигрантов»**

На основании пересечения теоретических представлений о различии поколений были сформулированы социологически-насыщенные дефиниции «цифровых аборигенов» и «цифровых иммигрантов» как поколений пользователей интернета и социальных сетей.

**А. «Цифровые иммигранты» — поколение, получившее преобладающую часть коммуникативного опыта вне пользования интернетом, оффлайн, и приступившее к интенсивному пользованию социальными сетями на (сравнительно) позднем этапе взросления/социализации.**

«Иммигранты», следуя высказыванию М. Мид, привносят в формирующееся пространство интернет-коммуникаций собственный культурный опыт, а также двоякое стремление — интегрироваться в новую для них культуру (онлайн) и сохранить значимость прежнего культурного опыта (оффлайн). Они «говорят на новом языке, пользуясь синтаксисом старого, рассматривают жилище как то, что можно сменить, но украшают и обживают его в новом обществе так, как они бы это сделали в старом» (Мид, 1988).

**Б. «Цифровые аборигены» — поколение, ранние этапы взросления и приобретения опыта коммуникаций которого проходили и проходят в ситуации сочетания онлайн- и оффлайн-практик.**

Для «аборигенов», в таком случае, будет характерна погруженность в онлайн-среду вкупе с установкой на идентификацию интернет-мира как «своего» и, вероятно,



поддержание типизации других поколений как внешних, слабо-социализированных: «сегодня молодые могут им ответить: «ты никогда не был молодым в мире, где молод я, и никогда им не будешь»» (Мид, 1988).

Стержневой тезис концепции с ориентацией на предложенные дефиниции состоит в том, что поколения можно различать на основании приобретенного ими опыта коммуникации в интернете (в социальных сетях), причем ранний опыт понимается как важнейший в формировании знаний и представлений поколения (Мангейм, 1998). Основания отнесения к поколению — различия в приобретенном опыте онлайн-коммуникации. Различия в опыте задают различия в спектре представлений, в том числе представлений о нормальном и естественном, в понимании и реализации практик взаимодействия в интернете в общем и в социальных сетях в частности. Отдельно стоит отметить, что различия в опыте онлайн-коммуникации необязательно привязаны к поколению в его возрастном воплощении. Они могут быть обусловлены, в том числе, профессиональной компетенцией и характерными для нее практиками. В этом случае, уместно говорить о приобретенном профессиональном опыте, то есть об «аборигенности» профессионалов, к примеру, работников IT-сферы.

### **Исследование поколений в социальных сетях: реактуализация идей М. Пренски**

Типологические конструкции, предложенные М. Пренски в начале столетия, сейчас переживают второе рождение, поскольку интернет «проник» практически в каждую российскую семью<sup>4</sup> и занял важное место в повседневных практиках людей, независимо от их возраста и предыдущего онлайн-опыта. Использование интернета перестало быть прерогативой молодых людей: теперь это всеобщее в плане доступности различным возрастным группам пространство<sup>5</sup>. Идеи М. Пренски были озвучены за несколько лет до создания и массового распространения социальных сетей, однако, на наш взгляд, именно социальные сети — явление, которое позволит выявить контуры различия «аборигенов» и «иммигрантов» в исследовании интернета.

Такой фокус на исследовании социальных сетей соответствует методике реализованного нами исследования, где основными способами сбора данных были фокусированные лейтмотивные интервью, проведенные очно (оффлайн), а также в режиме онлайн-общения с использованием мессенджера социальной сети «ВКонтакте». Методическая задумка состояла в комбинации онлайн- и оффлайн-интервью, проведенных по идентичному гайду. Гайд состоял из вводных вопросов о фактах пользования социальными сетями (момент регистрации, количество посещаемых социальных сетей, время, проводимое в социальных сетях), блока вопросов о практиках общения в социальных сетях (об общении с родителями/детьми в социальных сетях, о воспринимаемых различиях в очном/онлайн общении, о нормах поведения и общения в социальных сетях), а также блока вопросов об особых привычках и паттернах поведения в социальных сетях.

Информанты, отобранные для интервью, должны были состоять как минимум в одной социальной сети и проводить там время не реже раза в неделю. Также была проведена сегментация по полу и возрасту: в выборку включали мужчин и женщин в возрасте 15, 17, 21, 23, 25 лет (согласно эмпирическим индикаторам исследования — «цифровые

<sup>4</sup> По данным ФОМ. URL: <http://fom.ru/SMI-i-internet/12275> (дата обращения: 12.05.2017).

<sup>5</sup> Мы не отрицаем то обстоятельство, что интернет и соответствующие средства коммуникации могут быть неодинаково доступны для жителей различных регионов, населенных пунктов, различных доходных и профессиональных групп. В данном случае, речь идет о возможности распространения практики пользования социальными сетями лицами разных возрастных, поколенческих групп.

аборигены») и 40, 45, 50, 55, 60 лет («цифровые иммигранты»). Помимо этого, одним из дополнительных критериев дифференциации информантов был различный уровень образования и род профессиональной деятельности информантов. Таким образом было собрано 40 интервью.

### Поколения «аборигенов» и «иммигрантов» в иллюстрациях

В процессе исследования было уточнено понимание «аборигенов» и «иммигрантов» как типологических конструкций, которые используются не столько для категоризации интернет-пользователей, сколько для выявления способов проявления и форм «иммигрантности» и «аборигенности», отличающихся в понимании и представлениях о коммуникации в социальных сетях. Возраст и опыт пользователя социальной сети, в таком случае, понимается как отправной, однако не определяющий критерий: для отнесения к категоризации «иммигрантность» или «аборигенность» предполагаются характерные проявления — представления, практики, привычки.

Логика представления материала в тексте далее такова: выдержки из интервью приводятся в качестве эмпирической основы для а) насыщения концепции, б) интерпретации отдельных вопросов (на примере метафоры социальных сетей), в) уточнения концептуальной пары с выделением субтипа. Выдержки из интервью отобраны по принципу наибольшей эмпирической иллюстративности выдвинутых и описанных далее предположений. Уточним, что предположения были сформулированы на этапе анализа собранного интервью, с ориентацией на спектр концептуальных идей в изучении поколений. Таким образом, можно говорить о встречном движении в процессе интерпретации — от теории и от собранного материала.

Так, на этапе обсуждения и интерпретации собранного материала были сформулированы предположения, позволившие развить положения теоретической концепции:

1. Молодежь, в силу сложившейся ситуации — интенсивного развития средств коммуникации, стремительного распространения социальных сетей, — в целом может быть причислена к поколению «аборигенов» в среде интернета. Некоторые примеры «аборигенности»:

— **Просматриваете ли Вы ленту новостей? Сообщения каких тематик вызывают у Вас интерес?**

— Ахах))

Просматриваю)

Сообщения типа, гоу покушаем, гоу в кино, гоу в дотку

Типа этих интересны

Я приезжаю скоро, гоу увидимся

Я тебе скоро верну деньги

Скинь номер карты, чтобы закинуть деньги (м, 23 года, 09.10.2016).

— **Есть ли не знакомые очно люди, которые добавлены у Вас в друзья?**

— Да, есть несколько таких. Но с ними я не общаюсь. Даже не помню, когда и почему я их добавила. Наверное, они в друзьях с тех времен, когда было модно добавлять в друзья всех подряд.

— **А сейчас не модно?)**

— Разве что только у 10–13 летних школьников.

— )))

— Или недавних пользователей, которые еще не прониклись законами соцсетей00)

— **Вот это да! А можно кратко: что за законы соцсетей?**

— Ну это образно выражаясь. Так сказать, интернетные нормы, которые особо никем не сформулированы, но адекватным пользователям понятны (ж, 17 лет, 29.03.2017).



К проявлениям «аборигенности» в данных примерах могут быть отнесены использование специфического сленга и формата общения (ступенчатые реплики, приближенность к устному общению), а также упоминание трендов и правил в социальных сетях как в «своем» пространстве, сравнительно изолированном от пространства оффлайн-коммуникаций.

2. «Иммигрантность» подразумевает поколенчески обусловленное кибероптимистичное понимание социальных сетей и интернета в целом как сферы новых возможностей, самореализации и обмена мнениями. Это понимание соединяет в себе:

а) прагматическое видение интернета как нового в их опыте инструмента для реализации своих задач и планов (поколение потребителей, в типологии А. Царевой (Царева, 2012);

б) «научно-фантастическое», утопическое представление об интернете (и соцсетях как его части) как о виртуальной, т. е. иной реальности, в которой возможно конструирование образа, Другого Я (утопия как абстрактные ожидания и надежды, связанные с распространением новой технологии (Nye, 2004).

*...по мере набора опыта пользования сетью пришло понимание, как можно использовать сеть для каких-либо целей...)* (м, 49 лет, 18.10.2016).

*Самое важное в интернете? Познание. Познавательное что-то. Познать и себя, и людей и отношения между людьми. Вот даже эти ролики мне очень интересны, которые вызывают позитивное ощущение* (ж, 56 лет, 09.11.2016).

*Я все равно считаю, что вот это здорово, разве нет? Если бы вот не было вот тех же «Одноклассников», я бы тогда не узнала, как они выглядят. Это же все равно интересно. Я не скажу, что я была бы чем-то обделена, если бы не знала, как они там живут. Но я знаю о них, и мне хорошо, здорово. Я считаю, что это здорово, когда есть возможность посмотреть. Просто узнать. Первое время, когда я кого-то находила или меня кто-то находил, мы могли столько... сутками общаться. Вот прям, на работу прибежишь, там вечером домой и поешь там...* (ж, 57 лет, 11.02.2017)

Для поколения «аборигенов», напротив, характерно киберскептическое или киберреалистичное видение социальных сетей и интернета в целом как привычной среды (части среды), их повседневного места обитания, с которым производится идентификация себя и подчеркивается не альтернативность, но безусловная значимость интернета в (пере)построении идентичности (Turkle, 2005). «Хабитуализированные предшествующими поколениями технологии воспринимаются социальными субъектами рутинизированно, целостно... и в неразрывной связи с устоявшимися социальными контекстами и значениями» (о т. н. поколении «подключенных»: Царева, 2012: 39).

О том, что нравится в общении в социальных сетях:

*Моя гордость)*

*Написал фигню)*

*А там 12 лайков*

*Шикарно, да?0)* (м, 23 года, 12.10.2016).

О спорах в социальных сетях:

*Весь срач*

*Так прикольно же читать)* (м, 23 года, 12.10.2016).

О том, какое поведение не нравится в социальных сетях:

*Ну, есть люди, которые каждую секунду делают какие-то репосты, я не понимаю, зачем, кому оно интересно, какие-то картинки тупые. У меня есть друзья, но для многих из них у меня заблокированы новости, отображаются только те, кто меня не раздражает вот такими всякими тупыми цитатками* (ж, 20 лет, 17.11.2016).

Далее, на основании выдвинутых предположений, были сформулированы содержательные интерпретации некоторых аспектов понимания социальных сетей. Рассмотрим

это на примере ответа на вопрос: «На что похожи социальные сети, по Вашему мнению? (на стихию, животное, вещь и т. д.)?» Полученные ответы мы распределили в две смысловые группы, где к первой относятся метафоры, которые отсылают к инструментальному пониманию социальных сетей — как средства общения, самореализации, обмена мнениями. Также эти высказывания соответствуют кибероптимистичной трактовке интернета и социальных сетей, практически не встречаются негативные коннотации. Подобное понимание, как нам представляется, типично для поколения «иммигрантов». Стоит подчеркнуть, что и здесь привязка к возрасту проявляет себя лишь как тенденция, с исключениями из правил: так, ответы, характерные для «иммигрантов», встречались и у молодых информантов.

*На почту. Я могу передать сообщение и получить его* (м, 17 лет, 05.12.2016).

*Социальная сеть похожа на кафе. В котором можно пообщаться как наедине, так и группой* (ж, 22 года, 10.11.2016).

*Муравейник. Это группа людей по интересам: кто-то дружит с кем-то нормально. Ну, как бы соцсети, они зачастую облегчают поиск тебе нужных контактов и людей, например, да этот чувак у меня есть в друзьях, зайди на страницу, тебе подскажут че кого, вот он отличный электрик, типа того (смеется). Но это тот же поиск информации, доступ* (м, 32 года, 15.10.2016).

*Муравейник. Каждый занят своим делом, один комментирует, один пишет, один фотки постит, один группу заводит, один себя удаляет, один страдает, что другой не пишет... и все это не статично, в постоянном движении* (ж, 44 года, 23.12.2016).

Можно отметить, что приведенные «иммигрантные» метафоры практически не отдалены от привычной, конкретно-переживаемой жизни. При пояснении ответа информанты описывают особенности общения пользователей в социальных сетях в терминах и в соотношении с офлайн-реальностью. При формулировке метафор информанты описывают множество действий, совершаемых пользователями («пишет», «фотки постит», «группу заводит», «страдает», «передать и получить сообщение» и т. п.), и эти действия очень конкретны, жизненны. В нашем понимании, такие характеристики указывают на инструментальное понимание социальных сетей.

Для второй группы высказываний характерна несколько абстрагированная трактовка социальных сетей, прослеживается достаточно отвлеченное их восприятие. Зачастую пространство социальных сетей в этой группе понимается как некая среда, пронизывающая всё и потому трудноуловимая («ветер», «электричество»). В этих метафорах не присутствуют конкретные, реальные действия пользователей социальных сетей, они как бы выпадают из внимания информантов. Также в метафорах второй группы прослеживается киберскептическое восприятие соцсетей («река Стикс», «помойка»). В логике сформулированных гипотез, эти метафоры говорят об «аборигенном» понимании социальных сетей. Аналогично предыдущей группе, «аборигенность» взгляда может быть присуща не только юным информантам:

*на ветер*

**почему?**

*он быстрый*

*и иногда тормозной*

*впрочем как сам вк*

*и разносит вести* (м, 15 лет, 21.10.2016).

*На реку стикс*

*где души переправляются в царство мертвых* (м, 23 года, 27.09.2016).

*На помойку похоже. Потому что там всё, всякий шлак, всякая фигня тебе ненужная, бесполезная, из которой можно выкопать что нормальное, но надо постараться* (ж, 23 года, 28.09.2016).



*Интернет нельзя увидеть и пощупать... так же как электричество, магнитные волны, ну и тому подобное... А раз нельзя, значит, ни к чему материальному восприятие интернета привязать нельзя... (ж, 72 года, 09.11.2016).*

Поколение «подключенных», выделенное в работе Царевой, в нашем исследовании получило свою иллюстрацию. Так, был выявлен субтип «подключенные аборигены», условно названный также «хозяева соцсетей». Такое обозначение отсылает к попытке «хозяев» блюсти нормы и границы допустимого поведения в социальных сетях, четко отмечать их нарушения. Социальные сети предстают как своеобразный «дом», в котором они знают каждую комнату и объясняют правила поведения в нем всем «гостям». При выделении данного субтипа не было намерения фиксации определенных возрастных границ, однако, в основном, информанты, которых можно отнести к этому типу — в возрасте 23–25 лет. Их отличает солидный опыт пользования социальными сетями — как правило, они зарегистрировались в социальной сети в середине 2000-х гг., практически на заре ее создания. Можно причислить их к «подключенным», т. е. потребителям-первопроходцам, свидетелям зарождения и развития этой площадки, которые активно вовлекались во все вводимые в ней практики. На наш взгляд, именно это и послужило некоей отправной точкой для формирования «хозяйского» отношения к пространству социальных сетей.

Практики пользования интернетом и социальными сетями прочно встроились в их повседневную жизнь: симптоматично, что момент регистрации (начала пользования) информанты практически не помнят.

**— Когда ты начал пользоваться интернетом?**

*— году в 2006*

*наверное*

**— А с чего началось твое пользование инетом?**

*— ой блин не*

*раньше*

*типа 2005*

*2004*

*пофиг короче*

*ну заходил там на сайты всякие*

*я уже и не помню (м, 23 года, 27.09.2016)*

«Хозяева» имеют в своем опыте и памяти перемены опций и паттернов поведения в социальной сети, ностальгируют по этому времени:

*Я помню, что захожу вконтакт, и мне Никита пишет «Привет», граффити на стенке. И я думаю: «Оо, прикольно», я прям помню этот момент ... раньше, когда только появился контакт, было прикольно вступать во все сообщества, типа там «я люблю, когда лопаются пузырьки на пленке», ну какая-нибудь фигня (ж, 23 года, 28.09.2016).*

Для «хозяев» в среде социальных сетей существуют определенные нормы поведения, которые могут отличаться от общепринятых оффлайн-норм и потому быть непонятными «цифровым иммигрантам». К примеру, в оффлайн-взаимодействии отложенные ответы считаются нарушением правил общения, и так же — в интернете, в представлениях «иммигрантов». Для «хозяев» же поспешный ответ на сообщения — признак «отсутствия жизни»:

*Мне вообще кажется что все время отвечать на сообщения — это стремно*

*Типа у тебя жизни нет*

*Кроме online (м, 23 года, 27.09.2016).*

«Хозяева» — и это типобразующая их черта — замечают нарушения норм поведения в социальных сетях и устремлены к тому, чтобы применить санкции к нарушающим: указать на их ошибки, научить «вести себя правильно». Некоторые отклонения от правил

пользования «хозяева» снисходительно прощают другим пользователям, в том числе снисхождение может распространяться на поколение «иммигрантов» — родителей.

*Ну, меня бесит, что, во-первых, очень многие люди перегибают с тем, что там про себя выкладывают (ж, 23 года, 28.09.2016).*

*Мама сильно к этому привыкла, и она еще не научилась отстраненно относиться к соцсети (ж, 25 лет, 10.10.2016).*

«Хозяева» четко маркируют территорию соцсетей как «свою», не допуская туда «чужих». Как правило, «чужие» — это поколенчески другие, родители и родственники, пожилые люди, а также дети, подростки. «Чужие», по мнению «хозяев», должны либо покинуть пространство социальных сетей, либо следовать заведенным правилам:

*Чаще всего, во многих случаях, ну, люди, которые не просто пользуются интернетом, пожилого возраста, а именно которые начинают им активно пользоваться, это выглядит еще более глупо. Когда тебе 20 лет, и ты сфотала себя в зеркало, ладно, думаешь, молодая, глупая. Когда тебе 40 лет, и ты сфотала себя в зеркало, всё, иди застрелись просто (ж, 23 года, 22.09.2016).*

Соответственно, отношение к межпоколенческой интернет-дружбе у «хозяев» — скорее негативное, либо отстраненно-снисходительное, в отличие от их родителей, «цифровых иммигрантов», для которых возможность общаться со своими детьми, отслеживать их настроение, стиль общения со своими друзьями, смену интересов — один из ключевых плюсов социальных сетей.

*Как-то ко мне в друзья добавляется мой папа, я не помню, зачем ему там надо было регистрироваться, но тоже чето для какого-то дела, кого-то найти. И я звоню, говорю, че случилось? ... Ты зачем это делаешь? Он говорит: «Ну как, ну будем дружить». Это было так мило, я решила его добавить, но он туда вообще больше не заходит, а я уже от него всё позакрывала (смеется) (ж, 23 года, 22.09.2016).*

*Спокойно, если [мама] не переходит рамки (как раз столкнулась сейчас, принимаю меры) ... если это будет продолжаться, я предложу удалиться из друзей, чтобы она не знала так много о происходящем со мной (ж, 25 лет, 10.10.2016).*

*Оч хорошо отношусь... недопониманий нет... всегда в соцке можно понять — отследить настроение того кого хорошо знаешь и поучаствовать...)) (м, 49 лет, 21.09.2016).*

*Отношусь к такому роду общения замечательно. У меня в друзьях есть мой сын. А также я «дружу» в сетях с моей мамой. И да, внук и бабушка тоже друзья в сетях. Во-первых, в разлуке удобно обмениваться сообщениями. Во-вторых, интересно знать, чем «дышит» мой ребенок, что репостит, какую музыку слушает. Честно говоря, у меня пароль есть от его сети, если нужно, я и переписку могу проверить всю, хотя пока этого не делаю. Также я просматриваю список его друзей и понимаю, что там нет незнакомых мне людей (ж, 44 года, 05.10.2016).*

«Хозяева» проводят много времени «дома», в социальных сетях, не только в силу привычки, но и для того, чтобы быть в курсе происходящих событий:

*— Я, к сожалению, не могу избавиться от привычки просматривать всю ленту, потому что мне всё интересно реально.*

**— То есть прям всё интересно?**

*— Ну, мне интересно не прям ВСЁ, у меня есть чувство, что я могу что-то пропустить. То есть, когда я, например, не выходила в интернет неделю, я понимаю, что у меня есть в списке друзей 20 человек, на которых я и так найду, и так увижу их новые фоточки, но я думаю, вдруг я пропущу реально, как кто-то родил, с кем я виделась 5 лет назад, ну как же так! (смеется) (ж, 23 года, 28.09.2016).*

Для этого субтипа очень характерно общение на современном интернет-сленге, употребление более теплых формулировок по отношению к самой социальной сети,



к практикам пользования социальной сетью — «контактик», «вконтактик», «лайкосики», «мемастики», «друзьяшки» и пр.

*Вконтактик — он, в основном, для друзей, такое личное пространство, друзьяшки, всё такое* (ж, 24 года, 12.10.2016).

Субтип «подключенные аборигены» или «хозяева соцсетей» демонстрирует возможность дробления внутри поколенческих пар, поскольку проявления «аборигенности» и «иммигрантности» в социальной сети могут варьировать, выходить за рамки и образовывать оттенки внутри обозначенных типов.

Таким образом, концептуальное уточнение поколенческой пары М. Пренски «цифровые аборигены/ цифровые иммигранты» в изучении социальных сетей открывает горизонты для изучения ее социологических дефиниций и проявлений. Пересечение оптик подходов к изучению поколений в интернете позволило сформулировать и далее произвести эмпирическое насыщение содержательных предположений в изучении практик общения в социальных сетях — в частности, относительно связи возраста и опыта общения в социальной сети, принципиальной разницы понимания и восприятия интернета и социальных сетей у представителей двух типологически сконструированных и обнаруженных в практиках пользования поколений: «цифровых аборигенов» и «цифровых иммигрантов».

### Литература

- Гурова И. М., Евдокимова С. Ш. Теория поколений как инструмент анализа, формирования и развития трудового потенциала // МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). 2016. № 7. С. 150–159.
- Дети в информационном обществе. Под. ред. Г. Солдатовой. 2014. № 15. URL: [http://detionline.com/assets/files/journal/14/10\\_15.pdf](http://detionline.com/assets/files/journal/14/10_15.pdf) (дата обращения: 02.03.2017)
- Мангейм К. Очерки социологии знания: Теория познания. Мировоззрение. Историзм / Сост. Е. Я. Додин. М.: ИНИОН РАН, 1998. 249 с.
- Мид М. Культура и мир детства / Пер. с англ. Ю.А. Асеева. М.: Наука, 1988. 430 с. URL: [http://www.hse.ru/data/2010/09/05/1221469385/MeadM\\_TypeCult.doc](http://www.hse.ru/data/2010/09/05/1221469385/MeadM_TypeCult.doc) (дата обращения: 24.10.2016)
- Царева А. В. Человек в сети: смена веб-поколений // Журнал социологии и социальной антропологии. 2012. Т. XV. № 5 (64). С. 36–54. URL: [http://3.intrasoc.z8.ru/sites/all/files/volumes/2012\\_5/Tsareva\\_2012\\_5.pdf](http://3.intrasoc.z8.ru/sites/all/files/volumes/2012_5/Tsareva_2012_5.pdf) (дата обращения: 20.10.2017)
- Digital Day, или медиапотребление «цифровых аборигенов». Результаты социологического исследования. Аналитический центр Vi и ГФК, 2012. URL: <https://studydoc.ru/doc/5097438/the-digital-day> (дата обращения: 21.11.2016)
- Nye D. E. From Utopia to «Real-topia» — Inventing the Inevitable // European Contributions to American Studies. 2004. Т. 51. P. 161–172.
- Prensky M. Digital Natives, Digital Immigrants. Part 1 // On the Horizon. Vol. 9. No. 5. October 2001. Issue: 5. P. 1–6. URL: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/10748120110424816> (дата обращения: 03.10.2016)
- Turkle Sh. The Second Self: Computers and the Human Spirit. Cambridge, Massachusetts London, England: The MIT Press. 2005. 387 p.

## «Следуя устойчивой моде»: изучение практик финских дизайнеров одежды с помощью исследовательского фильма<sup>1</sup>

Дарья Морозова\*, Ольга Гурова\*\*

В данной статье рассматривается, каким образом фильм может быть использован в качестве тактики сбора данных и формы презентации результатов социологического исследования, нацеленного на изучение социальной группы представителей малого бизнеса креативного направления (дизайнеров одежды). Под «исследовательским фильмом» понимается фильм, построенный на принципах научного (социологического) исследования и подразумевающий участвующее наблюдение с видеофиксацией происходящего и последующим монтажом и анализом материалов. На примере опыта работы над исследовательским фильмом “Take it slow! Sustainable fashion for local community in Kallio, Helsinki” поэтапно анализируются процедуры работы над фильмом, включая подготовку, съемки и монтаж. Особое внимание уделяется процессу монтажа: на конкретных примерах показывается, каким образом при помощи сочетаний закадрового комментария, картинки и музыки выстраивается аргументация участников. Авторы обсуждают трудности, с которыми они столкнулись во время работы над исследовательским фильмом, в том числе вторжение в личное пространство интервьюируемых, вопрос анонимности и поиск площадок для показа фильма. Авторы демонстрируют, какие дополнительные возможности дает тактика исследовательского фильма для изучения социально-профессиональных групп.

**Ключевые слова:** визуальные методы в социальных науках, исследовательский фильм, устойчивая мода, дизайнеры одежды, Финляндия

В последние годы заметной тенденцией стало появление различных сфер мелкого предпринимательства, связанного с предоставлением авторских, индивидуализированных товаров и услуг. Достаточно активно такое предпринимательство развивается в области производства одежды: во многих странах появляются небольшие бренды одежды, которые занимают свою особую нишу на рынке, где доминирующее положение — у крупных корпораций, таких как H&M и Zara. Особенности труда и стиля жизни владельцев и работников небольших независимых брендов одежды ранее изучались на примере Великобритании, Германии, США и Италии (McRobbie, 2013, 2015; Crewe, 2013; Weinberg, 2012; Elzenbaumer, Giuliani, 2014), но в Финляндии эта группа в целом остается малоизученной, а их проблемы — не проговорёнными.

<sup>1</sup> Исследование финансировалось Финским Культурным фондом (Finnish Cultural Foundation), решение от 14.04.2015 г.

\* Морозова Дарья, магистр социальных наук. [dariamorozoyandex.ru](mailto:dariamorozoyandex.ru).

\*\* Гурова Ольга, кандидат культурологии, assistant professor, Ольборгский университет, Дания. [gurova@cgs.aau.dk](mailto:gurova@cgs.aau.dk).



В то же время, эта профессиональная группа в своей работе продвигает определенные ценности, комплекс которых называют «устойчивой модой». Они включают в себя ответственное отношение производителя и потребителя к природе, стремление минимизировать отрицательное влияние человеческой деятельности по производству и потреблению одежды на окружающую среду (Fletcher, 2014; Hethorn, Ulasewicz, 2008). Исследователи приводят ряд правил, присущих устойчивой моде, среди которых: использование экологически чистых материалов; переработка отходов, использование возобновляемых и перерабатываемых ресурсов; выбор наиболее безопасных процедур нанесения принтов на ткань; использование безотходного кроя; обеспечение прозрачной организации труда со справедливой оплатой и прозрачными цепями поставок; использование местных ресурсов и экономия ресурсов через различные способы продления жизни вещей (Aakko, Koskennurmi-Sivonen, 2013).

В результате данная социальная группа — мелкие предприниматели-дизайнеры одежды из Финляндии, следующие философии «устойчивой моды», — была выбрана нами в качестве объекта исследования. Нашей тактикой сбора данных и формой общения и презентации результатов стал исследовательский фильм, подробное описание которого лежит в основе настоящей статьи. Дизайнеры, принявшие участие в нашем исследовательском фильме — это владельцы (или работники с функцией дизайнера) микро-компаний, в основном состоящих из одного-двух человек, которые совмещают в своей деятельности ряд различных функций (производственных, организационных, финансовых), что является частью их типичных трудовых практик.

### Исследовательский фильм как тактика социального исследования

Динамичное развитие цифровых технологий привело к стремительному скачку в использовании фото- и видеоборудования в социальных исследованиях: благодаря его удешевлению (например, можно использовать камеры и оборудование компании GoPro или даже камеру обычного смартфона) и появлению доступных и несложных программ монтажа<sup>2</sup>, у исследователей без специальной технической подготовки появилась возможность использовать видео в качестве метода сбора и анализа данных (Gibbs et al., 2002). Поэтому для изучения социальной группы дизайнеров одежды как креативного направления малого бизнеса мы выбрали тактику исследовательского фильма.

Под «исследовательским фильмом» понимается фильм, построенный на принципах научного исследования и подразумевающий участвующее наблюдение с видеофиксацией происходящего и последующим монтажом и анализом материалов, а также презентацией результатов исследования в формате видео<sup>3</sup>. Мы подходили к исследовательскому фильму как к «тактике» качественного социологического исследования (Семенова, 1998) — т.е. системному подходу, объединяющему ряд методов (участвующее наблюдение, интервью, видеосъемку) для изучения объекта исследования и достижения поставленной цели. В западной литературе для описания данной тактики используется термин «видеография» (videography), под которой Рассел В. Белк и Роберт Козинец (Belk, Kozinets, 2005) понимают метод сбора данных с помощью видеосъемки, а также форму видеопрезентации результатов исследования. Видеография, таким образом, — это использование аудиовизуальных методов для сбора, анализа и представления данных научного исследования (De Valck, Rokka, Hietanen, 2009). В нашем понимании, исследовательский фильм является именно тактикой, а не только методом сбора и презентации данных,

<sup>2</sup> Среди несложных в использовании программ монтажа отметим iMovie и Windows Movie Maker.

<sup>3</sup> В статье мы используем категории «исследовательский фильм» и «научный фильм» как взаимозаменяемые.

поскольку работа над фильмом может включать несколько методов исследования, как это было в случае нашего фильма, и фиксация результатов на видео — только один из них.

Важно отметить, что исследовательский фильм представляет собой отдельный формат, который отличается от документального кино. Несмотря на то, что и документальный, и исследовательский фильмы ставят перед зрителями реально существующую проблему, показывая ее под новым необычным углом, или демонстрируют связь между событиями и явлениями, о которых зрителям не было известно, между этими двумя типами существуют серьезные различия. Исследовательский фильм стремится к получению научного знания путем постановки проблемы, которая вносит вклад в существующую научную дискуссию. Визуальный ряд исследовательского фильма рассматривается в контексте существующих научных дискуссий и вклада фильма в них. Таким образом, перед исследователем стоит задача изучить научными методами проблему и сделать понятный для аудитории фильм, при этом отобразив в нем научную базу, на которую опирается исследование. Документальный фильм, в свою очередь, зачастую представляет художественную переработку фактов с позиции конкретного индивида или группы (Pink, 2007; Belk, Kozinets, 2006; De Valck, Rokka, Hietanen, 2009). В этом смысле, исследовательский фильм может отличаться от документального социологического кино (Омельченко, Поляков, 2017) тем, что в его основе лежат, в первую очередь, процедуры научного исследования.

Приступая к работе над исследовательским фильмом, важно определить его аудиторию: будет ли она профессиональной или более широкой, — так как это будет влиять на монтаж и закадровый комментарий. Содержание комментариев будет зависеть от охвата аудитории: научный язык может затруднить просмотр фильма зрителями вне профессионального сообщества. Однако, ориентируясь на более широкую аудиторию, важно помнить, что исследовательский фильм должен делать вклад в существующую научную дискуссию и заставлять зрителя рефлексировать над увиденным (Sunderland, 2006). Проблемы можно избежать, если создавать разные версии фильма в зависимости, например, от целевой аудитории. Мы смонтировали 26-минутный фильм и 1-минутный трейлер, который можно использовать во время коротких презентаций. Также, на основании полученных во время съемок видео интервью, мы написали статью, представляющую исследование в текстовом формате (Gurova, Morozova, 2016).

### **Специфика работы над исследовательским фильмом**

Летом 2015 г. мы, команда, состоящая из двух социальных исследователей и визуального художника (visual artist), завершили съемки и монтаж 26-минутного фильма на английском языке под названием *“Take it slow! Sustainable fashion for local community in Kallio, Helsinki”* («Пожалуйста, помедленнее! Устойчивая мода в локальном сообществе в Каллио, Хельсинки»). В нем рассказывается о небольших дизайнерских брендах одежды, следующих принципам устойчивой моды и работающих в Хельсинки (Финляндия). Целью данного фильма было показать, каким образом дизайнеры реализуют принципы устойчивой моды на практике, и с какими проблемами они при этом сталкиваются. Работа над фильмом финансировалась в рамках гранта Финского Культурного фонда (Finnish Cultural Foundation<sup>4</sup>) — организации, целью которой является продвижение культурных и социальных проектов в Финляндии.

Примерно за четыре месяца до начала съемок мы определили ряд критериев, по которым планировали отобрать участников для исследовательского фильма: это столичные дизайнеры одежды, владеющие брендом одежды и придерживающиеся в своей работе принципов устойчивой моды. Первоначально мы планировали работать с дизайнерами

<sup>4</sup> Finnish Cultural Foundation. URL: <https://skr.fi/en>



одежды, чьи мастерские и магазины расположены в определенном районе Хельсинки — Каллио, но в ходе исследования мы включили также и других дизайнеров, взяв в качестве критерия отбора особенности практик устойчивой моды, которым дизайнеры следовали в своей работе. Финансирующая организация никак не ограничивала выбор участников для исследовательского видео, поэтому мы исходили из теоретического принципа формирования выборки качественного исследования с максимальной вариацией случаев (Ковалев, Штейнберг, 2009). На нашу просьбу об участии откликнулись 8 дизайнеров (список компаний см. в Приложении 1); мы также получили 1 отказ. Отказавшаяся дизайнер прислала письмо, в котором ссылалась на то, что уже и так работает по 10 часов в день и решила экономить силы и не участвовать в дополнительных проектах, — таким образом подтверждая важность проблемы, о которой говорится в фильме и пойдет речь ниже: переработка как особенность рабочего графика владельцев микро-бизнесов.

За месяц до начала съемок мы провели лейтмотивные интервью с дизайнерами. Данный этап, помимо сбора данных, позволил нам лучше познакомиться с участниками фильма и окончательно заручиться их поддержкой. Поскольку интервью были полуструктурированными, у нас была возможность услышать, о чем самим дизайнерам хотелось бы рассказать в исследовательском фильме, и подумать, каким образом их цели могут быть встроены в нашу исследовательскую концепцию (Wallerstein, Duran, 2003). Кроме этого, мы сумели установить доверительные отношения, которые были необходимы для комфортной и более раскованной работы перед камерой (Israel et al., 1998). Например, в ходе предварительного интервью некоторые из дизайнеров приняли решение давать интервью не на английском языке, как планировалось ранее, а на своем родном (финском или русском). По этой причине при монтаже мы сделали субтитры на английском языке, если дизайнер говорил по-фински или по-русски.

Гайд для съемок интервью был сформирован на основании уже собранных интервью с дизайнерами и отправлен им по электронной почте за две недели до начала съемок. В это же время на основании уже имеющихся полевых материалов был подготовлен предварительный сценарий фильма.

Съемки исследовательского фильма проходили в июне-августе 2015 г. на рабочем месте — в помещениях, где работают дизайнеры. Мы следовали расписанию «1 день съемок на одного дизайнера», за исключением двух случаев, когда по два дизайнера занимали одно и то же помещение. В одном случае во время съемок появилась напарница дизайнера и изъявила желание принять участие в нашем проекте — таким образом, число дизайнеров в фильме увеличилось до 9.

Съемки можно разделить на два основных этапа. Первый этап заключался в съемке интервью, во время которого исследователь, задававший вопросы, находился вне кадра. Если бы работа с камерой завершалась на данном этапе, то исследовательский фильм мог бы стать демонстрацией «говорящих голов» и, несмотря на то, что со зрителем говорили бы сами дизайнеры, мало бы отличался от текста (Belk, Kozinets, 2005). Для фильма требовалось гораздо больше материала, показывающего повседневность дизайнера, чем собственно кадры интервью. Для этого на втором этапе мы снимали рутину дизайнера, его «рабочие будни»: например, нанесение принта, смешение красок и работу с документами. Если во время съемки заходили клиенты, которых нужно было обслужить, с разрешения последних делались кадры, демонстрирующие общение с покупателями.

Наш опыт показал, что исследовательский фильм позволяет экспериментировать с новой формой презентации данных научного исследования; дает опыт участия и реализации междисциплинарного проекта и сотрудничества с представителями других профессиональных областей — в нашем случае, с визуальным художником, выступающим в роли профессионального оператора и специалиста по монтажу; фильм помогает расширить аудиторию научного исследования; он дает возможность предпринимателям

в сфере моды рассказать о сложностях, с которыми они сталкиваются в работе, «от первого лица». Кроме того, посредством фильма мы попытались соединить социологическое исследование и визуальное искусство<sup>5</sup>. Далее мы опишем, как происходит работа над фильмом на этапе обработки и презентации результатов.

### **Исследовательский фильм как форма презентации результатов**

Процедура создания фильма как формы презентации результатов исследования подразумевает работу с тремя видами данных: картинкой, звуком и текстом закадрового комментария. При этом грамотное комбинирование кадров, комментариев и музыки<sup>6</sup> становится методом аргументации: в то время как картинка визуализирует «доказательство», закадровый комментарий направляет внимание зрителя на наиболее важные аспекты картинки, а музыка создает настроение (Beck, Kozinets, 2006).

*Видео как целостный продукт, а не совокупность кадров.* Фильм, как и большинство научных статей, начинается со вступления, в котором мы ставим проблему, побудившую нас обратиться к теме устойчивой моды. Помимо закадрового комментария, рассказывающего об избыточном производстве одежды и его отрицательном влиянии на окружающую среду, для которого мы воспользовались услугами коллеги, занимающегося озвучиванием профессиональных фильмов, мы также попытались подчеркнуть смысл нашего аргумента с помощью перехода от медленной и меланхоличной к тревожной музыке и меняли степень освещенности в кадре (рис. 1). На протяжении всего фильма мы возвращались к этому приему, варьируя как степень освещенности, так и тембр музыки, а также вставляя подзаголовки, сигнализирующие переход от одной темы к другой. Этим мы попытались создать целостный видео-продукт, в котором слова, звуки и картинки согласуются между собой (De Valck, Rokka, Hietanen, 2009: 90).



**Рис. 1** Затемненные кадры, визуально подчеркивающие содержательно-смысловой комментарий относительно сложностей работы небольших брендов

<sup>5</sup> Такой подход к работе в последние годы ценится фондами, финансирующими исследования и арт-проекты в Финляндии.

<sup>6</sup> Бесплатная музыка для некоммерческого использования. URL: <https://www.jamendo.com/en/welcome>



Рис. 2. Пример подзаголовка

*Действующие лица: дизайнеры.* Было решено, что интервьюер не будет присутствовать в кадре. Основные действующие лица в нашем исследовательском фильме — сами дизайнеры. Таким способом предполагалось создать впечатление прямого контакта дизайнера и зрителя, эффект прямого обращения к аудитории (De Valck, Rokka, Nietanen, 2009). Тем не менее, в процессе съемки возникали некоторые сложности: например, дизайнеры признавались, что им неуютно смотреть на «неживую» камеру, и они предпочли бы разговаривать с конкретным человеком. Для того чтобы создать более комфортную среду, мы установили камеру на удалении от интервьюируемого (Beck, Kozinets, 2005), что никак не сказалось на качестве звука, который записывался отдельно при помощи прикрепленного к одежде дизайнера микрофона<sup>7</sup>. Один из исследователей становился рядом с камерой, благодаря чему у отвечающего на вопрос дизайнера создавалась иллюзия обращения к конкретному лицу (Shrum et al., 2005).



Рис. 3. Дизайнер Тиина (владелица и дизайнер бренда I Made This) во время съемки интервью

*Содержание фильма: практики устойчивой моды.* В своем исследовании мы опирались на концепцию устойчивой моды и хотели посмотреть, как дизайнеры используют ее на практике. На основании анализа эмпирических данных, мы выделили ряд практик устойчивой моды, используя для их названия эмические категории, которые

<sup>7</sup> Профессиональная техника для съемок была взята в аренду (бесплатно) в Высшей школе искусств, дизайна и архитектуры Университета Аалто в Хельсинки, т.к. оператор была аспиранткой этого университета.

применяли сами дизайнеры — медленная мода (slow fashion), апсайклинг (upcycling), трэшн (образовано от trash и fashion, мода из мусора) и «ноль отходов» (zero waste). В закадровом комментарии мы называли и коротко определяли практики, давая возможность дизайнерам рассказать о них, показать их и сделанные вещи.

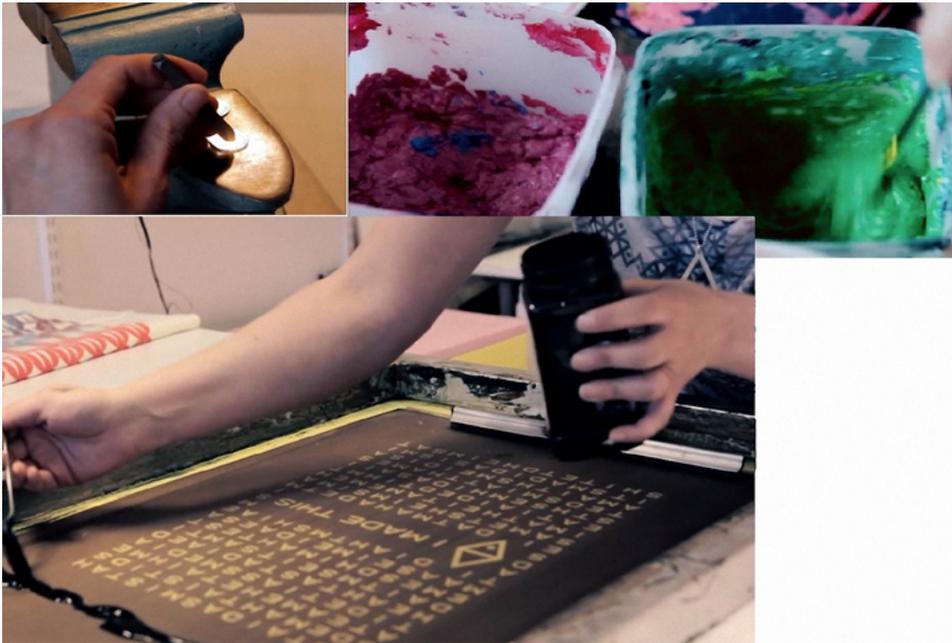
Было решено структурировать фильм путем последовательного чередования закадровых комментариев с цитатами из интервью дизайнеров. Последние должны были проиллюстрировать заданный комментарием тезис. По сути, мы выполняли «тематический анализ» данных, который применяется в качественных исследованиях при анализе текстов (Braun, Clarke, 2006). Например, в закадровом комментарии дается определение «апсайклинга» как практики, при которой из старой отслужившей вещи за счет привнесения оригинальной идеи создается новая, с большей символической ценностью (Murray, 2002; Aus, 2011; Emgin, 2012). Далее Яника, дизайнер и владелица одного из брендов, рассказывает:

*Старые джинсы становятся шортами, куртки превращаются в жилеты, а потом я добавляю что-то оригинальное. Вот, например, шелковая блузка, которую хотели выкинуть из-за пятна. Из нее и старого купальника из 90-х получится новая вещь для пляжа.*

Необходимо отметить, что выбранный формат представлял для нас определенные сложности: например, мы не раз переписывали закадровый текст, пытаясь сделать его более понятным для более широкой аудитории. С другой стороны, нам было важно сохранить научный дискурс исследовательского фильма. Достижение этого баланса не всегда бывает простым еще и потому, что видео-цитату сложнее редактировать, по сравнению с цитатами из интервью в тексте, так как редактировать приходится и картинку, и речь.



**Рис. 4** Дизайнер Ивана (Kikerigu) рассказывает о ресайклинге на примере игрушки Mr. Serious (Мистер Серьезный), появившейся благодаря свитшоту на заднем плане



**Рис. 5** Дизайнеры демонстрируют детали производственного процесса: гравировка логотипа, ручное смешивание краски, ручное нанесение принтов

*Предметы.* Использование видео дало возможность продемонстрировать в кадре материальные предметы, помогающие выстраивать аргументацию. Например, описывая ту концепцию устойчивой моды, на которую она опирается — трэшн, дизайнер и популярный финский блоггер Оути лес Пюю продемонстрировала созданное ею платье из алюминиевых кофейных капсул и рассказала о его создании (рис. 5):

*Десять волонтеров разрезали порядка 5000 капсул, из которых получилось около 14 000 паллет, которые мы сшили между собой в разных формах. Далее мы покрасили платье, чтобы оно не выглядело как чешуя рыбы или русалки. Теперь, с нанесением разных типов и цветов краски, платье выглядит гораздо интереснее.*

В отличие от фотографии, видео позволяет продемонстрировать аудитории особенности дизайнерской работы с вещью и саму вещь в динамике. Благодаря постановке света в кадре, а также съемке с разных ракурсов и с разным приближением, у зрителей фильма есть возможность в полной мере оценить сложность и необычность данного — сделанного из «мусора» — платья, в то время как текст или фотография не смогли бы отобразить этих его особенностей (Loizos, 1993). То же самое можно сказать о нескольких моделях сумок, сделанных из ткани, созданной слепыми сотрудниками из видеокассетной пленки (рис. 6).

*Рабочие будни.* Исследователи подчеркивают, что микро-бренды одежды часто сталкиваются с проблемами финансового характера, включая отсутствие стабильного денежного потока для оплаты счетов, налогов и зарплаты сотрудникам (Arvidsson et al., 2010). В фильме мы показали противоречие между таким положением вещей и этическими принципами, заложенными в понятие устойчивой моды, предполагающими достойные условия труда (Aakko, Koskennurmi-Sivonen, 2013).



**Рис. 6.** Популярный блоггер Оути лес Пюю (Trashion) рассказывает о платье, которое она и ее помощники выполнили из использованных кофейных капсул: капсулы были разрезаны и сшиты вместе, а позже покрашены.

Как уже упоминалось, дизайнеры, принявшие участие в нашем исследовательском фильме, являются мелкими предпринимателями. Поэтому, помимо дизайна одежды, они вынуждены выполнять множество других функций, связанных с повседневной работой бизнеса: вести переговоры с арендодателем, заниматься бухгалтерией, оформлять онлайн-заказы, обслуживать покупателей, носить заказы на почту и т. д. Кроме того, помимо продажи одежды и аксессуаров, некоторые дизайнеры вынуждены выполнять дополнительные услуги, например, по ремонту и подгонке одежды (рис. 7 и 8).

Рассуждения дизайнеров о собственных условиях труда: вынужденный фриланс, длинный рабочий день, нехватка времени на отдых, необходимость занимать деньги у родственников или подавать заявки на социальные пособия, — стали кульминацией фильма, которой удалось достичь за счет эмоциональности нарратива самих дизайнеров и нарастающей тревожной музыки, призванной подчеркнуть серьезность проблемы.



**Рис. 7** Дизайнер Яника (Ompelimo Ruusu) ушивает брюки, которые ей принес клиент



**Рис. 8.** Дизайнер Паула (MEM, REMAKE) с клиентами на кассе

### **Заключение**

Использование фильма для изучения жизни социально-профессиональных групп, а также в более широком контексте социальных исследований, дает ряд возможностей. Во-первых, позволяет экспериментировать с формой презентации данных научного исследования. Во-вторых, дает опыт работы в междисциплинарном проекте. В-третьих, помогает донести результаты научного исследования до более широкой аудитории. В-четвертых, «дает голос» группам, которые не всегда можно услышать. В статье мы показали, каким образом фильм был использован в контексте исследования, но он может быть применен и в педагогической практике. Исследовательский фильм может стать одной из форм работы студентов в рамках университетских курсов.

При работе с исследовательским фильмом мы столкнулись со следующими сложностями. Во-первых — балансирование между научным подходом к фильму и ориентацией на более широкую аудиторию. Отправив фильм на несколько научных конференций (в частности, ежегодную конференцию Международной ассоциации визуальной социологии и конференцию теоретиков потребительской культуры), которые имели секции для видео-работ, от одной из них мы получили отзыв, в котором утверждалось, что теоретический подход недостаточно отображен в фильме. При этом перегрузка фильма научными концепциями сделала бы его менее понятным для более широкой аудитории.

Во-вторых, мы столкнулись со сложностями, связанными с ограниченным количеством площадок для показа исследовательского фильма. Наша идея состояла в том, чтобы показать фильм на научных конференциях и семинарах, а также более широкой аудитории, в частности, местному сообществу: политикам, маркетологам, активистам и т. д. Мы организовывали показ на двух площадках в Хельсинки — в книжном магазине Arkadia International Bookshop, который предоставляет пространство для таких мероприятий, и в общественной библиотеке Каллио — района, где находились магазины и мастерские большинства снятых в фильме дизайнеров. Проблема в том, что эти площадки вмещают всего несколько десятков человек. Мы решили сосредоточиться на показе фильма в рамках тематических мероприятий. Так, например, фильм был показан в рамках Дня чистоты в Киото в Японии. В дальнейшем мы планируем продемонстрировать фильм в рамках Недели дизайна в Хельсинки. Поскольку фильм не снимался как документальный, он не мог претендовать на участие в соответствующих фестивалях.

В-третьих, в процессе съемки сложность была связана с балансом силы: камера и наше присутствие могли служить своеобразным инструментом «вторжения» в личное пространство или инструментом наблюдения, под прицелом которого участник-дизайнер чувствует себя некомфортно. Несмотря на то, что наш фильм предполагал равноправие исследователей и исследуемой группы, однако в ситуации, когда один из участников процесса приходит с камерой, микрофоном и прочими техническими средствами, визуально позиция равенства размывается. Подобную проблему можно минимизировать, передав камеры в руки «инсайдера» — человека из той же среды, что и интервьюируемый, лучше — знакомого (Shrum et al., 2005). В случае нашего фильма, были ситуации, когда дизайнеры очень волновались, не могли найти подходящих слов или переживали о том, достаточно ли хорошо они выглядят в кадре. Мы постарались минимизировать проблему посредством предварительного знакомства, но это не всегда помогало.

В-четвертых, отдельно стоит обговорить вопрос анонимности участников исследования, так как в случае нашего фильма были показаны реальные лица, имена, а также названия брендов. Анонимность не стала проблемой, поскольку фильм мог восприниматься дизайнерами как дополнительный канал информации, сообщающий об их бренде. Кроме того, некоторые дизайнеры являются публичными фигурами: участвуют в деятельности местных обществ, в том числе читают лекции по устойчивой моде, активно выражая свою позицию. Однако в случаях, когда в кадры могли попасть посторонние люди, мы предварительно спрашивали их разрешения на съемку (иногда нам отказывали).

В целом, снимая и затем демонстрируя исследовательский фильм, мы рассчитывали на то, что его заметят политики, активисты и потенциальные потребители. Для первых фильм мог бы стать пищей для размышления о положении дел малого бизнеса. Для вторых существование таких дизайнеров может стать открытием и подтолкнуть к новым — устойчивым — потребительским практикам. Наконец, для работников микропредприятий в индустрии моды и одежды фильм важен, поскольку позволяет почувствовать себя частью сообщества со схожими проблемами.

## Литература

- Ковалев Е. Ж, Штейнберг И. Е. Качественные методы в полевых социологических исследованиях. М.: Логос, 1999.
- Семенов В. В. Качественные методы: введение в гуманистическую социологию: Учеб. пособие для студентов вузов. М.: Добросвет, 1998.
- Aakko M., Koskennurmi-Sivonen R. Designing sustainable fashion: Possibilities and challenges // *Research Journal of Textile and Apparel*. 2013. N 17 (1). P. 13–22.
- Arvidsson A, Malossi G. and Naro S. Passionate work? Labour conditions in the Milan fashion industry // *Journal for Cultural Research*. 2010. N14 (3). P. 295–309.
- Aus R. From trash to trend: Using upcycling in fashion design // *Doctoral Thesis, Estonian Academy of Arts*. 2011. URL: [https://dl.dropboxusercontent.com/u/3476076/Reet\\_Aus\\_doctoral\\_thesis.pdf](https://dl.dropboxusercontent.com/u/3476076/Reet_Aus_doctoral_thesis.pdf) (дата обращения: 18.10.2017)
- Belk R.W., Kozinets R.V. Introduction to the Resonant Representations Issue of Consumption, Markets and Culture // *Consumption, Markets and Culture*. 2005. N 8 (3). P. 195–203.
- Braun V., Clarke V. Using thematic analysis in psychology // *Qualitative Research in Psychology*. 2006. N 3. P. 77–101.
- Crewe L. Tailoring and tweed: Mapping the spaces of “slow fashion” // *Fashion Cultures Revisited* / Ed. by S. Bruzzi and P. C. Gibson. London; New York: Routledge, 2013. P. 201–214.
- De Valck K., Rokka J., Hietanen J. Videography in Consumer Research: Visions for a Method on the Rise // *Finanza, Marketing & Produzione*. 2006. N XXVII (4). P. 81–100.
- Elzenbaumer B., Giuliani C. Designers' inquiry: Mapping the socio-economic conditions of designers in Italy // *Ephemera: Theory and Politics in Organization*. 2014. N 14 (3). P. 451–459.



Fletcher K. Sustainable Fashion and Textiles. London; New York: Routledge, 2014.

Gibbs, G. R., Friese, S., Mangabeira, W.C. The use of new technology in qualitative research. Introduction to Issue 3 (2) of FQS, Forum Qualitative Sozialforschung // Forum: Qualitative Social Research, 2002. N 3 (2). URL <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-02/2-02hrsg-e.htm> (дата обращения: 18.10.2017).

Gurova O., Morozova D. A critical approach to sustainable fashion: Practices of clothing designers in the Kallio neighbourhood of Helsinki // Journal of Consumer Culture. 2016. Published online before print: doi:10.1177/1469540516668227 (дата обращения: 18.10.2017).

Hazel C. Slow + Fashion — an Oxymoron — or the Promise for the Future? // Fashion Theory. 2008. N 12 (4). P. 427–446.

Hethorn J., and Ulasewicz C. Introduction // Sustainable Fashion: Why Now? A Conversation about Issues, Practices, and Possibilities / Ed. by J. Hethorn and C. Ulasewicz. New York: Fairchild Books, Inc., 2008. P. 13–22.

Israel B., Schulz M., Parker A., Becker A. Community-based Participatory Research: Policy Recommendations for Promoting a Partnership Approach in Health Research // Education for Health. 2001. N 14 (2). P. 182–197.

Kanstrup A. M. Picture the practice — Using photography to explore use of technology within teachers' work practices, Forum Qualitative Sozialforschung // Forum: Qualitative Social Research. 2002. N 3 (2).

Murray R. Zero Waste. London: Greenpeace Environmental Trust, 2002.

Loizos P. Innovation in ethnographic film: From innocence to self-consciousness: 1955–1985. Chicago: The University of Chicago Press, 1993.

Lunch N. and Lunch C. Insights into Participatory Video — a Handbook for the Field. Oxford: Insights, 2006.

McRobbie A. Fashion matters Berlin: city-spaces, women's working lives, new social enterprise? // Cultural Studies. 2013. N 27 (6). P. 982–1010.

Pink S. Doing Visual Ethnography. Images, Media and Representation in Research. Sage: London, 2007.

McRobbie A. Be Creative: Making a Living in the New Culture Industry. Polity press, 2015.

Root R. A. Letter from the editor // Fashion Theory. 2008. N 12 (4). P. 419–426.

Shaw, J., Robertson C. Participatory Video: A Practical Guide to Using Video Creatively in Group Development Work. London: Routledge, 1997.

Shrum W., Duque R., Brown T. Digital Video as Research Practice: Methodology for the Millennium // Journal of Research Practice. 2005. URL: <http://jrp.icaap.org/index.php/jrp/article/view/6/12> (дата обращения: 18.10.2017).

Stiegman, M., Pictou S. How do you say Netuklimuk in English? Using documentary video to capture Bear River First Nation's learning through action // Learning from the ground up: global perspectives on social movements and knowledge production / Ed. A. Choudry and D. Kapoor. New York: Palgrave Macmillan, 2010.

Sunderland P. L. Entering entertainment: creating consumer documentaries for corporate clients // Handbook of Qualitative Research Methods in Marketing / Ed. Belk R.W. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, 2006.

Weinberg T. Making (in) Brooklyn: The production of textile, meaning and social change. / Textile society of America symposium proceedings. 2012. Paper 755. URL: <http://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article¼1754&context¼tsaconf> (дата обращения: 18.10.2017)

**Список дизайнеров и их компаний (в порядке появления в фильме)**

<b>№</b>	<b>Имя дизайнера</b>	<b>Название компании</b>
1	Тиина	I made this
2	Майю	Kisskiss
3	Суви	Lumoan
4	Паула	MEM, Remake
5	Яника	Ompelimo Ruusu
6	Виктория	Soul Sisters
7	Оути лес Пюю	Remake
8	Ирина	Plan B
9	Иванда	Kikerigu

# Биография номера

## Прекарная занятость как «свободный» выбор? Интервью с работницей клининговой компании<sup>1</sup>

*Александрина Ваньке\**

Предлагаемая вниманию читателей биография выбрана редакцией в силу того, что она служит наглядным примером прекарной занятости, в которую с самого начала своей трудовой деятельности вовлечена молодая женщина 27 лет с высшим экономическим образованием. В публикуемом материале мы даем ей вымышленное имя Екатерина. Наша героиня проживает в крупном российском промышленном городе и работает неофициально — без трудового договора — в компании, предоставляющей услуги по уборке офисов и жилых помещений. С одной стороны, ее биография представляет собой типичный случай прекарной женской траектории. С другой — наличие высшего образования в некоторой степени отличает нашу информантку от представителей «ядра» прекариата, как его описывает М. Сэвидж (Savage et al., 2013). Екатерина, проживающая в собственной двухкомнатной квартире и обладающая дипломом экономиста, не похожа на классического прекария, лишённого всех видов ресурсов и капиталов: экономического, культурного, социального и др. (Бурдые, 2005), — что позволяет ей, например, планировать свои финансы, путешествовать по миру и иметь разнообразные хобби и увлечения. В этом смысле, ее женская биография с чередованием сюжетов прекарности и непрекарности представляет значительный интерес для исследований субъективной социальной мобильности с точки зрения системы аргументации, которую информантка воспроизводит во время беседы.

Основным аргументом, с помощью которого Екатерина обосновывает свой образ жизни, служит утверждение о том, что она любит свободу в разных ее проявлениях, поэтому «свободная» от трудовых обязательств и контрактов жизнь выбрана ею сознательно. Однако при более внимательном чтении интервью становится понятно, что Екатерина, в раннем возрасте лишившаяся отца, с самого детства испытывала нужду. Она воспитывалась матерью, от которой ей передалось чувство неуверенности в себе, что повлияло на ее дальнейшую социальную мобильность (Savage et al., 2015). Из-за чувства габитусной неуверенности (в терминах М. Мойзера и К. Бенке: Behnke, Meuser, 2002) Екатерина решила поступить не в тот колледж, который был лучшим, а в тот, который находился рядом с домом и гарантировал ей получение диплома. По этой же причине она сделала выбор в пользу платного отделения в высшем учебном заведении, которое не дало ей хороших знаний, но обеспечило ее дипломом (используя ее слова, «корочкой»). И далее чувство социальной неуверенности привело ее на те позиции, которые не соответствуют ее представлениям о хорошей работе. На протяжении всей своей трудовой биографии

<sup>1</sup> Материал подготовлен в рамках проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории» (грант РФФ № 14–28–00217–П). Данное интервью проведено на стадии сбора полевых данных по проекту в мае 2017 г.

\* Ваньке Александрина, кандидат социологических наук, научный сотрудник ГАУГН, научный сотрудник ФНИСЦ РАН, докторант Школы социальных наук Манчестерского университета. alexanderina.vanke@postgrad.manchester.ac.uk.

наша героиня меняет разные сферы деятельности — «ищет себя»: пробует работать в продажах, менеджменте, дизайне, консалтинге и, наконец, в сфере сервиса.

Несмотря на демонстрацию независимости и артикуляцию желания быть свободной, Екатерина воспроизводит в интервью классические представления о модели гендерных отношений между женщиной и мужчиной. В какой-то момент она выражает сожаление по поводу того, что до сих пор не вышла замуж, хотя на данный момент у нее есть молодой человек, с которым она планирует в будущем создать семью. По ее представлениям, всю ответственность за содержание семьи должен взять на себя именно мужчина, в то время как женщина должна выполнять функцию хранительницы домашнего очага.

Насколько прекарный образ жизни Екатерины является свободным? Или же желание обрести «свободу» от трудовых контрактов и, в то же время, воспроизвести традиционную модель гендерных отношений в конечном итоге детерминированы ее социальным происхождением? Мы приглашаем читателей подумать над этими вопросами в ходе медленного чтения биографии номера.

### Литература

Бурдые П. Социальное пространство и генезис «классов» / Пер. с франц. Н. А. Шматко // Бурдые П. Социология социального пространства. СПб.: Алетейя, 2005. С. 14–48.

Behnke K., Meuser M. Gender and Habitus. Fundamental Securities and Crisis Tendencies Among Men // Baron B., Kothhoff H. (eds.). Gender in Interaction: Perspectives on Femininity and Masculinity in Ethnography in Discourse. Amsterdam: John Benjamins, 2002. P. 153–175.

Savage M., Cunningham N., Devine F., Friedman S., Laurison D., McKenzie L., Miles A., Snee A., Wakeling P. Social Class in the 21st Century. London: Pelican, 2015.

Savage M., Devine F., Cunningham N., Taylor M., Li Y., Hjellbrekke J., Le Roux B., Friedman S., Miles A. A New Model of Social Class? Findings from the BBC's Great British Class Survey Experiment // Sociology. 2013. Vol. 47. No 2. P. 219–250.

**Интервьюер:** Катерин, начнем немного издалека: расскажите, в каком году Вы родились, и где это было?

Респондент: Я родилась в городе С., это был 1991 год... Я коренной житель города...

**И.:** Расскажите про свою родительскую семью: кем были ваши родители, чем они занимались, кем были по образованию?

Р.: Папу я не знаю, потому что, когда я была маленькая, он погиб. Мама всегда работала в торговле, продажах. В мое детство она работала на рынке... Потом работала в магазинах шубных — то есть она типа скорняка и плюс продавец. Потом она работала уже на себя, открыла свой магазин женской одежды и по сей день им занимается.

**И.:** У нее образование какое-то есть?

Р.: Образование у нее — колледж, она учитель физкультуры. По образованию она, может, только и работала по распределению в то время, но недолго. Дальше учиться не пошла, потому что боялась экзаменов...

**И.:** А сейчас она чем занимается? Сколько ей лет?

Р.: Сейчас ей 53 года, она работает: у нее свой магазин женской одежды, то есть продает...

**И.:** А с отцом — когда все это произошло? Вы его совсем не помните?

Р.: Нет, мне было года три.

**И.:** А что мама про него рассказывала? Кто он был по образованию, чем занимался?

Р.: Папа у меня армянин. Они познакомились, когда в Армении было самое крупное землетрясение, в 1988 году. И маму от работы отправили туда. Она поехала помогать. Там она познакомилась с папой, они влюбились, появилась я. И когда они приехали обратно сюда, в Екатеринбург, она вернулась туда, где жила, а он приехал за ней. А здесь в 90-е годы что-то произошло.



**И.:** Он решился за ней поехать в незнакомый город.

**Р.:** Да. Она говорила: я буду рожать для себя, хочешь — приезжай, хочешь — нет. То есть они не были официально женаты, но он как бы приехал сюда...

**И.:** Вы одна в семье? Жили всю жизнь с мамой или еще кто-то был?

**Р.:** Нет, я у нее единственная дочка...

**И.:** Мама или, может быть, кто-то еще из родственников, давали ли Вам советы по поводу образования?

**Р.:** По поводу образования. У меня мама, в принципе, очень современная женщина. Она понимала, что навязывать свое мнение и заставлять меня идти по тому пути, по которому ей было угодно, так не получится, потому что я сама с характером. И она со мной всегда беседовала. Она постоянно со мной разговаривала: «Что ты хочешь? Кем бы ты хотела быть?» И я, помню, до последнего упиралась в школе, что я пойду в 10 класс. Вот, прям, лбом стену прошибала. И в последний день, когда можно забирать документы из школы, я кардинально передумала. Произошло это смешно, спонтанно. В обычной «Роспечати» мама купила книжку «Вузы и колледжи города Екатеринбурга». Мы начали с ней разговаривать. Я сидела и листала эту книжку, интересно было. Она говорит: «Зачем ты пойдешь в 10–11 класс? Потом ведь опять поступать либо в колледж, либо в институт, куда решишь». Мы с ней посчитали, подумали, что если я пойду в 10–11 класс, я на год еще больше буду учиться. И до меня дошло: зачем мне это надо? Ведь наше образование сейчас оставляет желать лучшего. Я открыла книжку и начала смотреть, какие профессии мне были бы интересны. Так как я очень коммуникабельный человек, мне очень понравились недвижимость и туризм. Это достаточно интересные профессии, достаточно прибыльные, эти направления всегда развиваются. Мы долго-долго выбирали, и я решила, что, на какой странице открою книжку, туда и пойду, — и открыла именно на недвижимости. Поступила в Уральский колледж недвижимости и управления...

**И.:** А почему не хотели лишний год тратить на учебу?

**Р.:** Я считала это бесполезной тратой времени, потому что все, чему учат, в жизни не всегда пригождается. Очень сильно пригождается только русский язык, английский язык и математика. Но все остальное — например, физика, химия, — мне это не надо. Историю, к моему сожалению, не знаю... Если бы я понимала, что история мне нравится, то, конечно, бы я ее знала и полностью бы учила. А так, мне больше нравилась математика, потому что у нас была очень классная учительница, и бабушка у меня была математиком...

**И.:** Бабушка — математик?

**Р.:** Да, она была учителем математики в школе; так как мне меньше всех доставалось с ней заниматься из всех моих братьев, у меня был большой интерес к ней. И я любила всегда читать, любила рисовать, любила петь. Это те предметы, которые я всегда посещала с удовольствием, и от них какую-то пользу для себя брала.

**И.:** Мама к этому выбору как отнеслась? Колледж недвижимости и управления...

**Р.:** Достаточно хорошо, мы вместе с ней приняли это решение: смотрели, как говорится, в будущее, в том плане, что это будет важная профессия в дальнейшем. Отучилась я в этом колледже, он был платным. Поступила я сразу на платный, хотя, в принципе, у меня все шансы были поступить везде бесплатно. Но, опять же, мама у меня боялась сдавать экзамены — этот страх передался и на меня. Давай я уже заплачу, самое главное — давай иди уже, учись.

**И.:** Гарантировано уже, хоть платно — но уже.

**Р.:** Да. Колледж сам по себе маленький был — тогда он только появился. Направление было достаточно эксклюзивное для нашего города, и был интересный аспект, чтоб туда поступить. И мы думали, что (колледж был достаточно дорогостоящим по тем

временам), думали, люди там серьезные, а оказалось — как обычно: все, кому не лень, поступали туда — все, кто хотел. Отучилась достаточно хорошо.

**И.: Сколько там лет учились?**

Р.: 2 года 10 месяцев... Я закончила с синим дипломом, но его я защитила на пятерку, на удивление для самой себя.

**И.: Нравилось учиться? Действительно было интересно или это все для того, чтобы отучиться, и все? Или видели какое-то применение этим знаниям?**

Р.: Учиться, в принципе, нравилось. Нравилась смена обстановки, новые люди. Адаптация идет по-другому, и ты ведешь себя по-другому, идет взросление. Я сейчас смотрю назад и понимаю, что это важный этап в жизни человека — поступление в высшее учебное заведение. Учиться — да, нравилось, профильные предметы были интересны. Их вел прям сам учредитель, это придавало солидность этим предметам. Страх какой-то даже был, но интересно было. Потом этот же учредитель открыл институт. В последний год, как мы учились, он получил лицензию и начал открывать институт: где-то он был, на Декабристов. Не помню, как он называется, по направлению недвижимости был он. Но я туда не пошла. Я пошла в институт, — на Щорса, 54 он был, — Европейско-Азиатский институт экономики и предпринимательства.

**И.: А туда почему пошли?**

Р.: А туда пошла по рекомендации маминого очень хорошего друга: он всю жизнь преподавателем, работал в вузах. И интересно так звучит: «Европейско-Азиатский институт». Посмотрели близко к дому, то, что было. Мне было неважно, где именно получать высшее образование, — важно было, чтоб специализация была. А там я поступила уже на экономиста, а в колледже я училась на менеджера в сфере недвижимости.

**И.: А почему возникла необходимость в высшем образовании, то есть в институт пошли? Колледж закончили — и продолжение образования?**

Р. Я поняла, что если я не поступлю сразу после колледжа, я просто никогда больше не пойду учиться. По крайней мере, неосознанно. А осознанно — это намного сложнее: когда ты идешь во взрослом возрасте учиться с 20-летними ребятами — это намного тяжелее. Хотя ты идешь осознанно на лекции и с пониманием того, что ты делаешь... Я понимала: если я пойду работать, то я уже не пойду учиться, и решила сразу — в омут с головой, и закончить — получить образование, «корочка» чтоб уже была. В ходе трудоустройства я понимала, что «корочка» не столь важна как специальность, которая в ней написана, — а просто то, что она у тебя есть, то есть как факт. Поэтому меня немножко расстраивало, в плане образования, потому что хотелось, в глубине души, учиться и получать что-то стоящее, а не просто приходиться на пары, где на тебя выливали просто какую-то информацию. Знаешь, не знаешь — сиди. Слушай, не слушай, хочешь — приходишь, пришел, не пришел, — какое-то непонятное отношение к процессу обучения.

**И.: Но это платное было образование, в этом институте, и это была очная или заочная форма?**

Р.: В институте была заочная форма, потому что я пошла работать, — соответственно, это было платно, хотя тоже была возможность пойти на бесплатное, но тут почему-то не сообразили вовремя. Я могла себе позволить, я сама оплачивала обучение, потому что я работала. Где-то, конечно, мама помогала, и удалось нормально совмещать и работу, и учебу.

**И.: Закончили институт этот?**

Р.: Да, конечно, закончила.

**И.: Сколько там учились?**

Р.: ...три года примерно.



**И.: ...А довольны образованием, вот, то, что получили?**

Р.: То, что получила, да. Мне очень понравилось там [то], что были преподаватели, у которых был свой бизнес у каждого. И они рассказывали с точки зрения позиционирования на рынке, как оно сейчас. Не как по учебникам, как оно было или, возможно, когда-то будет, а именно с точки зрения практики. Вот это, действительно, меня сильно привлекало в процессе обучения: мне, правда, нравилось, с ними можно было поболтать, просто, вне пары. Подойти и по каким-то вопросам проконсультироваться, они делились жизненным опытом. До элементарных вещей: например, что выгоднее — взять машину в лизинг, или купить ее, взять в кредит или в аренду. Рассказывали какие-то вещи, какие интересно было применять в жизни.

**И.: Еще где-то учились? Или это два места?**

Р.: По образованию — это два места, а так, ходила на курсы и семинары, уже по работе.

**И.: А, все-таки ходили еще на какие-то курсы? А на какие?**

Р.: Ну, допустим, там, по продажам была на курсах...

**И.: ...Еще какие-то курсы, тренинги, еще что-то?**

Р.: Была на курсах программирования, но это было в период между школой и колледжем, наверное.

**И.: Какие-нибудь, по повышению квалификации, еще что-нибудь? Или все?**

Р.: Да нет, квалификации — как таковых не было, были разные семинары по продаже, но, в принципе, они все однотипные.

**И.: А как на них попадали?**

Р.: От работы.

**И.: От работы, а от какой работы?**

Р.: Я работала в строительной компании. Ой, не в строительной, а торговой компании... Сейчас они закрылись. Очень большая сеть была, огромные гипермаркеты, у них там площадь была торговая — 28 000 квадратов. И было ужасно жаль, что они закрылись, потому что команда там была очень классная. Там проходили разные мероприятия, были внутренние семинары, тренинги.

**И.: А они в дальнейшем помогли Вам в поиске работы?**

Р.: Конечно, лишняя галочка, она не помешает. Помогало — смотрели, что человек достаточно образованный, что разные какие-то тренинги посещает, не деградирует: только пришел на работу, и делаешь по шаблону...

**И.: Ну что, теперь давайте про свою трудовую деятельность. Когда начали работать, что это была за работа, как ее нашли? С начала давайте начнем.**

Р.: Ой, я даже не знаю, как это все вспомнить. Начала я работать, когда поступила в институт: это был, наверное, год 9-й.

**И.: 2009-й, ага.**

Р.: Я устраивалась тогда в агентство недвижимости «Новосел»: он был на Бардина — сейчас даже не помню, есть ли он там или нет. Желание у меня пропало абсолютно сразу там работать, потому что человек, который только получил образование, ни дня не работал, устроиться на работу тяжело было. Ведь работодатели хотят все и сразу: чтоб образование было закончено, и чтобы опыта там было много, и чтобы лет тебе было 20–21. Но это несопоставимые факторы, потому что, закончив колледж и поступив в институт, это был 2009 год, мне было лет 18 или сколько? Где-то так, лет 18–19. Я, соответственно, в свои года не успела нигде поработать, потому что наше российское законодательство привлекает с 16 лет или, с согласия родителей, с 14-ти. Но, так как я училась на очном, я не могла в тот момент реально трудоустроиться...

**И.: А как Вы на этот «Новосел» вышли? Кто туда, как получилось, что туда устроились?**

Р.: Вот, не очень помню. По-моему, просто шла по улице — я живу на юго-западе. Просто шла по улице и, смотрю — агентство недвижимости. Думаю, пойду зайду.

Зашла, а там все сразу такие приятные: что вам подсказать, может, надо что-то купить, давайте я... Я им: «Нет, я насчет работы зашла спросить». Они не привыкли к такой наглости. Я не считаю, что это наглость. Но многие люди сейчас стесняются подойти и напрямую спросить какой-то вопрос. Я зашла и спросила, есть ли какие-нибудь вакансии. Мне сказали: вроде есть, сейчас позвоним, позовею человека. Вышла женщина, такая приятная: «Да, — говорит, — у нас есть вакансия по аренде, а что вы можете?» Я говорю: «Что расскажете, то все смогу». Я учусь очень быстро, и мне надо неделю максимум, чтобы полностью разбираться уже во всем и про-давать от чистого сердца. Она посмотрела на меня и говорит: «Садись». Дала мне талмуд-прайс: «Посчитай мне среднюю рыночную стоимость квартиры». Я говорю: «Хорошо». Открываю прайс и начинаю чисто логически сравнивать цены, в уме при-мерно считать цифры, благо с математикой проблем не было. «Ну, например, — го-ворю, — в юго-западном районе ваша «брежневка» будет стоить 3 миллиона 200». «А как вы, — говорит, — это посчитали?» Я говорю: «Вроде все просто: прайс начина-ется от 2600, а заканчивается 3800, средняя цена — примерно такая». Она говорит: «Девочка, ты, конечно, очень умная, но, чтобы действительно сделать правильную рыночную стоимость, надо сделать комплексную оценку». Я ей говорю: «Как тут ее сделать?» Она мне объяснила и тут же дала задание по другому району, и я ей тут же посчитала. При этом я не совсем тогда понимала, что такое панельные дома, что та-кое улучшенные планировки, «брежневки», «хрущевки». В колледже нам это не рас-сказывали, это уже со временем начинаешь понимать...

**И.: Понятно. А Вы остались там работать-то, в «Новоселе»?**

Р.: Я там была месяц, наверное. Разочаровалась полностью в недвижимости.

**И.: А что Вы там делали? Какие были обязанности?**

Р.: Я-то думала, что объяснят немного, дадут какого-то наставника — человека, кото-рый с опытом. Он мне покажет, расскажет, на встречу вместе съездим или еще что-то. Но не тут-то было. Я весь этот месяц сидела и прайс считала. Я поняла, что ника-кого наставника, никакого обучения: меня просто посадили — и делай, что хочешь, занимайся, чем хочешь.

**И.: Платили как? Вы трудоустроены там были?**

Р.: Нет, не трудоустроена. Соответственно, оттуда ушла, не получив ни рубля...

**И.: А устная какая-то была договоренность, обещали что-то?**

Р.: Конечно, обещали. Да, по тому времени, как помощнику обещали заплатить тысячу 10–12, — тогда это были деньги. Соответственно, месяц проработала, ничего не по-лучила и решила с ними попрощаться.

**И.: Так, понятно. Что дальше было? Месяц поработали.**

Р.: Потом у меня был интересный опыт: я устроилась в магазин «для взрослых»... А мне было около 20 лет.

**И.: Это тот же 2009 год?**

Р.: Да. Я месяц поработала и устроилась в магазин «для взрослых». Это был секс-шоп, «Мир эротики» назывался, тоже был на улице Бардина, возле дома. Устроилась я не сразу, конечно, в него. Пыталась устроиться в недвижимость — опять требования у всех работодателей одинаковые: возраст, обучение и опыт. Вышла я такая с оста-новки из автобуса, как сейчас помню, и, смотрю, у нас открыли магазин. Думаю, интересно, что там такое, в магазин не решилась сначала зайти. Смотрю, висит бумажка. Думаю, подойду, посмотрю, ладно — не укусят. А самой неудобно, еще молодая же. Подхожу к двери, смотрю: требуется продавец. Я сфотографировала это название и быстренько убежала оттуда. Пришла домой, сижу: позвонить, не по-звонить, — неудобно мне, все равно. Ну, думаю, ладно: лучше попробовать, чем не попробовать. Позвонила, взял трубочку мужчина, Игорь Михайлович, директор



магазина. Жена его была интересной учительницей, кстати, русского и литературы, а он — директор секс-шопа. Он говорит: «Ну, приходи». Ну, я пришла. А попала так: то ли у него день рождения был, то ли у одной из сотрудниц, — там сотрудниц было две, два продавца, и он — директор. Я захожу, по сторонам не смотрю, куда ведут, туда и захожу, в эту каморку. Неудобно мне было, краснею. Это, конечно, самый классный опыт был в моей жизни, очень веселой работа была. Меня завели в какую-то комнатку, посадили на ящик с продуктами, потому что это была очень маленькая, эта комнатка. Они сидели, попивали водочку и закусывали тортиком. А я была такая расстроенная, с одной стороны, обиженная и злая, что такие работодатели несправедливые. И я сижу такая вся, в печали, понимая, что мне хочется на работу, и мысли грустные. Он меня что-то спрашивает, я ему на автомате что-то отвечаю, отвечаю. А он на меня смотрит: «Катерина, вот вы такая молодая девушка. Вас не смущает наша продукция?» А мне просто посмешить захотелось, ну, просто так. И я говорю: «Дак и что, бабу этим не напугаешь». И потом до меня доходит, что я сказала вообще. Бедняга мужчина был в возрасте, так сидит, на меня смотрит. Так что, и правда, он опешил просто. Я покраснела. «Извините, — говорю, — пожалуйста. У меня просто проблема на проблеме, я не хотела так выразиться». Он говорит: «Пойдем в зал, посмотришь хоть, что продавать будешь». Я: «В смысле, буду продавать?» Он: «С завтрашнего дня — готова выйти на работу?» Я говорю: «Да». Он говорит: «Завтра к 9 утра я тебя жду». Мы вышли в магазин, он мне показал где, что, зачем и почему. И со следующего дня я вышла на работу. Проработала я там почти год.

**И.: Должность как называлась?**

Р.: Продавец.

**И.: Продавец.**

Р.: Трудоустраиваться я сама не захотела.

**И.: Почему?**

Р.: Потому что у меня сессии периодически, и мне надо было совмещать эти процедуры. Мы договорились, что мне будут платить, я объяснила сразу ситуацию с «Новоселом». Объяснила сразу, что если вы будете также поступать, то будет не очень хорошо. Там все было, правда, по справедливости, то есть он мне предлагал трудоустроиться, а я сама отказалась.

**И.: А почему посчитали, что это невозможно? Был бы договор или еще что-то?**

Р.: Не то [что] невозможно, мне просто не хотелось себя как-то обременять... У меня самой такое отношение к жизни: я никогда не сидела на шее у мамы, я всегда старалась заработать, чтобы ей помочь. Не знаю, откуда у меня была гиперответственность в детстве выработана, но здесь у меня четкая установка была: что я должна сама работать уже, и чем быстрее я начну это делать, тем лучше будет для себя. Я буду свободной, независимой, я буду зарабатывать деньги и могу позволить все, что угодно, сама себе.

**И.: Слушайте, а по какому режиму Вы работали, график какой был работы?**

Р.: Сменный график был...

**И.: Оплата достойная была? Сколько получали?**

Р.: По тому времени-то, как бы да: порядка 15 000 выходило — я достаточно много продавала всегда... Я понимала, что мне нужны деньги, и поэтому я и впихивала. На тот период меня полностью устраивала эта сумма, с учетом того, что я могла график сделать, договориться, чтобы мне удобно было на сессию уйти или на пары...

**И.: Довольны были этой работой?**

Р.: Мне нравилось. Получить такой колоссальный жизненный опыт, именно жизненный. Посмотреть на большое количество разносторонних людей. Мне это дало тогда очень многое, я считаю. По сей день и сейчас многие вещи мне помогают. Было

весело и интересно. И если бы он не закрыл магазин, то дальше бы с ним работали, ...он просто не потянул.

**И.: Не потянул.**

Р.: И пришлось этот магазин закрыть. Но он мне предлагал перейти в другой магазин работать... он уволил двух женщин, а мне предлагал уйти туда работать. Но я сама почему-то, не знаю, почему, не согласилась...

**И.: Ладно, дальше что было с трудом и занятостью?**

Р.: Дальше я закончила институт и устроилась как раз в «Стройарсенал».

**И.: ...На «Стройарсенал» как вышли, как нашли эту работу?**

Р.: На «Стройарсенал» как вышла: у меня молодой человек устроился в «Суперстрой» работать, а это одна сеть. До этого он тоже много всего перебрал и говорит: «Давай, попробуй в эту же сеть, официальное трудоустройство хотя бы начнется». Мне всегда было без разницы на трудоустройство, если честно. Там большая команда, люди молодые, примерно нашего возраста, какая-то корпоративная культура. «Попробуй, — говорит, — вдруг что получится».

**И.: Он продавцом там был или менеджер, или кто?**

Р.: Он был обычным продавцом. Я написала резюме, отправила его в «Суперстрой», в головную организацию... и мне позвонили специалисты: приходите. Я пришла... на первое собеседование, потом позвали на второе и дали по распределению магазин на Металлургов...

**И.: Там огромный магазин, да, был?**

Р.: Да, огромнейший гипермаркет, и его закрыли. Я пришла туда и чуть оттуда не ушла. Я человек такой, если договорились на 11 часов, то в 11 часов. Я простояла, наверное, минут 40 с лишним — просто прождала человека, который меня проведет в офисное помещение. И в последнюю минуту я просто стою и думаю: если ко мне никто не подходит, я разворачиваюсь и ухожу. А причем я туда приехала на автобусе, ничего нормально туда еще не ездило, и я по этой трассе шла пешком: было так жутко, машины носились. И я стою и думаю, я такой путь сюда проделала — что за неуважение просто? И девушка из сервисного центра говорит: «Пойдемте, я вас провожу». Заводит меня к директорам. Их было двое, Алена и Святослав. Они работали директорами, и у них столы стояли друг напротив друга. И там аншлаг какой-то происходил. Мы начали общаться, я шла на должность... продавца-консультанта. И мы общаемся, они увидели мой первый красный диплом. Один из них прям: «О-о-о! Красный диплом!» Как будто его в первый раз в жизни видел. И они между собой начали перешептываться. Я сижу и говорю им: «Вы меня извините, может, меня посвятите в курс каких-то событий, потому что вы сидите, обо мне вроде как разговариваете, при мне, — а я немножко не понимаю, о чем». Они сидят такие: «Да! Она точно нам подходит, точно!» Я такая говорю: «Что я вам подхожу, я примерно понимаю». С высшим образованием, сижу, звезда такая, про себя думаю (максимализм же еще юношеский дает о себе знать): конечно, продавцом-то в магазин вам я не подойду. И получается так, что они говорят: «Ты не будешь продавцом, мы тебя сделаем дизайнером по мебели». Я говорю: «Кем, извините? Дизайнером по мебели? И что я, собственно говоря, должна делать?» Продавать-то ладно, товарную группу выучил и пошел. «Ну, как... кухни считать, рисовать, шкафы-купе, прихожие?» Я им: «Да вы что?» Они мне: «У нас сегодня как раз дизайнер увольняется, а вы, прямо, так подходите на эту должность». Теперь я понимаю ваши перестрелки. Ну, там и зарплата побольше, у дизайнеров была, нежели у обычного продавца.

**И.: Существенно выше?**

Р.: Допустим, у продавца была 12 000, у дизайнеров была 16 000, ну и, конечно, интересней было. Продавец целый день стоял на ногах, а у дизайнера был свой собственный



стол, компьютер, то есть привилегии. Ну и, как оказалось, в отдел мебели никто никогда не хотел трудоустроиваться, потому что это был очень большой геморрой. Чтобы посчитать кухню, ее надо посчитать до миллиметра правильно. Если ты заказчику что-то сделаешь не так, то это будет очень большое а-та-та. Что такое ДСП, я даже знать не знала, а дизайнер уволился в этот же день, когда я пришла на собеседование, — обучать меня было некому. Второй дизайнер был в отпуске. Меня посадили за компьютер (благо мои курсы мне помогли), открыли мне программу, и я поняла, что я вообще ничего не понимаю — что надо делать. Причем: ни администратор магазина, ни директор, ни руководитель, — а у мебели не было руководителя почему-то никогда, — вышестоящее мое руководство, никто не мог объяснить, что надо делать и как это продавать...

**И.: Рисковые ребята ваши директора.**

Р.: Вы не поверите, за первый месяц работы я увеличила план по продажам. У них в принципе отдел мебели был всегда на последнем месте, потому что им просто никто не занимался, и никто туда не сувался, все боялись. И когда я пришла туда, я там карабкалась, как могла, и понимала, что если я сама не выучу, сама не узнаю, то мне никто не поможет. И у нас отдел мебели вышел на 5 место после первого месяца. Когда я проработала там год, у нас был прирост 700% по продажам. Там прискакали все директора всей сети: они не понимали, что вообще происходит... Проработала я там очень долго.

**И.: А сколько работали?**

Р.: Почти четыре года...

**И.: А договор был? Трудовая лежала, официально?**

Р.: Да, все было официально.

**И.: А режим работы какой был?**

Р.: Полный график 2/2/1, количество часов — согласно трудовому законодательству, просто делилось на количество смен.

**И.: А как работали то?**

Р.: По 12 часов...

**И.: А Вы же еще учились тогда когда-то, параллельно?**

Р.: Да... работая в «Суперстрое», я получила диплом, и после этого я проработала почти четыре года там и ушла, ушла сама. Просто надоело...

**И.: Ушли куда-то или в никуда? Был какой-то план?**

Р.: Ушла, да в никуда ушла я тогда. Я хотела тогда уйти в мебель, в «Союзмебель» в компанию. Да, это был 14-й год. Нет, 14-й еще не наступил, это был конец 13-го года. Три с лишним проработала, почти четыре года я проработала, и в 14-м году я уже ушла оттуда. Я пошла в компанию «Союзмебель». Они были нашими поставщиками, и когда я пришла туда работать дизайнером, все было неофициально, никакого трудоустройства. Был этот салон... на Уралмаше, и я там проработала, даже не помню сколько, немного. То есть никакого трудоустройства не было, соответственно — никаких больничных и отпусков.

**И.: А это было важно?**

Р.: Мне в принципе не было это сильно важно, у меня там был знакомый в этом офисе...

**И.: Ну и, в итоге, что решили и как долго там пробыли, в «Союзмебели»?**

Р.: Около пяти месяцев.

**И.: Почему ушли?**

Р.: Я просто поняла, что не хочу работать дизайнером, что я не училась на него, что жизнь меня как-то к этой должности, не жизнь, а мои директора, которые в тот момент посидели, поиграли пальчиками и сказали: она нам подходит. Я попробовала себя, я поняла, что я знаю все, что нового я уже ничего не узнаю, и мне просто стало

скучно и неинтересно. Я сама по себе такой человек — почему я занималась много чем и до конца ничем, — потому что нет такого направления, где бы я все не знала. Если я занимаюсь чем-то, то я полностью углубляюсь в процесс. Может, это плохо: достигаешь определенного уровня и дальше не видишь развития. И какой-то пинок волшебный нужен, чтобы открыли глаза по-другому, — а этих пинков тоже не происходило. В жизни мне никогда ничего легко не доставалось, все — кропотливым трудом. Только когда пашешь, что-то получаешь. И все. А потом я начала подрабатывать, и меня это затянуло. Я поняла, что мне — без разницы на трудоустройство. Я сначала зарабатывала хорошие деньги, подрабатывая дизайнером без всякого трудоустройства...

**И.: Кухнями продолжали, да?**

Р.: В основном, да, кухнями. Я сидела дома, мне не хотелось работать, я лентяйничала, иногда подрабатывала для души, для себя. Благо ребят по городу знакомых много было, помогали... Я считала это, просто, как хобби. Мне понравилась эта жизнь, мне понравилось тратить очень много свободного времени на себя, делая то, что тебе нравится, и за это иногда еще получать деньги.

**И.: Что делали, как день складывался у Вас?**

Р.: Как день складывался? Я могла проснуться, во сколько я захочу, потому что я сама по себе сова — работоспособность у меня приходит ночью. Утром я люблю поспать. Проснулась — пока раскочаюсь, чаю попью. Схожу в тренажерный зал, или просто погулять выйдешь, свежим воздухом подышать. Съездишь по делам, например, к заказчику или куда-то еще. С друзьями встретишься. Ничего сверхъестественного я не делала... Я сама себе выбрала эту дорогу — работать свободным художником. Я никогда не была зациклена на деньгах, я не материальный человек. У меня нет того, что прямо деньги, деньги, деньги. Меня это не мотивирует. Когда ставили планы по продажам, еще что-то, — да, мне это интересно, мне интересно с людьми пообщаться, но не за деньги. Я не знаю, почему так. Мне достаточно какой-то определенной суммы, и я не сижу в мыслях о том, что мне нужен богатый принц, замки, там, еще что-то. Я живу по средствам, как я хочу. Зависти и всего остального у меня и так в жизни хватает. Так немножко пошабашила, потом решила устроиться в компанию...

**И.: А что это за компания была, чем она занималась?**

Р.: Консалтинг, продажа справочно-правовых систем. Там проработала я немного... Они сначала: мы вас оформим по договору, как бы по ученическому, — если вы в компании не отработаете год, вы нам еще должны будете заплатить 10 000 рублей. Вот такая штука была.

**И.: Интересная штука.**

Р.: ...Потом мне подруга говорит: «Хватит лентяйничать, давай что-нибудь делать. У тебя энергии — допална, пойдем к нам в клининговую компанию». Я говорю: «А что делать надо?» «Будешь, — говорит, — как бы горничной». Умное слово, конечно, «горничная». Мне так смешно стало, но интересно. Я думаю: а что нет-то? «Какой график?» Она говорит: «К 9 утра приходишь, а в 2 часа уж свободна».

**И.: А что за компания? Как называется?**

Р.: Ой, чистый что-то там. Я тоже там не устроена, я по сей день там шабашу. Она мне по знакомству предложила. У них несколько направлений. Они работают как с корпоративным бизнесом, у них есть и по гостинице, и есть квартиры посуточно. Вот я работаю в смене, как говорится, квартиры посуточно. Это несколько квартир в одном доме в одном дворе. Туда приезжаешь, меняешь полотенца, стираешь, подготавливаешь, чтобы любой заехал, и все. С 9-ти до 2-х я убираю 8 квартир: приберу, и я уже свободна, — меня это устраивает. Я весь день посвятила сама себе. Я получаю деньги, да, конечно, небольшие. В среднем тысяч 18 сейчас выходит.

**И.: За месяц, да?**

Р.: Да. Ну, мне этого достаточно, собственно говоря. Я не гонюсь за деньгами, — бывает, еще остаются и еще успеваю везде тратить. Живу я в своей квартире, я не арендную, поэтому мне этих денег не надо. Почему люди все в основном зарабатывают? Потому что надо жилье купить, или платить, или еще что-то делать с ним. По сей день я работаю.

**И.: Это с какого года, получается?**

Р.: [С] 15-го где-то... Я года три-четыре уже ерундой занимаюсь — ну как, грубо говоря, занимаюсь всем и ничем. При этом зарабатывая, но он не стабильный, заработок. Здесь я, захотела — вышла, захотела — не вышла...

**И.: А на что тратите, траты как складываются?**

Р.: Траты — это коммунальные услуги, это еда, что-то из одежды, личная гигиена, ну, и развлечения.

**И.: Развлечения? А что любите, чем любите заниматься?**

Р.: Люблю читать, люблю куда-нибудь выезжать. Я себя не обделяю в этом плане — как хомяк, коплю.

**И.: Копите, делаете сбережения?**

Р.: Да, конечно, сбережения делаю, потому что я люблю путешествовать. Я была в февралю в Индии.

**И.: Это же денег стоит.**

Р.: Конечно, но я ведь работаю. У меня не столько много трат. Я веду свой финансовый отчет, я понимаю, куда у меня уходит деньги...

**И.: Квартира — Ваша собственная?**

Р.: Да, не снимаю. У меня своя квартира, у мамы своя квартира. В разных домах, в разных районах — «двушки». Я плачу только за коммуналку, и все остальное трачу на себя и на еду.

**И.: А как Вы приобрели квартиру?**

Р.: Эта квартира мне осталась от бабушки...

**И.: А другую работу ищете? Постабильнее, может, постоянную или в какой-то другой сфере?**

Р.: Ну, почему бы нет? Мне нравится развиваться, нравится пробовать что-то новое. Я не против — работать: я работаю, и я всегда что-то делаю. И даже дома у меня нет такого, что я сижу и смотрю телевизор. Это самая бесполезная вещь в доме, я считаю. Для меня лично, проблема — определиться с тем, кем я хочу быть. И вот, как это сделать, я немножко не понимаю.

**И.: Почему это проблема?**

Р.: Я не понимаю: у меня такое образование, такое образование. Опыт — такой, такой и такой. Я действительно не понимаю, как остепениться. Потому что возраст-то уже — 26. Уже о семье надо думать, но какой-то юношеский максимализм все еще вылезает походу: я все никак не могу осознать, что года-то летят. Надо остепениться, надо серьезно подходить к делу, действительно искать работу, — и просто надо понять, кем.

**И.: Хорошо, если разбираться, то для чего тогда искать работу? Я ведь на этом не настаиваю, я просто вопрос задала.**

Р.: Как для чего? Допустим, задумываться о семье: в любом случае, это ребеночек, хочется те же декретные — хуже не будет, это выплата от государства, почему бы и нет. Тот же декрет — и 1,5 года занимаешься какой-нибудь ерундой. То есть, чем придумал, тем и занимаешься, — а официально числишься и за это деньги получаешь. Вышел дальше, после декрета, на работу — и ты уже в сознательном, адекватном возрасте, мозг уже перестроен, я считаю, особенно после рождения ребенка. Уже серьезно относишься ко всему, уже действительно задумываешься о пенсии.

**И.: А о пенсии думаете, о будущем?**

Р.: Сейчас начинаю думать, а так-то я не верю в это. Я не верю в то, что мне будет 60, и я буду получать пенсию нормальную. Я просто вижу вокруг ситуацию, пенсию: это минимальный прожиточный минимум, МРОТ — 8 000 рублей, 10 000 рублей. Господи, вы сами проживите за эту сумму! Вот один бы взял и прожил на эту сумму — тот, который выплачивает эту пенсию. И мне обидно, мне противно, мне неприятно. Лучше каждый божий день по 10 рублей в баночку складывать — и на пенсии будешь миллиардером. Если инфляции не будет, конечно. Это идиотизм, это действительно надо понимать. От того, что сейчас буду упыхиваться, я получу одну и ту же сумму...

**И.: А на что же тогда тратить силы, куда их применить?**

Р.: Жизнь прекрасна, вокруг столько всего. Те же путешествия, общение с людьми, с друзьями, поездки куда-нибудь: на природу, в лес. А чем люди раньше занимались? Нам это вот сейчас сложно понять. Но раньше люди выращивали на огородах ту же картошку, морковку и все остальное, вообще нигде не работали. Но, тем не менее, находили, чем заняться, и были счастливы. Чем мне нравится Индия? Я обожаю эту страну. Там сидят люди нищие: он сидит, в рамках одетый, ему есть нечего, он просит, чтобы его покормили. Но у него улыбка до ушей. Это настолько прекрасно — наблюдать за этим. А не когда ты идешь по городу — а все как зомби, остальные в телефонах еще идут. Потому что мы не живем, мы забыли, что это такое.

**И.: А сейчас Ваша семья — это кто?**

Р.: Молодой человек есть, но мы не зарегистрированы.

**И.: Вы живете вместе или...?**

Р.: У него своя квартира, у меня своя.

**И.: Понятно, а вообще, есть какие-нибудь умозаключения насчет того, кто главный в доме — мужчина или женщина?**

Р.: Я считаю, что мужчина.

**И.: Мужчина все-таки.**

Р.: Да, я считаю, что априори женщина — это хранительница очага, и главным в семье должен быть мужчина — конечно же, не без женщины. Я считаю, что и зарабатывать основную сумму должен мужчина, а не женщина. Если получится, что в ближайшее время мы поженимся и будем жить вместе, и будем думать о семье, он должен думать о семье...

**И.: Свою жизнь опишите несколькими прилагательными. Попробуйте описать, какая она?**

Р.: Свободная, насыщенная, интересная, не знаю я.

**И.: Можно не прилагательными, можно вообще. Если бы фильм про Вашу жизнь снимали, что это был бы за фильм?**

Р.: Трудная, не трудная, а... опытная, что ли. Как это... когда преодоление барьеров? Как это объяснить, не знаю. Когда жизнь всему чему-то учит все время. Ничего легким путем не дается, все время, всегда впихивать надо. Но при этом мне нравится это — что я от жизни могу получить все, что я могу развиваться, что я могу читать книги, благо они есть, а раньше это дефицит был. Что я могу развиваться в различных направлениях, в наше время я могу заняться всем, чем угодно.

**И.: А какие-то есть планы, где себя реализовать, или что это могла бы быть за работа в дальнейшем, или Вы пока вообще про это не думаете?**

Р.: Реализовать себя я могу где угодно, вот, любую сферу: чем сложнее, тем для меня будет интереснее. Единственное, я говорю, у меня загвоздка: определиться с этой сферой и понять, кем ты хочешь быть...



**И.:** Если бы, например, искать работу, то искали бы где, в какой сфере, какие специальности рассматривали?

**Р.:** Знаете, с продажами.

**И.:** С продажами.

**Р.:** Где, вот, можно пообщаться с людьми — мне легко дается установить контакт и выявить потребности, и продать все, что угодно.

**И.:** У Вас опыта достаточно в продажах? Думаете, недостаточно?

**Р.:** В сферах разных, вот, в продажах, что их между собой распределяет, — это разные сферы. Сектор «би ту си» для меня не очень интересен, потому что я могу это делать легко. А вот продажи по телефону — у меня тоже опыт тут есть, — они намного сложнее, и я умею продавать воздух, и я понимаю, что мне не страшно вообще ничего продавать. Я понимаю, что как специалист на рынке я очень дорогой — но если я убежу своего будущего работодателя дать мне этот шанс. Показать себя на практике, а не в теории. И я, по сути, могу требовать очень большие суммы за то, что, сколько я могу дать этому работодателю: для меня не проблема делать, там, миллионные пакеты, делать отгрузки, договариваться по телефону, даже не выезжая на территорию клиента, — для меня это абсолютнейшая не проблема. Для меня проблема бывает только в том, чтобы увидеть в этом человеке того работодателя, кому я действительно хочу приносить большие деньги. Может, пора уже свой бизнес открывать, осваивать и себе деньги приносить. Надо подумать над этим.

**И.:** Эта мысль только что пришла или думали над этим?

**Р.:** Только что.

**И.:** Ну, хорошо, на этом закончим. Спасибо.

# Первые шаги

## «Айтишники» как современная профессиональная группа<sup>1</sup>

Иван Касьяненко\*, Антон Алабин\*\*

*В данной статье предпринята попытка составить «в первом приближении» социологический портрет формирующейся в России профессиональной группы IT-специалистов. Авторы уточняют границы IT-сферы с опорой на предыдущие исследования, анализируют требования, предъявляемые работодателями к соискателям на должности в этой сфере, с последующим выделением характеристик, определяющих положение специалиста на рынке труда. Предпринят анализ самоидентификации самих IT-специалистов: анализируются их мнения о самих себе и о коллегах, что позволяет выделить специфические черты, характеризующие их как профессиональную группу и как носителей особой профессиональной идентичности. Авторы соотносят свою исследовательскую позицию с социально-этнографическим подходом, поскольку обращают внимание на позицию самих участников процесса и их мнение о сфере своей занятости.*

**Ключевые слова:** IT-специалисты, профессиональная группа, профессиональная самоидентификация

### Введение

В современном мире информационные технологии являются неотъемлемой частью сферы работы и досуга. Согласно данным Росстата (Росстат, 2017), количество пользователей компьютеров, имеющих доступ к Интернету, увеличивается каждый год. Подобному росту должно сопутствовать появление отдельной профессиональной группы, специализирующейся в сфере высококвалифицированных услуг в этой сфере, — IT-специалистов, или, говоря обыденным языком, «айтишников».

Парадоксально, но критерии отнесения специалиста к IT-сфере остаются неоднозначными. Анализ литературы показывает, что различные исследователи стараются очертить собственные границы IT-сферы, которые, в свою очередь, зависят от предмета и объекта исследования. Например, М. Кастельс, изучая макропроцессы, происходящие в обществе в период перехода к постиндустриальной формации, использовал понятие «информационные работники», подразумевая работников, чьей основной деятельностью является работа с информацией: ее генерирование, обработка и передача (Кастельс, 2000). Но это определение, удобное для осмысления изменений социально-экономической формации, представляется слишком широким для выделения отдельной профессиональной группы. Например, можно ли топ-менеджера крупной корпорации и системного администратора в сельской школе рассматривать в единой группе информационных работников? Пытаясь преодолеть данную проблему определения границ

<sup>1</sup> Статья подготовлена в рамках проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории» (грант РФФ 14–28–00217).

\* Касьяненко Иван, студент социологического факультета ГАУГН. vanomort@yandex.ru.

\*\* Алабин Антон, студент социологического факультета ГАУГН. knyaz.antonesku@yandex.ru.



и выделения специфики данной профессиональной общности работников IT-сферы, Л. Земнухова предложила рассматривать IT-работников в терминах сетевого принципа организации, определив, что «аспектом, объединяющим и отличающим IT-работников, является квалифицированное, профессиональное отношение к компьютерным устройствам» (Земнухова, 2014: 150). Мы считаем, что такое определение больше подходит для выделения профессиональной группы, но все еще остается недостаточно узким и конкретным.

### Определение границ IT-сферы и IT-профессий

Для описания IT-специалистов мы используем понятие «айтишник» и производные от него, заимствованные из повседневного языка. Это связано с тем, что при анализе данной социально-профессиональной группы мы исходим, прежде всего, из обыденных представлений в силу отсутствия устоявшихся научных описаний этой группы. Кроме того, мы считаем, что для изучения новых профессиональных групп одним из наиболее продуктивных является этнографический подход, который допускает использование повседневных определений в научном дискурсе (Ярская-Смирнова, Романов, 2007). В то же время, отметим, что при описании любой профессиональной группы можно использовать различные методологические подходы: структурно-функционалистский, институциональный, и другие.

Определяя границы IT и не-IT, мы сталкиваемся с целым рядом тонкостей, рассмотрение которых позволяет увидеть границы между «айтишными» навыками и «айтишной» профессией. Во-первых, «айтишными» навыками могут обладать и продвинутые пользователи компьютера, не являющиеся работниками-айтишниками, а также различные специалисты, использующие в трудовой деятельности информационные технологии. Бухгалтеры и дизайнеры, брокеры и ученые проводят свой рабочий день, глядя в монитор компьютера. Все они являются информационными работниками, но не являются айтишниками. В отличие от них, айтишники занимаются вопросами функционирования компьютеров, комплектующих, программного обеспечения, а также компьютерных сетей, то есть обеспечивают стабильность и легкость взаимодействия человека и компьютера, а все остальные пользователи получают результаты их труда. Поэтому, уточняя определение Л. Земнуховой, можно сказать, что айтишники — это работники, чьим основным инструментом для реализации трудовой функции являются компьютеры и компьютерные технологии, что подразумевает наличие определенной квалификации и специальных знаний, достаточных для оказания профессиональных услуг и консультирования в этой области, что закреплено в их профессиональной идентичности.

Самой известной ассоциацией со словом «айтишник» является «программист» (Кто есть кто..., 2013). И действительно, программисты входят в понятие «айтишники», так как занимаются созданием софта (software): программ, сайтов, операционных систем — всего, что предоставляет возможности непрофессионалам успешно использовать сложные компьютерные технологии. Но помимо программистов

к категории IT-специалистов относятся представители многих других профессий. Перечислим некоторых из них.

*Специалист по технической поддержке.* Это тот, кто разбирается в компьютерной технике (принтер, монитор, системный блок), а также знает, как настроить программы, чтобы они работали (Кто есть кто..., 2013).

*Системный администратор.* Специалист, который поддерживает правильную работу компьютерной техники и программного обеспечения, а также отвечает за информационную безопасность клиентской организации (Проект «Buduguru», 2017).

*Специалист по обеспечению безопасности.* Задача такого специалиста — обезопасить информацию в компании от утечек, потерь, злоумышленников и шпионов. Он разрабатывает стратегию, устанавливает специальные программы, объясняет сотрудникам правила безопасности, анализирует уже случившиеся утечки (Центр профориентации «Профгид», 2017).

*Администратор базы данных.* Специалист, занимающийся серверными базами данных, в которых информация собрана с разных компьютеров и может быть просмотрена с любого из них. Администратор базы данных вырабатывает требования к базе данных, проектирует ее и сам осуществляет проект. Он обеспечивает постоянное функционирование базы данных и доступ пользователей к работе сервера. Поддерживает целостность системы, а также ведает вопросами ее безопасности. Кроме того, в целях защиты информации этот специалист выполняет резервное копирование данных, составляя и выполняя его график. Оно должно быть проведено так, чтобы потом в экстренном случае была возможность быстрого восстановления данных (Центр профориентации «Профгид», 2017).

*Системный аналитик.* Организует и курирует автоматизацию деятельности предприятия в целом или одного из его отделов. Разрабатывает ИТ-систему, включающую в себя комплекс компьютерных программ, работающих на повышение эффективности бизнеса. Может выступать в качестве консультанта по системному анализу и автоматизации. Основным продуктом системного аналитика являются организационно-технические решения, оформляемые как техническое задание на программное обеспечение. В основе всей его работы лежит методика системного анализа, а итогом должно стать стабильное функционирование техники и соответствие ее технических свойств запросам заказчика (Проект «Buduguru», 2017).

*Тестирующий программного обеспечения.* Работник, занимающийся проверкой программ, которые только вышли «из-под пера», а такие программы могут содержать ошибки. Многие из них можно обнаружить только во время тестового использования программы, чем и занимается тестирующий (Кто есть кто..., 2013).

### **Мнения работодателей о требованиях к ИТ-специалистам**

Как можно заметить, вышеперечисленные специальности перекликаются друг с другом в плане решения определенных задач, а основные различия между ними связаны с уровнем ответственности за проект и востребованностью их услуг на разных стадиях развития проекта<sup>2</sup>. Поэтому, говоря об айтишниках как о профессиональной группе, необходимо рассмотреть мнения крупных представителей ИТ-индустрии о том, каким образованием, компетенциями и навыками должен обладать айтишник. Мы проанализировали экспертные мнения участников дискуссии «Высшее образование и ИТ — текущие реалии и перспективы, мнения и опыт экспертов» (Гринштейн, 2017), которая состоялась на площадке крупнейшего в Европе сообщества ИТ-специалистов «Хабрахабр». Ответы экспертов (среди них — директора отделов по разработке, технические директора, руководители кадровых служб профильных компаний) можно представить в виде таблицы (табл. 1).

<sup>2</sup> Наш респондент Владислав Теут, 1С-программист и автор профессионально-ориентированного блога, упоминал о неизбежных сложностях, возникающих в ходе взаимодействия между техническими специалистами, программистами и пользователями: «*Нам (программистам) нужно одно, а им (техническим специалистам) нужно другое. Им нужно, чтобы все это работало, запустилось — и все. А нам нужно, чтобы это все “летало”, работало быстро — как и нашим клиентам.* По его словам, такие же противоречия возникают в паре «программист-пользователь».

## Штрихи к портрету айтишников: мнения экспертов IT-индустрии

Особенности отбора при приеме на работу	Требуемый уровень образования	Требуемые профессиональные компетенции	Требуемые человеческие качества	Реплика эксперта
Результаты тестового задания приоритетнее диплома	Без высшего	Знание компьютерных языков	Человек, с которым можно работать	«При приеме на работу мы смотрим на то, как кандидаты выполняют тестовые задания. Образование имеет второстепенный характер» (эксперт 1), «Принципиальное значение наличие высшего образования не имеет, но, как показывает опыт, с высшим образованием люди обладают более широким кругозором, более комплексно подходят к проблеме» (эксперт 2)
Высшее образование обязательно должно быть профильным	Высшее (без требований к конкретной специальности)	Знания в области математики и архитектуры IT-систем, навыки объектно-ориентированного проектирования, умение программировать, наличие опыта работы	Умение учиться, творческое и критическое мышление, усидчивость, внимательность, стрессоустойчивость	«В институте студента должны научить не столько ко сумме конкретных знаний, сколько уметь учиться самостоятельно, все время находиться в поисках знаний, нестандартных решений, навыкам критического мышления» (эксперт 3). «Мы требуем наличие высшего образования, но нам все равно, по какой специальности и какой вуз» (эксперт 4). «Не важно, имеет ли разрабочик или системный администратор профильное образование. Больше значение имеет опыт кандидата: компании, в которых он работал, задачи, которые выполнял, релевантность его опыта для нашей сферы» (эксперт 5)
Профильное высшее образование необходимо, диплом престижного ВУЗа является предпочтительней	Высшее (по специальности)	Знание алгоритмов, умение работать с базами данных, знание экономики, понимание технологических процессов	Фундаментальные знания и широкий кругозор	«Профильное высшее образование однозначно нужно. Причем важно, чтобы программист имел высшее образование качественного вуза, который ему дает фундаментальные знания и широкий кругозор» (эксперт 6)



Из данных, приведенных в таблице 1, можно сделать следующий вывод: в IT-отрасли требования к будущим сотрудникам варьируются, многим работодателям опыт работы соискателя важнее высшего образования. Однако есть и такой сегмент работодателей, для которых критично наличие именно профильного высшего образования, наличие фундаментальных университетских знаний.

### Самоидентификация работников IT-отрасли

По данным портала HeadHunter, если в 2004 г. в России было 12 тыс. вакансий в IT-сфере, то в 2013 г. — уже 213 тыс. (IT-сфера..., 2014). В 2012 г. сайт CAREER.ru провел опрос 2000 российских первокурсников, поступивших на IT-специальность, и 30% отметили, что поступили, привлеченные «перспективностью» и «инновационностью» этой сферы (Самые популярные специальности в ВУЗах, 2012). Таким образом, из узкоспециализированной сферы, привлекавшей усидчивых и увлеченных людей, IT за 10 лет превратились в одно из самых популярных образовательных направлений в стране. Профессиональная группа IT-специалистов расширяется, вбирая в себя предприимчивых и целеустремленных людей, небезосновательно полагающих, что в ближайшие годы эта сфера будет становиться все более прибыльной и перспективной. Исходя из этого, особенно интересно проанализировать мнения работающих айтишников о том, какие компетенции, навыки и черты характера они считают типичными для себя и коллег.

В рамках проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре генерации российской истории» было проведено 75 интервью с работниками сферы IT. В числе прочего респондентам был задан вопрос: «Можете ли Вы сказать, что айтишники — это особая, не похожая на других группа людей?», а также предлагалось описать «типичного айтишника». Предварительный анализ данных показывает, что многие «типично айтишные черты» ассоциируются с флегматичным темпераментом: медлительность, уравновешенность, высокий интеллект, рассудительность и лень: «Они думают системно. Они думают всегда, протравивая алгоритм вперед» (м, 28 лет), «Ленивый, спокойный, воспитанный» (м, 31 год). Большинство респондентов указывали на высокую дифференцированность своей профессиональной группы, но после этой оговорки все-таки называли черты из вышеприведенного списка. Любопытно, что в качестве носителей наиболее ярко выраженных «айтишных» черт приводились в пример программисты:

*«Ну, вот, конкретно программисты — это да, своеобразные люди, которые вот именно сидят в коде. Они обычно говорят чуть тише, ну и задумчивые. Кого ни встречал — все такие»* (м, 28 лет).

*«Среди айтишников очень много интровертов, особенно среди программистов»* (м, 31 год).

*«Чтобы именно быть хорошим программистом, надо иметь именно определенный склад ума. <...> Айтишники, скажем так, более, скажем так, разные такие, разнообразные бывают и по характерам, и по увлечениям»* (м, 34 года).

Это мнение поддерживают и сами программисты. По характеру ответов некоторых из них можно сделать вывод о практически полной отчужденности информантов от «реального» и социального миров, поскольку все их интересы лежат в области виртуального. Отметим, что такие интервью получались существенно короче обычных биографических интервью. Конечно, в ходе исследования нам встретились и общительные программисты, но и они признают наличие неких специфических особенностей, присущих их коллегам:

*«Есть такие айтишники, по ним сразу видно, что он программист. У них длинные волосы, они в очках и в футболке. <...> Есть такие ребята, а так... вот если взять меня и мужа... Ну, наверное, так-то мы ничем не отличаемся от обычных людей»* (ж, 24 года).



Можно предположить, что столь высокая степень погруженности в цифровую среду в ущерб остальным составляющим человеческой жизни, а также набор навыков, позволяющих эту среду понимать и конструировать, формируют совершенно особое чувство общности, искать которое нужно в виртуальном пространстве, за пределы которого оно распространяется крайне редко. Как следует из полученных данных, наши «немного-словные» респонденты тратят не один час в день на общение в сети посредством текстовых мессенджеров и видеосвязи, и, вероятно, там они оказываются совсем не такими, какими представляются нам при личном общении. Там они чувствуют себя более свободно и уверенно, все вокруг им понятно и знакомо, они являются хозяевами положения. В связи с этим их нежелание взаимодействовать с реальным миром, который нельзя «просчитать», «перезапустить» или «удалить», становится по-человечески понятно, и определенно является сильнейшим основанием для возникновения даже не профессиональной, но некой «виртуальной» идентичности.

### **Заключение**

В целом, как следует из анализа экспертной дискуссии и проведенных нами интервью, IT-профессии очень востребованы на рынке труда. Среди них есть как очень простые в освоении специальности, так и требующие длительного изучения, причем их все возможно освоить самостоятельно и затем трудоустроиться, не имея профильного образования. Наличие высшего образования существенно расширяет возможности трудоустройства, но для большинства работодателей значит меньше, чем реальные компетенции и опыт работы. Айтишник должен быть готов постоянно учиться — и не для того, чтобы повышать квалификацию: его знания быстро устаревают, он вынужден изучать новые программы и технологии, чтобы на фоне всеобщего роста эффективности сохранять стабильно высокий уровень профессиональной ценности.

Специфика работы айтишников предполагает наличие у каждого представителя группы некоторого объема общих для всех знаний и умений, что должно приводить к формированию сильной профессиональной идентичности. Но высокая степень дифференциации приводит к тому, что те общие знания и умения, которыми должен обладать каждый айтишник, мало отличаются от знаний рядового пользователя. С таким же успехом можно попытаться выделить идентичность «всех людей» или «всех ученых». Можно предположить, что постоянное взаимодействие с техникой или кодом формирует специфическую структуру мышления, развивает логику и дисциплинирует ум. Это не означает, что исследования в этом направлении бесперспективны, но для получения полезных результатов группу следует сегментировать, различать системных администраторов и программистов — точно так же, как мы различаем работников завода и его директоров.

### **Литература**

Гринштейн Г. Высшее образование и ИТ — текущие реалии и перспективы, мнения и опыт экспертов // Хабрахабр: интернет-ресурс для IT-специалистов. 12 января 2017. URL: <https://habrahabr.ru/post/319342> (дата обращения: 13.06.2017).

Земнухова Л. В. Профессиональная общность работников сферы информационных технологий: сетевой аспект // Социологические исследования. 2014. № 1. С. 146–150.

Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000.

Кто есть кто в информационных технологиях // Форум «Профессия и карьера». 2013. URL: <http://proactiveclub.ru/index.php/forum.html?func=view&id=2521&catid=49> (дата обращения: 13.06.2017).

Проект «Buduguru». 2017. URL: <http://buduguru.org/profession/16> (дата обращения: 13.06.2017).

Росстат. Итоги федерального статистического наблюдения по вопросам использования населением информационных технологий. URL: [http://www.gks.ru/free\\_doc/new\\_site/business/it/fed\\_nabl-croc/index.html](http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/it/fed_nabl-croc/index.html) (дата обращения: 13.06.2017).

Самые популярные специальности в вузах // Сайт «CAREER.ru». 2012. URL: <https://career.ru/article/12650> (дата обращения: 12.06.2017).

Центр профориентации «Профгид». 2017. URL: <http://www.profguide.ru/professions> (дата обращения: 13.06.2017).

Ярская-Смирнова Е., Романов П. Этнография как профессия: между управлением, рынком и «чистой» наукой // Профессии.doc. Социальные трансформации профессионализма: взгляды снаружи, взгляды изнутри / Под редакцией Е. Р. Ярской-Смирновой, П. В. Романова. М.: ООО «Вариант», ЦСПГИ, 2007. С. 382–404.

IT-сфера: что изменилось за 10 лет? // HeadHunter: онлайн-ресурс для поиска работы и найма персонала. 2014. URL: <https://hh.ru/article/14828> (дата обращения: 13.06.2017).

## **Два поколения исследований о поколениях. Читая книги «Социальная мобильность в России: поколенческий аспект» (2017) и «Социальное расслоение возрастной когорты: Выпускники 80-х в постсоветском пространстве» (1997)<sup>1</sup>**

*Александра Бурдяк\**

Тема поколений в России не теряет своей актуальности: дети, родившиеся после распада Советского Союза, заканчивают учебу и выходят во взрослую жизнь, что служит и источником новых эмпирических данных, и дополнительным импульсом для таких исследований. Недавно, в середине сентября 2017 г. тема поколений стала центральной для нескольких мероприятий. Семинар Высшей школы экономики (Радаев, 2017) был построен как обсуждение результатов количественного анализа разных возрастных когорт, проведенного В. Радаевым на данных РМЭЗ НИУ ВШЭ. Дискуссия в Сколково (Mind The Gap, 2017) носила скорее «качественный» характер: с одной стороны, несколько представителей крупного бизнеса озвучили перспективы передачи бизнеса своим детям и очертили влияние таких перспектив на отношения отцов и детей. С другой стороны, «дети» в лице двух молодых талантливых людей представили свою точку зрения на карьеру и успешность.

На третьем научном событии сентября 2017 г., где также звучала тема поколений — Всероссийской конференции «Новосибирские научные чтения памяти Т. И. Заславской»<sup>2</sup> — я познакомилась с Ольгой Терещенко, одним из авторов книги «Социальное расслоение возрастной когорты: Выпускники 80-х в постсоветском пространстве» (1997), полученной в скором времени мной в подарок. Книга была издана по результатам третьей волны проекта «Пути поколений» и представляет собой старшее поколение российских исследований о поколениях. Вторая книга, о которой сегодня пойдет речь, вышла совсем недавно — это монография «Социальная мобильность в России: поколенческий аспект» (2017). В ней, в том числе, приводятся результаты «Социального расслоения...» (1997) в качестве описания исторической эпохи, однако на лонгитюдном исследовании 1990-х я остановлюсь подробнее, чем это смогли себе позволить авторы в рамках собственной монографии.

Насколько молодые когорты отличаются от поколения своих родителей? Как они выстраивают свои траектории в поле образования и на рынке труда? Влияют ли на их выбор мнение, статус, обеспеченность родителей? Действительно ли жизнь в виде набора типичных карьерных траекторий сильно изменилась по сравнению с тем, что было 20 или

---

<sup>1</sup> Работа выполнена в рамках Государственного задания ИнСАП РАНХиГС 2017 года

\* Бурдяк Александра, старший научный сотрудник Лаборатории исследований уровня жизни и социальной защиты Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. [aleksandra.burdyak@gmail.com](mailto:aleksandra.burdyak@gmail.com)

<sup>2</sup> Сайт конференции: [https://www.ieie.su/conf/socreads2017/conf\\_socreads2017.html](https://www.ieie.su/conf/socreads2017/conf_socreads2017.html)

40 лет назад? Каковы перспективы социальной мобильности в современной России? Я буду обращать внимание читателя на эмпирические базы, методы анализа и полученные выводы, так как мы вместе с коллегами из Института социального анализа и прогнозирования и Независимого института социальной политики провели достаточно много исследований социальной сферы, в том числе с помощью опросов населения.



Книга «Социальная мобильность...» (2017) — итог масштабного исследовательского проекта о межпоколенной социальной мобильности четырех поколений в российской истории. В 2015 г. ее авторы реализовали общероссийский репрезентативный опрос по случайной вероятностной выборке 5081 респондентов в возрасте от 25 до 70 лет, а также серию глубинных интервью (85 штук) с двумя группами респондентов (руководители среднего звена и рядовые рабочие и служащие) из двух возрастных групп (25–30-ти и 45–50-летних). Наряду с анализом указанных свежих эмпирических данных, авторы подтягивают к контексту два исторических исследования, проведенных до начала 1990-х:

- архив семейных историй «Век социальной мобильности в России», собранный в 1992–1994 гг. под руководством Д. Берто в виде биографических интервью молодых людей 1965–1968 годов рождения, их родителей и прародителей (180 интервью в 82 семьях);
- и лонгитюдное исследование «Пути поколения» о людях 1965–1968 годов рождения, проведенное в 1983–1993 гг. под руководством М. Титма.

Собранные семейные истории служат историческим фоном для анализа современных эмпирических данных. В центре внимания «Путей поколения» — становление карьеры одного выбранного поколения 17–18-летних выпускников средних учебных заведений (средних школ, ПТУ, техникумов, училищ) на жизненном отрезке от 17 до 28 лет в позднесоветские годы и в начале рыночного периода. Необходимо сказать об истории проекта «Пути поколений». Он возник в 1982 г. по замыслу М. Титмы, который в течение двадцати лет вел эстонский лонгитюд, начиная с 1966 г., когда будучи аспирантом, он провел стартовый опрос 2266 выпускников средних школ Эстонской ССР. Базовая идея «Путей поколения» — реализовать масштабное по охвату регионов СССР сравнительное исследование субъективных детерминант жизненных карьер и социальных процессов



интеграции молодежи во взрослую жизнь. Было проведено три этапа лонгитюдного опроса в 1983, 1989–1990 и в 1993 гг., во всех трех участвовали Беларусь, Латвия, Литва, Эстония, Таджикистан, Харьковская обл. Украины и Свердловская обл. России. В одной-двух волнах опроса «Пути поколений» были представлены Казахстан, Молдова, некоторые другие области Украины и России, кроме указанных выше.

Интересными для современного читателя могут показаться выводы первой волны опроса 1983–1985 гг. Исследователи обнаружили, что образовательные и карьерные траектории молодежи формируются в первую очередь под влиянием экономических и территориальных социальных структур, а непосредственные целевые и ценностные установки молодых людей уходят на второй план. Межрегиональные сопоставления показали высокую дифференциацию социальных параметров, например разительные различия образовательных систем, и эмпирическое доказательство существования огромного неравенства (вопреки действующей тогда идеологии равенства) М. Титма считает одной из главных заслуг «Пути поколений». Вторая волна опроса выпала на очень сложные в институциональном и финансовом плане годы, поэтому охват респондентов и число регионов-участников оказались ниже, чем изначально планировалось.

Третий этап (1993–1994 гг.) был призван показать стабилизацию жизненных путей тех же респондентов примерно через десять лет после окончания среднего общеобразовательного учреждения. Он показал, что социальные позиции 27-летних оказались намного неустойчивее, чем у предыдущих возрастных когорт в сопоставимом возрасте. Мимо воли исследователей проект автоматически превратился в международный. Он стал как бы результатом научного эксперимента, позволяющего полевым способом изучить влияние структурных изменений на жизненные траектории одного поколения. Анализ данных третьего этапа опроса «Пути поколений» был усовершенствован с помощью методов событийного анализа, который нами применялся при анализе трудоустройства выпускников в лонгитюдном исследовании «Образование и занятость» Независимого института социальной политики (Обследование..., 2005).

Межпоколенной социальной мобильности посвящена глава 3 книги 1997 г. В ней модели рассчитываются на лонгитюдных данных о респондентах из четырех стран — бывших советских республик Беларусь, Литва, Латвия и Эстония. Выборка для исследования по линии респондент — отец составила 4309 человека, по линии респондент — мать 4689 человека, которые на момент опроса работали, и для которых было известно социальное положение их родителей на момент окончания среднего учебного заведения. Авторы анализируют одномерные распределения социального положения респондентов и их родителей, вычисляя по матрицам переходов структурную, циркулярную, восходящую и нисходящую мобильности, и строят логлинейные модели для изучения относительной мобильности. Профессиональный статус респондентов и их родителей измерялся по международной шкале ISCO и в целях анализа был укрупнен до следующих категорий (с. 108):

- 1) руководители;
- 2) специалисты высшего звена (предполагается наличие высшего образования);
- 3) специалисты среднего звена (со средним специальным образованием);
- 4) конторские служащие;
- 5) работники сферы услуг;
- 6) сельскохозяйственные рабочие;
- 7) индустриальные квалифицированные рабочие;
- 8) индустриальные неквалифицированные рабочие.

Что показало сравнение в 1993 г. социальных страт 27–28-летних с поколением их родителей возраста 45–50 лет? Во всех четырех странах резко увеличилась доля специалистов с высшим и средним специальным образованием, особенно в Литве и Беларуси.

Значительно сократилась занятость рабочих в сельском хозяйстве, а также уменьшилась доля индустриальных рабочих. Радикально изменилось гендерное соотношение в категории руководителей. В когорте родителей процент руководителей-мужчин в два раза выше, чем руководителей женщин. Среди «детей» в Беларуси и Литве мужчины и женщины представлены среди руководителей в равных пропорциях, а в Эстонии и Латвии, где рыночная реформа была более продвинута, доля женщин среди руководителей стала в три раза ниже, чем доля мужчин, то есть гендерная дифференциация этих стран усилилась. Среди специалистов высшего и среднего звена (группы 2 и 3) в родительском поколении 2/3 составляли женщины. В поколении «детей» в Эстонии и Латвии перевес женщин среди специалистов стал еще выше, а в Беларуси и Литве, гендерные диспропорции, наоборот, немного выровнялись.

Очень высока доля воспроизводства социально-профессионального статуса среди специалистов: более половины детей представителей групп 2) и 3) в списке выше, впоследствии в своей трудовой деятельности также попали в указанные группы. Особенно это касается специалистов высшего звена (группа 2). Таким образом, эмпирически в пост-советских странах подтвердилось два вывода, сделанных в исследованиях по западноевропейским странам. Первый — мобильность сверху вниз гораздо менее интенсивна, чем потоки восходящей социальной мобильности. Второй — перемещения по горизонтали между соседними (одного уровня) социально-профессиональными группами происходят более активно, чем перемещения вверх или вниз.

Воспроизводство социально-профессионального статуса по отцовской линии имеет место для 29–33% респондентов четырех стран (минимально в Литве), повторили позицию своих матерей 19–24% опрошенных. Восходящая относительно отца мобильность зафиксирована для 45–56% (максимальна в Литве), а относительно матери — для 48–60% опрошенных (максимальна тоже в Литве). Самые большие различия по полу родителя в восходящей мобильности наблюдаются в Беларуси (48% по отцовской и 56% по материнской линии). Повышенную мобильность по материнской линии авторы книги 1997 г. считают прямым следствием образовательных достижений молодых женщин. Более активную межпоколенную мобильность женщин мы наблюдаем и через двадцать лет после их исследования (Малева, Бурдяк, 2016).

Вернемся к книге «Социальная мобильность в России: поколенческий аспект» (2017), в российские условия и в современный контекст исследований поколений. Сравнивая масштабы мобильности разных поколений, авторы данной книги делают вывод, что в России доля тех, кто воспроизводит должностные позиции своих родителей, растет, а эффективность социальных лифтов снижается. С утверждением «средний класс, определяемый в соответствии с принятыми в Европе стандартами, составляет не более 8%» (с. 204) мне трудно предметно поспорить, так как в данном месте текста авторы не дают ссылки на источник цифры — но по результатам наших исследований доля среднего класса в России около 20%, но есть и другие подходы к определению и оценки (Социальная стратификация, 2017). Также авторы называют представителями среднего класса часть участников интервью на с. 240, при этом приводя общие рассуждения о классовом анализе на с. 120–122 и не конкретизируя само определение. Видимо, здесь имеются в виду руководители среднего звена.

Совершенно согласна с авторами, что застойное состояние экономики не способствует росту среднего класса. Однако постепенный переход от индустриальных к сервисным отраслям усиливает значимость таких компонент как уверенность, самоидентификация, материальное благополучие при комплексном подходе к стратификации общества. С моей точки зрения, в тексте недостаточно четко даны определения понятий и показателей, которыми оперируют авторы. Например, в таблицах Приложения 1 приведены показатели структурной и обменной мобильности (они присутствуют даже



в книге 1997 г.), к определению которых существует несколько подходов в литературе, а методология расчета не указана. И даже внутри одного раздела методология подсчета меняется: на с. 303 структурная + обменная = мобильность, а во всех последующих таблицах они нормированы и структурная + обменная = 100%. Эта на первый взгляд техническая деталь показывает, что в столь сложных динамичных областях исследований, где нет единой устоявшейся и «абсолютно верной» методологии, надо стараться быть предельно аккуратными в определениях понятий и показателей.

Изучая роль образования, влияние родителей и намерения респондентов на основе интервью с рабочими, авторы делают слишком глобальный вывод. «Те же из них, кто все же хочет «выйти из класса» и осуществить восходящую социальную мобильность, делают это, скорее, не для повышения статуса, а для достижения более комфортной жизни» (с. 138). Все-таки утверждая, что представители рабочих специальностей больше ориентированы на классовое воспроизводство, и меньше — на классовую мобильность, следует оговориться, что имеются в виду только те, кто даже при наличии намерений вырасти, пока остается в рядах рабочего класса. Люди, с неудачной восходящей мобильностью остались, а преуспевшие в реализации намерений «выйти из класса» вышли за рамки данной части исследования. Реальные масштабы перемещения видны на количественном опросе. Достижение более комфортной жизни — универсальная общечеловеческая цель.

В главе 6 интересно описаны паттерны передачи крупного бизнеса — причины, гендерные особенности, основные этапы передачи — на основе зарубежных исследований. Далее, интервьюируя 20 детей российских собственников бизнеса, участвующих в программе обучения преемников (с. 146). Прорисовывая с респондентами схемы их дальнейшей жизни, авторы исследования обнаруживают, что в возрастном интервале до 30 лет они планируют завершить образование и создать семью, к 40 годам — иметь собственный бизнес, а в 45–50 лет хотят отойти от активного участия в бизнесе и заняться отдыхом, хобби, развлечениями, и этим они отличаются от своих бизнесменов — родителей. Наличие коммуникативной платформы в семье для успешной передачи ценностей детям родителями несколько переоценено, и о полном взаимопонимании с детьми говорят гораздо больше родителей, чем это подтверждают их собственные дети. Вывод авторов о высокой вероятности передачи бизнеса детям-преемникам следует также снабдить оговоркой, что они беседовали только с детьми, которые уже обучаются на бизнес-программах для преемников. Речь не идет о других бизнесах или других детях из рассмотренных бизнес-семей, о которых, например, была речь на упомянутой мной в начале обзора недавней дискуссии в Сколково.

Продолжая логику биографического исследования о людях 1965–1968 годов рождения, проведенного в 1992–1994 гг. под руководством Д. Берто, авторы предпринимают попытку актуализировать описание жизненных траекторий возрастной когорты нынешних 45–50-летних на основе 32 биографических интервью с руководителями среднего звена. Кроме формальной траектории трудовой карьеры, «в ходе интервью предусматривался детализированный ретроспективный рассказ, сфокусированный, прежде всего, на критических моментах в изменении позиции и субъективном отношении индивидов к своему жизненному опыту», в том числе к событиям в семейной жизни, к стилю жизни (с. 164). Обнаруженные в исследовании два типа профессиональных ценностей: приверженность профессиональной автономии и свободе в построении своей карьеры (группа А, «акторы»), и приверженность статусной иерархии и стабильности (группа Б, «ведомые»), с моей точки зрения подтверждают крайнюю неоднородность группы «руководителей среднего звена», выбранной в качестве объекта анализа. Мне, как количественному аналитику здесь не хватило описания распределения групп А и Б по отраслям занятости — возможно именно сферой занятости, внешними причинами обусловлены

озвученные респондентом ценности. Как справедливо отмечают авторы, группа А близка по стилю и отношению к жизни представителям среднего класса в его западном понимании в своем стремлении к автономии, саморазвитию и профессионализму, а группа Б скорее относится к административно-бюрократическому типу управленца. Это еще раз доказывает вывод других, в том числе и наших исследований, о сложности социальной структуры, и необходимости комплексного подхода к ее изучению.

В этой точке структура книги сыграла с авторами злую шутку. После рассказа о крупных бизнесменах и их детях, рисования семейных деревьев и исследования преемственности ценностей, читатель спросит: «А как же родители? Где их роль в образовании и карьере руководителей среднего звена? Есть преемственность или каждый человек сделал себя сам?» Скорее всего, речь об этом шла в интервью (в гайде упоминается только мнение родителей о выборе образования респондентом, с. 376), но материал просто не вошел в книгу. Дорогие авторы исследования, от имени данной возрастной когорты я прошу развития темы межпоколенной мобильности в зеркале проведенных Вами интервью. Или это намеренный шаг и завязка сюжета для второго тома? Для успокоения читателя книги отмечу, что о необходимости исследований мобильности с помощью биографических интервью, и о многомерности происходящих в обществе процессов речь пойдет в гл. 13 (с. 273) при описании социальных траекторий женщин.

В завершение мне хотелось бы обратить внимание на итоги количественного исследования межпоколенной мобильности, и сравнить их с нашей работой на эту тему (Малева, Бурдяк, 2016). Авторы опираются на данные репрезентативного опроса населения, сравнивая образование, доходы, занятость респондента и жилищные условия в 25-летнем, 35-летнем 45-летнем, 55-летнем возрасте и на момент опроса с аналогичными характеристиками первого и второго кормильцев семьи на момент, когда респондент был в возрасте (от 10) до 16 лет (с. 336). Характеристики кормильцев спрашиваются «в общем» без привязки к какому-то временному или возрастному интервалу. И если уровень образования в течение жизни мало менялся, то статусу занятости старшего поколения мог быть разным. Скорее всего, респондент рассказал нам либо о самой длительной работе, либо о последнем месте занятости кормильца. В связи с этим, возникает несколько требующих рассуждения моментов.

Первый — кто все-таки выступает в качестве основного («приносил в семью наибольший доход», с. 336) и дополнительного кормильца семьи? Среди предлагаемых респонденту ответов мы видим не только родителей, но также бабушек, дедушек, других родственников. Как показано в книге (1997 г.), и как утверждают многие современные работы, масштабы мобильности по линиям «отец-сын» или «мать-дочь» различаются, и в целом женщины показывают большую межпоколенную мобильность. В измерении мобильности относительно первого кормильца есть смысл и новаторство подхода, однако для меня остается открытым вопрос, насколько изменятся результаты, когда мы проведем «классическое» сравнение респондента с его родителями. Думаю, что в целом картина изменится не сильно.

Второй вопрос — о возрасте. Когда мы сравниваем между собой два поколения, то логично это делать в сопоставимых возрастных интервалах, например, когда респонденту 35–40 лет. В случае с кормильцами возрастные рамки сильно расширяются за счет включения других родственников. Получается, что при переходе от «мать-отец» до «первый-второй кормилец» базы сравнения сильно меняются и по возрасту, и в гендерном плане. Сравнение напрямую результатов исследований, описанных в двух лежащих передо мной книгах о поколениях, становится еще замысловатее, и искусственному читателю я предлагаю более подробно разобраться в деталях, прочитав их самостоятельно.



## Литература

Малева Т. М., Бурдяк А. Я. Средний класс: эмпирические измерения социальной мобильности поколений в России // Журнал новой экономической ассоциации. 2016. № 4. С. 62–85.

Обследование «Образование и занятость» // Независимый институт социальной политики. 2005. URL: <http://www.socpol.ru/gender/Education.shtml> (дата обращения 20.09.2017).

Радаев В. В. Миллениалы на фоне предшествующих поколений: эмпирический анализ / Семинар из серии «Социология рынков» Лаборатории экономико-социологических исследований (ЛЭСИ) НИУ ВШЭ 12 сентября 2017 г. URL: <https://ecsoclab.hse.ru> (дата обращения 20.09.2017).

Социальная стратификация. Секция Та-06. XVIII Апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества. 11–14 апреля 2017 г. URL: <https://conf.hse.ru/2017> (дата обращения 20.09.2017).

Социальное расслоение возрастной когорты: Выпускники 80-х в постсоветском пространстве / [Голенкова З. Т. и др.]; отв. ред. М. Х. Титма. М.: ИС РАН, 1997.

Социальная мобильность в России: поколенческий аспект / [Ваньке А. В. и др.]; отв. ред. В. В. Семенова, М. Ф. Черныш, А. В. Ваньке. Москва: Институт социологии РАН, 2017.

Mind the Gap: вызовы поколений. Дискуссия в рамках празднования дня рождения Московской школы управления СКОЛКОВО 16 сентября 2017 г. URL: <http://trends.skolkovo.ru/2017/10/mind-the-gap-vyizovyi-pokoleniy/> (дата обращения 20.09.2017).

# Социальная мобильность в ракурсе рынка труда<sup>1</sup>

*Анастасия Говорова\**

Рецензия на книгу: Мобильность и стабильность на российском рынке труда / Под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшникова. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2017. ISBN: 978-5-7598-1532-7

Исследования социальной и, в частности, трудовой мобильности в настоящее время являются довольно популярными и, безусловно, актуальными. С одной стороны, оценки интенсивности и направленности социальных перемещений в сфере занятости позволяют определить степень гибкости или ригидности рынка труда и масштабы его внутренней неоднородности. С другой стороны, происходящие на индивидуальном уровне изменения в благосостоянии индивидов, в их удовлетворенности жизнью и работой, постепенно приводят к изменениям на макроуровне — изменениям в социальной структуре, пропорциях занятости, производительности. Поэтому особенно важным является изучение различий в показателях трудовой мобильности между разными социально-демографическими группами и выявление причин этих различий. Рецензируемая нами книга посвящена всестороннему анализу указанных аспектов.

Авторы отмечают, что мобильность на рынке труда определяет способность экономики быстро и эффективно адаптироваться к изменениям (экономическим, технологическим, институциональным), а ее интенсивность зависит от множества факторов (например, от частоты и масштабности «шоков», институциональных условий, степени информированности участников труда о происходящих экономических изменениях, качества их человеческого капитала, их готовности к переменам). Можно согласиться с авторами, что в условиях современности в наилучшем положении оказываются страны с гибкими, подвижными рынками труда, однако необходимо сделать оговорку, что высокий уровень трудовой мобильности также может быть связан с нестабильностью трудовых отношений и социальной незащищенностью работников.

Данная книга представляет результаты эмпирических исследований трудовой мобильности в России, а также ее экономических и социальных последствий и состоит из 11 «полусамостоятельных» (по замечанию самих авторов) исследований, не имеющих единой общей программы и методологии и базирующихся на материалах разных массивов статистических макро- и микроданных. По мнению авторов, круг потенциальной аудитории читателей достаточно широк: социологи, экономисты, специалисты в области рынка труда и занятости, а также все, «кто интересуется устройством и функционированием институтов переходной экономики».

В главе 1 рассматривается движение рабочих мест в российской экономике, описываются различия показателей создания и ликвидации рабочих мест по формам собственности, видам экономической деятельности и регионам с учетом анализа данных о рождаемости и смертности предприятий. Авторы отмечают, что структура рабочих

---

<sup>1</sup> Статья подготовлена в рамках проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории» (грант РФФ 14–28–00217).

\* Говорова Анастасия, студентка социологического факультета ГАУГН. [nastena\\_govorova@mail.ru](mailto:nastena_govorova@mail.ru).



мест в нашей стране является достаточно мобильной, однако уровень реаллокационной активности предприятий в частном секторе выше, чем в государственном. Также существуют межотраслевые различия: «лидерами» по темпам создания и ликвидации рабочих мест стали торговля и строительство, в то время как «аутсайдерами» являются здравоохранение и образование. При этом в России рабочие места «перебрасываются» преимущественно из промышленности в сферу услуг, в которой, в свою очередь, происходила «переброска» из сферы нерыночных услуг в сферу рыночных. Также стоит отметить, что, в отличие от других стран, в России среди создаваемых и ликвидируемых предприятий преобладают бизнес-единицы со средним числом сотрудников.

Глава 2 посвящена определению «сценария эволюции структуры рабочих мест» в экономике нашей страны (имеется в виду либо последовательное улучшение качества рабочих мест, либо их поляризация — экспансия «хороших» и «плохих» по качеству мест при сокращении «средних»). Авторы приходят к выводу, что поляризации структуры рабочих мест у нас не наблюдается: наоборот, доля «плохих» рабочих мест сокращается, в то время как доля «хороших» растет. Причинами этого можно считать реструктуризацию сельского хозяйства; сдвиги в структуре потребления — следствия быстрого роста реальных доходов; повышение образовательного уровня рабочей силы; технологические сдвиги; институциональную перестройку экономики. Также авторы обращают особое внимание на оценку вероятности попадания представителей различных социально-демографических групп на «плохие» и «хорошие» рабочие места.

В главе 3, посвященной изучению влияния структурных сдвигов — межсекторной реаллокации труда — на рост агрегированной производительности труда в российской экономике, эти сдвиги рассматриваются как результат перераспределения рабочей силы между отраслями и ее перетока между формальным и неформальным сегментами. Анализируя вклад различных отраслей в прирост производительности, авторы показывают, что отрасли, связанные с производством неторгуемых товаров, рыночных услуг и добычей полезных ископаемых, являются «драйверами» роста производительности. По мнению исследователей, реаллокация способствовала росту производительности, однако его тормозило расширение неформального сегмента (связанное, в основном, с неблагоприятным бизнес-климатом в России), поскольку оно усиливает неоднородность экономики и увеличивает рост менее производительной занятости.

В фокусе главы 4 — анализ интенсивности и направленности потоков рабочей силы между состояниями занятости (формальной и неформальной), экономической неактивности и безработицы с учетом деления экономики на два сектора: бюджетный и рыночный. Авторы отмечают, что уровень мобильности среди работников бюджетного сектора ниже, чем среди работников рыночного сектора, а у формально занятых шансы попадания в безработицу ниже, чем у неформально занятых и экономически неактивных. Исследование зависимости текущего состояния на рынке труда от прошлого состояния показало, что при покидании бюджетного сегмента мужчины преимущественно переходят в рыночный сегмент, в то время как женщины вообще покидают рынок труда. Анализу подвергается также роль неактивности на рынке труда: она частично выполняет функции безработицы, поскольку недостаточная поддержка государством граждан, находящихся в состоянии безработицы, приводит к тому, что индивиды либо ищут новую работу, будучи уже занятыми, либо «ожидают предложения вакансий, пребывая вне рынка труда» (т.е. из состояния экономической неактивности).

В главе 5 представлены результаты анализа соотношения различных форм мобильности на предприятиях (внешней, или межфирменной, и внутренней, или внутрифирменной) и выбора между ними, рассматриваются связи между заработками и направлением мобильности. Обе формы мобильности способствуют приведению в соответствие оплаты труда работников и их производительности. По мнению авторов,

внешняя мобильность является катализатором внутренней, поскольку приводит к освоению большого числа рабочих мест, которые могут заполняться «инсайдерами». Существует нелинейная связь между уровнем мобильности и размером предприятия: увеличение размера предприятия ведет к увеличению шансов внутреннего продвижения и снижению уровня межфирменной мобильности. Однако, в то же время, на предприятиях среднего размера внутренняя мобильность выше, а внешняя — ниже, по сравнению с самими крупными предприятиями. При этом доступ к производственному обучению за счет работодателя и продвижение по службе в данном году повышают вероятность дальнейшего продвижения, а доступ к производственному обучению за счет работника и переход на другое предприятие в данном году повышают вероятность такого перехода в следующем.

В главе 6 рассматриваются особенности формирования директорского корпуса промышленных предприятий и связь мобильности руководителей, их принадлежности к группам собственников или наемных менеджеров с показателями экономической деятельности предприятий, выявляются причины сменяемости генеральных директоров. Согласно полученным данным, среди топ-менеджеров в сфере промышленности поддерживается высокий уровень текучести, большая часть руководителей совмещают функции владения и управления. Автор приходит к следующим выводам: в российских условиях вероятность смены руководства выше для более активных предприятий; связь между показателями экономической деятельности предприятий и идентичностью руководителей слабая; однократная смена руководителя зачастую способствует повышению экономической эффективности предприятия, в то время как многократная ведет к снижению; принадлежность руководителя к наемным менеджерам снижает риск рейдерских захватов, не оказывает влияния на риск банкротства, но повышает вероятность возникновения внутрикорпоративных конфликтов. В целом, сохраняется невысокая эффективность системы корпоративного управления.

Глава 7 посвящена изменениям в заработной плате, рассматриваемым с трех точек зрения: изменение индивидуальных доходов (абсолютная мобильность), перемещение по шкале распределения (относительная мобильность) и влияние мобильности на неравенство. Авторы отмечают как положительные (динамичность рынка труда, предупреждающая возникновение «ловушек бедности»), так и отрицательные (крайне чуткая реакция заработных плат на внешние «шоки») стороны высокой зарплатной мобильности. Абсолютная мобильность характеризует динамику покупательной способности заработной платы и является наиболее изменчивой. По полученным данным об изменении реальных заработных плат удалось сделать вывод о том, как кризис 2008–2009 гг. отразился на различных группах населения: наиболее существенно улучшилось положение работников с низкими заработками (вероятно, за счет государственной поддержки), основную же тяжесть кризиса испытали высокооплачиваемые работники. Во время кризиса для низкооплачиваемых работников высок риск потери работы, но не снижения заработной платы, в отличие от работников с высокими заработными платами. Анализ относительной мобильности показал, что кризис привел к небольшому снижению вероятности перемещения по шкале распределения, однако для низкооплачиваемых работников, при условии сохранения ими работы, шансы улучшить свое положение увеличились. Таким образом, относительная мобильность оказывает выравнивающий эффект в уровне неравенства, однако, если этот эффект очень силен, его можно считать свидетельством нестабильности доходов, ограничивающей возможности работников по планированию своих доходов и крупных расходов.

В главе 8 трудовая мобильность рассматривается с точки зрения длительности работы на одном и том же предприятии (специального стажа). Полученные данные позволяют авторам оценить продолжительность специального стажа у представителей



разных социально-демографических групп, соотношение в составе занятых работников с коротким и длительным стажем; определить, сколько наймов происходит в течение года степень их устойчивости, а также установить, какие экономические блага становятся результатом длительных трудовых отношений с работодателем. В отличие от многих развитых стран, для России характерна значительная доля «новичков» и относительно невысокий средний специальный стаж, длительность которого, к слову, сильно различается в зависимости от сектора и отрасли экономики. Например, в государственном секторе премия за специальный стаж на всем периоде наблюдений была значимой, в то время как в частном секторе она стала значимой лишь с течением времени. При этом, по сравнению с большинством других стран, «в российских условиях период роста заработной платы по мере накопления специфического человеческого капитала значительно короче, а отдача от инвестиций в него — значительно меньше».

Главный сюжет главы 9 — международная трудовая миграция в Россию, поведение и положение мигрантов на рынке труда принимающей страны на примере мигрантов из Таджикистана. Основной целью исследователей являлось определение соотношения заработков мигрантов с заработками россиян, а также факторов, определяющих выбор мигрантами места приложения труда на территории страны. Несмотря на колоссальную разницу в заработках мигрантов и российских граждан (при прочих равных условиях), которая может говорить о наличии ценовой и неценовой дискриминации, авторы делают вывод о том, что в конечном итоге все три стороны миграционного исхода оказываются в выигрыше: доход мигрантов — выше по сравнению с возможным доходом в родной стране; уровень благосостояния домохозяйств мигрантов и их страны повышается за счет перевода мигрантами части доходов; российские работодатели выигрывают за счет разницы в оплате труда мигрантов и российских граждан. Анализ выбора места приложения труда показывает наличие в поведении мигрантов, приезжающих не в первый раз, фактора инерционности в условиях изменения экономической ситуации, который может снизить эффективность миграционных потоков, поскольку в большей степени реагируют на данные изменения новые мигранты.

В главе 10 анализ трудовой мобильности производится с учетом динамики субъективного восприятия населением своего экономического положения. Субъективная мобильность определялась авторами как изменение представлений о своем благополучии и месте в обществе, измерение которого, наравне с изменением объективных показателей мобильности, является необходимым, так как субъективные представления определяют поведение людей и принимаемые ими решения. Более того, изменчивость и постоянство самооценок несут важную информацию о происходящих процессах (экономических, политических, социальных), которые сложно отследить при помощи только объективных данных. Учитывая эти особенности, в данной главе авторы предпринимают попытку более глубокого анализа средних самооценок россиян для понимания того, являются ли они одинаковыми во всех группах населения или же общий уровень самовосприятия складывается из противоположных самооценок, которые уравнивают друг друга. Исследователи также определяют, каким образом россияне реагируют на различные изменения в трудовой и семейной жизни и насколько устойчив эффект от этих изменений. Авторы подчеркивают, что средний уровень самооценок — результат «перемешивания» различных типов траекторий, как стабильных, так и мобильных. Принадлежность к определенному типу траектории зависит от сочетания различных индивидуальных характеристик. Высокая самооценка или улучшение самооценки связаны с наличием высокого дохода, хорошего здоровья, высшего образования, супруга, а также с проживанием в городах. Соответственно, низкая самооценка или ухудшение самооценки характерны для проживающих в ПГТ и селах россиян без высшего образования и супруга, с невысоким доходом и плохим здоровьем.

Значительные изменения в жизни, среди которых нахождение или потеря работы, вступление в брак или развод, появление ребенка, оказывают серьезное воздействие на индивидуальные траектории субъективного благополучия. Как правило, негативные события оказывают более продолжительный эффект по сравнению с положительными событиями, в то же время выравнивания самооценок после них не наступает или наступает намного медленнее. Согласно полученным данным, наибольшее влияние наступление жизненно важных событий оказывает на социальное самочувствие наименее благополучных респондентов, ставящих себя на низкие ступени социальной иерархии. В свою очередь, наиболее благополучные респонденты после наступления этих событий не отмечают серьезных изменений в социальном самочувствии. Таким образом, те, кто обладает высокой или растущей самооценкой, менее подвержены влиянию шоков — как негативных, так и позитивных. Доказательством этого является, например, то, что негативные последствия кризиса не отмечались респондентами, тип траектории социального самочувствия которых связан с высокой самооценкой или ростом самооценки, поскольку они, вероятно, обладали «определенным запасом психологической прочности».

Таким образом, исследование, описанное в главе 10, вновь поднимает серьезные проблемы в изучении социальной структуры российского общества, поскольку демонстрирует, что большая часть населения обладает низкой или снижающейся самооценкой, причиной которой является низкий уровень образования и дохода, плохое здоровье и инфраструктурные проблемы, которые зачастую присущи маленьким населенным пунктам.

Заключительная глава 11 содержит анализ реаллокационных процессов, создания и ликвидации рабочих мест, оборота рабочей силы на российском рынке труда в контексте межстрановых сопоставлений. Потребность в значительном структурном переустройстве вызывает более высокие по сравнению с развитыми странами темпы реаллокации рабочих мест. Высокий уровень трудовой мобильности обеспечивается за счет высоких темпов создания и ликвидации рабочих мест на уже существующих предприятиях. В то же время уровень создания новых предприятий очень низок, что указывает на то, что «существующая в нашей стране институциональная структура рынка труда пока не способствует активизации предпринимательской активности».

Итак, изучение трудовой мобильности является необходимым условием для понимания поведения участников рынка труда, ограничений, с которыми они сталкиваются, скорости их реакции на происходящие изменения, серьезности вызовов, возникающих в связи с этим для политики государства. Авторы монографии неоднократно отмечают, что проблема трудовой мобильности настолько широка и сложна, что ее полное раскрытие просто невозможно в рамках одной работы. Они признают, что в рамках описанных исследований не были рассмотрены многие важнейшие аспекты мобильности на рынке труда, например, межпоколенческая, профессиональная, межрегиональная территориальная мобильность. Перед авторами стояла, несомненно, сложная задача: анализ мобильности и ее последствий как на макроуровне (изучение макроструктурных изменений как результата реаллокации занятости между секторами и предприятиями), так и на микроуровне (изучение индивидуальных траекторий, заработков работников и их субъективного благополучия). Стоит отметить, что анализ на обоих уровнях является одинаково важным, однако большая часть исследований посвящена именно макроструктурным изменениям, что говорит о необходимости уделять больше внимания процессам мобильности на индивидуальном уровне. В то же время можно сказать, что авторам удалось соединить данные подходы, показать, что исследование мобильности не исчерпывается измерением только объективных показателей, и передать важность как объективных, так и субъективных аспектов социальной мобильности, и в частности, мобильности на рынке труда.

# Обзоры конференций

## Социальное неравенство и информационные технологии: обзор конференции «eLearning Stakeholders and Researchers Summit 2017»

Анна Стрельникова\*

10–11 октября 2017 года в Москве состоялась первая Международная конференция «eLearning Stakeholders and Researchers Summit 2017» (eSTARS), посвященная осмыслению тенденций развития онлайн-образования и их влияния на социум. Участники из 11 стран — представители бизнес-сообщества и академической среды, а также эксперты в сфере образования — обсудили новые возможности и новые вызовы, которые возникают в связи с переходом образовательных практик в онлайн-пространство. Соорганизатором мероприятия выступила онлайн-платформа Coursera, задающая тон в реализации массовых образовательных онлайн-курсов (MOOC, или MOOC на англ.).

Первый день конференции был посвящен стратегическим вопросам: как учесть особенности образовательной и государственной политики в области онлайн-обучения, как соединить возможности онлайн-образования с потребностями современного бизнеса, какие технологии наиболее успешны в продвижении онлайн-курсов, как поддерживать преподавателей, осваивающих новые технологии. Общий ракурс докладов был связан с позитивной стороной развития онлайн-образования, которое становится массовым и интернациональным: колоссальный рост численности онлайн-слушателей, расширение предметных областей, по которым доступны онлайн-курсы, появление сертификатов и дипломов онлайн, возможность вывести часть преподавательской нагрузки в онлайн, что освобождает время для исследований.

В противовес этому, второй день конференции обозначил серьезные вопросы, которые пока только схематично прорисовываются в исследованиях социального неравенства и социальной мобильности. Докладчики говорили о том, что на сегодняшний день появилось новое измерение неравенства: цифровое. Этот тип неравенства связан с доступностью для человека разнообразных IT-возможностей — от компьютерной техники и возможности выхода в Интернет до информационной грамотности, т.е. навыков по эффективному использованию информационных технологий для решения своих задач. Раскрывая тему цифрового неравенства, О. Волченко (НИУ ВШЭ) предложила к обсуждению результаты динамического анализа этого явления в России. Вслед за специалистом по data mining М. Гилбертом она разделила цифровое неравенство на неравенство в доступе к информационным технологиям, неравенство в их использовании и неравенство в эффектах от доступа и использования, а причины сопоставила с основными социально-экономическими и демографическими факторами (материальное положение,

---

\* Стрельникова Анна, кандидат социологических наук, доцент кафедры методов сбора и анализа социологической информации департамента социологии Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики», доцент ГАУГН, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН. [astrelnikova@hse.ru](mailto:astrelnikova@hse.ru).

образ жизни, возраст и др.). В ходе многомерного анализа вторичных данных О. Волченко удалось выявить различия в использовании информационных технологий людьми с разным уровнем образования (чем выше образование, тем выше частота использования), разным территориальным положением (жители Москвы имеют заметный отрыв в использовании по сравнению с регионами) и другими показателями, — что привело к выводу об усилении цифрового неравенства, проявляющегося в использовании Интернета как потенциального источника полезных знаний. К схожим результатам пришел и И. Смирнов (НИУ ВШЭ): по его данным, пользователи социальных сетей из крупных городов чаще подписываются на образовательные онлайн-сообщества, что говорит о различиях уже не в доступе к Интернету, но в прагматичных целях, для которых используется этот доступ.

С одной стороны, онлайн-образование по своему замыслу подразумевает более широкую доступность знаний по сравнению с аудиторными занятиями: слушатель, не имеющий возможности приехать в другой город или другую страну, чтобы послушать известного лектора, получает возможность пройти его учебный курс дистанционно. С другой стороны, как показали исследования разработчиков онлайн-курсов, потенциальная и реальная аудитория онлайн-курсов смещается в сторону определенных социальных групп. Более того, сами инициаторы новых курсов (отдельные преподаватели и образовательные учреждения) ощущают отношения неравенства и глобальной конкуренции. Всесторонний анализ этих двух видов цифрового неравенства представила О. Ечевская (ИЭОПП СО РАН, ЭФ НГУ), которая занимается разработкой курсов на платформе Coursera (<https://coursera.org.nsu>). По ее мнению, несмотря на позитивные стороны онлайн-образования, оно по-прежнему воспроизводит и закрепляет существующие системы неравенства и даже углубляет их. Отталкиваясь от концепций Л. Робинсон и Ш. Коттен, исследовательница предложила рассмотреть связь «привычных» неравенств (класс, гендер, этничность, территория) и «цифровых» неравенств. Анализ региональных неравенств оказался особенно показателен в разрезе спроса на онлайн-курсы и их предложения. Так, на глобальной платформе Coursera сейчас насчитывается более 2000 курсов, из них 161 предложен российскими вузами. Эти вузы репрезентируют в основном Москву (121 курс), а региональные российские вузы практически не участвуют в этом процессе. Более того, даже на локальной российской платформе «Открытое образование», где работают всего лишь 9 вузов, 101 курс предложен преподавателями из Москвы, 86 — из Санкт-Петербурга, и только 44 предложено региональными вузами. Исходя из этого, можно зафиксировать наличие неравенства в распределении образовательных возможностей на территории России. Также О. Ечевская продемонстрировала, что социальный портрет типичных слушателей массовых открытых онлайн-курсов (на примере многотысячных MOOC-курсов НГУ) довольно гомогенный и отражает социальную группу, которая сама по себе имеет доступ к различным возможностям: это «взрослая» молодежь (средний возраст — 29 лет), люди, которые уже имеют полную занятость (более 60%), высшее образование (75%), живут в столицах и крупнейших городах (более 70%). Эти данные означают, что ресурс онлайн-образования используют те, кто уже имеет базовые ресурсы в виде наличия диплома, места работы, проживания в крупном городе. Можно предположить, что в этом случае онлайн-курсы воспринимаются как источник знаний для расширения кругозора и для помощи в карьере, т.е. как дополнительный бонус к уже имеющимся ресурсам, что потенциально усиливает неравенство относительно тех групп, кто не обладает базовыми ресурсами и не включен в практику онлайн-образования.

В целом, конференция показала, что проблематика информационных технологий и доступа к ним находится на острие актуальных обсуждений.

## Исследования в digital-мире: IT-тренды, определяющие настоящее и будущее

*Марат Суставов\**

В начале октября 2017 года в рамках проекта «Российская исследовательская неделя» состоялась Международная конференция «Digital Research 2017», посвященная современным методам и технологиям маркетинговых и социологических исследований. В ней приняли участие более 200 представителей социологических служб, рекламных и маркетинговых агентств, а также компаний-производителей товаров и услуг. Об актуальных на сегодня и перспективных подходах к сбору и анализу социологического материала — в нашем обзоре.

Одна из главных мыслей участников конференции заключалась в том, что сегодня граница между digital- и всеми остальными исследованиями стирается. Мы все живем в цифровом мире, где большое количество взаимодействий и практики (общение, работа, перемещения, покупки, образование, питание и т.д.) происходит при помощи Интернета и электронных устройств. Получается, что нет digital-исследований как отдельной категории, а есть исследования в digital-мире. Арсенал социолога или исследователя в сфере маркетинга должен постоянно совершенствоваться, подстраиваться под меняющуюся реальность. Участники конференции совместно определили несколько IT-трендов, формирующих настоящее и будущее прикладных исследований.

### **Быстро. Дешево. Качественно**

Первый тренд — минимизация времени между постановкой задач исследователю и предоставлением результатов. Данные заказчик хочет получить в считанные дни, в идеале — в считанные часы. Объясняется этот тренд потребностями бизнеса в принятии решений в кратчайшие сроки, ведь скорость — конкурентное преимущество. Обстоятельства меняются настолько быстро, что рекомендации исследования, которое проводится традиционным способом в течение нескольких недель или месяцев, к моменту получения отчета могут оказаться бесполезными, а планируемая прибыль — упущенной.

### **Автоматизация**

Одним из способов реализовать первый тренд является автоматизация некоторых этапов исследования. Сейчас во многих сферах (не только в исследованиях) существует идея о том, что все, что может быть автоматизировано, должно быть автоматизировано для выживания бизнеса в конкурентной среде. Например, в прикладных исследованиях автоматизируются этапы рекрута респондентов, создания инструментария, сбора и обработки данных и даже формирования простых отчетов. Автоматизация возможна в том

---

\* Суставов Марат, магистр социологии, руководитель проектов в исследовательской компании Tiburon Research. [sustavov@tiburon-research.ru](mailto:sustavov@tiburon-research.ru)

числе за счет упрощения исследований и создания готовых решений для наиболее часто повторяющихся задач.

Другой тренд — DIY («сделай сам») — «авторские» инструменты для исследований. Заказчиками сегодня становятся представители поколения миллениалов. Они выросли в цифровую эпоху, привыкли все делать самостоятельно с помощью Интернета и поэтому хотят иметь простые инструменты для решения своих повседневных задач. В связи с этим, перед исследователями встает вопрос о будущем профессии: какую экспертизу специалисты с социологическим образованием будут предоставлять через 5–10 лет?

### **Искусственный интеллект**

Часть простой, рутинной работы автоматизируется, а для более сложных задач применяется искусственный интеллект (artificial intelligence). Такой задачей является, например, анализ визуальной информации и текстовых массивов. Система машинного обучения использует на первом этапе массив данных, размеченный/категоризованный человеком, после чего она становится способной обрабатывать большие данные самостоятельно. Анализ графики при помощи машинного обучения делает возможным распознавание объектов на изображении. Текст может быть проанализирован количественно с предоставлением информации о динамике упоминаний бренда/личности/события, о социально-демографических показателях людей, которые об этом говорят, а также о тональности сообщений.

### **Простые ответы здесь и сейчас**

Бизнес-задачи ориентированы на получение ответов на практические вопросы. Опять же, представители поколения миллениалов характеризуются рассеянным вниманием, с чем связано их нежелание читать большие, сложные, зачастую скучные отчеты. Вместо этого есть запрос на краткие простые ответы, данные доступным языком, понятным людям без специальных знаний в области социологии и маркетинга.

### **«Мобилизация» всего и вся**

Доля мобильных устройств как основных для выхода в Интернет приближается к 50%, поэтому меняется и подход к сбору данных. Сегодня мобильные анкеты на рынке маркетинговых исследований воспринимаются как данность. Также обычное дело — мобильные онлайн-форумы как замена «живым» фокус-группам. Одновременно набирает обороты метод мобильной этнографии с использованием мессенджеров. Вместо создания искусственной ситуации интервью, опытный модератор-исследователь проникает в естественную для современного человека среду. Из преимуществ такого подхода — неформальное общение, частичное снижение влияния ситуации интервью и роли исследователя на получаемые данные, а также большой объем предоставляемых данных (текст, фото, видео), в том числе личного характера, из любого места, где есть Интернет (спортзал, транспорт, супермаркет, дом, пляж и т.п.).

### **Исследуем, не спрашивая**

В digital-мире существует большое количество «цифровых следов», которые оставляют люди. Исследователи научились их использовать. Люди делают публикации в социальных сетях, совершают денежные переводы, перемещаются в физическом мире, ищут и потребляют информацию в интернете. Такие поведенческие данные дают



представление исследователям об интересах людей, о процессе поиска, выбора и покупки товара или услуги, о реальных фактах посещений кафе, магазинов и т.д. Преимущество данных, собранных пассивным образом заключается в том, что минимизируется поправка на идеальную память респондентов. Происходит практически наблюдение за реальным поведением.

### **Что дальше?**

Вместе с меняющимся миром трансформируются и подходы к сбору и обработке социологических данных. Еще несколько лет назад к онлайн-опросам относились со скепсисом. Сегодня онлайн занимает значимое место в наборе инструментов исследователя, и его доля продолжает расти. Интересно, какие методы приживутся, а какие еще появятся через 10 лет?

# Авторы номера

- Алабин Антон** студент социологического факультета ГАУГН. Научные интересы: исследования социальной мобильности.
- Бурдяк Александра** старший научный сотрудник Лаборатории исследований уровня жизни и социальной защиты Института социального анализа и прогнозирования РАНХиГС при Президенте Российской Федерации. Научные интересы: анализ данных, исследования социальной мобильности.
- Ваньке Александрина** кандидат социологических наук, научный сотрудник ГАУГН, научный сотрудник ФСНИЦ РАН. Научные интересы: дискурсивный анализ, социология массовых коммуникаций, гендерные исследования, социология тела и сексуальности, социология памяти и эмоций, исследования рабочего класса, социология массовых движений и гражданского общества.
- Земнухова Лилия** кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Социологического института ФНИСЦ РАН, научный сотрудник Центра исследований науки и технологий Европейского университета в Санкт-Петербурге. Научные интересы: социология науки и технологий, информационные технологии, сообщества IT-специалистов, профессиональная миграция, human-computer interaction.
- Говорова Анастасия** студентка социологического факультета ГАУГН. Научные интересы: социология эмоций, исследования социальной мобильности.
- Гурова Ольга** кандидат культурологии, assistant professor Ольборгского университета, Дания. Научные интересы: социология потребления, социология моды.
- Касьяненко Иван** студент социологического факультета ГАУГН. Научные интересы: исследования социальной мобильности.
- Морозова Дарья** магистр социальных наук, независимый исследователь. Научные интересы: социология потребления, социология моды.
- Пироцкая Анастасия** ассистент кафедры общей социологии Новосибирского национального исследовательского государственного университета. Научные интересы: социология города, социология коммуникации, internet-studies.



- Семенова Виктория** доктор социологических наук, профессор ГАУГН, руководитель сектора исследования социальных изменений качественными методами, главный научный сотрудник ФСНИЦ РАН. Научные интересы: методология и методика качественных исследований, биографический метод, социальные проблемы поколений, визуальная социология, социокультурные изменения.
- Стрельникова Анна** кандидат социологических наук, доцент НИУ ВШЭ, доцент ГАУГН, старший научный сотрудник ФНИСЦ РАН. Научные интересы: социология города, социальная мобильность, методология и методы социологических исследований, социальная стратификация.
- Сустапов Марат** магистр социологии, руководитель проектов в исследовательской компании Tiburon Research. Научные интересы: качественные методы сбора и анализа данных, digital методы.
- Сушко Павел** кандидат социологических наук, научный сотрудник ФСНИЦ РАН, научный сотрудник ГАУГН. Научные интересы: социальная стратификация и мобильность, социально-демографические и профессиональные общности, миграционные процессы, социология молодежи, социология села.
- Тартаковская Ирина** кандидат социологических наук, преподаватель ГАУГН, старший научный сотрудник ФСНИЦ РАН. Научные интересы: гендерные исследования, социальная мобильность, социология труда.
- Черныш Михаил** доктор социологических наук, профессор ГАУГН, заместитель директора по научной работе ФСНИЦ РАН. Научные интересы: Социальная структура, социальная мобильность, стратификация общества, неравенство, социальные факторы межэтнической напряженности.
- Чудова Ирина** кандидат социологических наук, доцент кафедры общей социологии Новосибирского национального исследовательского государственного университета. Научные интересы: классическая и современная социологическая теория, социология постмодернизма, социология коммуникации, социология культуры.

# Abstracts and key words

## **Russian IT specialists and their professional mobility abroad**

*Liliia Zemnukhova*

The article considers professional trajectories of IT specialists in the (post-)Soviet world, which appeared to be a mixture of formal structure and informal practices. Whereas the state initiated and promoted the universal system of ubiquitous education stuffed with extracurricular activities, the community of teachers, scientists, and engineers took advantage of infrastructural facilities and were in a way free to bring up a new generation of future IT professionals. The nature of Russian IT training is based on, but not exhaustive with education. The success of Russian techies around the world was also highly determined by social and economic transformations in the post-Soviet countries. Russian IT specialists had to face difficulties to overcome and challenges to accept. Their professional trajectories have been shaping under conditions of drastic changes of economic situation, so their unique experiences tell much about mobility as means to become visible on the surface of IT world. The study is based on the materials of semi-structured interviews with Russian IT professionals living and working London.

**Keywords:** information technology, professional migration, mobility, engineering culture, Soviet education

## **Professional success: changing self-reflection of qualified professionals**

*Victoria Semenova*

### **Abstract**

The paper discusses the problematics of practices and identification of qualified professionals in times of social transformation and deepening individualization. Sociobiographical approach (Schütze, 2007), that treats social change from the point of 'subjectivity' — as change in individual experience and models of behavior — serves as theoretical frame for such research. The main interest here: the change in job strategies of qualified professionals, which is analyzed through their attitudes to professional career and 'professional success'. The aim of the paper: to describe and discover the new tendencies in subjective 'answer' of qualified professionals to objective change in labor market situation and their ability to form new elements in professional culture. According to this purpose and basing on comparative data the article analyses changing subjective perception of 'professional success': as a way of movement; as a goal of movement and as a reflection of the self about successfulness of his/her own career. Empirically comparative analysis is based on three segments of biographical data about qualified professional's career: in the first part of the article — comparison of job career



of older and younger generations, and in next part — career strategies of IT-professionals as representatives of the developing sector of qualified professional jobs in Russia. (project ‘Intergenerational social mobility from XXth to XXI century: four generations in Russian history’, RSF, 2014–2016, 2017–2019). The important aspect of discussion here is the contradiction between subjective attitudes and objective demands of modern labour market towards high intellectual services.

**Key words:** labour market, information technology industry, highly professionals, biographical method, professional success, group and individual self-reflection

## Information workers: the social group profile

*Mikhail Chernysh*

Information workers are at present one of the most dynamic groups of Russian society. They are a significant agent in the promotion of new technologies in Russia, but they rarely become an object of study. The article analyzes the process of the group's becoming and reproduction. It emphasizes that the modern information worker is different from those who were engaged in the production and preservation of information in the past. Today it is a young man or woman who unlike past workers is not closely involved in the production of machine technology. He or she is now engaged in the production and dissemination of information as such. As a rule, he or she is employed in the most dynamic Russian industries and is often part of the global information processes. His or her input into the development of economy is in Russia lower than in the developed countries. The reason for it is the stagnant character of the Russian economy and a slow pace of technological and organizational innovation in it. Information workers are different from other groups of the Russian population in the way they position themselves on the labor market. They display a higher level of confidence in the preservation of their jobs and are better adapted to new forms of employment — access at distance, reduced or part-time employment.

**Keywords:** information workers, Internet, new technologies, employment

## The precarious femininity

*Tartakovskaya Irina*

The article examines the reasons for the involvement of many working women in precarious employment. The author considers female precarious employment as a natural evolution of the main Russian gender contract “working mother” in context of weak social support for women-mothers and changes in the configuration of their social networks. Author makes a conclusion that precarious employment for them is partly a forced choice, partly a version of appropriate behavior following the requirements of “moral rationality”, which dictates women certain types of life strategies and career planning. At the same time, many of them find themselves in an extremely losing position in the modern labor market, sacrificing their career prospects, social guarantees and important material resources.

**Keywords:** precarious, gender, gender contract, moral rationality, discrimination in the labor market, labor strategies

## **Specificity of workers' human capital in the field of information technology**

*Pavel Sushko*

The article presents the results of the analysis of a series of biographical interviews with representatives of the IT-sector. The purpose of this paper is to examine the nature of the work activity of a professional group of information workers, the specificity of their human capital, and the characteristics of identity, depending on the type of employment. Formal requirements to the level of human capital of representatives of this group in accordance with the professional classifier are considered, as well as actual ideas about the required level of knowledge, skills and professional competence for a typical IT worker. Behavioral models for increasing human capital and its convertibility into monetary resources are analyzed. It is established that the professional group of «IT-Guys» has a stable social and professional identity, developed intra-group hierarchy, as well as high motivation to work in comparison with other professional groups.

**Keywords:** IT specialists, wage labor, self-employed, information technologies, human capital, socio-professional identity

## **Studying social networks in the generational perspective**

*Irina Chudova, Anastasiya Pirotskaya*

In this article, different approaches to the study of generations in the Internet have been considered. As elements of the concept have been used the distinction of generations of K. Mannheim, typology of cultures of M. Mead, the concept of “digital natives” and “digital immigrants” of M. Prensky and the typology Internet users generations of A. V. Tsareva. The combination of these conceptual ideas allowed to supplement and clarify the concepts of “digital natives” and “digital immigrants” in relation to practices of use of social networks based on popular Russian social network Vkontakte.

The article also describes the perception of social networks by the users with the help of metaphors. It has been revealed that the “digital immigrants” perceive social networks as means of communication and self-expression. The metaphors given by the “digital natives” in contrast, are very abstract.

In the article there is a separate subtype of “digital natives” referred to as “the owners of social networks”. This subtype is characterized by a desire to set and monitor compliance with norms of behavior in social networks.

**Keywords:** Internet, social networks, generations, internet communication experience, digital natives, digital immigrants, Vkontakte

## **“Following the concept of sustainable fashion”: the use of research-based film to study the finnish fashion designers' practices**

*Daria Morozova, Olga Gurova*

This article discusses the use of a research-based film in social research as a strategy, method for data analysis and a form of presentation of findings using the film “Take it slow! Sustainable fashion for local community in Kallio, Helsinki” as an example. The research-based



film is understood as a film made according to the principles of social research with video as a form of presenting its findings. The article discusses the procedures of film-making, including preparation stage, filming and editing. On the preparation stage it is important to decide about the audience of the research-based film; this will affect editing and define the platforms where the film will be shown. On the filming stage, it is important to take into account the balance of power in situation of filming and take into consideration the question of anonymity of interviewees. On editing stage, the article shows how thematic analysis can be applied as a principle of editing through combination of voiceover and quotations of the interviewees and how combination of voice-over, picture and music can be used to structure the argument. Overall, the article sheds light on the possibilities that the research-based film has brought into social research in terms of broadening its audience and discusses the problems that the authors faced while working on the project.

**Key words:** visual methods in social research, research-based film, sustainable fashion, fashion designers, Finland

## IT specialists as a modern professional group

*Ivan Kasyanenko, Anton Alabin*

In this article, the authors attempted to compile a “first approximation” of the sociological portrait of a professional group of IT specialists, which is being actively formed in Russia. The authors made to compile a “first approximation” of the sociological portrait of the professional group of IT specialists that is forming in Russia. The authors clarify the boundaries of the IT sphere with reliance on previous studies, analyze the requirements of employers for job seekers in this field, with subsequent identification of characteristics that determine the position of a specialist in the labor market. An analysis of the self-identification of the IT specialists was based on their opinions about themselves and their colleagues, which makes it possible to identify specific features that characterize IT specialists as a professional group and as carriers of a specific professional identity. The authors correlate their research position with the socio-ethnographic approach, since they pay attention to the position of the participants in the process and their opinion on the sphere of their employment.

**Keywords:** IT specialists, professional group, professional self-identification

*Журнал можно приобрести в редакции или заказать по пересылке.*

**Адрес редакции:**

117259 Москва, ул. Кржижановского, 24/35, корп. 5

Тел.: (499) 128-86-18

Факс: (495) 719-07-40

e-mail: rusica@isras.ru

*Все права на материалы, опубликованные в журнале, принадлежат редакции и авторам. Публикации журнала не могут быть воспроизведены в любой форме без разрешения редакции.*

Журнал зарегистрирован Министерством Российской Федерации по делам печати, радиовещания и средств массовых коммуникаций (регистрационный номер ПИ № 77-9679)

ISSN 2307-2075

**Учредители:**

Институт социологии ФНИСЦ РАН

Российское общество социологов

**Над номером работали:**

Выпускающий редактор *Ирина Тартаковская*

Корректор *Наталья Штурман*

Оригинал-макет *Виталий Кудымов*

Подписано в печать 28.11.2017. Формат 70×100 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.

Гарнитура «Pragmatica». Печать офсетная.

Тираж      экз. Заказ №      .