

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА И ОРГАНИЗАЦИЙ

УДК 316.334.22

DOI: 10.25990/socinstras.pss-25.swze-t049

EDN: YPFBWA



Юлия Вячеславовна Лобанова^{1,2}

¹ Томский государственный университет, Томск, Россия

² Национальный исследовательский университет

«Высшая школа экономики», Санкт-Петербург, Россия

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ИТ-СООБЩЕСТВО: ОСОБЕННОСТИ СУБКУЛЬТУРЫ И ПРАКТИКИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Аннотация. Рассматриваются данные эмпирического исследования, которые позволили выявить основные элементы профессиональной субкультуры ИТ-сообщества, особенности взаимоотношений, формальные и неформальные практики взаимодействия. Анализ профессиональных биографий показывает, что тенденцией последнего времени является подготовка специалистов ИТ-компаниями под свои нужды в формате стажировок. Важной ценностью в рабочих отношениях представителей ИТ-сообщества является взаимоуважение и создание нетоксичной среды, формирование зон ответственности на основе принципа прозрачности. Полученные данные показали, что преобладание молодых сотрудников в среде ИТ-сообщества и неформальные отношения в рабочем коллективе могут являться барьером при выстраивании строго формализованного порядка. Большое значение для формирования профессионального сообщества играет история компании и те продукты, которые она разрабатывает.

Ключевые слова: антропология профессии, профессиональная культура, ИТ-сообщество, нормы, символы, ценности.

Введение

Несмотря на то что ИТ-сообщество стремительно развивается во всем мире, оно все еще мало изучено в социальной науке. Гораздо больше исследований, охватывающих различные профессиональной субкультуры, связано с творческими или медицинскими профессиями,

например, актеров, артистов балета, музыкантов, медиков, включая стоматологов (Зайцева 2003; Райкова 2012; Бабаян 2011; Сало 2012; Бердышева 2011; Масленкова 2005). Отдельный пул исследований связан с традиционными и рабочими профессиями (металлурги, кузнецы, адвокаты) (Абрамов 2012; Добровольская 2011; Бочаров 2016).

Что касается профессиональной субкультуры IT-сообщества, то интерес ученых был в основном сосредоточен на формальных практиках, в то время как неформальные отношения, отношение работников к истории и символике своей компании, элементы профессиональной субкультуры изучены гораздо слабей. В этой статье мы задаемся вопросом о том, какова же специфика профессиональной субкультуры и практики взаимодействия внутри IT-сообщества, какие элементы и черты профессиональной субкультуры воспроизводят представители IT-сообщества? Для разрешения исследовательской проблемы важно рассмотреть основные дискуссионные точки по поводу того, что такое «профессиональная субкультура», выявить основные элементы профессиональной субкультуры IT-сообщества, особенности взаимоотношений, формальные и неформальные практики взаимодействия.

Основным методом исследования являются полуструктурированные интервью, дополнительным источником информации — открытая информация с официальных сайтов компаний, где трудоустроены информанты. Интервью были проведены среди сотрудников томских IT-компаний: KreoSoft, «Спутник», «Лига Спорта», REDCAT. Для проведения интервью был составлен гайд, состоящий из четырех блоков: «Профессиональная идентичность», «Профессиональная биография», «Неформальные отношения», «Символика и атрибутика». В рамках первого блока респондентам предоставлялась возможность ответить на вопрос «Кто я?», из чего можно понять, каким образом человек идентифицирует себя и в какой последовательности расставляет свои социальные роли, на какое место в иерархии идентичностей поставлена профессиональная идентичность и есть ли в целом ей место в этой иерархии. Второй блок вопросов был посвящен образованию респондентов, их карьерному пути, рабочему функционалу, формату работы и профессиональным взаимоотношениям с коллегами. Третий блок раскрывает неформальные отношения в коллективе, отношение к тимбилдингу и корпоративам, общению после рабочего времени. Заключительный блок включает вопросы, связанные с историей компании, шуткам и юмором в профессиональной среде, стереотипам, суевериям и отношению к нужности и важности такой корпоративной

составляющей компании, как мерч¹. Интервью проводились в онлайн-и офлайн-формате. Для записи использовались диктофон и ноутбук.

Ключевыми понятиями, используемыми в данном исследовании, являются понятия «профессиональная субкультура» и «профессиональное сообщество». В качестве рабочего определения использован концепт, разработанный Т. Б. Щепанской, которая обозначает профессиональную субкультуру как «комплекс традиций: обычного права, стереотипов поведения, особенностей образа жизни, форм повседневного дискурса, символы и атрибутов, — сложившийся в данной профессиональной среде» (Щепанская 2003: 141). Что касается понятия «профессиональное сообщество», то в данном исследовании под ним понимается официально организованная, а также неофициально функционирующая структура профессионального взаимодействия представителей одной профессии, которые, в свою очередь, являются носителями ценностей и норм данной профессии (Руднева, Костянов 2010). В данном исследовании к IT-сообществу относятся сотрудники, занятые в этой сфере: разработчики, дизайнеры, HR, тестировщики, аналитики данных, системные администраторы, менеджеры продуктов, системные аналитики, ML-разработчики, технические писатели, менеджеры проектов. IT-сообщество рассматривается как самостоятельная общность, представители которой имеют следующие характеристики: собственную мотивацию, опыт, квалификацию, рыночную востребованность, коммуникации и язык, высокую степень самоорганизации и свободы и др. (Земнухова 2013).

Антропологическое измерение профессии: обзор существующих подходов

По мнению современных исследований, антропология профессий — явление не столь новое в науке. Ее возникновение обусловлено необходимостью «применить этнографический метод в социологических и экономических исследованиях трудовых отношений в крупных промышленных организациях, образовательных учреждениях, медицинских и социальных сервисах и других организационно-профессиональных контекстах» (Романов, Ярская-Смирнова 2016). П. В. Романов и Е. Р. Ярская-Смирнова определяют антропологию профессий как «конкретный методологический подход к исследованию различных аспектов повседневной жизни профессий и профессиональных групп, понимаемых в как раз в таком широком смысле» (Романов, Ярская-Смирнова 2005). Кроме

¹ Мерч — это любая сувенирная продукция с символикой бренда.

того, антропологическое исследование профессий, по их же мнению, сопряжено с неявными социальными взаимодействиями, культурными практиками, которые являются скрытыми от наблюдателей извне. Фокусируясь на узком смысле определения антропологии или этнографии профессий, мы понимаем ее как метод сбора эмпирических данных и жанр описания культур, при этом в широком смысле — это синоним антропологии, когда исследователь выходит на уровень обобщений и построения теории (Романов, Ярская-Смирнова 2008). Основными целями антропологии профессий являются исследование специфики профессиональной деятельности, анализ профессиональных навыков и компетенций, изучение социокультурных аспектов работы и трудовых отношений. В рамках антропологии профессий изучаются различные аспекты профессиональной деятельности, в их числе: специализация, трудовые навыки, профессиональные общности, структура рабочих коллективов, трудовая мотивация, социальные и культурные аспекты труда, профессиональная идентичность, а помимо всего прочего, влияние технологических изменений на профессиональные практики.

Исследователи направления, именуемого антропологией профессий, при характеристике исторического развития этой области выделяют несколько этапов ее формирования. Так, П. В. Романов и Е. Р. Ярская-Смирнова формулируют следующие периоды истории развития антропологии профессий: человеческие отношения на производстве (1920–1950-е гг.); структуры и конфликты (1960–1970-е гг.); управление знанием (1980–2000-е гг.). Если обратиться к первому этапу в истории антропологии профессий, то уже в 20–30 гг. прошлого века появились первые консалтинговые компании в Европе, которые позже распространились в Азии, Африке и Латинской Америке. Одной из первых таких компаний можно назвать созданную в 1914 г. в Чикаго Business Research and Development Company, в настоящее время известную как Booz Allen Hamilton Holding Corporation.

Развитие экономической сферы неизбежно оказало влияние на состояние исследовательского поля. В 20-е гг. XX в. американский психолог и социолог Элтон Мейо приступил к эксперименту, который проводил на текстильной фабрике в Филадельфии. Там наблюдалась проблема частой смены сотрудников и, как следствие, вытекающая из-за этого нестабильность штата, проблему не решало даже материальное стимулирование в виде заработной платы. В ходе эксперимента, проведенного Мейо, оказалось, что для сотрудников предприятия важным оказалось неформальное взаимодействие с коллегами, например, в рамках небольших перерывов на отдых, когда прядильщики

могли пообщаться друг с другом. В последующие годы Элтон Мейо руководил вторым этапом Хоторнского эксперимента, проводимого на предприятии Hawthorne Works, относящегося к американской компании Western Electric Company, который проходил в три этапа (Фаткуллина 2015). Исследователи сделали вывод о том, что условия труда не являются основополагающей составляющей для производительности труда работников, но при этом на производительность труда влияют положительные взаимоотношения в коллективе (Фаткуллина 2015). Кроме того, по результатам проведения Хоторнского эксперимента были сделаны выводы о том, что у рабочей группы есть своя сложная организация, состоящая из выработанных группой норм поведения, взаимных оценок и связей.

В 1933 г. вышла монография Элтона Мейо «The Human Problems of an Industrial Civilization», в которой обсуждаются вопросы мотивации сотрудников, их ожиданий от работы, а также важность социального взаимодействия и коммуникации на рабочем месте (Mayo 1933). Позже, в 1949 г., Э. Мейо выпустил другую монографию «Hawthorne and the Western Electric Company», в которой анализирует социальные проблемы в индустриальном обществе. Основное внимание в книге как раз уделяется Хоторнскому эксперименту и его последствиям. Мейо обсуждает важность участия работников в принятии решений и раскрывает взаимосвязь между социальными аспектами работы и производительностью труда. Он анализирует эмоциональное состояние и мотивацию работников, выявляя влияние факторов межличностных отношений на результативность производства (Mayo 1949).

Новый подход к анализу социальной действительности, в котором были учтены культурные особенности и точки зрения различных групп, был развит американским антропологом Ренато Росальдо в работе «Culture and Truth: The Remaking of Social Analysis» (Романов, Ярская-Смирнова 2008). Антрополог считает, что для понимания социальных явлений необходимо учитывать не только объективные факты, но и культурные представления и ценности, которые влияют на восприятие и интерпретацию событий. Росальдо призывает к переосмыслению социального анализа с учетом многообразия культурных практик и исключения единственно правильной точки зрения (Rosaldo 1989).

В 70-е гг. получила развитие марксистская и неомарксистская критика индустриального производства в США. Так, в 1979 г. было опубликовано исследование американского антрополога Луизы Ламфер «Fighting the Piece Rate System: New Dimensions of an Old Struggle in the Apparel Industry». Л. Ламфер размышляет о том, как система сдельной

оплаты, при которой рабочие получают оплату за каждую произведенную единицу, оказывает влияние на условия труда и заработную плату работников в швейной отрасли. Автор отмечает, что эта система создает интенсивное давление на рабочих, заставляя их работать быстрее и часто снижая их заработок из-за колебаний производительности и качества работы (Lamphere 1979).

Американский социолог Гарри Браверман в своей книге «Labor and Monopoly Capital» проанализировал трансформации, произошедшие в трудовом процессе. Он утверждает, что основной целью тайлоризма является разделение умственного и физического труда, что приводит к деквалификации рабочих и усилению контроля со стороны управления. Это так называемое отчуждение труда обесценивает рабочую силу и снижает ее самостоятельность. Браверман приводит множество примеров из различных отраслей, демонстрируя, как эти процессы происходят в реальной жизни (Braverman 1974).

Этот же период характеризуется появлением исследований международных корпораций, чьи предприятия имеют филиалы, базирующиеся в разных странах. В качестве примера можно привести исследование американского социального антрополога Джун Нэш «The Anthropology of the Multinational Corporation», в которой она рассматривает влияние транснациональных корпораций на локальные сообщества. Автор обсуждает, как транснациональные корпорации влияют на местные рынки труда, создавая рабочие места, а также вызывая экономическую зависимость регионов от внешних инвесторов, что приводит к изменению традиционных экономических структур и неравенству в распределении ресурсов. Нэш подчеркивает, что это взаимодействие может привести к культурным изменениям и даже к потере культурного наследия (Nash 1979).

Контекст приведенных исследований связан с глобализацией в мировой экономике, влиянии властей различных государств, где имелись филиалы этих предприятий, а также предприятий, которые непосредственно оказывали влияние на экономическую и политическую сферы регионов. Помимо этого, научные труды указанного периода придали значимость таким аспектам, как знания и навыки работников. В работе Кеннета Кэстипера «Know-How on the Job: The Important Working Knowledge of Unskilled Workers» рассматривается проблема того, что неквалифицированные рабочие на самом деле обладают важными, хотя и неформальными, знаниями, которые критичны для выполнения их задач. Эти знания и навыки зачастую не присущи формальному образованию и не признаются официально, но являются ключевыми

для эффективной работы и обеспечения производительности. Исследуя конкретные примеры и анализируя рабочие процессы в различных отраслях, Кэстирер приходит к выводу о том, что понимание и систематизация этих неформальных знаний может значительно улучшить организацию труда и повысить эффективность производственных процессов (Kusterer 1978).

По мнению П. В. Романова и Е. Р. Ярской-Смирновой, «этнографические исследования работы и сообществ, объединенных тем или иным видом занятости на заводах, шахтах, различного рода производствах, были ориентированы марксистской методологией». Предметом анализа в этих описаниях становятся конфликты и отчуждение, эксплуатация рабочих и их ответ на глубокую дифференциацию власти между рядовыми работниками и менеджерами. Антропологические исследования подчеркивали важность этнографии и социальной истории для развития такого направления анализа, который рассматривал бы политические и идеологические аспекты жизни промышленных предприятий (Романов, Ярская-Смирнова 2008).

Критический обзор истории антропологических исследований рабочего места, особенно в контексте крупных корпораций проведен американским антропологом Мариеттой Баба. М. Баба обсуждает разнообразие методологических инструментов, которые антропологи использовали для изучения рабочих мест. Она подчеркивает важность этнографических методов, таких как длительные полевые исследования и вовлечение участников для понимания сложных социальных и культурных динамик в корпоративной среде. Одной из ключевых тем исследования является изучение условий труда и прав работников в крупных корпорациях. Автор обсуждает, как антропологи выявили проблемы, связанные с неравенством, дискриминацией и борьбой за справедливые условия работы (Baba 1998).

В истории развития антропологии профессий в 1960-е гг. преимущество получили исследования, связанные с культурой организаций и профессиональной деятельностью. Среди исследователей, относящихся к этому периоду, можно назвать Говарда Беккера, Питера Блау и Ирвина Гофмана. Американский социолог Питер Блау исследовал государственную службу и бюрократию в современном обществе. Его работа «The Dynamics of Bureaucracy: A Study of Interpersonal Relations in Two Government Agencies» посвящена анализу межличностных отношений в государственных учреждениях. Исследование Блау основывается на тщательном наблюдении и интервью с сотрудниками этих учреждений. Одним из его ключевых выводов является то, что,

несмотря на строгие бюрократические правила, люди находят способы адаптироваться и обходить эти правила для достижения своих целей. Блау показывает, что личные отношения и неформальные сети часто играют важную роль в функционировании бюрократических организаций, иногда даже большую, чем официальные правила и процедуры (Blau 1953).

Следует отметить, что с течением времени символическое стало играть важную роль в исследованиях, относящихся к антропологии профессий. К символическому можно отнести объекты, поведение, фольклор, например рассказы об определенных событиях, а также атрибутику. В 1996 г. вышла книга Майкла Оуэна Джонса «*Studying Organizational Symbolism. Qualitative Research Methods Series*». Оуэн изучил, как символы, к которым он относит ритуалы, язык, артефакты и истории, формируют и отражают культуру организации. Символы рассматриваются как ключевые элементы, помогающие членам организации понять и интерпретировать ее нормы, ценности и структуру. Одной из центральных тем книги является использование качественных методов исследования, таких как интервью и наблюдение для изучения символического измерения организационной жизни. Также в работе рассматриваются практические аспекты проведения исследований, включая разработку исследовательских вопросов, сбор данных и интерпретацию результатов. Помимо этого, символическими составляющими профессиональной субкультуры могут являться шутки и юмор, профессиональный сленг, празднование различных событий, например каких-то достижений или дней рождения (Owen 1973).

Шведские исследователи Матс Альвессон и Пер Берг исследовали важность символов и культуры в функционировании организаций. В 1992 г. было опубликовано исследование «*Corporate culture and organizational symbolism: development, theoretical perspectives, practice and current debate*», в котором рассматривается роль символов, а именно логотипов, слоганов, ритуалов и рассказов в создании и поддержании организационной культуры. Авторы обсуждают, как руководители могут использовать символы и культурные элементы для управления и изменения поведения сотрудников, а также для укрепления корпоративных ценностей и идентичности (Alvesson 1992).

Герменевтическая же традиция, напротив, обратила внимание на большое количество неопределенностей, в том числе в профессиональных субкультурах, которые возникали помимо административного аппарата. Примером может служить исследование американского антрополога Фредерика Гамста «*The Hoghead: An Industrial Ethnology*

of the Locomotive Engineer». В работе представлено подробное этнографическое исследование профессиональной жизни и культуры локомотивных инженеров. Гамст, применяя этнографические методы, осветил историю профессии машиниста, включая развитие железнодорожной индустрии и изменения в технологиях и организационных структурах, описывает рабочие условия машинистов, их ежедневные задачи и взаимодействия с коллегами. Ф. Гамст подчеркивает важность понимания культурных и социальных аспектов работы для улучшения условий труда и управления (Gamst 1980).

Джулиан Орр в своей работе («Sharing Knowledge, Celebrating Identity: War Stories and Community Memory Among Service Technicians» исследует роль рассказов («военных историй») и коллективной памяти в профессиональных сообществах, используя пример технических специалистов, обслуживающих оборудование. Их общие воспоминания укрепляли чувство принадлежности к сообществу и связывали его членов, помогали новичкам усваивать необходимые навыки и стратегии, которые часто невозможно передать через формальные инструкции или учебники. Автор книги отмечает, что рассказы также служат способом передачи культурных норм и ценностей, поддержания мотивации и морального духа. Через рассказы сослуживцы могут оценивать компетентность друг друга, делиться опытом и объединяться вокруг общего профессионального опыта. Таким образом, рассказы и коллективная память играют важнейшую роль в профессиональных сообществах, служат инструментом для обмена знаниями, поддержания культурных ценностей и укрепления идентичности (Orr 1990).

Таким образом, антропология профессии как научное направление прошло в своем развитии несколько этапов: от изучения человеческих отношений до понимания того, что каждый сотрудник несет ценное и важное знание вне зависимости от уровня своего образования. С течением времени иначе стали относиться и к антропологическим исследованиям, осознавая их значимость для изучения рабочих отношений в коллективе.

Профессиональная субкультура IT-сообщества

Рассмотрим ключевые подходы в исследованиях профессиональной субкультуры. Т. Б. Щепанская в работе «Антропология профессий» понимает профессиональную субкультуру как «комплекс традиций: обычного права, стереотипов поведения, особенностей образа жизни, форм повседневного дискурса, символики и атрибутов, — сложившийся

в данной профессиональной среде»⁴². Т. Б. Щепанская отмечает, что профессиональные традиции рассматриваются в терминах субкультур в связи с тем, что это позволяет рассмотреть социальные отношения и культурные коды, изучать символику, атрибуты, фольклор, а также формы общения, нормы и стереотипы поведения (Щепанская 2003).

С. Ю. Федосеенко изучила неформальные аспекты коммуникаций в среде геологов-полевиков. Рассмотрев формальные и неформальные отношения, критерии статуса, организация досуга и отдыха, а также роль фольклора в профессиональной деятельности геологов, автор эмпирического исследования заключила, что «геологический фольклор как феномен играет роль вместилища накопленного опыта, как транслятора норм, оправдавших себя обычаев, правил поведения» (Федосеенко 2003). Исследователь считает, что профессиональная среда зарождается, с одной стороны, во время непосредственной совместной работы, а с другой стороны, в свободное от работы время, когда организуется совместный досуг.

Отдельного внимания заслуживает обсуждение того, что такое профессиональное сообщество. Е. Н. Руднева, В. В. Костянов дают следующее определение: профессиональное сообщество — «это официально организованная, а также неофициально функционирующая структура профессионального взаимодействия представителей одной профессии, которые, в свою очередь, являются носителями ценностей и норм данной профессии» (Руднева, Костянов 2010: 146). К внешним атрибутам профессии авторы относят то, что может отличать внешний облик одного профессионального сообщества от другого. Например, униформа, прическа или иные атрибуты внешности. Что касается исследуемого нами IT-сообщества, то бытует мнение о том, что его представители предпочитают свободный и удобный стиль одежды. В основном это джинсы, свободные футболки, толстовки или худи.

У представителей IT-сообщества, как и других профессиональных сообществ, есть свой профессиональный язык и своя специальная терминология, которой они оперируют при решении рабочих задач. Иногда они используют свой профессиональный язык и в быту. Во время проведения глубинных интервью респонденты также часто оперировали своей профессиональной терминологией.

Е. Н. Руднева и В. В. Костянов в своем исследовании выделяют составляющие профессиональной компетентности. Прежде всего, это базовые знания программирования, без которых невозможно стать специалистом. Причем это касается как теоретических, так и практических знаний. В то же время в зависимости от профессионального

стека² знания и навыки, нужные IT-специалисту, могут отличаться. Профессиональные привычки и стереотипы также относятся к важным элементам профессионального сообщества. Стереотип определяется как устойчивый образ, который сложился о профессиональном сообществе. Известно, что раньше программистов представляли парнями в растянутых свитерах, в очках и с неопрятными волосами, которые не имеют личной жизни, а свободное от работы время проводят за компьютерными играми с друзьями.

Позднее появился стереотип о том, что представители IT-сообщества много зарабатывают, могут работать в удобном для них формате и путешествовать. При разговоре с респондентами выяснилось, что сейчас можно услышать об IT-фашизме — явлении, когда часть IT-специалистов ставит себя выше других профессий и в радикальном случае даже избегает контактов с ними ввиду престижа и значимости своей профессии в современном мире.

Непременным атрибутом любого профессионального сообщества являются традиции и приметы, которые представлены в том числе профессиональными праздниками. Так, Международный день Интернета отмечают 4 апреля. В России отмечается День программиста в 256-й день в году. Такая дата выбрана неслучайно: 256 — это количество различных значений, которые можно выразить с помощью восьмиразрядного байта.

У IT-сообщества, как и у других профессиональных сообществ, существует своя профессиональная этика и мораль. Также в зависимости от проекта могут быть подписаны документы о неразглашении. Помимо этого, существуют ресурсы, куда можно выкладывать свой код в открытый доступ. Но, в зависимости от случая, код может и быть закрыт от всеобщего обозрения. Для IT-специалистов, как и для других представителей профессиональных сообществ, важны определенные профессиональные качества, которые влияют на формирование их принадлежности к профессии и профессионализм. Например, для IT-специалистов важны усидчивость, самостоятельность в принятии решений, но в то же время работа в команде и нетоксичная коммуникация с коллегами и заказчиками.

Отдельного рассмотрения при изучении профессионального сообщества заслуживает вопрос о профессиональной идентичности. В научной литературе она определяется как «осознание человеком

² Стек разработки — это набор инструментов, применяющийся при работе в проектах и включающий языки программирования, фреймворки, системы управления базами данных, компиляторы.

того, что он является частью профессиональной структуры и занимает в ней определенное положение. Профессиональная идентичность является результатом включенности человека в профессиональное сообщество и означает частичный отказ от собственной индивидуальности в пользу принятых в данном сообществе стандартов» (Руднева, Костянов 2010: 145). Выделяется ряд факторов, влияющих на формирование профессиональной идентичности. К ним относятся воспитание в соответствии со сложившимися традициями в семье и ближайшем окружении; получение информации о профессиональной принадлежности и ее переработка; получение информации об особенностях различных профессий и ее оценивание (Руднева, Костянов 2010: 145). Таким образом, к составляющим профессиональной субкультуры относятся социально-поведенческие практики и знаковые элементы. В ходе разработки гайда для интервью к социально-поведенческим аспектам были отнесены следующие характеристики: профессиональная идентичность, профессиональная биография (образование, опыт работы, нормы и стереотипы поведения с коллегами как формально на работе, так и неформально после рабочего дня). К знаковым аспектам были отнесены символика и атрибутика (знание истории своей компании, шутки и юмор, приметы и суеверия, символические атрибуты компании).

Профессиональная биография и идентичность

Данное исследование охватывает изучение профессиональной идентичности и карьерных путей в IT-сообществе. Во время интервью респонденты рассказывали о полученном образовании, пути в IT и причинах выбора данной профессиональной отрасли, о своих рабочих задачах. Вспоминали также о поиске работы и прохождении собеседования, своих первых рабочих днях и адаптации в коллективе, первом рабочем проекте и отношении коллег к ошибкам, а также дали оценки рабочих взаимоотношений в коллективе и преимущественного формата работы, указав причины своего выбора.

Если говорить про профессиональную идентичность, то большинство респондентов ставит ее на первую и вторую строчку в персональном рейтинге своих социальных ролей. Далее для респондента важна образовательная составляющая его жизни, если он еще находится в процессе обучения, а если нет, то на второй план выходят хобби. Часть респондентов окончили или являются студентами профильных факультетов, например Научно-образовательного центра «Высшая ИТ

школа» Национального исследовательского Томского государственного университета. Отличительной особенностью данного структурного подразделения является то, что после второго курса каждый студент обязан начать проходить практику в одной из компаний города Томска или партнеров школы.

Респонденты профильных факультетов отмечают, что пришли в IT в основном по причине того, что в школе их привлекали технические предметы, такие как информатика, физика и математика:

«Ну, в школе я еще увлекался всеми науками, которые преподаются в школе, всеми дисциплинами, но больше всего меня привлекла именно информатика, вот. И еще с 5-го класса, даже, наверное, с 1-го, я учился с 1-го по 4-й класс в гимназии, у нас был очень хороший учитель по информатике в начальной школе, вот, меня это заинтересовало еще в начальной школе, потом это продолжилось в средней, старшей школе, и в итоге я решил, что хочу развиваться в сфере информационных технологий» (респондент № 1, backend-разработчик, опыт работы 2 года).

«В старшей школе учился в классе с физмат уклоном, поэтому сдавал в качестве ЕГЭ физику и информатику, решив для себя, что лучше сдам, с тем и буду поступать. По иронии судьбы сдал оба экзамена на одинаковый балл, поэтому решил, что информатика и сфера IT перспективнее инженерного образования с физикой» (респондент № 2, android-разработчик, опыт работы 2 года).

Что касается респондентов, чье профильное образование не связано с IT, то здесь причины смены профессии заключаются либо в интересе, например дизайн или работа с человеческими ресурсами, или же опыт их друзей и более высокооплачиваемая работа по сравнению с той специальностью, которая была получена в университете:

«Я занимался сначала графическим дизайном, но понимал, что в графике действительно нужно какое-то творчество, а мне больше нравится техническая работа. Поэтому посмотрел случайно совершенно в сторону UX/UI, мне понравилось. Я начал этим заниматься сначала для себя, потом пару коммерций было. Просто потому, что в графике, я уверен, у меня бы не получилось вырасти так быстро, как получится и получается вырастать в UX. Он просто интереснее, а быстрее растешь в том, что интереснее, наверное» (респондент № 4, UX/UI-дизайнер, опыт работы 1 год 2 месяца).

«После того как я окончил университет, я начал работать корпоративным аналитиком. По сути, я по специальности пошел работать

и проработал по специальности, насколько я помню, полгода. Потом я решил сменить профессию в силу того, что все мое окружение ближайшее — они разработчики. То есть мы дружим со школы. Я пошел на экономиста, они пошли в свое профильное образование. Не помню, как именно факультет назывался, но он именно связан с тем, чтобы программировать, писать код. Ну и, соответственно, когда мы проводили время вместе с друзьями, я постоянно слушал все вот эти вот обсуждения, и волей-неволей это как-то на меня повлияло» (респондент № 5, project manager, опыт работы 9 месяцев).

В вопросе выбора между soft skills и hard skills среди респондентов большинство склоняется к тому, что важнее мягкие навыки и личные качества человека, а общий посыл можно объединить одной фразой: «дать профессиональные знания человеку можно, а вот научить его общаться с людьми и быть хорошим человеком — нет».

«Потому что легче научить взрослого человека, чем его перевоспитать. Соответственно, если там не справлялась его семья, то мы уже как бы не справимся. Поэтому я бы всегда, в любом случае, предпочел бы его софты» (там же).

«Харды, их можно подтянуть, мне кажется, вообще в любой момент. То есть вот если человек, прям видно по нему, он горит, ему прям нравится, у него... Это все на самом деле видно в людях. Ты не сомневаешься в человеке, что он сейчас не знает эту информацию, он, например, через минут 10 ее загуглит, он ее узнает, а особенно когда он ее на реальном проекте применит, он ее уже запомнит. То есть харды восстановить, подтянуть — это вообще не проблема. Другое дело, когда ты видишь, что человеку сложно разговаривать, сложно коммуницировать, он тебе доставит какие-то проблемы, он постоянно что-то спрашивает, что можно просто первой строкой в гугле найти. Вот это тоже на самом деле большая проблема. Поэтому я считаю, ну вот если прямо так, мое мнение, что, наверное, все-таки софты, они важнее будут» (респондент № 6, frontend-разработчик, опыт работы 1 год).

Важным для развития профессиональной культуры и IT-сообщества является вопрос, связанный с адаптацией и принятием новых сотрудников в коллективе. Респонденты вспоминают данный период времени с особыми положительными эмоциями. В целом у каждого респондента первый рабочий день проходил по похожему сценарию: знакомство с рабочим местом, коллегами, начальником и уставом / правилами компании. Важно отметить, что респонденты позитивно

относятся к своим первым рабочим дням еще и потому, что им с радостью помогали их коллеги, подсказывали, как все устроено или как найти подход к кому-то из команды, а не действовали по принципу «если научатся плавать — хорошо, не научатся — ну, ничего страшного».

«Так, как меня приняли в коллективе? Ну, я думаю, просто чудесно. У нас удаленный формат работы, и поэтому общаемся мы в основном в чате и на дейликах. Ну, все довольно дружелюбные, и иногда там, пока ждем начала дейли, общаемся, как друг у друга дела, поздравляем друг друга с днями рождения. В общем, мне кажется, что все здорово. Ну, настолько, насколько это возможно на удаленке. Адаптироваться — да, помогали. У меня поначалу было очень много вопросов, и мне всегда очень подробно на них отвечали, за что я очень благодарна» (респондент № 3, QA-инженер, опыт работы 1 год).

Первый реализованный проект респонденты вспоминают по-разному: для кого-то это приятные воспоминания начала их карьерного пути в IT, они досконально описывали весь процесс работы, отмечая важные, на их взгляд, детали, а кто-то не очень хотел вспоминать это время из-за неудачи, например, ввиду отсутствия должного интереса к теме проекта.

«То есть это было круто. Весь проект, всем понравился очень этот проект. Не знаю, какая у него судьба дальше была, я честно что-то не спрашивал. Но именно когда мы его уже презентовали, когда у нас стажировка закончилась, это был как бы наш выпускной билет, все были в восторге. То есть это было очень классно» (респондент № 5, project manager, опыт работы 9 месяцев).

«Да, помню, конечно. Очень не повезло мне на самом деле с этим проектом. Он вышел максимально плохой, потому что за ним сидели, ну, откровенно говоря, какие-то три калеки, которые это все делали. Плюс... Это очень плохой проект был, с этого максимально было нельзя начинать, но так как вариантов не было, альтернатив не было, мне пришлось над этим сидеть. Я сейчас очень счастлив, что... уже в стороне, далеко-далеко с этим проектом, и мне больше это никогда не придется делать» (респондент № 6, frontend-разработчик, опыт работы 1 год).

Мнения о формате работе между респондентами разделились. Желающие работать очно аргументируют это тем, что, находясь в офисе, можно в разы быстрее решить сложные вопросы и объяснить некоторые моменты сотрудникам. Помимо этого, в офисе существует рабочая

атмосфера и за счет фактора того, что сами сотрудники создают ее своей нетоксичностью, желанием помочь и быстрым решением задач, и того, что сам по себе офис в представлении сотрудников является местом, где необходимо работать.

Дома же существует большое количество отвлекающих факторов, которые могут влиять на качество работы, начиная от внезапного ремонта у соседей или за окном, домашними животными и заканчивая тем, что сама по себе домашняя атмосфера с ее уютом может поглотить и прервать рабочий процесс.

«Сейчас я понимаю, что я просто не могу на удаленке работать. Все гораздо проще, когда вы находитесь в одном пространстве, гораздо быстрее решаются вопросы. Проще быстренько ткнуть человека и ртом проговорить что-то, чем собирать созвон на 10 минут. Десять минут его собирать, 10 минут созваниваться и потом забыть, о чем вы вообще говорили. Короче, я строго за офис. Офис — кайф, люблю офис. Ничего, кроме офиса» (респондент № 4, UX/UI-дизайнер, опыт работы 1 год 2 месяца).

В целом информанты предпочитают дистанционной работе офис компании как более значимое место для реализации своих профессиональных задач, но при этом психологический комфорт и выстраиваемые коммуникации оказываются в приоритете:

«И, соответственно, я всегда пользуюсь тем, что надо приехать в офис. Во-первых, там атмосфера такая более благоприятная для работы. Потому что дома все-таки много отвлекающих факторов, там, не знаю, начиная от кота, заканчивая какими-то стуками в дверь и так далее. А в офисе, не знаю, у нас, как я говорил, хорошая команда, хочется их видеть. Ну и непосредственно для того, чтобы какие-то задачи решать, всегда мне с глазу на глаз легче понять вообще, что команде требуется для выполнения той или иной задачи. И, соответственно, корректно объяснять те задачи, которые ставлю я. То есть я, наверное, в большинстве случаев выберу очную работу» (респондент № 5, project manager, опыт работы 9 месяцев).

Сотрудники, выступающие за дистанционный формат, считают, что работа онлайн воспитывает в работниках больше ответственности, так как им самим необходимо непосредственно планировать свой рабочий день и задачи. Но большим плюсом такой работы является то, что человек больше принадлежит себе и помимо работы может заниматься другими делами, если это не влияет на качество их работы.

«Уже теперь я привык работать онлайн, и в плане того, что даже если выбирать следующее место работы, я бы тоже предпочел работать дистанционно, не очно. Ну и в плане того, что априори онлайн дает намного больше возможностей, нежели ты будешь работать очно» (респондент № 1, backend-разработчик, опыт работы 2 года).

Еще одна часть респондентов считает, что самый лучший формат работы — гибридный. Сотрудники могут сами выбирать, когда им приехать в офис, а когда поработать из дома, они свободны в своем выборе.

«Сейчас, как я лично считаю, что в компании нужен гибрид, и мне очень удобно так работать, когда необходимо или какая-то, например, есть даже потребность, ты приходишь и разговариваешь с людьми. То есть это все равно немножко по-другому, нежели в чате общаться. А когда тебе хочется, например, в пасмурную погоду посидеть дома, там, не знаю, или как-то надоело уже, правда, в маршрутке ехать, там, не знаю, в такси, больше не находиться, тоже такое бывало, то из дома работать спокойно» (респондент № 6, frontend-разработчик, опыт работы 1 год).

Таким образом, биография и причины выбора IT-сферы как профессиональной составляющей жизни разнообразны. Кто-то еще в школе предпочитает информатику и математику другим предметам, а кто-то, уже обучаясь в университете, понимает, что хочет попробовать себя в новой и перспективной по сравнению с их профессией сфере или же общаясь со своими друзьями из IT, решается поменять свой профессиональный путь.

В то же время большинство респондентов вспоминает свои первые рабочие дни с трепетом. Они благодарны своим коллегам и наставникам за облегчение адаптации на новом месте работы и помощь с первыми проектами и исправлением ошибок.

Если в целом говорить про ошибки на работе, то респонденты отмечают, что коллеги адекватно реагируют на них и спокойно просят исправить их, указывая на недочеты. Во всех компаниях респондентов создается нетоксичная среда, так как это непосредственно влияет на качество работы и производительность труда.

Несмотря на сложившийся стереотип и рекламу на образовательных ресурсах о том, что представители IT-сферы работают дистанционно, часть респондентов выступает за очный или гибридный формат, а еще одна часть отмечает, что именно руководители компаний выступают за то, что необходимо работать из офиса, а не онлайн.

Неформальные отношения внутри профессионального сообщества

Неформальные отношения являются важной составляющей корпоративной культуры. От того, как будут налажены связи и какими будут взаимоотношения в коллективе, напрямую зависит рабочий процесс, работоспособность и успех компании в целом. В рамках данного блока интервью респонденты поделились информацией о мероприятиях на тимбилдингах и корпоративах, рассказали о чатах в компании и общении за пределами рабочего времени в целом. Неформальные связи зарождаются через рабочие коммуникации: кто-то из сотрудников рассказывает о своих интересах, другие сотрудники — о своих, и таким образом возникает взаимность интересов, что приводит к установлению приятельских и дружеских отношений. В компании могут появиться неформальные лидеры. Обычно это более опытные сотрудники, к которым прислушиваются младшие в коллективе. Иерархия среди сотрудников существует, но во время неформальных встреч и общения — это устройство отходит на второй план, и все общаются на равных.

Помимо этого, в компаниях во время неформальных встреч нет разделения на новичков и опытных, различие состоит лишь в том, что новички совсем недавно пришли в компанию, но если человек коммуникабельный, то он достаточно быстро вливается в коллектив и настраивает хорошие взаимосвязи с другими членами команды.

В некоторых IT-компаниях разработка и проведение постоянного общего досуга — это одна из обязанностей HR-работников. В разных организациях частота такого времяпровождения различается, но схожи форматы общего досуга: «настолки», консольные игры, просмотр фильмов, караоке, посиделки у кого-то дома или в заведениях. В настольные игры после рабочего дня остаются играть все желающие. Обсуждение ведется во время рабочего дня, а после него сотрудники нередко играют в офисе компании в настольные игры.

Виды настольных игр могут быть разные: популярные сегодня «Взрывные котята» и «Свинтус» или же игры на выявление ролей в команде. Например, «Agile Command Game» — игра, которая моделирует процессы разработки, в ходе нее могут происходить различные события, за счет которых можно выявить командного или некомандного игрока, как он может справляться со стрессовыми ситуациями, договариваться с коллегами и т. д. Игры такого характера также помогают выявить присутствующие у человека soft skills. Они проводятся не

только среди сотрудников, но и среди стажеров, чтобы уже на начальном этапе понимать, возможно ли будет продолжать работу с таким потенциальным сотрудником или нет.

«Это еще какие-то настольные игры. Как бы типа была настольная игра, по-моему, “Бункер”, в которую мы играли командой, и в какой-то степени, наверное, это и можно сказать на тимбилдинг, потому что в некоторых настольных играх ты можешь проанализировать поведение своего напарника, так сказать, на что он... как он может повести себя в той или иной ситуации» (респондент № 1, backend-разработчик, опыт работы 2 года).

«Еще иногда собирались только в офисе в настолки поиграть, а, например, фильм посмотреть у одного коллеги, он сейчас уже не работает. Ну, то есть дома, у него такой большой домашний кинотеатр» (респондент № 6, frontend-разработчик, опыт работы 1 год).

По мнению информантов, корпоративные праздники не являются частым явлением в компаниях, но несколько раз в год они проводятся. Так, сотрудники отмечают Новый год, 23 февраля и 8 Марта, но могут организовываться и неформальные встречи без привязки к конкретной дате: например, собраться летом на природе или же принять участие в спортивных соревнованиях. В основном существует два варианта места проведения корпоративов: кафе / ресторан или же коттедж за городом. Тематические корпоративы в компаниях респондентов не проводятся. Проведение корпоративов — это больше инициатива руководства компании в целях повышения трудовой заинтересованности сотрудников, особенно когда IT-компания состоит из разных департаментов и отделов. Соответственно, эти отделы нужно объединять на неформальных встречах и знакомить, чтобы коллектив был более дружным и сплоченным.

Еще один вид общего времяпрепровождения — посещение профессиональных конференций и митапов, где можно познакомиться с коллегами из других компаний и обменяться своими знаниями и опытом. У всех респондентов в компаниях есть разделение на рабочий и нерабочий чаты, которые, в свою очередь, также могут подразделяться на чаты проектов, чаты с мероприятиями, объявлениями. Но отдельно могут существовать и чаты для неформального общения и мемов. Существует четкое разделение, что может быть написано в том или ином чате. Часть респондентов отмечает, что их чаты утихают только ночью:

«Никто в рабочий чат, где только рабочие вопросы, никакой флуд не пишет, никакие мемы не кидает, чтобы не засорять этот чат и чтобы было проще искать информацию. Для всяких мемов есть

специальные чаты» (респондент № 4, UX/UI-дизайнер, опыт работы 1 год 2 месяца).

«Вообще, для неформального общения есть отдельный чат, и если обсуждение рабочих вопросов становится совсем неформальным, то участники этого обсуждения переключаются на соответствующий чат» (респондент № 2, android-разработчик, опыт работы 2 года).

Респонденты отмечают удобство разделения чатов в Telegram на тематические подгруппы и на каналы на сервере в Discord. Может существовать общий рабочий чат, куда отправляют всю организационную информацию, а также, например, сотрудники отписываются, когда они будут присутствовать и отсутствовать на рабочем месте. Далее уже рабочие чаты могут подразделяться по отделам разработки или же по проектам, которые, в свою очередь, опять могут подразделяться на проектные группы и отдельную флудилку по каждому проекту.

В нерабочий чат помимо мемов на различные темы (не только IT) могут присылаться также новости, относящиеся к политике, спорту, игровым или техническим новинкам. Обсуждение ведется в зависимости от интересов сотрудников. Отмечается, что существует часть сотрудников, которые любят отправлять мемы, новости и обсуждать их, а есть те, кому достаточно просто поставить реакцию на сообщение. Также может существовать неформальный чат без руководителей или без определенной части сотрудников ввиду того, что мемы в этом чате могут быть более аморальные, а контингент компании подразделяется и по гендерному, и по семейному статусу, и по проживанию в разных странах.

Сотрудники IT-компаний стараются не отставать от трендов в плане мемов, коротких видео в социальных сетях или популярных передач. В настоящее время популярностью пользуется передача «Натальная карта», и один из респондентов во время проведения интервью сообщил, что они с коллегами проверили друг друга на спидометре гармонии и составили натальные карты, итогом чего стало понимание, что они все подходят друг другу.

Еще одним элементом неформального общения является курилка, когда коллеги могут сделать небольшие перерывы в работе, выйти на улицу и расслабиться, обсудив нерабочие вопросы. При этом подобные неформальные практики, по мнению информантов, могут приводить и к такой трудности, как смешение «личного и рабочего». Как отметили респонденты, во время рабочего процесса важно разделять это и не допускать панибратского отношения при выполнении задач, иначе может пострадать работоспособность коллектива и качество производимого продукта.

Символика и атрибутика

Атрибуты являются еще одной составляющей корпоративной культуры компании, не исключением являются и IT-компании. Наличие у компании своего логотипа и сувенирной продукции влияет как на чувство принадлежности сотрудников к месту, где они работают, так и на маркетинг и PR-кампании извне. В рамках этого блока вопросов респонденты рассказали об истории создания их компании и важности этого знания для них. Помимо этого, респонденты активно делились известными шутками и стереотипами про IT-сообщество. Анализ данных показал, что не существует единого мнения о том, что важно досконально знать историю своей IT-компании, но большинство информантов склоняется к тому, что в той или иной степени быть знакомым с ней нужно. Были обозначены следующие объяснения этого: зная путь развития своей компании, работник может понимать, как продвигаться в этой компании ему самому:

«Если ты целенаправленно идешь в какое-то место работать, то тут уже ну лучше тебе узнать историю, где ты работаешь. IT-компания создается с какой-то целью, у нее есть какой-то путь, и если ты не знаешь историю своей IT-компании, то по какому пути, собственно, тебе самому двигаться в этой IT-компании? Ты будешь просто “тупым прогером”, который пришел задачки поделать, и все» (респондент № 1, backend-разработчик, опыт работы 2 года).

История — это не только про удачу компании, но и про определенные кризисы. К примеру, зная, как руководители компании решали проблемы, работник, во-первых, начинает им больше доверять ввиду открытости процессов принятия решений, а во-вторых, может увидеть опыт и рост своего руководителя.

«Хоть немного, я думаю, да потому что, когда ты знаешь историю своей компании, ты понимаешь, с чем твое руководство сталкивалось, и как оно из этого выкручивалось. Все равно это вопрос к доверию, к лояльности к своему руководству, а я думаю, оно должно быть» (респондент № 2, backend-разработчик, опыт работы 2 года).

По мнению одного разработчика, история является составляющей политики компании. Для других информантов понимание производимого продукта является более важным, чем история компании:

«Возможно, история компании определяет политику, которую она сейчас соблюдает. Например, у ... такая открытая политика, все они веселые, все они не курят — здоровые и так далее» (респондент № 3, QA-инженер, опыт работы 1 год).

Важными составляющими корпоративной культуры и здоровых отношений в коллективе являются шутки и юмор. Часть респондентов вообще не вспомнила шутки, непосредственно с IT или с их должностью, но отметила, что они достаточно часто и много смеются над шутками на различные тематики, что положительно влияет на атмосферу в их рабочем коллективе. Часть информантов отметила, что шутки, связанные с IT, все же существуют. Они могут быть как про всю область IT, так и про какие-то конкретные должности:

«Ну, есть анекдот про то, как тестировщик заходит в бар и кучу раз разными способами заказывает бокалы пива, люблю этот анекдот, поскольку я сама тестировщик» (респондент № 3, QA-инженер, опыт работы 1 год).

«Мне кажется, самая любимая шутка мобильных разработчиков про то, что на рабочем ноутбуке можно жарить шашлыки, поскольку инструменты разработки достаточно тяжеловесные и ноутбук неминуемо греется при работе» (респондент № 2, android-разработчик, опыт работы 2 года).

Помимо этого, сотрудники могут посмеиваться над объявлениями о вакансиях в различные компании, когда описание должности не соответствует действительности или выглядит максимально странным. Часть сотрудников может с юмором и иронией коммуницировать с заказчиками. Так, по мнению части респондентов, таким образом они выговариваются и им становится легче, а их коллеги смеются над этим «шоу», и таким образом негативная энергия конвертируется в позитивную.

Еще одним важным составляющей корпоративной культуры IT-компаний является выпускаемый ею мерч (это может быть мерч как для внутреннего, так и для внешнего пользования). Несмотря на то что не все компании имеют мерч, к примеру, у кого-то он лишь в планах, у кого-то в процессе разработки дизайна, но в большинстве своем информанты считают мерч важным элементом культуры.

По мнению информантов, мерч показывает причастность работника к компании и является важной составляющей корпоративной культуры, а его наличие показывает связь сотрудника с компанией.

«Конечно. Мерч это всегда приятно. Каждый хочет получить дольку славы, ощутить свою принадлежность к чему-то большему, известному и крутому» (респондент № 4, UX/UI-дизайнер, опыт работы 1 год 2 месяца).

Получение мерча может являться частью мотивации для сотрудников и выполняет рекламную функцию. Как сказал один из информантов:

«Ну в принципе ты же, как это, ходячая реклама. Надел на себя свитер и пошел, все видят, что ты носишь какую-то необычную одежду, и м-м-м, а что это за одежда, что это за эмблема, спрошу-ка я подойду, поговорю. Пожалуйста, тебе плюс один человек уже узнал об этой компании» (респондент № 1, backend-разработчик, опыт работы 2 года).

Ранее бытовавшие стереотипные образы о том, что представители IT-сферы — это, как правило, мальчики-ботаны с нечистыми волосами, в свободное от работы играющие в компьютерные игры и не имеющие личной жизни, к настоящему моменту времени уже в прошлом:

«Стереотип жив именно в контексте шутки, аналогично и с IT — эти люди, вот подобные люди они будут существовать, они будут с каждым годом, мне кажется, только уменьшаться, но сам стереотип, он все равно останется, но опять же в роли шутки» (респондент № 1, backend-разработчик, опыт работы 2 года).

Респонденты объясняют это тем, что раньше профессиональная деятельность IT-специалиста была действительно очень трудоемкой. Сейчас же подобный стереотип остается только как часть воспоминания некоторых информантов. Сфера IT за последние годы трансформировалась, а значит, изменились профессиональные практики сотрудников компаний.

Заключение

В качестве основного метода в данном исследовании было использовано полуформализованное глубинное интервью сотрудников IT-компаний. Результатами проведения глубинных интервью послужили следующие выводы. IT-сообщество, как и любая другая профессиональная субкультура, имеет составляющие: профессиональная идентичность сотрудников IT-компаний, их образование и профессиональный путь входа в IT, неформальные отношения, состоящие из различных форм досуговых мероприятий, специфичные шутки и юмор, а также стереотипы о профессиональном сообществе, которые оказались вне времени.

Важно отметить, что до сих пор вход в IT-сообщество не заканчивается лишь возможностью окончить университет по необходимой специальности. Обучиться IT-навыкам можно на множестве онлайн-платформ, причем уже во время обучения поработав с реальными практическими кейсами, а после обучения получив официальный подтверждающий документ. Анализ данных показал, что также в последнее время все

большую популярность набирают стажировки в IT-компаниях, когда компании могут «вырастить» специалистов под себя и свои потребности и предложить работу самым успешным после прохождения стажировки. Таким образом, путь в IT открыт для всех имеющих возможности и желание вне зависимости от пола и возраста.

Проведенное исследование показало, что для представителей IT-сообщества важной ценностью в рабочих отношениях является взаимоуважение и создание нетоксичной среды, когда каждый сотрудник может спокойно сообщить друг другу об ошибке. Действует принцип прозрачности, когда каждый четко понимает, кто за что ответственен, и не боится взять эту ответственность на себя и признать ошибки. Значимой составляющей корпоративной культуры оказались шутки и юмор. Причем они могут быть связаны с профессией, различаться в зависимости от стека и отдела, иметь свой жизненный окрас, присущий всем, вне зависимости от рода деятельности. Полученные данные показали, что неформальные отношения в рабочем коллективе могут создавать трудности при выстраивании строго формализованных профессиональных отношений в течение рабочего дня, когда приятелям или друзьям необходимо взаимодействовать согласно должностной инструкции и строго выполнять свои рабочие обязанности. Еще одной выявленной проблемой оказался возраст сотрудников компании. Чаще всего это проявляется в молодых коллективах, когда стажеры занимают позиции, где еще нет старших специалистов либо старшие специалисты сильно заняты. Иногда молодые сотрудники могут начинать чувствовать себя слишком уверенно, что влечет за собой конфликтные ситуации.

История IT-компаний и продуктов, которые она разрабатывает, важна для представителей профессионального сообщества в силу ряда причин: понимание философии своей компании и пути развития руководителей, составляющая политики компании, понимание своей принадлежности и возможного роста в компании. Мерч является символом принадлежности сотрудника к месту, где он работает, продуктом маркетинга и PR вовне, а также продуктом мотивации для сотрудников.

Дальнейшие перспективы исследования заключаются в возможности сочетания нескольких методов исследования для более полного изучения профессиональной субкультуры IT-сообщества. Полученные результаты эмпирического исследования могут стать отправной точкой частью изучения миграции IT-специалистов внутри России, выявления внутренних и внешних факторов, влияющих на данный процесс.

Источники

Абрамов Р. Н. Металлурги на машиностроительном заводе: очерк профессиональной культуры // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности: Сб. научных статей. — М.: Вариант, 2012. — С. 153–174.

Бабаян И. В. «Мы добывали все сами, это было нашей особенностью»: профессионализация советского джазового музыканта // Антропология профессий, или Посторонним вход разрешен: Сб. научных статей. — М.: ООО «Вариант», 2011. — С. 217–245.

Бердышева Е. С. Рынок и профессия в стоматологии: логика ценообразования в частных клиниках Москвы // Антропология профессий, или Посторонним вход разрешен: Сб. научных статей. — М.: ООО «Вариант», 2011. — С. 188–216.

Бочаров Т. Ю. Адвокатская профессия как сообщество практики // Социология власти. — 2016. — № 3. — С. 80–114.

Добровольская В. Е. «Не молот железо кует...»: категории власти и социального порядка в традиционных знаниях о кузнечном мастерстве // Антропология профессий, или Посторонним вход разрешен: Сб. научных статей. — М.: ООО «Вариант», 2011. — С. 144–167.

Зайцева Н. В. Этнографические наблюдения в театре имени Ленсовета // Журнал социологии и социальной антропологии. — 2003. — Т. 6, № 1. — С. 166.

Земнухова Л. В. «Айтишники чаще любят свою работу»: к обсуждению результатов исследования // Петербургская социология сегодня. — 2013. — Т. 1. — С. 87–115.

Масленкова Н. А. Проблема смеха в контексте профессиональной деятельности медиков // Антропология профессий: Сб. научных статей. — Саратов: Научная книга, 2005. — С. 153–163.

Райкова И. Н. Профессиональное сообщество артистов балета: традиции и фольклор // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности: Сб. научных статей. — М.: Вариант, 2012. — С. 175–196.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Антропологическое исследование профессий // Антропология профессий: Сб. научных статей. — Саратов: Научная книга, 2005. — С. 13–49.

Романов П., Ярская-Смирнова Е. Мир профессий как поле антропологических исследований // Этнографическое обозрение. — 2008. — № 5. — С. 3–17.

Романов П. В., Ярская-Смирнова Е. Р. Мир профессий как поле антропологических исследований // Феномен междисциплинарности в отечественной этнологии / Отв. ред. и сост. Г. А. Комарова. — М.: ИЭА РАН, 2016. — С. 209–223.

Руднева Е. Н., Костянов В. В. Профессиональное сообщество как фактор формирования профессиональной идентичности студентов на этапе профессиональной вузовской подготовки // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Психолого-педагогические науки. — 2010. — № 6. — С. 146–147.

Сало Е. П. Трехкомпонентная модель изучения социального статуса врачей традиционной медицины // Антропология профессий: границы занятости в эпоху нестабильности: Сб. научных статей. — М.: Вариант, 2012. — С. 197–216.

Федосеенко С. Ю. Проявление неформального фактора в профессиональной среде геологов-полеводов // Журнал социологии и социальной антропологии. — 2003. — Т. 6, № 1. — С. 167–183.

Фаткуллина Г. Р. Хоторнский эксперимент // Экономика и социум. — 2015. — № 1–4 (14). — С. 982–985.

Щепанская Т. Б. Антропология профессий // Журнал социологии и социальной антропологии. — 2003. — Т. 6, № 1. — С. 139–161.

Alvesson M., Berg P. Corporate culture and organizational symbolism: development, theoretical perspectives, practice and current debate. — Howthorne, NY: Wolter de Gruyter, 1992. — 270 p.

Baba M. L. The anthropology of work in the fortune 1000: a critical retrospective: History of Workplace Anthropology // Anthropology of Work Review. — 1998. — Vol. XVIII, iss. 4. — P. 17–28.

Becker H., Geer B., Hughes E., Strauss A. Boys in white: student culture in medical school. — Chicago: University of Chicago Press, 1961. — 237 p.

Blau P. The Dynamics of bureaucracy: a study of interpersonal relations in two government Agencies. — University of Chicago Press, 1953/1963. — 322 p.

Braverman H. Labor and monopoly capital. — New York: Monthly Review Press, 1974. — 465 p.

Gamst F. The Hoghead: an industrial ethnology of the locomotive engineer. — New York: Holt Rinehart and Winston, 1980. — 142 p.

Goffman E. Asylums: essays on the social situation of mental patients and other inmates. — Garden City, NY: Anchor Books, Doubleday, 1961. — 400 p.

Kusterer K. C. Know-how on the job: the important working knowledge of unskilled workers. — Boulder, CO: Westview Press, 1978. — 202 p.

Lamphere L. Fighting the piece rate system: new dimensions of an old struggle in the apparel industry // Case Studies on the Labor Process / A. Zimbalist (ed.). — New York: Monthly Review Press, 1979. — P. 257–276.

Mayo E. Hawthorne and the western electric company // The social problems of an industrial civilization. — Abingdon: Routledge, 1949. — P. 60–76.

Nash J. The anthropology of the multinational corporation // The politics of anthropology: from colonialism and sexism toward a view from below / G. Huizer, B. Mannheim (eds.). — Paris: Mouton Publishers, 1979. — P. 421–446.

Orr J. Sharing knowledge, celebrating identity: war stories and community memory among service technicians // Collective remembering: memory in society / D. S. Middleton, D. Edward (eds.). — London: Sage Publications, 1990. — P. 167–169.

Owen M. J. Studying Organizational symbolism. Qualitative research methods series. — London: Sage, 1996. — 73 p.

Rosaldo R. Culture and truth: the remarking of social analysis. — Boston: Beacon Press, 1989. — 253 p.

Сведения об авторе**Лобанова Юлия Вячеславовна,**

Томский государственный университет, Томск, Россия; НИУ-ВШЭ,
департамент социологии Санкт-Петербургской школы социальных наук,
Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики»,
Санкт-Петербург, Россия.
ylobanova@hse.ru

Статья поступила в редакцию: 06.05.2024;
поступила после рецензирования и доработки: 15.09.2024;
принята к публикации: 30.09.2024.

JULIA V. LOBANOVA^{1,2}¹ *Tomsk State University, Tomsk, Russian Federation*² *National Research University Higher School of Economics,
St. Petersburg, Russian Federation*

PROFESSIONAL IT COMMUNITY: FEATURES OF SUBCULTURE AND INTERACTION PRACTICES

Abstract. The data of the empirical study allowed us to identify the main elements of the professional subculture of the IT community, the characteristics of relationships, formal and informal interaction practices. The analysis of the professional biographies of specialists showed that the recent trend is the training of specialists by IT companies for the needs of the company in the format of internships. It was revealed that for representatives of the IT community, an important value in working relationships is mutual respect and the creation of a non-toxic environment, the formation of areas of responsibility based on the principle of transparency. The data obtained showed that the predominance of young employees in the IT community and informal relationships in the work team can be a barrier to building a strictly formalized order. The history of the company and the products it develops are of great importance for the formation of a professional community.

Keywords: anthropology of the profession, professional culture, IT community, norms, symbols, values.

For citation: Lobanova J. V. Professional IT community: features of subculture and interaction practices. *St. Petersburg Sociology Today*. 2024. No. 25. P. 106–134. DOI: 10.25990/socinstras.pss-25.swze-t049; EDN: YPFBAW

References

- Abramov R. N. Metallurgist at the machine-building plant: essay on professional culture. *Anthropology of Professions: The Frontiers of Employment in an Age of Instability*. Moscow: Variant, 2012, pp. 153–174. (In Russ.)
- Alvesson M., Berg P. *Corporate culture and organizational symbolism: development, theoretical perspectives, practice and current debate*. Howthorne. New York, Wolter de Gruyter, 1992, 270 p.
- Baba M. L. The anthropology of work in the fortune 1000: a critical retrospective: History of Workplace Anthropology. *Anthropology of Work Review*, 1998, XVIII (4), pp. 17–28.
- Babayan I. V. “We mined everything ourselves, it was our peculiarity”: the professionalization of the Soviet jazz musician. *Anthropology of professions, or outsiders are allowed: Sat. scientific articles*. Moscow, OOO “Variant”, 2011, pp. 217–245. (In Russ.)
- Becker H., Geer B., Hughes E., Strauss A. *Boys in white: student culture in medical school*. Chicago, University of Chicago Press, 1961, 237 p.
- Berdysheva E. S. Market and a profession in dentistry: pricing logic in private clinics in Moscow. *Anthropology of professions, or extraneous entrance is allowed: Sat. scientific articles*. Moscow, OOO “Variant”, 2011, pp. 188–216. (In Russ.)
- Blau P. *The Dynamics of bureaucracy: a study of interpersonal relations in two government agencies*. University of Chicago Press, 1953/1963, 322 p.
- Bocharov T. Yu. Law profession as a community of practice. *Sociology of power*, 2016, no. 3, pp. 80–114. (In Russ.)
- Braverman H. *Labor and monopoly capital*. New York, Monthly Review Press, 1974, 465 p.
- Dobrovolskaya V. E. “Not a hammer in the iron...”: categories of power and social order in traditional knowledge about blacksmithing. *Anthropology of professions, or extraneous entrance is allowed: Sat. scientific articles*. Moscow, OOO “Variant”, 2011, pp. 144–167. (In Russ.)
- Fatkullina G. R. Khotorsky experiment. *Economics and Socium*, 2015, no. 1–4 (14), pp. 983. (In Russ.)
- Fedosenko S. Yu. A manifestation of an informal factor in the professional environment of geologists-full-owners. *Journal of sociology and social anthropology*, 2003, vol. 6, no. 1, pp. 168–183. (In Russ.)
- Gamst F. *The Hoghead: an industrial ethnology of the locomotive engineer*. New York, Holt Rinehart and Winston, 1980, 142 p.
- Goffman E. *Asylums: Essays on the social situation of mental patients and other inmates*. Garden City, NY, Anchor Books, Doubleday, 1961, 400 p.
- Kusterer K. C. *Know-how on the job: the important working knowledge of unskilled workers*. Boulder, CO, Westview Press, 1978, 202 p.
- Lamphere L. Fighting the piece rate system: new dimensions of an old struggle in the apparel industry. *Case studies on the labor process*, A. Zimbalist (ed.). New York, Monthly Review Press, 1979, p. 257–276.
- Maslenkova N. A. The problem of laughter in the context of professional activities of training doctors. *Anthropology of professions*. Saratov, Scientific book, 2005, pp. 153–163. (In Russ.)
- Mayo E. Hawthorne and the western electric company. *The social problems of an industrial civilisation*. Abingdon, Routledge, 1949, pp. 60–76.
- Nash J. The anthropology of the multinational corporation. *The politics of anthropology: from colonialism and sexism toward a view from below*. G. Huizer, B. Mannheim (eds.). Paris, Mouton Publishers, pp. 421–446.

Orr J. Sharing knowledge, celebrating identity: war stories and community memory among service technicians. *Collective remembering: memory in society*. D. S. Middleton, D. Edward (eds.). London, Sage Publications, 1990, p. 167–189.

Owen M. J. *Studying organizational symbolism. Qualitative Research Methods Series*. London, Sage, 1996, 73 p.

Raikova I. N. Professional community of ballet artists: traditions and folklore. *Anthropology of professions: Employment boundaries in the era of instability: Sat. scientific articles*, Moscow, Variant, 2012, pp. 175–196. (In Russ.)

Romanov P. V., Yarskaya-Smirnova E. R. Anthropological study of professions. *Anthropology of professions: a collection of scientific articles*. Saratov, Scientific book, 2005, pp. 13–49. (In Russ.)

Romanov P., Yarskaya-Smirnova E. The world of professions as a field of anthropological research. *Ethnographic Review*, 2008, no. 5, pp. 3–17. (In Russ.)

Romanov P. V., Yarskaya-Smirnova E. R. The world of professions as a field of anthropological research. *The phenomenon of interdisciplinaryness in domestic ethnology*. G. A. Komarova (exec. ed. & comp.). Moscow, IEA RAN, 2016, pp. 209–223. (In Russ.)

Rosaldo R. *Culture and Truth: The Remarking of Social Analysis*. Boston, Beacon Press, 1989, 253 p.

Rudneva E. N., Kostyanov V. V. The professional community as a factor in the formation of professional identity of students at the stage of professional university training. *Bulletin of the Samara State Technical University. Series: Psychological and Pedagogical Sciences*, 2010, no. 6, pp. 146–147. (In Russ.)

Salo E. P. Three component model of studying the social status of traditional medicine. *Anthropology of professions: Employment boundaries in the Institute of Instability: Sat. scientific articles*. Moscow, Variant, 2012, pp. 197–216. (In Russ.)

Shepanskaya T. B. Anthropology of professions. *Journal of sociology and social anthropology*, 2003, vol. 6, no. 1, pp. 139–161. (In Russ.)

Zaitseva N. V. Ethnographic observations in the Lensovet Theater. *Journal of sociology and social anthropology*, 2003, vol. 6, no. 1, p. 166. (In Russ.)

Zemnukhova L. V. “IT specialists love for the work”: to discuss the results of the study. *St. Petersburg Sociology Today*, 2013, vol. 1, pp. 87–115. (In Russ.)

Information about the author

Lobanova, Julia V.,

Tomsk State University, Tomsk, Russian Federation;

Department of Sociology, Saint-Petersburg School of Social Sciences,

National Research University Higher School of Economics,

St. Petersburg, Russian Federation.

ylobanova@hse.ru

Received: 06.05.2024;

revised after review: 15.09.2024;

accepted for publication: 30.09.2024.