

И.П. ПОПОВА

СПЕЦИАЛИСТЫ ДЕПРЕССИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ: СТРАТЕГИИ ПОДДЕРЖАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАТУСА (ПО МАТЕРИАЛАМ БИОГРАФИЧЕСКИХ ИНТЕРВЬЮ)¹

Изменения профессиональной структуры российского общества в 1990-е годы имели неэффективный характер, прежде всего, из-за фактического игнорирования проблемы трансформации ее интеллектуального потенциала — специалистов с высшим образованием, работавших главным образом на предприятиях отраслей, которые можно отнести к «постиндустриальному сектору», и поставленных перед угрозой потери работы и профессии вообще. Оставаясь долгое время на прежних рабочих местах, потерявших перспективу в изменившихся условиях, эти люди, в свою очередь, воздействовали на формирование новых оснований профессиональной структуры.

Конкретный объект, на котором сосредотачивалось внимание в исследовании, — сегменты социально-профессиональной структуры, характеризующиеся высоким уровнем квалификации работников и объективной «безвыходностью» ситуации — вынужденной неполной занятости / скрытой безработицы предприятий в состоянии депрессивности. В статье рассматривается срез этой проблематики, связанный с «распадом» профессионального статуса и стратегиями в отношении него, которые развивались на протяжении 1990-х годов и зафиксированы в исследовании на этапе начала 2000-х (подробнее см. [1]). Что двигало людьми, что определяло успешность этих стратегий, какие ресурсы использовались наиболее активно? Что ограничивало их возможности? Ответы на эти вопросы можно было найти только в реальных судьбах реальных людей. Поэтому исследовательским методом стал метод биографических интервью.

Данные

Анализ опирается на эмпирические данные двух исследований. *Первое*², проведенное в 4-х городах, составило основу анализа. Объект исследования: люди с высшим образованием, работающие (основное место работы) по специальности на предприятии (в научно-

Попова Ирина Петровна — кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Института социологии РАН. **Телефон:** (495) 120–10–50. **Электронная почта:** irina_porova@list.ru

¹ Статья подготовлена в рамках проекта РФФИ № 06–06–80529.

² «Безработные специалисты в России: гендерная специфика маргинального статуса», грант Фонда Д. и К. Макартуров № 00–62782.000.

исследовательском институте) ряда отраслей народного хозяйства, определяемых как депрессивные. Были выделены две основные категории респондентов в соответствии с критериями, включенными в определение МОТ (Международной организации труда) *недозанятости* и *неадекватной занятости* как видов неполной занятости, носящих вынужденный характер вследствие, в частности, сокращения продолжительности труда по инициативе работодателей. В первой категории («недозанятость по времени») выделяются лица, которые отработали в обследуемый период меньше порогового рабочего времени и при этом стремились и были готовы работать больше. Во второй категории («неадекватная занятость») значатся три подкатегории работников: 1) стремившиеся в обследуемый период сменить место работы, поскольку их профессиональные навыки использовались не полностью; 2) стремившиеся в обследуемый период сменить место работы из-за неадекватности дохода, который они получали за свой труд; 3) отработавшие избыточное количество рабочих часов и в обследуемый период желавшие найти работу с меньшей продолжительностью труда³.

Обе категории представляли в выборке 1) работники предприятий, руководство которых практиковало длительные административные отпуска; 2) работники предприятий, организаций, главным образом бюджетной сферы, состоящие на учете в службах занятости, центрах профессиональной подготовки, кадровых агентствах или разово посещавшие их в поисках другой работы. Выдерживались критерии по полу, возрасту. Респонденты были представлены в следующих пропорциях: 23 женщины, 19 мужчин; 15 человек до 35 лет; 16 в возрасте 36–45 лет, 10 старше 45 лет. Работники, находившиеся в административных отпусках и имевшие неполную занятость на предприятии — 25 человек; работники бюджетной сферы, ищущие параллельно работу — 17 человек; еще 20 респондентов были отнесены к экспертам (руководители служб занятости городов, администрации, руководители предприятий разного уровня — кадровых служб, подразделений).

Предприятия, на которых проводилось исследование: научно-исследовательские институты естественнонаучного профиля (столица, наукоград), предприятия промышленности — текстильная фабрика (малый город), комбинат по переработке (средний город), завод моторостроения (областной центр). Эти предприятия можно разделить на две основные категории: а) находящиеся в состоянии депрессии и б) преодолевающие кризис.

Следует подчеркнуть трудности подбора респондентов, характеризующие особенности исследования в целом. «Скрытая безработица»

³ См.: Report of the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians. Geneva: ILO, 1998 (GB. 273/STM/7). Цит. по: Обзор занятости в России. Выпуск 1. (1991—2000 гг.) / Фонд «Бюро экономического анализа». М.: ТЕИС, 2002. С. 176.

представлялась распространенным в масштабах страны, но многоаспектным и трудноуловимым явлением. Поэтому и поиск людей, имевших к ней отношение, был затруднен и производился с помощью экспертов.

Примерная схема интервью со специалистами включала 9 разделов (тем): 1. Прошлое. 2. «Переход». Трудности с работой, практика неполной занятости, административных отпусков. 3. Настоящее. 4. Будущее. 5. Путь к наилучшему будущему. Ресурсы для этого. 6. Профессионализм. 7. Изменения в работе. 8. Вторая работа. 9. Перспектива. Импульс для начала разговора был одинаков: после краткого вступления о цели исследования — просьба рассказать о своей жизни и особенно о событиях в последние годы, когда были трудности с работой. Начать предлагалось с рассказа о выборе профессии и получении образования. Дальше течение интервью было достаточно свободным и зависело от последовательности изложения и акцентирования событий респондентом. Уточняющие вопросы по ходу беседы часто определяли новые ответвления, а иногда и самостоятельные темы.

Во *втором* исследовании⁴ блоки вопросов были во многом сходными, фокусировались на проблемах занятости, мотивации, практиках работы, что делает оба исследования сопоставимыми. Отличительная черта второго из них — лонгитюдный характер с периодичностью раз в полгода (1999–2001 гг.). Для анализа взяты 23 интервью с работниками московского научно-исследовательского института естественнонаучного профиля. Из них 12 мужчин, 11 женщин, 8 человек в возрасте до 35 лет, 8 в возрасте 36–45 лет, 7 в возрасте старше 45 лет. Здесь эти интервью используются в качестве дополнительного материала, позволяющего расширить анализ положения социально-профессиональной группы ученых.

Обработка интервью осуществлялась с помощью программы контент-анализа ATLAS_ti for Windows.

Биография и статусная динамика

Применение биографического метода в данном исследовании обосновано вниманием к взаимовлиянию структурных изменений и индивидуальных траекторий в сфере занятости. Это направление, при котором данные, полученные с помощью биографических методов, анализируются в рамках (или становятся материалом для обоснования) теоретических построений более общего уровня, касающихся социетальных процессов: социальной мобильности, статусных переходов, и, шире, — изменений институтов, социальных структур, социокультурных сдвигов и т. п. В пределах этого направления [2] интервьюируемые рассматриваются чаще как информанты. Цель — дать

⁴ «Гендерная специфика поведения на рынке труда», INTAS 97–20280, рук. С. Ашвин.

наиболее приближенное к истине описание и объяснение их жизненных траекторий в социальном контексте, для того чтобы обнаружить структуры (модели, паттерны) социальных связей и формирующих эти траектории процессов.

Суть этого направления — обращение к субъективному фактору социальных изменений. В периоды интенсивных социальных изменений биографии становятся материалом для осмысления механизмов или источников социальных трансформаций на глубинном уровне, умозаключений о характере этих переходов. Примером служат исследования биографий «восточных» немцев (ситуация социетального сдвига, достаточно близкая в общих чертах к российской), которые могут рассматриваться как комплексы факторов совладания с ситуацией (рамок, ресурсов и контроля компетентности) [3], модернизационных характеристик взаимодействия общества и личности [4].

В исследованиях такого типа становится ощутимой проблема взаимодействия социального и личностного, общества и индивида, социальной среды и отдельной судьбы.

Как возможно выделение и понимание многообразия стратегий, которые формируются у работников, остающихся в неперспективных отраслях? Биография, или рассказ о жизни, в данном случае — прежде всего, часть исторической реальности, несущей в себе объективную информацию, которую возможно анализировать через призму «субъективности в квадрате» (Д. Берто) — то есть специфики субъекта и специфики его самопредставления. Это материал для выделения общего каркаса рассказа о жизни — индивидуальной траектории. Траектория в исследовании фактически идентифицировалась с жизненной стратегией. П. Бурдье высказывает мысль о том, что в исследовании социальных процессов траектория, понимаемая как «серия положений, последовательно занимаемых одним и тем же агентом (или даже группой агентов) в меняющемся, подчиненном нескончаемым трансформациям пространстве», мало что дает для научного анализа. События биографии формируются «в различных последовательных состояниях структуры распределения различных видов капитала, которые задействованы в рассматриваемой сфере» [5, с. 80].

Эта идея преломляется в нашем исследовании в возможность фиксирования реального положения индивида, ресурсов изменения этого положения. В биографическом повествовании, на каждом временном отрезке его траектории, выделялись основные цели, мотивы к достижению определенной профессиональной позиции, способы достижения этой позиции, существующие возможности (то есть элементы стратегии). Это касается, прежде всего, тех моментов повествования, которые являются *переломными*. В историях наших респондентов это были переломные точки нахождения в переходной, маргинальной позиции, которая формировалась в результате растерянности при вынужденном нарушении жизненной траектории, или «проекта».

Когда мощный импульс со стороны внешних факторов нарушает этот проект, индивид вынужден пересмотреть его и возможности (ресурсы), которыми он обладает. Такая «ревизия» необходима для того, чтобы продолжить свой путь или изменить его, но в рамках заданного направления.

Положение специалистов исследуемых групп в 1990-е — начале 2000-х годов

Специфическое положение специалистов исследуемых групп определялось внешними условиями в силу стремительности изменений масштабов межпрофессиональной мобильности, отраслевых пропорций и регионального неравенства, возникновения депрессивных регионов, отраслей, предприятий.

Понятие депрессивности вошло в российскую действительность в 1990-е годы; оно не было четко определено и применялось преимущественно в отношении территорий. Под депрессивностью в отношении регионов принято понимать резкое падение основных показателей, ведущее к разрыву с прежним уровнем развития (см. [6, с. 11]). Это касается также отраслей и предприятий, попавших в подобные условия. Причины депрессивного развития большинства российских промышленных предприятий были многообразными и масштабными. Это и несоответствие сложившейся структуры производства новым требованиям, и отсутствие приоритетов государственной научно-промышленной политики, и общие неблагоприятные условия хозяйствования в результате неэффективных с точки зрения реального сектора экономики преобразований [7]. В исследовании определение «депрессивный» применяется по отношению к предприятиям (институтам), испытавшим резкое падение показателей своей деятельности в прямой зависимости от общего положения в отрасли, регионе.

Тенденции и профили изменения в профессиональной, отраслевой структурах и по принадлежности предприятий различным сферам собственности дают представления об интенсивности процессов, формирующих депрессивность. Согласно расчетам по данным Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения России (РМЭЗ) в течение 1991–1998 гг. 42% опрошенных сменили свою профессию. Особенно интенсивно этот процесс происходил в середине 1990-х годов (1991–1995) [8, с. 76]. Анализ данных ВЦИОМа показывает, что в 1992–1997 гг. интенсивность смены профессий увеличилась втрое и массовая перемена занятий охватила от $\frac{1}{4}$ до $\frac{1}{3}$ работающего населения. Эти перемещения были в основном вынужденными, незапланированными, и поэтому смена профессии переживалась большинством работников болезненно, драматично [9, с. 31, 33–34]. Особенно это касалось специалистов, ориентирующихся, как правило, на сохранение исходной (основной) профессии. По

данным ВЦИОМа, чем выше квалификация, тем интенсивнее было «сопротивление» смене профессии — только около $\frac{1}{4}$ специалистов заявили в 1997, 1998 гг., что работают по новой профессии, полученной в результате смены занятий, тогда как среди служащих таких было около 60%. [9, с. 32]. Это подтверждают и данные репрезентативного всероссийского исследования 2004 г. ($N=15000$ чел.): лишь немногим более половины тех, кто продолжает работать и получил диплом по одной из самых распространенных специальностей, сохранили профессиональные позиции, предусмотренные этими дипломами. Наибольшую привязанность к своей основной профессии демонстрировали представители далеко не самых высокооплачиваемых профессий — медицинские работники (врачи и медсестры) и учителя [10].

Масштабное перераспределение рабочей силы происходило в пользу сектора услуг; в целом, как свидетельствует сравнительная статистика, это соответствует мировым тенденциям (см., например [11]). Статистические данные фиксируют направления межотраслевых изменений, пропорций между разными секторами собственности (если в 1992 г. на предприятиях государственной собственности работали около 70% занятого населения, а частной — около 19%, то уже в 1995 г. это соотношение составило 42,2% и 34,3%; в 2006 г. — 33,1% и 55,4% соответственно [12]). «Временная точка», на которой происходит стабилизация этих новых пропорций, приходится на 1997–1998 годы; контуры основных отраслей в сфере занятости «застывают», для профессиональной структуры кристаллизуются новые основания. При этом свертывание «индустриального» сектора и рост сферы услуг сопровождается разрушением накопленного человеческого капитала специалистов, прежде всего в сфере науки и научного обслуживания.

Особые по концентрации перемен зоны были связаны с вынужденной (недобровольной) неполной занятостью работающего населения, или «скрытой безработицей». В общем виде скрытая безработица представляется как результат «разрыва» между падением объемов производства и масштабами сокращения занятых в экономике [13, с. 209]. Отмечаются две неоднородные её части: видимая и невидимая неполная занятость. В первом случае — неполная рабочая неделя, целодневные простои по вине администрации, отпуска по инициативе администрации. Проблема невидимой неполной занятости связана с недооплачиваемым трудом, трудом с пониженным уровнем интенсивности или выполнением работ, предполагающих более низкую квалификацию, нежели та, которая имеется у специалиста [14, с. 44].

По сути, это была «переходная занятость», вернее, одна из переходных форм между состоянием занятости и безработицы либо между разными состояниями или местами занятости» [15, с. 31]. «Расцвет» этого феномена пришелся на середину 1990-х годов, с 1999 г. произошел действительно существенный перелом, характеризуемый

изменением ориентаций руководителей от тактики выживания к стратегии активной адаптации к рыночным отношениям в экономике [16, с. 20–24]. Это подтверждают интервью с экспертами в нашем исследовании. Тем не менее, острой проблемой признавалось положение с кадрами. Потеря в 1990-х годах среднего поколения — это потеря преемственности, нормального развития. Каким образом менялось положение специалистов, попавших в зоны изменений профессиональной структуры? Каким образом они «перестраивали» свои биографические проекты, определяя новый путь?

Профессиональный статус в стратегиях специалистов

Объективно основная проблема специалистов депрессивных предприятий — затянувшаяся деформация социально-профессионального статуса. Этот статус был внешним оформлением жизненного (биографического) проекта, его формирование требовало значительных усилий и длительного времени для достижения стабильного, отвечающего основным социальным установкам положения.

На первом плане оказалась необходимость трансформировать социальное положение в условиях принципиально изменившихся правил игры, сохраняя основу: жизненный выбор, профессиональную идентичность, ценностно-мотивационные установки, профессиональные ресурсы. Актуализировалась проблема *реконструкции* социально-профессионального статуса как восстановления разрушенной идентичности.

Этот процесс рассматривался через качественные, осознаваемые и оцениваемые самими людьми характеристики изменения составляющих их положения на пересечении экономического, профессионально-квалификационного и властного (должностного) измерений в структуре занятости. Основу этого положения составляли ресурсы, понимаемые как возможности поддерживать или изменить его. В конечном счете, конфигурации ресурсов и ограничений, способность эффективного использования, наращивания и трансформации тех или иных типов ресурсов и формировали изменения индивидуальных профессиональных траекторий, социальные контексты и направления изменения статуса.

Постепенно проявлялось содержание двух основных стратегических направлений в отношении профессионального статуса. Одно из них составляли, главным образом, попытки восстановить или просто сохранить социально-профессиональный статус практически в прежнем виде, компенсируя разрушенную сторону, — прежде всего материальную составляющую (*стратегии компенсации*). Другое направление представляло собой поиски новой перспективы выхода за рамки прежнего статуса при сохранении его базы, стремление к развитию профессионального содержания в соответствии с изменившимися

общественными условиями и потребностями (*стратегии инновации*)⁵. «Перепутье» этих двух направлений было, по сути, выбором приоритетного ориентира в ситуации «распада статуса» — в первом случае — дохода, во втором — содержания профессиональной деятельности. И если баланс потерь или побед в индивидуальных профессиональных траекториях выхода из кризисной ситуации вычислить с абсолютной точностью невозможно (имея в виду, что это незавершенный, продолжающийся процесс), то «внешним» показателем успешности может служить социальная перспектива и организация в соответствии с ней *профессиональных ресурсов*.

Стратегии компенсации

Стратегии компенсации формировались сначала как стремление переждать сложный период неопределенности с минимальными потерями. Когда это «пережидание» растягивается во времени и становится почти стабильным состоянием, кристаллизуются новые поворотные точки профессиональных траекторий.

Ограниченность в профессиональных ресурсах оказалась весьма сильным фактором — она не давала энергии для преобразования жизненного пути в нужном направлении. Компенсируется обычно *материальная* составляющая статуса — доход «дотягивается» до определенного приемлемого уровня за счет подработок / дополнительной работы, опоры на помощь родственников или жесткой экономии (иногда — путем объединения всех этих ресурсов).

Чаще всего дополнительная работа далека от основной профессиональной деятельности. Обычно это торговля, частный извоз, другие подработки в сфере услуг. Один из респондентов, научный сотрудник пенсионного возраста, объяснил свои действия так: «...мне не хотелось бросать [работу], потому что все это создавал своими руками, поэтому уже старался на стороне крутиться, где-то подрабатывать, но чтобы не бросать любимое дело».

Однако такая деятельность отнимает много времени, сил и главное — не может продолжаться долго, поскольку сама по себе *бесперспективна*. После определенного «периода выживания» работник все-таки должен возвратиться полностью на свое рабочее место, получившее некоторую стабильность, — тогда эту стратегию можно рассматривать как успешную.

Иногда решающий выбор затягивается на неопределенный период. Научный сотрудник московского НИИ (49 лет), сделавший из любительского занятия (фотографии) второе место работы, на протяжении

⁵ Существуют также промежуточный тип ситуативных, не определившихся стратегий в отношении социально-профессионального статуса, в которых на первый план выходит подчиненность обстоятельствам. Здесь они отдельно не рассматриваются.

всех волн интервью довольно болезненно переживает балансирование между двумя работами: «Я себя ощущаю очень плохо. Потому что я, к сожалению, человек одного дела. Я с очень большим трудом перестраиваюсь с одного на другое».

Разрушающие подработки, в основном в сфере торговли и услуг, остаются, не решая проблем полностью и принося чаще чувство неудовлетворенности: «Это же совсем разные сферы. Торгаши — это одна сфера... Нам там очень нелегко, поэтому, собственно, я, наверное, из торговли и ухожу. Прихожу туда и ухожу, прихожу и ухожу. Там находиться очень долго нельзя» (учительница музыки, 46 лет).

В случае затяжного характера такой деятельности рано или поздно наступает новый поворотный момент. Зачастую работа, которая воспринималась как опора для основной деятельности, выходит на первый план. Такие случаи — по сути, уход из основной профессии. Как правило, его определяют не только истощенность профессиональных ресурсов, но и внешние ограничения: потеря перспективности предприятия, подразделения, самого работника, например, из-за пенсионного возраста, недостаточной квалификации или других причин. В выборке — шесть историй о таком уходе, депрофессионализации. В некоторых случаях это, пожалуй, действительно нахождение адекватного места.

Гораздо реже встречаются случаи подработок *в русле основной профессиональной деятельности*. Они более перспективны и часто приводят к успеху при административной поддержке внутри предприятия. Таких случаев в выборке оказалось всего три. Это либо сочетание востребованных специальностей (юрист, программист), либо умение организовать на предприятии небольшой полуофициальный «бизнес».

Другое направление компенсации материальной составляющей статуса — *опора на поддержку родственников и близких, иногда — строжайшую экономию*. В исследовании можно выделить три таких случая, все три — истории женщин.

Уникальной в выборке выглядит вариация успешной стратегии в реконструкции социально-профессионального статуса, связанная с компенсацией его содержательной профессиональной составляющей. Это история Надежды, 42 лет, специалиста крупного предприятия ВПК областного центра. Ее история представляет собой эволюцию от «ненужности» на предприятии к востребованности — *реконструкции этой востребованности* путем энергичных самостоятельных усилий по завоеванию профессиональной позиции на заводе. Сфера ее деятельности на предприятии — физиология труда — не принадлежала основному производству, включала недостаточно четкий круг функциональных обязанностей.

В зависимости от изменений конъюнктуры на заводе Надежда последовательно занималась разными видами деятельности как на предприятии, так и за его пределами (на частных фирмах). Все эти

виды деятельности были вполне связаны с ее основным интересом — медициной, психологией (в определенной степени — педагогикой). Период «профессиональной заброшенности» на предприятии Надежда сумела переждать, не потеряв, а, напротив, нарастив свой квалификационный уровень, профессиональный опыт и навыки. В итоге она оказалась востребованной, возглавив на предприятии работу по восстановлению социальной части, сети здравпунктов и т. д. и, что для нее кажется особенно важным, принося пользу людям.

Стратегии инновации

Как удастся выстроить новую перспективу в условиях достаточно ограниченных возможностей? Более подробно остановимся на немногочисленных стратегиях специалистов, которые мы назвали инновативными. В их рамках формируется новая социально-профессиональная позиция на основе трансформации прежней. Люди наращивают имеющиеся профессиональные ресурсы, создают новые и тем самым, по сути, полностью изменяют свое положение, создают возможности дальнейшего профессионального продвижения. Отличительная черта стратегий такого типа — видение новой реальной перспективы. Материал интервью позволяет выделить следующие направления, в которых происходит эта трансформация.

А. Формирование новых профессиональных позиций параллельно существующим. Когда «восстановление» профессионального статуса в целом для работника практически невозможно, переосмысливается весь трудовой опыт и создается ситуация плавного перехода к новой деятельности, выстроенной под прикрытием статуса на основной работе.

В первом исследовании эти стратегии можно проследить в двух контрастных случаях. Необычна история Елены, 53 лет, доктора наук, заведующей сектором НИИ наукограда. Для нее выбор профессии был тесно связан и с интересом, и с общественным признанием, престижным положением. С начала 1990-х годов ситуация резко меняется: «...финансирования никакого, работа минимальная, какую сами придумаем, фактически».

Первое время было отмечено хаотическим поиском способов выживания. Из чувства ответственности за семью Елена пошла торговать на рынке: «Когда есть нечего, то берешь то, что у тебя есть дома или кто тебе что-то дает, и идешь на рынок и продаешь. Я взяла старые вещи ребенка, свои какие-то вещи, бижутерию, поехала на рынок, стояла в мороз 25-градусный, потому что надо было привезти что-то поесть. Вот так все и началось».

Со временем уход в торговую сферу приобретает планомерный характер — выбирается определенная сфера деятельности, связывается с имеющимися профессиональными интересами. Возрастает уровень самостоятельности — статус владельца собственного дела дает

не только свободу действий, но и довольно устойчивое материальное положение.

Вот только социальное положение — признание в коллективе, научная деятельность, которой были отданы многие годы, — остается связанным с местом работы в институте, по-прежнему основным. Она продолжала нести ответственность и за свой коллектив, с одной стороны, ослабляя режим работы и позволяя людям подрабатывать, уходить в «хронические административные отпуска», а с другой — изыскивая возможности для научной работы практически на энтузиазме: «Мы нашли возможность хоть как-то выживать в этих условиях, нашли людей, которые заинтересовались нашим направлением... Энтузиастов, которые бесплатно вместе с нами проводят эти эксперименты, но не на базе института, а в хозяйствах».

Эта ситуация параллельного существования в двух, казалось бы, непересекающихся, но дополняющих друг друга измерениях приобретает вполне устойчивый характер: «Это идет параллельно. ... Я человек творческий, я и к работе отношусь творчески. Это у меня не просто торговля тряпками, а ... салон камня, где я могу поговорить с человеком, подобрать. Я параллельно окончила курсы, заплатив за это хорошую сумму. ... Лечение физическими факторами — это тоже наука, а тут лечение камнями, какая разница. И там и там поля, а я специалист по электромагнитным полям, поэтому не считаю, что ушла далеко».

В итоге выстроен вполне гармоничный мир. Одна его сторона обеспечивает связь со своим социальным слоем, профессиональной деятельностью, а другая дает возможность не только достаточного уровня дохода, но и творческого развития профессиональных знаний и умений в новом направлении. В этой гармоничности двойного социально-профессионального статуса — инновация данной стратегии. Осознаются и рационально обосновываются пределы и перспективы ее безболезненной трансформации, связанные с уходом из института на пенсию: «Сейчас как-то не созрела ситуация с людьми и с остальным. ... Если дело уже к пенсии идет, когда-то же надо остановиться. А я за свои 20 лет реализовала себя полностью».

Рациональная выработка и принятие радикального изменения перспективы — отличительная черта этого типа стратегии.

Более органичный, рассчитанный на перспективу вариант подобной ситуации характерен во втором случае — в истории Михаила, руководителя подразделения депрессивного предприятия среднего города. Эти преимущества можно объяснить и молодостью респондента (26 лет на момент интервью). Продуманность характеризует эту стратегию с самого начала. Михаил получает высшее образование после того, как им была осознана необходимость в достижении целей,

одна из которых — работа на производстве, а другая (пожалуй, основная) — независимость, самостоятельность, иными словами, должностная позиция руководителя: «Завод мне дает стаж ...завод мне дает статус, завод мне дает возможность продвинуться. Естественно, проще будет перейти на другое место, имея запись в трудовой книжке, что я работал начальником цеха...»

Получение такой позиции на депрессивном предприятии выгодно не только для опыта и стажа, но и для «прикрытия» при создании собственного частного производства (от криминала, налоговых поборов и т. д.). Также определена разумная продолжительность существования «двойного статуса», перспективы постепенного создания нового, профессиональные ресурсы, которые предполагается для этого развивать. Это профессиональные знания и квалификация, руководящий стаж на производстве, опыт и связи близких родственников и друзей.

Б. Формирование нового поля профессиональной деятельности при сохранении прежней профессиональной позиции. Когда профессия составляет основу личности и уход из нее невозможен, остается путь создания (микро)среды, «инфраструктуры» социально-профессионального статуса. Успешный вариант такой стратегии ярко демонстрирует в нашем исследовании лишь случай научного сотрудника из наукограда.

База этой стратегии — научный интерес, приоритетность профессиональной деятельности, которая представлялась как органическая часть личности и «пропуск» в чрезвычайно значимый мир профессионалов высокого уровня. В него входят ученые разных стран, знающие и отличающие друг друга только на основе качества исследовательской работы. «Может, я и уйду в другое место... но я не перестану быть физиком... но мне не с кем будет общаться».

Многолетние усилия были направлены в основном именно на то, чтобы продолжать работать, несмотря на низкий доход и лишения, и успеть нарастить профессиональный потенциал, дающий возможность войти на равных в этот круг. Эти усилия дали возможность стать уникальным специалистом, получить поддержку элитного профессионального круга, рабочие поездки за границу: «...специалисты такого профиля должны знать и математику, и программирование, и физику. Все это в принципе должен знать один человек, коллектив этого сделать не может, поэтому ситуация у меня не очень стандартная, поскольку обойтись, как обычно делают на Западе, без меня нельзя. ...Поэтому у меня довольно много предложений, чтобы ездить туда».

В свою очередь, это влечет за собой и рост дохода, и возможность развития профессионального уровня, квалификации в нормальных

условиях, при наличии современного оборудования, чего респондент лишен в своем институте.

Материалы второго исследования подтверждают, что такой путь, даже при наличии некоторых неудач, придает достаточную устойчивость и перспективу положению специалиста.

Реконструкция социально-профессионального статуса может вести к *объединению двух первых вариантов инновативного направления*. Об этом свидетельствует профессиональная траектория Арсения, 34-летнего школьного учителя из среднего города. Главный «двигатель» этой стратегии — стремление к самореализации, развитию творческого потенциала и одновременно — достижение достаточно высокого уровня дохода, материальной независимости. Главная, постепенно кристаллизующаяся перспектива — объединение двух занимаемых профессиональных позиций в одну, для которой предполагается выстраивание инфраструктуры связей, профессионального опыта и навыков.

Выбор основной профессии — учителя труда — был наиболее легким вариантом получения высшего образования. Но впоследствии эта работа стала радовать и приносить удовлетворение: «...начинаешь отдавать себя целиком, просто так же не проходит ничего».

Поворотный пункт был неожиданным — почти случайно Арсений обнаруживает свое призвание в другой профессии — резчик по дереву. Начинается «параллельное существование» в двух любимых профессиональных сферах, попытки совместить их, не объединяя. Работа учителем не приносит никакого дохода, но дает стабильное социальное положение, стаж, возможности карьерного продвижения, а также социальное признание, моральное удовлетворение: «В школу идут люди, скажем так, немножко одержимые, ищущие чего-то большего, чем материальное. И в школе можно это найти. Вот моральный аспект тот самый... Только этим престижно».

Работа резчиком по дереву дает определенный доход, но положение крайне нестабильно, режим и условия определяются владельцем кооператива, власть которого, в отсутствие официального оформления на работе, практически никем не контролируется.

Приведение к балансу этих составляющих происходит в двух направлениях, развивающих обе «параллельные» стороны статуса. Первое — рост мастерства резчика. Второе — «отложенный» карьерный рост на основной работе. Объединяет эти направления подспудная мысль о самореализации. Так формируется новая профессиональная идентичность — личностный творческий потенциал: «Я мечтаю, чтобы совмещать педагогику и творчество... в идеале открыть... школу... И попутно можно было бы талантливых ребят привлекать на работу, попутно заниматься не только преподаванием, но и творчеством».

В. Формирование нового профессионального поля деятельности и новой профессиональной позиции. В данном случае главное — содержание профессиональной деятельности, понимаемой достаточно широко — как рациональное осуществление своих возможностей в выбранной профессиональной сфере в соотношении с реальными запросами общества. Активно формируются новые способы профессиональной деятельности, условий ее осуществления, как внешних (по отношению к предприятию), так и внутренних. Постепенно и одновременно меняется и сама профессионально-должностная позиция, и организационная структура, в которую она вовлечена.

Выразительный вариант такой стратегии — в истории Виктора, 32-летнего инженера научно-исследовательского института наукограда. Она тесно связана с историей его подразделения в течение всего прошлого десятилетия. Эта «параллельная структура» была создана энтузиазмом его руководителя, в команду которого на первом же этапе вошел Виктор. На момент интервью (2002 г.) подразделение находилось в состоянии довольно сложного перехода из состава крупного предприятия (института) к самостоятельности. Иными словами, это также вариант компромисса между разными типами трудовых отношений. Суть компромисса — скорее в переходе от виртуальности существования трудового коллектива в изменившихся условиях к его реальной включенности в новые социальные запросы. Переходность проявляется в его многослойности: *социальную* подоплеку составляет положение работника крупного предприятия города, *профессиональную* — производственная деятельность, нацеленная на максимально эффективную отдачу, прагматично ориентированную, гибкость и самостоятельность, *материальную* — доход на основе этой прагматичности.

В истории Виктора, находившегося в команде руководителя с самого начала, фактически отразились идеология и суть этого перехода. Основное в социально-профессиональном статусе для этого молодого, энергичного работника — не просто определенные приемлемые показатели дохода и престижа, а реальная общественная востребованность. Эта мысль становится лейтмотивом интервью, определяя все поворотные точки в биографии. В начале 1990-х зарплата в институте, благодаря его особому положению, была еще сравнительно велика и достаточно стабильна, и все-таки не устраивала, потому что воспринималась как «подачка». Стремление быть востребованным формирует взгляд и на доходы, и на карьерное продвижение.

«Для меня инженерная задача не самоцель, то есть инженерная задача нужна постольку, поскольку... это техническое решение будет полезно обществу... А если вы выполняете свою работу достойно, и в общем занимаетесь тем делом, которое нужно обществу, то это должно каким-то образом отражаться на вашей заработной плате...»

Такой взгляд обосновывает принципиальную позицию в отношении своего места в жизни в целом, выбора стратегии в профессиональном развитии. Для ее цельности важно то, что поворотный пункт в профессиональной биографии был осуществлен в русле профессии в самом ее начале. Весьма важно и то, что происходил он параллельно с развитием структурных условий.

Заключение

Выводы исследования так или иначе касаются соотнесения индивидуальных судеб со временем социальных изменений. Траектории специалистов, оставшихся работать на потерявших в 1990-е годы перспективу предприятиях, вплетались в общие тенденции неэффективного развития профессиональной структуры. Эти тенденции могут быть по-разному концептуализированы в глобальном (индустриальные, постиндустриальные, информационные и проч. процессы) и в российском (кризис, смена строя и т. д.) контекстах. Значимыми оказывались попытки специалистов соотнести «кристаллизацию» своих социально-профессиональных позиций с макроуровневыми процессами в экономике и обществе. Мы видели, что серия внешне и внутренне обусловленных выборов, драматических по сути и обыденных по повседневному контексту, складывалась в разного типа стратегии, итогом которых (на момент исследования) становилось либо *вытеснение* из прежней сферы профессиональной деятельности, либо *стабилизация* своего положения в ней.

В последнем случае важным критерием успешности индивидуальной траектории могла стать новая социальная перспектива, эффективность которой базировалась на имеющихся профессиональных ресурсах и целостности биографического проекта. Такая перспектива характеризует либо предпринимательские, по сути, стратегии, либо стратегии высокого уровня профессиональной компетентности (иногда они дополняют друг друга). Однако нельзя говорить о массовости таких стратегий.

Ограниченность проявлялась и в том, что внешняя поддержка, институциональные условия трансформации профессиональной деятельности оказывались слабыми или просто отсутствовали. Это выдвигало на первый план *самоорганизационные усилия специалистов в поиске ниш*, с той или иной степенью успешности дающие им возможность либо «пережить» ситуацию кризиса, либо искать новый путь. Преимущественно самоорганизационный характер социально-профессиональных стратегий в отсутствие эффективных институциональных регуляторов влиял на устойчивость и качество формируемых социально-профессиональных позиций.

ЛИТЕРАТУРА

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

2. *Bertaux D., Kohli M.* The life story approach: A continental view // *Annual Review of Sociology*. 1984. Vol. 10. P. 215—237.
3. *Струк-Меббек О.* Траектории совладания с ситуацией в постсоциалистическом обществе // *Биографический метод в изучении постсоциалистических обществ: Материалы международного семинара / Под ред. В. Воронкова и Е. Здравомысловой; Центр независимых социологических исследований. Труды. Вып. 5. СПб., 1997. С. 50–56.*
4. *Kupferberg F.* Transformation as biographical experience. Personal destinies of East Berlin graduates before and after unification // *Acta Sociologica*. 1998. Vol. 41. No. 3. P. 243–267.
5. *Бурдые П.* Биографическая иллюзия // *Интеракция. Интервью. Интерпретация*. 2002. № 1. С. 80.
6. Региональная политика, направленная на снижение территориальных и социальных диспропорций в РФ. Проект концепции // *Регионы*. 2001. № 1. С. 11.
7. *Бендиков М.А.* Экономическая безопасность промышленного предприятия в условиях кризисного развития // *Менеджмент в России и за рубежом*. 2000. № 2.
8. *Sabirianova K.* The great human capital reallocation. A study of occupational mobility in transition Russia. EERC, 2000 (цит. по: *Обзор занятости в России*. Вып. 1 (1991–2000 гг.). М.: ТЕИС, 2002. С. 76).
9. *Гордон Л.А., Клопов Э.В.* Потери и обретения в России девяностых. Т. 2: Меняющаяся жизнь в меняющейся стране: занятость, заработки, потребление. М.: Эдиториал УРСС, 2001. С. 31, 33–34.
10. *Анурин В.Ф.* Профессиональная стратификация и закон перемены труда // *Социологические исследования*. 2006. № 7.
11. *Капелюшников Р.И.* Структура российской рабочей силы: особенности и динамика // *Вопросы экономики*. 2006. № 10. С. 19–40.
12. Россия в цифрах. Основные показатели из сборников 2007 г. [online]. Обращение к документу: 6.03.2008. URL: <http://www.gks.ru/free_doc/2007/b07_11/06-02.htm>.
13. *Миляева Л.Г.* Скрытые стороны «скрытой» безработицы: социальный амортизатор или экономический тормоз? // *Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ) / Под ред. Р.М. Нуреева. Изд. 2-е, испр. и дополн. М.: МОНФ, 2003. Ч. 2. С. 209.*
14. *Дудников С., Щербаков А.* Скрытая безработица на московском рынке труда // *Человек и труд*. 2000. № 2. С. 44.
15. *Кабалина В. Рыжикова З.* Статистика и практика неполной занятости и России // *Опросы статистики*. 1998. № 2. С. 31.
16. *Хахулина Л., Перова И.* Промышленные предприятия в 2000 году: оценки и мнения руководителей // *Экономические и социальные перемены. Мониторинг общественного мнения*. 2001. № 3 (53), май–июнь. С. 20–24.