

Инженеры-конструкторы новосибирских предприятий в условиях СВО: трансформация мотивов и практик труда¹

В.Ю. Комбаров

УДК 316–3; 316–4

DOI: 10.30680/ЕСО0131–7652–2024–6–220–239

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования труда инженеров-конструкторов двух новосибирских предприятий ОПК, а также их коллег с частного новосибирского завода, сотрудничающего с военно-промышленным комплексом России. На основе естественного социологического эксперимента изучены и показаны многоаспектные различия влияния СВО на трансформацию трудовых режимов коллективов, структуру мотивов инженеров-конструкторов предприятий с разной формой собственности и на сами трудовые практики. Автор приходит к выводу, что, несмотря на во многом схожее содержание деятельности, дифференциация отношений инженеров к различным сторонам работы и её социальной значимости обусловлена в первую очередь контрастными системами смыслов и ценностей, разницей идеологий и уже потом принадлежностью к разным возрастным когортам и предшествующим опытом трудовых отношений.

Ключевые слова: инженеры-конструкторы; оборонно-промышленный комплекс; ОПК; специальная военная операция; ценности; мотивы; трудовые практики; социологическое исследование; религиозное сознание; качественная стратегия

Введение

Различные секторы экономики России по-разному отреагировали на введенные против нашей страны международные санкции. Ряд отраслей не избежал негативных последствий, но оборонно-промышленный комплекс (ОПК), безусловно, получил с началом СВО новый импульс к развитию. Его заводы, сокращавшие в течение последних десятилетий объёмы и номенклатуру производства и сотрудников пожилого возраста, стали получать масштабные госзаказы, что обусловило увеличение потребности в рабочей силе, производственных мощностях, ресурсах, ускорило процесс модернизации технологической базы предприятий.

Значительная активизация оборонной промышленности позволила полностью обеспечить нужды государственного аппарата в изделиях военного и двойного назначения, и, как следствие, поддержать стрессоустойчивость российской экономики в ситуации значительных рисков. На обследуемых новосибирских заводах ОПК инженеры-конструкторы разрабатывают, модернизируют и производят самолеты Су-34

¹ Работа выполнена в рамках проекта государственного задания 5.2.1.3. (0260-2021- 0001) «Актеры, драйверы, последствия социальных изменений в современном обществе: теория и эмпирика», регистрационный номер НИОКТР №121040100280-1

и электронные изделия для ПВО, активно применяемые для отражения атак с использованием различных видов наступательных вооружений.

Высокие темпы роста российской оборонной промышленности были бы невозможны в условиях полной экономической блокады России. Однако особенности глобальной экономики позволили сформировать институт параллельного импорта, обеспечив товарный обмен между Россией и «западным» миром. Теневые поставки в Россию американскими, европейскими, японскими, тайванскими и другими производителями проводников и микрочипов через промежуточные страны приносят им огромные прибыли. Так, эксперты британского Института международных финансов выявили, что с февраля 2022 г. резко и многократно увеличился экспорт из Европейского союза и Великобритании в Россию товаров двойного назначения через Кыргызстан, Армению, Узбекистан и Грузию (при сокращении прямых поставок, попавших под санкции). Речь идет о деталях и запчастях для производства дронов, самолетов и вертолетов; электрочипах и оборудовании для вычислительных машин; переключателях, аэрокосмическом и навигационном оборудовании; радионавигационных устройствах. Аналитики отмечают², что только через Кыргызстан экспорт тяжелых машин и транспортных средств вырос с 2022 г. более чем на 1000%.

Информанты воспринимают эту ситуацию как вполне естественную:

«Санкции ввели, но когда нас это останавливало? Через третьи лица покупают» (ч³).

По словам конструкторов электронного оборудования двойного назначения, наиболее острый дефицит складывается в части элементной базы: *«Пока мы отстаем от развитых мировых экономик. Потому что сейчас не хватает элементной базы. Микросхемы и технологии. Когда я мэру Локтю задала вопрос – не собираются ли у нас восстановить предприятия, где выпускали радиодетали, он сказал, что у нас технология очень плохо развита, что мы не можем полупроводники обрабатывать хорошо и качественно, и с хорошим выходом. Но я думаю, всё-равно к этому придёт.» (г).*

Но главным фактором выносливости отечественной промышленности стал, безусловно, человеческий капитал. В прежних своих публикациях [Комбаров, 2019, 2015; Корель, Комбаров, 2012] я приводил примеры того, как российские инженеры с присущими им профессионализмом и смекалкой помогали преодолевать технологическую деградацию бывших советских предприятий.

Гипотеза данного исследования состоит в том, что этот социально-полезный эффект стал возможен благодаря особенностям ценностного сознания инженеров ОПК, сыгравшего основную роль в усилении достижительной мотивации в условиях СВО. В качестве контрольной группы, на фоне которой отчётливо видны различия в мотивации, выступила общность инженеров-конструкторов частного завода.

² British firms' exports are almost certainly bolstering Russia's war machine in Ukraine, Sky data analysis finds. URL <https://news.sky.com/story/british-firms-exports-are-almost-certainly-bolstering-russias-war-machine-in-ukraine-sky-data-analysis-finds-13077660>

³ Буквами «г» и «ч» в тексте обозначаются соответственно цитаты конструкторов частных или государственных предприятий. Возраст, пол и другие персональные данные не приводятся по соображениям безопасности.

Изначально выборка формировалась в соответствии с доступностью для интервью целевых информантов – инженеров-конструкторов заводов ОПК. Но поскольку их итоговое число – 11 человек – с позиции традиционной методологии может быть расценено как небольшое, было решено усиленно дополнить выборку пятью конструкторами частных заводов, чьё содержание деятельности максимально идентично труду их коллег из госсектора. Форма собственности предприятий при этом выступила одной из характеристик труда, заложенных в классификацию типов работников.

Однако по мере продвижения исследования его первоначальное ограничение стало преимуществом, спровоцировав экспериментальное сравнение связи между трудовыми практиками, мотивацией и типами сознаний конструкторов заводов разной формы собственности. В результате была получена новая релевантная социологическая информация в контексте СВО.

Теоретико-методологические основания

Будучи социологом-«качественником», я убежден, что сознание и его структуры определяют социальное бытие, порождая разные (пусть и схожие) версии социальной реальности и социальные структуры. Об этом пишет один из основателей феноменологической традиции в социологии А. Шютц: «Социальный мир, в котором человек родился и в котором он должен найти свои ориентиры, воспринимается им как прочное переплетение социальных отношений, систем знаков и символов с их особой смысловой структурой, институционализированных форм социальной организации, систем статуса, престижа и т.д. Смысл этих элементов социального мира во всем его многообразии, а также сама его структура просто принимаются как данность теми, кто в нем живет» [Шютц, 2003. С. 264–265].

Именно поэтому был выбран метод интервью, преимущество которого перед анкетным опросом состоит в более глубоком понимании смыслов, которым человек наделяет свои действия, без его искажения предшествующими гипотезами, задачами, программами исследования, как в количественном подходе. Мнения информантов об их социальном мире и опыте постигаются и показываются такими, какие они есть, гипотезы появляются, когда повторяющиеся в разных интервью эмпирические факты дифференцируются, стратифицируются и классифицируются исследователем в его попытках объяснить поведение информантов, особенности их сознания, мотивации и пр.

Влияние ценностей и идей на социальное поведение изучается в социологии начиная с классических работ М. Вебера, В. Зомбарта, П. Сорокина. В их представлении влияние внешних стимулов к действиям и поступкам человека опосредуется его внутренними ценностями, моральными и нравственными ориентирами, *увязывая их по смыслу* с действиями других людей. В зависимости от того, какое идейное содержание в действиях индивидуума получает ответ на внешние стимулы (запросы, требования общества и экономики), их результат может быть **целе-**, либо **ценностно-**рациональным. В первом случае предполагается конкретная польза и выгода, достижение личной безопасности и комфорта; во втором происходит замещение идеи персональной выгоды верой в долг и социальную пользу совершаемого поступка, что придает совершающему его человеку особое достоинство и нравственный статус.

В основе целерационального поведения, по Веберу, «лежит ожидание определённого поведения предметов внешнего мира и других людей и использование этого ожидания в качестве условий или средств для достижения своей рационально поставленной и продуманной цели» [Вебер, 2016. С. 628], исчисляемой чаще всего количеством материальных благ. «Чисто ценностно-рационально действует тот, кто, невзирая на возможные последствия, следует своим убеждениям о долге, достоинстве, красоте, религиозных предначертаниях, благочестии или важности “предмета” любого рода» [Вебер, 1990. С. 266].

Человек, действующий ценностно-рационально, стремится к «иконическому синтезу» – старается воплотить в своих действиях прообраз идеального гражданина (верующего той или иной религии, профессионала в какой-либо области), его поведение регулируется определенным кодексом поведения (честь, долг), нравственным сводом профессии, религиозными убеждениями. Он, как правило, ставит долг выше личного благополучия, часто жертвует собой ради блага других: «Таким образом, труд и весь хозяйственно-экономический процесс приобретают смысл, который лежит выше конкретного труда и выше хозяйства как такового, становясь средством совершенствования, одухотворения мира и человека, подъёма земной горизонтали в небесные высоты» [Коваль, 1994. С. 59].

Процедуру ранжирования значимых для индивидов явлений общественной, культурной и экономической жизни М. Вебер называет «отнесением к ценности». Схожим образом действующих и преследующих общие цели людей он предложил объединять в один общий «идеальный тип» [Гайденоко, Давыдов, 2006. С. 167]. Настоящее исследование полностью укладывается в данную парадигму. В нем показана дифференциация в выборе инженерами культурных образцов трудового поведения и его целей, имеющих для изучаемых групп разную важность, значимость, вес. Выявленные два типа трудовой этики могут быть названы «патриотическим» и «капиталистическим», а два идеальных типа среди конструкторов – условно «патриотами» и «буржуа».

Так, иерархия мотивов «буржуа» выстроена сверху вниз от высокой заработной платы, карьерного продвижения, материального благополучия, личного комфорта через потребление, до творческого труда и его социальной значимости. В мотивах «патриотов» на первом месте стоит бескорыстное служение Родине, особенно – в условиях СВО. Заработная плата, карьера и личное благополучие занимают в их шкале ценностей более низкие позиции. Такая иерархия соответствует православной этике труда, описанной в классических и современных исследованиях влияния религиозного сознания на хозяйственную жизнь. И инженеры-патриоты открыто говорят о своей приверженности к православию, тогда как «буржуа», как правило, определяют себя с атеистических позиций.

«Патриоты» активно связывают в своих высказываниях практики молитвы и труда, которые, усиливая друг друга, приближают, по их мнению, главные цели – победу в СВО или мир. Последние воспринимаются ими как общие цели тех, кто на фронте, и тех, кто производит для фронта средства защиты и обороны.

Эту типологию можно также возвести к известной теории о двух человеческих типах: экономическом и этическом, «прометеевского» или «иоанновского» характеров [Шубарт, 2003]. Масштаб распространения в обществе того или иного социального типа

позволяет говорить о «духе времени», «корпоративном духе» и т.п., то есть о доминировании в конкретном социальном пространстве четко определённой системы идей.

Так, в свое время распространение на севере Европы идей протестантизма, который рассматривает труд как основное средство спасения души, а его результативность, измеряемую производительностью и количеством прибыли, как признак «богоизбранности», стало культурно-социальной основой для экономического возвышения протестантских стран и их сдвига от феодально-аграрного уклада к капиталистическому, обеспечившего превращение «Запада» в могущественного и богатого «хозяина мира сего».

Превалирующая в русской культуре хозяйственная этика отлична от западноевропейской. Хотя в православной традиции труд всегда наделялся ценностью как способ возвышения духа через преодоление праздности и лени, русский крестьянин или рабочий не стремились использовать его для накопления богатства или роскоши, от которых православная доктрина предписывает уклоняться, расценивая их как препятствие для спасения души. «В определённой мере можно говорить и о том, что глубоко религиозному русскому человеку было свойственно стесняться просить адекватную плату за свой труд. Он как бы боялся оценить его выше, проявив тем самым гордыню и жадность... Это совершенно чуждо западному менталитету, воспитанному на строгой адекватности между затраченным трудом и его вознаграждением» [Коваль, 1994. С. 91].

Выдающийся экономист С. Булгаков к отличительным особенностям православной трудовой и хозяйственной этики относил а) превалирование духовного содержания процесса труда над материальной выгодой, б) активное участие субъекта труда в свободном и творческом преобразовании предметного мира вещей, *впечатывание в них идеи*, в) устремленность профессиональной деятельности к вечным, метафизическим целям (труд как спасение души, мира, общества) [Булгаков, 1993].

Протестант, напротив, рационально и методично производит своё богатство, обнаруживая его ценность в нём самом, хотя на самом деле реформация задумывалась Лютером и Кальвином как техника спасения души, а не обогащения. В этой системе мира даже войны превратились в механизм стимулирования промышленности в странах со стагнирующей экономикой [Бодрийяр, 2020].

Стоя на этих основаниях, я полагаю, что христианское сознание инженеров-патриотов воспроизводит не столько советскую модель трудовых отношений на заводах, которую застали многие информанты, сколько исторический культурный код русского народа [Аузан, 2013], на который (не без трений) был наложен социалистический формат общественного труда, подменивший свойственную православным христианам соборность коллективизмом.

Это подметили и другие исследователи христианской трудовой этики [Авласович, 2018. С. 1], хотя и не без оговорок: «Понятие соборности, возникшее и развивавшееся в христианском богословии, часто сопоставляют и даже отождествляют с коллективизмом, тогда как эти явления отличны по сути. Члены коллектива руководствуются одной идеей, и эта идея коллективная, соборность же возникает, когда совокупность личностей, каждая из которых движима своей личной идеей, обнаруживает, что идеи тождественны» [Анастасов, 2012. С. 297].

Под эгидой такой соборности (коллективизма) в современной российской промышленности работают инженеры, которые в данном исследовании обнаружены

как пространственно-рассредоточенный между разными заводами, но единый коллектив единоверцев – товарищей по духу⁴.

Информационная база исследования

Общая численность информантов исследования составила 16 человек. С января по октябрь 2023 г. были проинтервьюированы 10 специалистов конструкторских бюро двух новосибирских государственных предприятий ОПК (производят как военную, так и гражданскую продукцию) в сфере самолётостроения и электроники и пять инженеров-конструкторов частного предприятия по производству силового оборудования для различных отраслей промышленности. Одно интервью с конструктором ОПК состоялось в марте 2024 г. Все предприятия обладают известными брендами, занимают видное место в российской промышленности.

Состав выбранных для интервью специалистов (8 женщин и 3 мужчин с предприятий ОПК и 4 мужчины и 1 женщина – работников частного завода) в целом соответствует половозрастной структуре ИТР российских машиностроительных предприятий. На последних наблюдается небольшое преобладание женщин-инженеров и работников зрелого (зачастую пенсионного) возраста – 40–68 лет, для частных заводов характерен значительно более молодой состав специалистов с преобладанием мужчин 23–39 лет. Разница в размере заработной платы составляет в среднем по одной и той же группе инженеров от 200% в пользу частных заводов. Специалисты частного сектора имеют ежемесячный доход от 40 до 100 тысяч руб., а их коллеги из госсектора – 35–60 тыс. руб. После введения дополнительных и выходных смен на госпредприятиях доход инженеров увеличился за счет надбавок; если инженеры отказываются от дополнительных смен, то продолжают получать прежний оклад. На одних заводах (подразделениях) дополнительные смены стали обязательными; на других сверхурочный выход на работу является добровольным.

Отбор информантов осуществлялся методом снежного кома – каждый респондент рекомендовал в качестве последующего собеседника своего бывшего или настоящего коллегу, со своего или другого завода. Все глубинные интервью проводились в формате очной беседы или телефонного разговора с максимальным соблюдением конфиденциальности и защитой персональных данных.

Весь массив текстов интервью был подвергнут аналитической индукции – высказывания были объединены в типы (классы) на основании схожести субъективных смыслов и соответствующих им социально-демографических характеристик респондентов.

Ответы на некоторые особо острые вопросы вызывали порою затруднение в формулировках, однако преобладала потребность выговориться и «излить душу» (особенно при обсуждении отношений с начальством). В итоге несколько человек признали, что неожиданно для себя испытали эффект катарсиса – одной из функций метода интервью в качественной социологии является психотерапевтическая [Ядов, 2007; Семенова, 1998. С. 129].

⁴ Автор ни в коем случае не преуменьшает и не преумножает достоинство одних или других информантов, в зависимости от их ценностных ориентаций, системы идей и основных мотивов труда. Он также может не разделять высказываемых информантами идей или убеждений.

Результаты исследования

Настоящее исследование труда инженеров ОПК является продолжающимся, начало ему было положено в 2009 г. [Комбаров, 2019, 2015; Корель, Комбаров, 2012]. Результаты данного этапа фиксируют влияние СВО на структуру мотивов работников и изменение режимов их труда. Рассмотрим их далее.

Проблемы коммуникации. Начало СВО усугубило типичные для промышленных предприятий трудности в организации производственного процесса, связанные с иерархическим устройством коллективов и разрывами в коммуникации по вертикали. Невозможность своевременной координации действий разных производственных подразделений заводов и опытно-конструкторских бюро (ОКБ), находящихся в разных частях страны, но неизменно координируемых из центра, стали серьезным препятствием для увеличения количества заказов и сжатия сроков их выполнения:

«Меня вот бесит наше общение с нашим ОКБ в Москве. Мы далёкое зауральское отделение, у них там своя работа глобальная, они разрабатывают самолёт, а мы такие на подхвате сидим и их беспокоим своими письмами. Мы туда письмо написали, отправили, ждём ответа. Неделю ждём, потом начинаем обрывать телефон, выясняется, что они видели наше письмо, но им некогда этим заниматься. Это вряд ли вызывает энтузиазм. Поскольку мы отделение от московского КБ, то часть работы – это переписка с ними. Когда начинается только работа, получаешь пакет каких-то исходных материалов, изучаешь и работаешь, начинаешь смотреть – это непонятно, это вообще почему-то промолчали про некоторые моменты, которые обязательны. И начинаются расспросы: “Почему вы этого нам не дослали?”, “Ой, мы спросим у разработчиков”. И начинается эта вот рутина. В этом бардаке мы и сидим работаем. Если бы всё организовано идеально – из Москвы прислали документы, завод схватил и начал делать самолёты. Но всё организовано так, что Москва скидывает документы, а чтобы завод мог работать, сидим мы и переводим их на человеческий язык» (г)⁵.

Выходом из положения может быть прямое (горизонтальное) общение с разбросанными по стране другими КБ, производящими крупные узловые блоки для самолета, но этот тип связи не поддерживается ни центром, ни самими филиалами:

«У разработчиков нет стимула с нами общаться, они получают деньги от московского ОКБ. С некоторыми предприятиями мы общаемся. Но чего-то требовать от них, в ситуации, когда они задерживают... Последний рычаг – это Москва. Разработчики – это люди, которые разрабатывают системы отдельные, они живут и трудятся не в Москве. Есть закон или постановление правительства о том, что завод не может сам разрабатывать самолёт. Мы представители разработчика. Эта рутинная деятельность иногда занимает половину всего трудового времени» (г).

По мере роста числа заказов дирекция предприятий обеих форм собственности соглашалась на встречи с конструкторами лишь в исключительных случаях, при этом общение с начальством срединного уровня протекает вполне сносно:

⁵ Буквами «г» и «ч» в тексте обозначаются соответственно цитаты конструкторов частных или государственных предприятий. Возраст, пол и другие персональные данные не приводятся по соображениям безопасности.

«Общение с высшим начальством обычно бывает, когда процесс труда нужно ускорить, например, в неурочное время» (г). «Большая часть рабочих конечное изделие и руководство видит обычно только по праздникам (г)». «Шеф у нас часто в командировке, и если честно, то мне вообще не нравится с ним общаться. Я так и не поняла в итоге, куда подходить и к кому обращаться по разным проблемам» (ч). «Сначала говорят в ответ что-то неприятное. Но потом смотрят и понимают, что как бы да, я был прав. Им непривычно, когда ты с ними на равных общаешься. Эти “уставки” [установки] присущи всем людям, что начальство вверху, а мы где-то там, внизу» (ч).

«Те, кто выше всех находятся в управлении, как-то они особняком идут в плане, что хочется поменьше с ними взаимодействовать» (ч).

Примечательно, что сквозь призму советского трудового опыта пожилых инженеров ОПК ситуация разрыва в общении между разными социальными «этажами» предприятия является привычной и менее травматичной:

«У нас предприятие так организовано, что над нами всегда был начальник группы, начальник сектора, отдела. Генеральный директор всегда общался на уровне начальника отдела. Между мной и высшим начальством всегда было какое-то начальствующее звено. У меня никогда не было желания с какой-то просьбой или предложением прийти к самому главному начальнику [с лёгким удивлением]» (г).

Барьеры в коммуникации во внимание руководством не принимаются, в командном порядке ответственность за представление результата в установленные сроки несут инженеры:

«К сожалению, у нас больше развита система отчетности, чем система планирования. Поэтому стиль нашей жизни – это наказание невиновных, награждение непричастных. Когда начинается какая-то работа, сначала идет согласование всяких графиков, начинается переписка по получению исходных данных, а потом выясняется, что когда составлялся первый график и были разбросаны сроки, все эти первые этапы подготовительные растянулись, и все сроки куда-то вылезли, а конечный срок нашей работы, он почему-то всегда остаётся первоначальным. Как будто мы месяц-два назад получили исходные данные и могли бы работать, но их не было. А у завода это вылеты самолёта, всё, назначен день вылета, приезжают там всякие представители министерства обороны, всякие генералы. Нужно убится, но самолёт должен взлететь» (г).

Расширение производства. По мере хода СВО оборонные заводы наращивают объёмы производства. Частный завод тоже увеличил производство электродвигателей – потребность в них в российской промышленности резко возросла вслед за уходом с российского рынка европейских аналогов. На всех трёх заводах происходило расширение мощностей, создавались новые производственные площадки для рабочих и инженеров-конструкторов:

«Сейчас строится также новое здание для цеха и конструкторов. Я сам занимался разработкой дизайна нового помещения. Скоро будем туда переезжать» (ч).

«Последние несколько лет у нас улучшены условия, нас переместили в большое светлое помещение с кондиционером, новой мебелью, где много цветов, зелени, расположение рабочих мест удобное – мы не смотрим в глаза друг к другу» (г).

Увеличение нагрузки. И зарплаты? Подробно говорить о графиках сверхурочного труда, дополнительных сменах, работе в выходные дни, введённых после начала СВО, конструкторы опасаются, ограничиваясь общей информацией или фразами наподобие «предпочитаю не говорить», «без комментариев», «мы подписывали документ о неразглашении». Дефицит конструкторских кадров составляет серьёзную проблему для всех отечественных заводов, почти без исключения. Найти дополнительных специалистов для обеспечения нужд растущего производства трудно. Увеличение количества заказов легло тяжким бременем на инженеров, и без того уже занятых сверх меры. Фактически они работают на износ:

«Если быть искренним, то в моём труде мне не нравятся сроки и требования, и объём работ. Работы много, людей маловато, сроки горят. Приходится перерабатывать» (ч). «В начале рабочего дня очень спать хочется. Потом я утром выпиваю кофе, и жизнь налаживается» (г). «Я уже к вечеру сильно устаю. Мне полежать важнее, чем поесть. Сначала отдыхаю два часа и только потом готовлю себе ужин» (г). «У нас, если честно, загрузка всегда была. Сейчас [нагрузка] тоже растёт, но это без комментариев» (г). «Из не очень хорошего то, что текучки много, заявок много и менеджеров много, и приходится очень быстро работать. Много задач и много чертежей приходится делать за день. Людей не так много, и нам с коллегами приходится очень быстро все заявки обрабатывать. Это приводит к сильной физической усталости. Тяжело в таком ритме работать» (ч). «Темп работы очень напряженный, особенно если идёт какая-то разработка. Бывает, что заканчиваем мы какую-нибудь разработку, то немножечко темп этот снижается, и поэтому мы работаем спокойнее. Неравномерная нагрузка. От заказов зависит, от объёма работ данного заказа, от его сложности» (г).

На госпредприятиях инженеры теперь работают в несколько смен, часть выходит трудиться в выходные дни, поэтому их доход за два года вырос, хотя и ненамного.

«В силу своей старой заправки, если ты знаешь, что эту работу можно сделать, и сделать срочно, то ты и останешься после работы и придёшь пораньше, и выйдешь в субботу, если начальник скажет» (г). «Надо, значит, надо. У нас как-то всегда так было заведено. Оформлять переработки мы никогда не оформляли, мы смолodu были приучены к тому, что ты имеешь ненормированный рабочий день, и если ты заваливаешь работу, то ты всегда будешь сидеть там, хоть до позднего вечера, но делать её, были и такие ситуации. Никто не выставлял начальнику никакие условия – я вот останусь, вот это сделаю, а вы там меня отпустите. У нас всегда была проходная электронная жёсткая. Как-то привыкли к этому – надо, значит, остаёшься» (г). «В сегодняшней ситуации, если тебе скажут, чтоб ты остался после работы, что тебя не отпустят и в отпуск по графику, мы остаёмся, мы подписали приказ, что мы с этим согласны... Понимаем, где мы работаем. Вопросов ни у кого не возникало» (г).

«Стало больше возвращаться изделий на гарантию [с начала СВО], их нужно как можно быстрее ремонтировать, и вообще дорабатывать модели, большие штук производить. Подросли зарплаты. У нас в семье были небольшие сбережения, мы продали старую машину, добавили и купили новый китайский автомобиль» (г). «Для нас это выгодно – когда мы остаёмся после своего рабочего дня, то нам за это идёт доплата и в целом хорошее отношение от начальства чувствуется. Час-полтора, он роли не играет, при условии, что детей у меня нету, и никто кушать не просит» (ч).

На частном заводе система оплаты труда за переработки контролируется, видимо, слабее, в отличие от госсектора, так как мнения по поводу дополнительных выплат разнятся:

«Некоторые коллеги говорят, что они вечером перерабатывают, и им что-то капает дополнительно, а другие в субботу-воскресенье выходят и им не платят. В цеху [рабочие] больше перерабатывают, чем мы» (ч). «Зарплата фиксированная, и от количества сделанных чертежей и моделей не зависит» (ч). «В плане отпуска и переработок все в жестких рамках трудового кодекса, но вот за такую стабильность приходится расплачиваться комфортом и материальными благами, это всё по минимуму, по МРОТу» (г).

Психологический климат. Рост интенсивности и объемов труда отразился на стиле общения в коллективе. По мере роста количества заказов нервозность в отношениях возрастает:

«Обострения бывают из-за большой нагрузки – из-за того, что время ограничено. Бывают разные мнения по любому вопросу. Не всё прописано в нормативных документах, бывает ещё собственное субъективное восприятие, люди начинают отстаивать своё мнение» (г). «Конфликтные ситуации – это обострения взаимоотношений, потом это проходит» (г).

Информанты, характеризующие психологический климат на заводах как нормальный или хороший, это, как правило, члены профсоюза и конструкторы на руководящих должностях:

«У нас всегда был слаженный коллектив, я работала в отделе, где больше было мужчин, чем женщин. Хотя женщины ценились в силу своей дотошности при выпуске текстовых документов, ещё чего-то. Не было никаких склок» (г). «В целом у нас достаточно благоприятная обстановка, и удовлетворение мы чувствуем от работы, потому что знания одного суммируются со знаниями другого, мы обсуждаем [рабочие задания] с удовольствием. Каждый помогает другому» (г).

Противоположное мнение высказывают инженеры, не состоящие в профсоюзах и не являющиеся руководителями:

«У нас нет единства в коллективе, мы уже давно работаем и четко понимаем, на кого можно рассчитывать, а на кого нельзя. Кто-то будет смотреть со стороны, хоть там быют твоих товарищей, хоть, наоборот, награждают, вот есть люди, которые ни в чем не участвуют... Кто-то, наоборот, там клязу напишет. То есть, нет того, что все в едином порыве могут пойти на протест. Люди довольно индивидуализированы» (г). «У меня был серьезный конфликт с начальником. Конфликт был из-за его хамства. Я не привыкла просто, чтобы на меня орали, и терпеть я этого не собираюсь» (г). «Я хожу на работу не для того, чтобы искать там друзей или какого-то немыслимого общения. Я уже многих знаю достаточно хорошо, поэтому, если я от человека ничего не жду и не рассчитываю, то меня он и не разочаровывает» (г).

«Бывает, что многих просто не понимаешь. Почему что-то там кому-то не понравилось. Поток задач бесконечный, у всех всегда всё срочно. У меня все коллеги мужчины, я вообще их не понимаю иногда» (ч).

Сложность заданий, дефицит времени и растущий поток задач не только провоцируют разобщающие тенденции в коллективе, но и порождают неожиданные на первый взгляд типы «социальной солидарности».

Концепцию социальной солидарности как главной общественной силы, объединяющей и сплачивающей членов сообщества или группы в одно целое, ввел в научную практику Эмиль Дюркгейм. Базисом этого единства являются входящие в коллективное сознание общие для всех верования, чувства и ценности, разделяя которые, люди действуют одинаковым образом в политической, личной, религиозной и экономической жизни. Социальная солидарность порождается тем, что «... известное число состояний сознания является общим для всех членов одного и того же общества» [Дюркгейм, 1996. С. 118].

Современные теории социальной солидарности выводят её не из влияния на сознание сообщества внешних факторов (таких как разделение общественного труда, клановость или необходимость кооперироваться вокруг рациональных и выгодных целей или задач), а из степени развитости субъективных способностей людей тонко чувствовать явные или скрытые оттенки страдания других [Рорти, 1996]. Так чувства эмпатии и поддержки зарождаются вокруг страданий и неприятностей коллег:

«В кабинете не все разговорчивые, не все делятся своими радостями или переживаниями. Это немножко грустно. В нашем отделе очень сложно. Иногда бывает, когда такое настроение, когда все очень устали и уже из последних сил что-то делают, и тогда получается, как бы объединяет нас эта вот усталость, и мы все на одной волне. И тогда хорошо (ч)».

Удовлетворённость заработной платой и отношение к зарплатному неравенству между работниками и руководством. Чувствительность этой темы для инженеров-конструкторов, судя по их ответам, зависит в первую очередь от духовных ориентиров и только потом от других факторов (пола, возраста, стажа и пр.). Этот вывод является новым для отечественной социологии. Советские исследования показывали заметное влияние возраста работников на разные аспекты трудовых отношений, включая размер заработка: «Влияние заработной платы на стабильность и текучесть кадров существенно меняется в зависимости от характера сочетания этого фактора с другими. Иначе говоря, один и тот же уровень заработной платы будет по-разному воздействовать на движение рабочей силы в зависимости от пола рабочего, его возраста, места жительства, образования, содержания труда и т.д.» [Шляпентох, 1969. С. 125]. На мой взгляд, это однобокое мнение возникло из-за игнорирования советскими социологами ценностных и духовных аспектов сознания работников. Качественная (понимающая) социология сферы труда в России только начинает своё развитие. Метод интервью в промышленной социологии по-прежнему явление редкое.

Стабильность внутренней системы ценностей и ее превосходство над объективными показателями возраста доказывает тот факт, что инженеры-идеалисты (патриоты, альтруисты) в ОПК уже 40 лет сохраняют отношение к своему труду как к практике служения обществу, стране, Родине. На глубинном уровне личности это близко по смыслу христианской практике бескорыстного терпения, помощи, самопожертвования. Ни в шоковые 1990-е, ни в растущие 2000-е они не ушли с завода в более прибыльные сферы, не поменяли места жительства, напротив, многие остались верны одному предприятию, на которое пришли после окончания профильного вуза. Доход для них второстепенен ещё и потому, что нет ни привычки, ни особенного желания зарабатывать много. СВО не изменила иерархию их мотивов, а наоборот, усилила ведущий из них – бескорыстное служение своей стране.

Еще один характерный мотив для этой когорты работников – терпение, которое воспринимается как ценность сродни религиозной. В христианской культуре России и Европы терпение – главная добродетель, оно легло в основу теории социального действия Питирима Сорокина, который писал: «... терпи обиды, ибо это терпение есть великая добродетель, в этом терпении есть великая ценность и для него нужны великие способности. Не несопротивление, а именно терпение нужно и требуется, чтобы победить зло...» [Сорокин, 1992. С. 52–53].

Инженеры госзаводов описывают свой предыдущий опыт работы⁶ в терминах развития способности к терпению как ресурса выживания в условиях скромного быта, высоких темпов работы, усталости, внеурочного труда, экономического неравенства.

Среди конструкторов частного завода все атеисты, кроме одной девушки и молодого человека, они агностики. Их мотивы образуют четкую иерархию – доход, карьерный рост, самореализация, общественная значимость труда. СВО усилила первый мотив, так как растут объемы производства и связанные с ними надежды на улучшение материального положения. Удорожание жизни, инфляция, стремление к социализации через стандарты потребления также актуализируют денежный мотив в сознании более молодых специалистов. Некоторые из них, проработав какое-то время после окончания вуза на госпредприятиях и получив стаж, ради увеличения дохода и более быстрого карьерного роста ушли на частный завод.

Итак, в нашем исследовании половозрастной фактор в контексте влияния на мотивы труда выступает вторичным по отношению к ценностному (духовному) фактору. Сила влияния последнего на сознание инженеров госсектора с течением времени не ослабевает, а по ходу СВО только растёт. Особенно ярко мотивы служения Родине проявляются у женщин старших возрастов. По тону и характеру их высказываний чувствуется, что практически на финишной прямой своей профессиональной карьеры они переживают свой «звёздный час», испытывая гордость от возвращения профессии инженера ее заслуженно высокого социального статуса и общественного признания.

Ощутимый разрыв в стартовой заработной плате на предприятиях с разной формой собственности склоняет выпускников инженерных специальностей к выбору в пользу частных заводов. И в дальнейшем различия в заработной плате сохраняются, для работников одного и того же статуса они могут превышать 200%. Работникам госпредприятий старших возрастов компенсировать низкие доходы помогают пенсия, доплата за стаж и некоторые виды профсоюзной заботы. Но фактически доходы пожилых конструкторов на госпредприятии равны доходам молодёжи на частном предприятии; доходы молодёжи на госпредприятии значительно меньше. Помимо размера доходов переход молодых инженеров из государственного в частный сектор стимулирует более высокая карьерная мобильность, с которой также связан рост величины оплаты труда⁷.

Молодые инженеры частного производства вполне довольны своим жалованием, особенно на фоне зарплаты коллег с госпредприятий:

⁶ У некоторых он составляет 40 лет.

⁷ В настоящее время наблюдается также обратная (возвратная) мобильность – несколько человек с обследуемого частного завода ушли в 2024 году работать на обследуемый государственный по материалистическим мотивам – на государственных заводах растёт зарплата и вводится бронь от мобилизации.

«Я более чем удовлетворен. Когда я только поступил на работу, завод начал развиваться, сейчас у нас уже появились новые цеха, новые производственные площадки, то есть у нас есть возможности для карьерного роста, потому что добавляются дополнительные рабочие места. Я могу вверх карабкаться по карьере, меня это очень радует, что я не пришел на какой-то завод [государственный], где у каждого своё место, и ты до конца своих дней можешь только там работать и нигде больше» (ч). «Допустим, есть какая-то государственная структура, где набирают какие-то молодые кадры, которые условно к своим годам занимают те должности, которые, так скажем, вкусные и очень для нас интересные, но, к сожалению, ты просто туда попасть не можешь, потому что там уже есть люди. И либо вынужден ждать лет тридцать, вопреки желаемому, либо просто уходить на другое место работы и попадать сразу же на ту должность, на которую ты хочешь» (ч).

«Более чем в два раза она [зарплата] увеличилась от той зарплаты, которую я получал в начале [несколько лет назад]. Меня это радует. Она выше среднего дохода среди инженеров по региону. Мне хватает. Раз в год вполне себе хватит на путешествие или отпуск» (ч). «Зарплата меня устраивает. Примерно 60[тысяч рублей в месяц]. На основные нужды хватает, но я хотела бы ещё больше, чтобы было что откладывать. Как бы впритык – хватает» (ч). «У меня есть много знакомых, которые работают тоже конструкторами, и они учились прямо на конструкторов, они работают на предприятиях, которые по объёмам намного шире и работают дольше [государственные], но я получаю больше них с начала испытательного срока. 60 тысяч у меня зарплата» (ч). «На зарплату, скажем так, не жалуюсь, но, наверное, могло быть и больше. Сейчас до 100 тысяч. Я заместитель начальника отдела. Если смотреть по рынку труда, то где-то есть 100–120 тысяч, если брать “Элсиб”, к примеру, [тоже руководящие инженерные должности для пожилых]. В принципе мне, скажем так, достаточно. Квартиру снимаю» (ч).

Конструкторы оборонных заводов менее словоохотливы по данному вопросу и по-другому оценивают свой доход:

«Ну в принципе, я считаю, что я удовлетворена. 35 [тыс. руб.] где-то получаю. У меня муж ещё есть. Мы не привыкли как-то шикарно жить. Я не могу сказать, что мы как-то сильно скромно живём, ну наверное, как все. Ребенок уже вырос, дочь уже взрослая как бы... Дочь самостоятельная. У неё тоже один сын. Поэтому на подарки детям хватает, ну не на глобальные, конечно» (г). «Около 25 тысяч – на полную ставку инженером конструктором [информанту около 26 лет]. Коллеги ушли в какие-то другие места. Также по причине нехватки денег. Но творчество в труде для меня важнее денег, пробовал уходить, чтобы получать больше, но понял, что не могу такую работу променять на деньги, у меня даже тогда здоровье ухудшилось, мне все говорили, что я стал плохо выглядеть» (г).

«Заработной [платой] я и коллектив не настолько удовлетворены. Мы же всё познаём в сравнении. Возникают вопросы, почему на других предприятиях за ту же работу платят больше. Люди начинают задавать вопросы. Я конкретно получаю какую-никакую пенсию. Это один из факторов, почему я продолжаю работать. А молодёжь уходит. Мне, конечно, интересно, и в коллективе интересно, работа. У меня-то есть доплата – пенсия, а у [части] коллектива этой доплаты нет» (г). «У нас по сравнению с другими оборонными предприятиями города, наверное, неплохие

зарплаты [смеётся и говорит с сарказмом]. У нас разве есть инженеры в стране, которые довольны своей заработной платой [говорит с очень большим сомнением]? Мы получаем в разы меньше, чем в Москве, до 60 т.р. [хотя ОКБ «Сухого» одно на всю страну, местные конструкторы трудоустроены в Москве и трудовые книжки в Москве]» [з].

Инженеры старших возрастов порой пытаются найти применение своим способностям и опыту на частных заводах, но не выдерживают более жесткого рабочего темпа: *«Брать на работу человека условно взрослого (45–50 лет) бывает не очень хорошей идеей, опыт есть – хорошо, с другой стороны, вот эта динамика работы – в сжатые сроки – она им не нравится зачастую. Поэтому надо брать молодых, обучать и затачивать под себя. Как показала практика – это самый лучший способ» [инженер-руководитель] (ч).*

Отношение к неравенству между собственными доходами и зарплатами руководства предприятий конструкторы артикулируют с позиций общественной морали, вытесняя эту проблему из сознания разными аргументами:

«Величину заработной платы руководства и самого главного руководства даже примерно мы не знаем. И не интересовались. Это было бы бестактно. Сейчас руководство и высшее руководство – это люди с достаточно развитой совестью и заботятся о коллективе. Но в несколько раз разница всё-таки есть, а как же. Руководитель высшего уровня – это же ответственность очень высокая» (г). «Знаете, как говорят: “Чужие деньги считать не надо”. Я, например, всегда считала, что начальник несёт большую ответственность, чем мы. Мы далеки от начальства всегда были, между нами была как бы пропасть. Я считаю, раз они несут больше ответственности и выполняют больший объём работы, значит, они заслуженно получают эти деньги, большую зарплату» (з). «Мы далеки от высокого начальства, поэтому у меня никогда даже не было мысли такой, чтобы задать себе вопрос: “А сколько получает генеральный директор?”. Кто генеральный директор и кто я? Я всегда говорила: “Впрягись в эти сани и потащи этот воз”» (з).

Конструкторами частного завода эксплуатация либо лучше осознаётся, либо просто более явно проговаривается, но тоже с некой оправдательной логикой:

«Ну, да, так, наверное, и есть, что начальство воспринимает нас только как ресурс, как источник прибыли. Я не думаю, что это прямо сильно плохо, но, наверное, какое-то личное взаимодействие тоже важно для общего настроения. Чтобы все друг друга понимали» (ч). «Чем больше вы берёте работы, тем больше прибыли у предприятия [а не у вас] – мы все живём в этой модели» (ч). «Что касается нашего генерального директора и всех главных, они получают в несколько раз больше точно. Я считаю, что такой разрыв в доходах не является справедливым, но на нашем предприятии нельзя по-другому» (ч).

Религиозные мотивы. Различия в ценностном ранжировании целей и результатов труда задаётся типами сознаний: зрелые инженеры госпредприятий (за одним исключением) – православные; молодые и среднего возраста конструкторы частного завода – атеисты, двое молодых людей назвали себя агностиками – среди коллег-атеистов их выделяет развитое чувство эмпатии к коллегам и стремление помочь, которое у кого-то вызывает искреннее удивление.

Мои многолетние наблюдения согласуются с постсоветскими исследованиями массового ценностного сознания россиян, которые фиксируют усиление тренда на стремление людей к материальному благополучию и максимизации материального достатка: «В течение последнего десятилетия провозглашаемые, одобряемые и поддерживаемые российским обществом трудовые ценности подверглись радикальным изменениям, которые в своей совокупности позволяют утверждать, что идет процесс консолидации новой трудовой идеологии. ... Общественное благо, ради которого необходимо жертвовать личным благополучием, потеряло свою священную значимость. Реабилитирована в правах материальная, телесная жизнь человека, идеологически возродилась категория индивидуального богатства и частной собственности, произошло колоссальное расширение реального состава благ, которыми на реальных основаниях могут владеть, пользоваться и распоряжаться граждане и их семьи» [Магун, 1998. С. 10–11].

Показательно, что эти сдвиги в сознании российских работников в период с 1991 до середины 2000-х гг. максимально совпали с трендами ценностного сознания работников стран «большой восьмерки» [Магун, 2006]. Такая же ситуация сложилась еще в одной бывшей советской республике – Беларуси, с одним отличием – приверженность белорусов высоким заработкам коррелирует не с личной и карьерной инициативой, а с патерналистской пассивностью [Сечко, 2010]. Результаты настоящего исследования показывают сближение мотивации сибирских инженеров государственных заводов с современной белорусской моделью трудовой мотивации. Многолетняя готовность к преодолению особенностей жесткого режима труда в итоге оправдалась – статус и доход инженеров за последние несколько лет значительно выросли.

Однако прицельное изучение ценностного сознания работников российской промышленности доказывает его неоднородность, порождаемую принадлежностью сотрудников к разным социальным категориям, в частности, возрастным – молодёжь ориентирована в первую очередь на доход, а старшее поколение стремится также к общественному признанию своего труда [Бурлаченко, 2012]. Отдельные исследования труда молодых инженеров российской промышленности также фиксируют устойчивость ориентации этой группы на стабильные высокие заработки, с оговоркой о более-менее равной значимости социальной ценности труда [Козина, Виноградова, 2016].

Данное исследование, пожалуй, впервые в современной российской практике изучения мотивации труда⁸ выявило преобладание у некоторых категорий работников общественно-значимых ценностей над материальными. Как отмечалось выше, всплеск патриотизма среди конструкторов государственного ОПК, перекрывший материалистический тренд в структуре мотивов, совпал с началом СВО.

Анализ интервью подтвердил, что разворот к постматериалистическим целям произошел благодаря сотрудникам, воплощающим в профессии православную этику труда. Отдельные российские экономисты рассматривают последнюю в качестве

⁸ «Есть только одна ценность, которая выдержала проверку временем и является абсолютно преобладающей над всеми остальными у самых разных массовых профессиональных групп наемных работников и у работающего населения России в целом. Это ценность высокого заработка. По сути, нет ни одного социологического исследования по изучению трудовой мотивации, в котором бы на это не указывалось» [Темницкий, 2017. С. 146].

иммунитета отечественной экономики, а православную духовность – как ресурс для экономического развития России [Ичкитидзе, 2014].

В речах верующих конструкторов патриотическая нотка проявляется сразу же при ответе на вопрос интервьюера об их принадлежности к вере, для этого даже не нужно было задавать отдельный вопрос про отношение к Родине и профессиональный долг. Религиозность и патриотизм сильно связаны в их сознании по смыслу, православные практики дополняют трудовые как средства достижения победы:

«Вера мне очень помогает, особенно сейчас. Я хожу в храм и ставлю свечи за наших ребят, за Россию. Верю, что это должно помогать. Я патриот!» (г). *«Покрестилась я уже во взрослом возрасте. Я не воцерковленный человек. Но в церковные праздники я хожу святить куличи, по большим праздникам не работаю. Один раз на Вербное воскресенье я посидела дома, повязала, и на следующий день у нас квартиру ограбили. Может, с этим не связано. Я когда езжу на завод я пересаживаюсь у метро [...], там храм. Я там каждый день напротив стою, жду транспорта и каждый день молюсь за них [участников СВО]»* (г).

«Я верю в какие-то вещи, но не в Бога. Я слишком добрый и слишком мягкий человек. Я больше отдаю, чем получаю. Везде, и в жизни и на работе. Например, я нагружаю себя, чтобы кого-то наоборот разгрузить. И сам сильно уставший, зато другой человек не так сильно загружен. Отдел менеджеров ставит задачи, и я стараюсь как можно скорее им сделать. Делаю, например, за несколько минут чертёж, и они в следующий раз ожидают, что я с такой же скоростью модель сделаю. Отказывать нельзя. Моя напарница спрашивает, почему я так быстро делаю чертежи, потом она страдает, потому что от неё то же самое в том же темпе требуют» (ч). *«Найдут, покажут [Бога], расскажут, хорошо – поверю»* (ч).

Заключение

Новизна данного исследования заключается в экспериментальном изучении влияния СВО на различия в трудовой мотивации между работниками предприятий разных форм собственности, с различным ценностным сознанием, разных поколенческих групп. По его результатам было выявлено два типа инженеров-конструкторов, отличающихся ценностной и смысловой картиной мира, предопределяющей их трудовую мотивацию, которых условно можно охарактеризовать как «патриоты» и «буржуа».

Два типа связи: 1) религиозное сознание+патриотизм, альтруизм и 2) атеистическое сознание+личное благополучие количественно воспроизводятся на предприятиях разных форм собственности. Так, 10 из 11 конструкторов сферы ОПК являются верующими патриотами, 3 из 5 инженеров частного завода – атеисты (2 – «агностики»). В настоящее время и те, и другие усердно и добросовестно трудятся для достижения общей для российской промышленности цели – увеличения экономической независимости и обороноспособности России. Эта цель достигается за счёт выполнения госзаказа по многократному увеличению производства товаров двойного назначения, в том числе в исполнение требований правительства по импортозамещению. Однако иерархия мотивов к труду и главный стимул у разных групп инженеров разительно отличаются.

Ведущим мотивом у «патриотов» (в подавляющем большинстве это женщины, носители религиозного сознания, работающие на государственных предприятиях ОПК)

является служение обществу, труд воспринимается как богоугодная практика, требующая самопожертвования и работы на износ, нередко – отказа от свободного личного времени и спокойного досуга. Чрезвычайно высоки в этой группе также мотивы, связанные с желанием получения одобрения и уважения от общества и государства. Они считают, что своим трудом приносят пользу стране и обществу. Сегодня эта потребность удовлетворяется, престиж инженеров ОПК в стране вырос.

К типу «буржуа» или «материалистов» чаще относятся молодые мужчины, работники частных предприятий. Внося свой вклад в достижение общей цели, они движимы желанием достичь материального благополучия, вести комфортный образ жизни, соответствующий буржуазному стандарту потребления. В их картине мира нет места героизму или оправданной предупредительной агрессии. Они готовы мириться с низким уровнем уважения к человеку труда в России, если это компенсируется высокими доходами. Большинство из них считает, что они создают хорошо котирующийся на рынке товар.

В целом результаты этого исследования, на мой взгляд, подтверждают ранее выявленную тенденцию замещения патриотического труда мотивами личной выгоды. Так, всплеск патриотизма, вызванный повышением востребованности и общественной значимости труда инженеров, после начала СВО, коснулся в основном работников госпредприятий старших возрастов и лишь в малой степени молодежь.

Важно отметить, что результаты качественного опроса не претендуют на всеохватность выявленных социальных феноменов. В частности, я далек от того, чтобы распространять данную типологию мотивации и ценностных сознаний на весь инженерный корпус российских промышленных предприятий. Итогом моего исследования является установленный факт наличия в российской промышленности разных типов инженеров, отличающихся ценностной и смысловой картиной мира, которая связана с разными практиками и мотивацией труда.

Литература/ References

- Авласович Е.М. Мотивация труда: православная и протестантская этика // Электронный научно-методический журнал Омского ГАУ. 2018. Спецвыпуск № 5. С. 1–4.
- Avlasovich, E.M. (2018). Labor motivation: Orthodox and Protestant ethics. *Electronic scientific and methodological journal of Omsk State Agrarian University*. Special issue. No. 5. Pp. 1–4. (In Russ.).
- Анастасов В.Д. Религиозные основания хозяйственной культуры // Общество и право. 2012. № 3(40). С. 296–300.
- Anastasov, V.D. (2012). Religious foundations of economic culture. *Society and Law*. No. 3 (40). Pp. 296–300. (In Russ.).
- Аузан А.А. Социокультурные коды в экономическом анализе // Журнал Новой экономической ассоциации. 2013. № 1(17).
- Auzan, A.A. (2013). Sociocultural codes in economic analysis. *Journal of the New Economic Association*. No. 1 (17). (In Russ.).
- Бодрийяр Ж. Общество потребления. М.: АСТ, 2020. 320 с.
- Baudrillard, J. (2020). *Consumer society*. Moscow. AST Publ., 320 p. (In Russ.).
- Булгаков С.Н. Сочинения в двух томах. Том 1. Философия хозяйства. Трагедия философии. М.: Наука, 1993. 603 с.

Инженеры-конструкторы новосибирских предприятий в условиях СВО:
трансформация мотивов и практик труда

- Bulgakov, S.N. (1993). Works in two volumes. Vol. 1. *Philosophy of economy. Tragedy of philosophy*. Moscow. Science Publ., 603 p. (In Russ.).
- Бурлаченко Д.С. Ценностные ориентации и отношение к труду: опыт социологического исследования // Вестник Камчатского государственного технического университета. 2012. № 19. С. 61–70.
- Burlachenko, D.S. (2012). Value orientations and attitudes towards work: an experience of sociological research. *Bulletin of Kamchatka State Technical University*. No. 19. Pp. 61–70. (In Russ.).
- Вебер М. Избранные произведения. М.: Прогресс, 1990. 808 с.
- Weber, M. (1990). *Selected works*. Moscow. Progress Publ., 808 p. (In Russ.).
- Вебер М. Избранное. Протестантская этика и дух капитализма. М.-Санкт-Петербург: Центр гуманитарных инициатив. Университетская книга, 2016. 656 с.
- Weber, M. (2016). *Selected. Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Moscow-St. Petersburg. Center for Humanitarian Initiatives. University book. 656 p. (In Russ.).
- Гайденко П.П., Давыдов Ю.Н. История и рациональность: Социология Макса Вебера и веберовский ренессанс. М.: КомКнига, 2006. 368 с.
- Gaidenko, P.P., Davydov, Yu.N. (2006). History and rationality: Max Weber's sociology and the Weberian renaissance. Moscow. KomKniga Publ., 368 p. (In Russ.).
- Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М.: Канон, 1996. 432 с.
- Durkheim, E. (1996). On the division of social labor. Moscow. Canon Publ., 432 p. (In Russ.).
- Зомбарт В. Исследования по истории развития современного капитализма. Роскошь и капиталист. Война и капитализм. Владимир Даль, 2023. 479 с.
- Sombart, V. (2023). Research on the history of the development of modern capitalism. *Luxury and the Capitalist. War and Capitalism*. Vladimir Dal Publ., 479 p. (In Russ.).
- Ичкитидзе Ю.Р. Религиозный иммунитет как источник экономического развития России // Проблемы современной экономики. 2014. № 3(51). С. 347–356.
- Ichkitidze, Yu.R. (2014). Religious Immunity as a Source of Economic Development of Russia. *Problems of Modern Economy*. No. 3 (51). Pp. 347–356. (In Russ.).
- Коваль Т.Б. Православная этика труда // Мир России. 1994. № 2. С. 54–96.
- Koval, T.B. (1994). Orthodox Labor Ethics. *Mir Rossii*. No. 2. Pp. 54–96. (In Russ.).
- Козина И.М., Виноградова Е.В. Молодые инженеры: трудовые ценности и профессиональная идентичность // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2016. № 1. С. 215–230.
- Kozina, I.M., Vinogradova, E.V. (2016). Young Engineers: Labor Values and Professional Identity. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. No. 1. Pp. 215–230. (In Russ.).
- Комбаров В.Ю. Факторы становления инженеров промышленных предприятий субъектами труда (социологический портрет) // ЭКО. 2019. № 6. С. 103–123. DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2-019-6-1030123
- Kombarov, V.Yu. (2019). Factors in the Formation of Industrial Engineers as Subjects of Labor (Sociological Portrait). *ECO*. No. 6. Pp. 103–123. (In Russ.). DOI: 10.30680/ECO0131-7652-2-019-6-1030123
- Комбаров В.Ю. Феномен субъекта труда на промышленных предприятиях Сибири: анализ в постструктуралистской социологической перспективе и построение типологии // Мир России. Социология. Этнология. 2015. № 3. С. 88–107.
- Kombarov, V.Yu. (2015). The Phenomenon of the Subject of Labor at Industrial Enterprises in Siberia: Analysis in a Poststructuralist Sociological Perspective and Construction of a Typology. *The World of Russia. Sociology. Ethnology*. No. 3. Pp. 88–107. (In Russ.).

- Корель Л.В., Комбаров В.Ю. Субъект труда на промышленном предприятии (опыт социологического исследования инженерно-технических работников) // Социологические исследования. 2012. № 10. С. 3–11.
- Korel, L.V., Kombarov, V.Yu. (2012). The Subject of Labor at an Industrial Enterprise (An Experience of Sociological Research of Engineering and Technical Workers). *Sociological Research*. No. 10. Pp. 3–11. (In Russ.).
- Магун В.С. Российские трудовые ценности: идеология и массовое сознание // Мир России. № 4. 1998. С. 112–144.
- Magun, V.S. (1998). Russian Labor Values: Ideology and Mass Consciousness. *The World of Russia*. No. 4. Pp. 112–144. (In Russ.).
- Магун В.С. Динамика трудовых ценностей российских работников // Российский журнал менеджмента. Том 4. № 4. 2006. С. 45–74.
- Magun, V.S. (2006). Dynamics of Labor Values of Russian Employees. *Russian Management Journal*. Vol. 4. No. 4. Pp. 45–74. (In Russ.).
- Порти Р. Случайность, ирония и солидарность. М.: Русское феноменологическое общество, 1996.
- Rorty, R. (1996). *Chance, Irony, and Solidarity*. Moscow. Russian Phenomenological Society. (In Russ.).
- Семенова В.В. Качественные методы: введение в гуманистическую социологию. М.: Добросвет, 1998. 292 с.
- Semenova, V.V. (1998). *Qualitative Methods: Introduction to Humanistic Sociology*. Moscow. Dobrosvet Publ., 292 p. (In Russ.).
- Сечко Н.Н. Динамика трудовых ценностей белорусского населения // Социологический альманах. 2010. № 1. С. 242–252.
- Sechko, N.N. (2010). Dynamics of Labor Values of the Belarusian Population. *Sociologicheskii Almanakh*. No. 1. Pp. 242–252. (In Russ.).
- Сорокин П.А. Общая социология / Человек. Цивилизация. Общество. М.: Политиздат, 1992. 543 с.
- Sorokin, P.A. (1992). *General Sociology / Man. Civilization. Society*. Moscow. Politizdat, 543 p. (In Russ.).
- Темницкий А.Л. Соотношение терминальных и инструментальных ориентаций на труд у работающего населения России (сравнительный анализ) // Социологический журнал. 2017. Том 23. № 3. С. 144–162.
- Temnitsky, A.L. (2017). The Ratio of Terminal and Instrumental Orientations to Work in the Working Population of Russia (Comparative Analysis). *Sociological Journal*. Vol. 23. No. 3. Pp. 144–162. (In Russ.).
- Шляпентох В.Э. Возраст и заработная плата как факторы текучести рабочей силы. В коллективной монографии «Опыт исследования перемены труда в промышленности (по результатам экономического и социологического обследования текучести рабочих кадров)» / Отв. ред. Е.Г. Антосенков. Новосибирск: Наука. Сибирское отделение, 1969. С. 115–129.
- Shlapentokh, V.E. (1969). *Age and wages as factors of labor turnover*. In the collective monograph “Experience of studying labor change in industry (based on the results of an economic and sociological survey of labor turnover)”. Responsible. Ed. E.G. Antosenkov. Novosibirsk. Publishing House “Science”. Siberian branch, Pp.115–129. (In Russ.).
- Шубарт В. Европа и душа Востока. М.: Алгоритм, 2003. 480 с.
- Shubart, V. (2003). *Europe and the soul of the East*. Moscow. Algorithm Publ., 480 p. (In Russ.).
- Шютц А. Смысловая структура повседневного мира: очерки по феноменологической социологии. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2003, 336 с.

Инженеры-конструкторы новосибирских предприятий в условиях СВО: трансформация мотивов и практик труда

Schutz, A. (2003). *The semantic structure of the everyday world: essays on phenomenological sociology*. Moscow. Institute of the Foundation "Public Opinion". 336 p. (In Russ.).

Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. М.: Омега-Л, 2007. 567с.

Yadov, V.A. (2007). *Strategy of sociological research. Description, explanation, understanding of social reality*. Moscow. Omega-L Publ. 567 p. (In Russ.).

Статья поступила 04.04.2024

Статья принята к публикации 06.05.2024

Для цитирования: Комбаров В. Инженеры-конструкторы новосибирских предприятий в условиях СВО: трансформация мотивов и практик труда // ЭКО. 2024. № 6. С. 220–239. DOI: 10.30680/ECO0131–7652–2024–6–220–239

Информация об авторе

Комбаров Вячеслав Юрьевич (Новосибирск) – кандидат социологических наук, доцент. Институт экономики и организации промышленного производства СО РАН; Новосибирский национальный исследовательский государственный университет.

E-mail: vkombarov@gmail.com; ORCID: 0000–0002–3223–5125

Summary

V.Yu. Kombarov

Design Engineers of Novosibirsk Industrial Enterprises in The Conditions of The Special Military Operation: Value Consciousness, Transformation of Motives and Labor Practices

Abstract. The paper reports the results of an empirical study into the work of design engineers of two Novosibirsk defense industry enterprises, as well as their colleagues from a private Novosibirsk plant cooperating with the Russian military-industrial complex. On the basis of a natural sociological experiment, the author studies and shows the multidimensional differences in the influence of SWO on the transformation of labor modes of teams, on the structure of motives of design engineers of enterprises with different forms of ownership and on labor practices themselves. The author comes to the conclusion that despite of largely similar content of activity, differentiation of engineers' attitudes to various aspects of work and its social significance is caused first of all by contrasting systems of values and ideologies and then by belonging to different age cohorts and previous experience of labor relations.

Keywords: *design engineers; defense industry; special military operation; values; motives; attitudes; labour practices; sociological research; religious consciousness; qualitative strategy*

For citation: Kombarov, V.Yu. (2024). Design Engineers of Novosibirsk Industrial Enterprises in The Conditions of The Special Military Operation: Transformation of Motives and Labor Practices. *ECO*. No. 6. Pp. 220–239. (In Russ.). DOI: 10.30680/ECO0131–7652–2024–6–220–239

Information about the author

Kombarov, Vyacheslav Yuryevich (Novosibirsk) – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor. Institute of Economics and Industrial Engineering, SB RAS; Novosibirsk State University.

E-mail: vkombarov@gmail.com; ORCID: 0000–0002–3223–5125