

# ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБЩНОСТИ В РАБОЧЕЙ ГРУППЕ (НА ПРИМЕРЕ ОПЕРАТОРОВ УПАКОВКИ КОНДИТЕРСКОЙ ФАБРИКИ)

*Марина Сергеевна Вырская* (broma@bk.ru)

Российская академия народного хозяйства и государственной службы,  
Москва, Россия

**Цитирование:** Вырская М.С. (2019) Формирование профессиональной общности в рабочей группе (на примере операторов упаковки кондитерской фабрики). *Журнал социологии и социальной антропологии*, 22(1): 90–112.  
<https://doi.org/10.31119/jssa.2019.22.1.5>

**Аннотация.** Ставится вопрос, как в рабочей группе на предприятии, т.е. в условиях договорных отношений, формируется профессиональная общность, т.е. отношения сплоченности? Договорные отношения, включающие согласие следовать профессиональной этике и соблюдать корпоративный кодекс поведения, не обязывают рабочих испытывать чувство солидарности, сплоченности и единения. Скорее наоборот, формальные предписания быстро забываются или игнорируются в рутинной деятельности. Вместе с тем очевидно, что изучаемой рабочей группе — упаковщиц ирисок на кондитерской фабрике — присущи черты общности, выражаемые в повседневных практиках и языке (противопоставление своей группы группам других, использование собственного узкопрофессионального языка). Анализ материалов позволяет сделать вывод, что ключевую роль в формировании профессиональной общности в данном случае играют сбои в рабочем процессе. Во-первых, сбои определяют отношения между сотрудниками разных подразделений и дифференцируют рабочие группы в зависимости от того, какой интерес преследуют эти группы в решении возникшей проблемы. Во-вторых, даже из раза в раз повторяющиеся неполадки всегда остаются профессиональными вызовами, дающими возможность повысить квалификацию, приобрести новое умение. В-третьих, повторяемость сбоев в работе способствует формированию и закреплению определенных практик и языка, разделение которых участниками рабочей группы означает включение их в профессиональную общность. В основу статьи легли полевые материалы (дневниковые записи и документальные зарисовки ситуаций) включенного наблюдателя, год работавшего на кондитерской фабрике в качестве оператора упаковки. Полученные выводы не стоит (или стоит с осторожностью) обобщать и переносить на другие рабочие группы других предприятий. Представленная здесь интерпретация социально-этнографического исследования остается в рамках настоящего времени и того пространства, в котором оно проводилось.

**Ключевые слова:** рабочие, общность, социология профессий, рабочая группа, культура.

### Проблемное поле

Представленное исследование отвечает на вопрос: Как формируется профессиональная общность рабочей группы? Под профессиональной общностью я понимаю совокупность людей, которой характерны такие признаки, как сплоченность, солидарность, принадлежность одному профессиональному полю и разделение общих профессиональных интересов. Рабочая группа — это небольшой трудовой коллектив внутри более крупной организации, одновременно присутствующий на рабочем месте и выполняющий общие задачи. Соответственно, я ставлю вопрос, как трудовой коллектив приобретает черты общности — становится сплоченным, солидарным, разделяющим одни интересы. Если следовать традиции Ф. Тённиса, различающим общность как реальную органическую жизнь и общество как идеальное и механическое образование (Тённис 2002: 9), проблема может быть сформулирована так: как в условиях общества, т.е. в условиях договорных (идеальных, механических) отношений, формируется общность, т.е. отношения сплоченности?

Оформление на работу и подписание трудового договора не обязует сотрудников предприятия считать свой небольшой коллектив «особенным», выделять его среди остальных трудовых коллективов, использовать профессиональный язык, свойственный именно своей рабочей группе, и выработать со временем собственные повседневные практики. Все это не прописывается ни в корпоративных кодексах, ни в договорах и тем не менее возникает в каждодневных рабочих ситуациях.

Ш. Гадеа называет профессиональными группами «коллективные сущности, объединяющие индивидов, связанных близостью позиции в разделении труда, и сходством осуществляемой ими трудовой деятельности» (Гадеа 2011: 24). Он полагает, что основным для профессиональных групп является «социальная связь особого типа, возникающая при трудовой деятельности. В этом смысле профессиональные группы воплощают одну из главных форм социальной связи, наряду с такими же важными формами, как семья или религия. <...> Логично, что такая близость между индивидами оказывается основой для возникновения чувств солидарности, братства, взаимной идентификации и... способствует превращению группы “в себе” в группу “для себя”, обладающую общим сознанием и ощущением принадлежности» (Там же: 24–25). Ш. Гадеа приводит выражение Дени Сегрестена: профессиональные группы — это идеальная форма «сообществ, адекватных для коллективного действия», на их основе «формируются могущественные коалиции, которые на всем протяжении XIX века руководили рабочим движением» и «в профессиональных отношениях по-прежнему присутствует некая базовая солидарность на основе “кон-

кретных сообществ», одним из главных оснований которых, в свою очередь, являются виды деятельности» (Там же: 27). Тем самым Ш. Гадеа переориентирует социологию профессий с изучения канонических профессий на изучение более узких профессиональных групп: вместо того чтобы рассуждать, является ли нечто (скажем, медсестры или охранники) профессией или нет, не лучше ли «заняться “позитивным” выявлением характеристик данной профессиональной группы?» (Там же: 22). Таким образом, социология профессиональных групп оказывается не частью социологии профессий, а полностью переопределяет ее содержание.

Рабочая группа, о которой пойдет речь в настоящем исследовании, сужает предмет социологии профессий и социологии профессиональных групп. Меня не интересует, являются ли профессиями укладчик-упаковщик или оператор расфасовочно-упаковочного автомата и каковы критерии выделения их в профессии (кроме того, что они указаны в Общероссийском классификаторе профессий рабочих), хотя, как отмечает А.В. Каравай, в «России к настоящему времени сложилась практика выделять рабочих по их профессиональным позициям, на основании профессиональных классификаторов, или же по их профессиональной самоидентификации» (Каравай 2016: 2). Меня также не интересует, как женщины становятся укладчицами или операторами, т.е. как формируется профессиональная группа. Более того, я не буду изучать идентификацию группы или отдельных ее участников с предприятием в целом или влияние условий труда на удовлетворенность работой, хотя многие исследования в рамках социологии профессий или профессиональных групп посвящены этой теме. Так, Г.Г. Татарова и Г.П. Бессокирная полагают, что идентификация рабочих с предприятием связана с оценками справедливости в труде и возможностями реализовать свои способности (Татарова, Бессокирная 2017: 708). А.Л. Темницкий указывает, ссылаясь на исследования, проведенные с 1990 по 2000 г., что идентификация работника с целями организации связана с уровнем удовлетворенности работой на предприятии. При этом самой высокой оказывается «удовлетворенность отношениями с коллегами по работе», а менее всего «рабочие оказывались удовлетворенными состоянием оплаты труда и санитарно-гигиеническими условиями» (Темницкий 2012). Еще в 1960-е годы А.Г. Здравомыслов и В.А. Ядов выделили структуру мотивов, которые влияют на степень удовлетворенности работой: 1) содержание трудовой деятельности (требует ли она смекалки); 2) уровень заработка; 3) возможность повышения квалификации; 4) содержание труда с точки зрения разнообразия работы; 5) организация труда; 6) отношение администрации к рабочим; 7) вызывает ли работа физическое переутомление; 8) состояние оборудования

(Здравомыслов, Ядов 2003). Тем не менее некоторые мотивы, полагаемые исследователями как те, что способствуют идентификации с предприятием или удовлетворенности работой, будут мною рассмотрены в ином ключе. Для меня содержание этих мотивов является не особенностями или характеристиками какой-либо рабочей профессии, а условиями формирования общности в конкретной рабочей группе.

### Методология исследования

В основу исследования легли полевые материалы, собранные моей коллегой, научным сотрудником лаборатории методологии социальных исследований РАНХиГС Ольгой Пинчук, когда она находилась в качестве включенного наблюдателя на одной из подмосковных кондитерских фабрик. Ольга проработала на этой фабрике целый год (с августа 2016 г. по август 2017 г.) — сначала упаковщицей-укладчицей, затем оператором упаковки первого разряда. В течение года она вела дневник, делала полевые заметки. Накопленный материал очень обширен, но я попыталась выделить из него фрагменты, наиболее существенные для ответа на поставленный вопрос — как возникает общность в рабочей группе. Речь идет о группе упаковщиц ирисок, вместе с которыми Ольга выходила в одну смену и работала на одной линии упаковки. Изначально никто из работников фабрики не знал о том, что Ольга — включенный наблюдатель, хотя наличие у нее высшего образования многих смущало и впоследствии породило слухи о том, что Ольга пишет книгу или собирает данные для диссертации. Однако уже через несколько месяцев она открыто говорила о своем исследовательском интересе, если в этом возникала необходимость, как с руководством фабрики, так и с другими рабочими. Все имена, приведенные в тексте, изменены.

Исследование на заводе проводилось при содействии фонда поддержки социальных исследований «Хамовники». С самого начала оно мыслилось как коллективная автоэтнография. В состав проектной группы, помимо Ольги, в разное время входили руководитель лаборатории методологии социальных исследований РАНХиГС Д.М. Рогозин, научные сотрудники лаборатории В.В. Картавцев и М.С. Вырская, доцент департамента социологии НИУ ВШЭ Р.Н. Абрамов. Коллективная автоэтнографичность исследования состояла в определении своей роли участниками проекта и в осмыслении ими происходящего с позиции своего опыта и знаний. Каждые две-три недели мы собирались для обсуждения полевых событий и проблем, с которыми сталкивалась Ольга. Несколько раз мы пробовали влиять на поле, например когда Ольга пыталась изменить ситуацию с поломанными машинами или провоцировала рабочих на раз-

говоры на определенные, актуальные в то время темы. Некоторые из ее действий привели к изменениям в поле, некоторые остались никем не замеченными. На данный момент проект не смог до конца реализоваться именно как коллективная автоэтнография, тем не менее в будущем мы планируем издание книги по итогам нашей совместной работы.

### Соприсутствие и «другие»

Базовым условием формирования общности рабочей группы является единовременное присутствие ее участников в одном профессиональном поле. В данном случае таким единым профессиональным полем является цех, а фактом соприсутствия называется *смена* (реже — *бригада*). Соприсутствие в определенное время в определенном месте подразумевает неизбежное взаимодействие между участниками группы, т.е. коммуникацию, в которой, в свою очередь, возникает профессиональный язык и профессиональная культура в целом. Коммуникация обуславливает *возможность* возникновения языка и культуры, но *характер* и *содержание* этого языка и культуры зависят от обстоятельств, в которые помещена коммуникативная ситуация или сама профессиональная группа.

Кроме того, что соприсутствие определяет коммуникацию внутри профессиональной группы, оно также является условием различения себя/своей группы и других/другой рабочей группы. Это различие происходит на том основании, что в момент соприсутствия профессиональное сообщество разделяет общие ситуации и вызовы, которые не разделяют участники других сообществ, а скорее, напротив, они же их и создают. Таким образом, в моменте соприсутствия формируется язык, культура рабочей группы и ее выделение в отдельную общность. Отметим при этом, что границы общности, определяемые различием «мы — они», подвижны и могут расширяться в зависимости от внешних факторов. Однако в повседневных рутинных ситуациях эти границы совпадают с языковыми и культурными границами группы.

На описываемой кондитерской фабрике работают три смены и, как правило, работники не меняются, т.е. они выходят в свою смену в одном и том же составе. Во время одной смены работает несколько бригад (производственные линии разных продукций, технические службы), а в дневное время еще и сотрудники офиса. В одной бригаде может насчитываться от 10 до 15 человек. Слово «бригада» почти не употребляется рабочими, они чаще говорят «смена», подразумевая под этим смену как в широком (смена всей фабрики), так и в узком (моя смена = моя бригада) смысле. Говоря об общности рабочей группы, я имею в виду общность *бригады*, однако в некоторых, форс-мажорных, обстоятельствах (я еще затрону этот

аспект) границы общности могут расширяться до смены на уровне всего производства.

В полевых записях встречаются маркеры различий «своей» и «других» рабочих групп, сопряженные с пространственно-временной или функциональной дифференциацией. В первом случае речь идет о рабочих той же специализации — операторы упаковки или укладчики-упаковщики, но выходящих в другую смену или работающих на других линиях производства (упаковщики другого товара, например мармелада). В случае с функциональной дифференциации речь идет о рабочих других специальностей — рабочих форминга, механиках, контролерах, сотрудниках офиса, вахтовиках, которые не входят в *свою* бригаду.

Приведу в качестве примеров следующие маркеры. Когда одна смена заканчивает работу, она передает машины следующей бригаде, а та в свою очередь — бригаде из третьей смены. Предмет символического дарообмена — машина — остается тот же, но в циклическом процессе передачи у разных смен обнаруживается разное отношение к организации работы. При этом «другая» смена обычно поступает неправильно: не экономит на хорошей бумаге, занижает показатели брака и сдает сломанные машины, в то время как «своя» смена принимает *правильные* решения. Вероятно, мы никогда не сможем узнать мотивы «другой» смены, но очевидно, что в ее действиях должна быть своя рациональность и мотивы поступать так, а не иначе.

### **Фрагмент 1**

*За пару часов до конца смены мы поняли, что весь день работали на нормальной бумаге, а не на той новой, что принесли вчера. Нина возмущалась иронично, что «девки вообще не напрягаются», имея в виду предыдущие смены, мол, работают на нормальной бумаге и в ус не дуют, а мы мучаемся. Поменяли на эту новую бумагу, посмеялись еще, что надо самый большой рулон поставить в конце смены, чтобы следующей смене по полной досталось, как и нам.*

### **Фрагмент 2**

*Два часа от начала смены. Работаю за компьютером в цеху — помогаю старшей смены Нине. Вдруг она прибегает с другим оператором и обе, перебивая друг друга, просят открыть отчет по браку предыдущей смены. «Да как такое быть-то может! У нас за два часа уже тысяча бракованных роллов, а у них за всю смену 900!» Антоша — он варит тесто для наших ирисок — проходит мимо: «Ага, 900 там! Я был в ту смену, там в обед уже было 1500 на счетчике!» Добавляю масла в огонь: «Я слышала, что в других сменах уменьшают показатели брака. Чтоб по шапке*

не получить». Все возмущены! Нина: «Значит мало, мало, мало, мы приходим — и много! А мы самые крайние что ли?» Я предлагаю Нине написать персональное письмо начальнику линии и сообщить ему о нашем открытии — в формате предположения, без конкретных фактов, без конкретных имен. Проблема серьезная: ведь много брака — значит машина сломанная. Они скрывают брак и сдают нам сломанную машину! Нина трижды крестит экран компьютера с текстом нашего письма, прежде чем я его отправляю — мы никогда не писали доносов, никогда никого ни в чем не уличали. Мы переживаем, правильно ли нас поймут. Письмо улетает. Спустя полчаса прилетает ответ от начальника линии: «Спасибо за информацию, коллеги, я обязательно разберусь, но и вас прошу уделять этому вопросу внимание при передаче смены». Мы с Ниной облегченно выдыхаем. «Справедливости нет и не будет! — голос коллеги возвращает нас к реальности. — Был бы со всего этого толк!»

«Своя» смена не просто «спорит» с «другой» или противопоставляется ей, она имеет характерные признаки, по которым ее можно отличить от остальных трудовых коллективов. Так, включенный наблюдатель указывает на сплоченность рабочей группы, когда коллеги ходят вместе в столовую, занимают друг другу место в очереди и садятся за один «излюбленный» стол. По ее наблюдению, подобные практики отличают эту бригаду от остальных и даже создают напряжение, поскольку в глазах «других» коллеги ведут себя дерзко.

### Фрагмент 3

Мне пока не удалось понять, но вроде как у операторов ирисок есть какой-то особый статус. Их как будто идентифицируют как некую отдельную группу — чаще всего это выражается в браваде самих операторов: «Мы — операторы ирисок, нам все можно!» — или в шуточках других работников: «Операторы ирисок-Оккупанты!» Случай в столовой. Как-то мы шли на обед. Там было немного народу. Нас, с линии ирисок, больше. Зашли, заняли очередь. Причем у нас (в нашей именно смене, в других — не знаю) принято занимать очередь для всех своих. Иногда (не всегда) это выглядит так: приходит два наших человека, встают в очередь, берут каждый вместо одного два-три подноса (сложенных друг на друга), за ними образовывается уже своя очередь. Подходят остальные наши, и подносы начинают расслаиваться по количеству людей. То есть если перед тобой два оператора N, не исключено, что через пару минут их будет там 10.

Информант из другой бригады — девушка, работающая в обе смены, — тоже делится своим наблюдением, что та, «другая», рабочая группа не такая сплоченная и дружная, как эта — «там друг друга в столовую

не ждут». Трудовым коллективам свойственны отличительные черты, которые постоянно актуализируются в речи или действиях работников, тем самым никогда не стираясь, не нивелируясь. Когда включенного наблюдателя на время определяют на другую производственную линию, это не игнорируется, а обыгрывается коллективом в шутливой форме как «ссылка на каторгу», «изгнание».

#### **Фрагмент 4**

*Гребли мармелад, ждали обед. Женищина с вахты: «Я вообще без перерыва — заменить некому!» По дороге на обед встретила Нину и девочек. Говорю: «Это какая-то скукотища! Каторга! Ссылка!» Нина смеется (обращается ко всем): «Вот что значит влилась в коллектив! Уже и говорит как мы!» Ко мне: «Мы тоже, если на мармелад кого ставят, говорим: на каторгу сослали!». После смены в курилке на улице — стоим с Галей и девочками-операторами мармелада. Кто-то из наших — Маша, Анна Седых — в стороне, к нам: «Вы что, уже не с нами?» — смеются. Я шутя: «Нас изгнали!»*

Если выделение своей профессиональной группы на фоне прочих таких же групп, схожих по функционалу, происходит за счет маркирования отличительных признаков (отношение к труду, сплоченность, поведение), то противопоставление группы работникам, выполняющим иные профессиональные задачи, происходит через конфликт интересов. Наиболее ярким примером является «столкновение» с механиками и контролерами качества. Контролеры качества приходят проверить продукцию и ищут брак — операторы упаковки прилагают усилия, чтобы брака не было, т.е. чтобы контролерам нечего было найти. Когда ломается машина и появляется брак, операторы упаковки обращаются к механикам для налаживания работы и сокращения бракованной продукции — механики технически не могут полностью починить машины, так как оборудование само по себе уже устарело (истекает срок эксплуатации, не выпускаются необходимые запчасти). А поскольку машины устаревают, вновь пришедшие сотрудники технической службы не всегда понимают, как с ними работать — «не знают машины линии», как говорят операторы.

#### **Фрагмент 5**

*Приближались контролеры качества. Я сообщила об этом Нине. Она: «Убавь-ка скорость! И давай, неси все это отсюда побыстрее!» (про готовые шоу-боксы — нести на конвейер). Я спросила, почему уменьшаем скорость: «Ну скорость меньше, качество выше». Говорю, а почему бы всегда так не делать? Нина: «Ну, у них там вечно разные нормативы по скоростям. Потому что конфет сейчас много... чтобы они не застаивались».*



### Фрагмент 6

*К работе механиков у операторов упаковки всегда претензии: то они не берут трубку, когда им звонят, чтобы вызвать в цех, то долго идут, но в итоге все равно ничего не исправляют, потому что вообще не знают машины нашей линии. Операторы никогда не довольны работой механиков: «Ну и что он пришел? Ничего не сделал! Как шел брак, так и идет!» Механики считают, что операторы их вызывают не по делу: «Машины форматные! Они рассчитаны на определенный формат конфет! Вон посмотри, конфеты то большие, то маленькие, то вообще разные! Что нам каждые полчаса машины перенастраивать?! Не к нам вопросы!» Приходится договариваться, упрощать, но нередко настраивать своими силами.*

Существует конфликт также с начальником производства, которая пришла на фабрику пару лет назад и ввела новые правила, нормативы, усложнившие работу операторов упаковки «нашей» линии. Интерес начальника производства — увеличить количество выпускаемой продукции, что в условиях изношенного оборудования ведет к снижению ее качества. Для операторов это означает «брак», простои в работе, конфликт с контролером качества и механиками.

Начальник производства — своего рода медиатор между рабочими и администрацией фабрики. Она контактирует с операторами, находясь при этом в основном вне цеха, и задает условия его работы. Также вне цеха и его повседневных проблем находятся сотрудники офиса. Они не делят с операторами упаковки один функционал, как рабочие других бригад и смен, но и не сталкиваются с ними на производстве, как контролер или техник, в лучшем случае «офисники», как и начальник производства, регулируют общие правила работы фабрики — начисление зарплаты, составление графика отпусков, оформление больничных и пр. Но по большому счету деятельность этого штата сотрудников, их задачи и цели неочевидны для работников цеха: «Зачем их так много и чем они все занимаются?» «Офисники» вызывают у рабочих усмешку — они ведут себя иначе в столовой, занимают всю парковку своими автомобилями, не заходят на производство, а если заходят, то выглядят там как-то нелепо и неуместно. Таким образом, здесь основанием для различения «мы — они» является не конфликт интересов, а инаковость «других». Если в рамках цеха рабочая группа выделяет себя на фоне прочих групп и бравивирует своими отличиями, то в случае с «офисниками» обозначаются уже их отличительные характеристики и высмеиваются как нечто «странное».

### **Фрагмент 7**

*У нас офисники вызывают если не раздражение, то иронию. Кажется, они совсем не видели жизни: «В цех, было, как-то офисники захаживали. Так девочки эти холеные в юбочках, туфельках — как дикие, ей богу! На полу таз стоит с конфетами, но он грязный, с пола, там видно! Это брак! А они будто конфеты в первый раз увидели, как давай загребать!»*

### **Фрагмент 8**

*Пробегаюсь взглядом по столу: у четверых из шести моих заводских коллег лежат ножи. За соседним столом обедают работники офиса нашей фабрики, одна из моих коллег иронично замечает: «Поражаюсь с этого офиса: сидит и ножичком сметанку на сырник намазывает! \*\*\* мать, такие культурные!» Когда мы работаем в первую смену, то каждый раз, забегаю в столовую выпить чаю, встречаем «офисников». «Они там что, вообще не работают? То курить всей толпой ходят, то чаи гоняют, а раньше они еще в волейбол играли, представь?! Теперь в столовой целыми днями — все столы позанимали, нам даже сесть некуда! А у нас перерыв всего 15 минут, между прочим!»*

По сути, все описанные кейсы объединяет одно — чувство солидарности внутри рабочей группы. Солидарность возникает через коммуникацию в момент соприсутствия и вызывается внешними обстоятельствами. В.А. Ядов писал: «Солидарность означает “естественное” перераспределение ответственности: человек делегирует сообществу долю ответственности за себя и одновременно принимает ответственности за группу — ее целостность, сохранность норм и правил» (цит. по: Климов 2013: 85). Чем более постоянным является соприсутствие (не меняется состав рабочей группы, выходящей в одну смену) и чем более неизменными остаются внешние факторы (по крайней мере само их наличие), тем прочнее становится солидарность, т.е. тем увереннее человек делегирует и одновременно принимает ответственность. Рутинные практики не вызывают споров и разногласий, нововведения могут вызвать споры внутри бригады. Однако в форс-мажорных обстоятельствах чувство солидарности может выйти за пределы одной смены, например в ситуации, когда по какой-то причине встает все производство или когда из-за опоздания автобуса рабочие всех линий цеха вынуждены оставаться на своих местах и не покидать предприятие. В таких не рутинных обстоятельствах может возникнуть чувство солидарности со всеми коллегами, оказавшимися по эту сторону рабочей ситуации.

Также внешние факторы могут на время перестать быть доминирующими в формировании общности, если внутри коллектива возникают конфликт или своеобразная «поломка». Например, наблюдатель описы-

вает кейс, когда с появлением новой коллеги, чересчур самостоятельной и, по мнению других операторов, заносчивой, все остальные недостатки работы уходят на второй план.

### **Фрагмент 9**

*Сидим в столовой, опять про Наташу. Вообще разговоры про Наташу за последние пару недель перекрыли абсолютно все другие разговоры в формате «достало!» Если раньше нормальной работе цеха «мешали» механики, которые слишком долго идут на вызов, а потом ничего не чинят, потому что не знают наших машин; Икононова, потому что со своими критериями повышенной производительности разваливает завод, а со своими «глупыми» идеями не дает покоя рабочим; контролеры качества, рыскающие по цеху — а мы что? у нас условий нет чтобы качественнее работать!; начальники смены, помощники начальников смены, даже Антоша (который по счастливой случайности как раз ушел в отпуск) — все вдруг померкло. Механики стали хорошими товарищами — отвечают на телефоны, приходят почти сразу, помогают! Контролер качества в нашей смене молодой парень Леша, устроившийся на работу вместе со мной и не напрягающий нас своими замечаниями или претензиями, Икононова милее не стала, но явно «померкла» на фоне новой «звезды», ну а Антоша — Антоша в отпуске, о нем только изредка бывает кто-то припомнит и то ради шутки. Все разговоры нынче про Наташу.*

Таким образом, формирование общности рабочей группы подразумевает идентификацию ее участников с коллективом, чувство солидарности и выделение своей группы на фоне прочих групп, а иногда и противопоставление им. В нашем случае факторами солидарности становятся конфликтные трудовые ситуации, в которые попадают рабочие, будь то конфликт интересов или ценностных установок. Кроме того, общность образуется именно в профессиональном поле, т.е. при решении общих текущих задач, способствующих как приобретению профессиональных навыков, так и образованию профессионального языка и культуры. О специфике профессиональных задач операторов кондитерской фабрики я расскажу далее.

### **От проблем — к профессии**

Внутри рабочей группы, выходящей на производство в одно и то же время, неизбежно устанавливается коммуникация для решения повседневных вопросов, формируется свой язык и культура. Условия, в которых происходит это формирование, накладывают отпечаток на то, как и о чем говорят участники группы, какие профессиональные практики у них вырабатываются. Так, проблемы и конфликты, постоянно возникающие в про-

цессе работы, приводят к перманентному недовольству рабочих, выражаемому в языке, к различным уловкам избежать эти проблемы и сложности.

В своих полевых записях Оля указывает на разные обстоятельства, вызывавшие у коллег по цеху палитру негодования — от насмешливой критики до матерного возмущения. Например, им не до конца понятно, из чего складывается заработная плата; каковы их профессиональные обязанности и где границы их личной ответственности; они не видят перспектив карьерного роста, а система наставничества просто не работает и т.д. Все эти проблемы были выявлены и сформулированы Олей во время ее пребывания на фабрике, сами рабочие ограничивались лишь «пассивным возмущением», но не предпринимали никаких активных действий, чтобы что-то изменить.

### **Фрагмент 10**

*Рабочие фабрики не пытаются отстаивать свои права. Они уверены, что руководство в любой ситуации «выкрутится и сделает все по-своему». Коллеге не начислили премию, она уже второй месяц возмущается нам, вместо того чтобы идти в отдел кадров: «Ну а что я пойду? Кто я такая?» Рабочие говорят: «Здесь никого не держат, не нравится — уходи!» В то время как начальник производства лично беседует с каждым и готова идти на всяческие уступки желающим уволиться работникам: «Операторов хороших мало!» Начальство как будто пытается наладить диалог с рабочими, но рабочие ощущают себя бесправными, они уверены, что начальство их не услышит, потому предпочитают молчать.*

Если организационные вопросы затрагивали взаимоотношения рабочих и администрацию и могли решаться в индивидуальном порядке, прояви сотрудник должную инициативу, то существовала другая не менее важная проблема, касавшаяся разных подразделений фабрики — это проблема износа оборудования. Во время наших «полевых» встреч с Олей и другими коллегами по проекту разговор всякий раз заходил о поломанной упаковочной машине, которую постоянно приходится чинить механикам, но которую, вероятно, так никогда и не заменят. Этот кейс навел меня на мысль о том, что между операторами упаковки и администрацией фабрики существует некое имплицитное соглашение навсегда оставить проблему неразрешенной. Но если мотивацию руководителей можно было понять как желание сэкономить, то мотивация рабочих, ежедневно сталкивающихся с поломками, но не ставящих перед начальством вопрос ребром, казалась неясной. Оставалось только предполагать, что никакого негласного «соглашения» не существует, а все дело в разрыве коммуникации между цехом и офисом.

Обсудив в очередной раз ситуацию с поломкой, мы с коллегами пришли к выводу, что необходимо протестировать канал коммуникации. Так Оля впервые попробовала инициировать письмо администрации о происходящем на линии упаковки. Однако одна из упаковщиц, которой она озвучила свою идею, сочла это бессмысленной затеей.

### **Фрагмент 11**

*Я: Это засорение какое-то или почему это вообще происходит?*

*Нина: Да \*\*\* его не знает, они \*\*\* (украли) всё вот э... Я уже даже не могу тебе сказать, из-за чего это... Потому что раньше у нас такого не было. Если вдруг что-то с печатью какие-то проблемы были, промыли и всё. Никаких... вот таких проблем, вот таких вот не было. Чтобы вот так вот это всё было.*

*Я: Так, может, я не знаю, ну, какую-нибудь бумагу написать начальнику...*

*Нина: Да все знают это. Это все знают.*

*Я: Не, ну, знают — знают, а так если там с доводами... Типа у нас реально и брака больше, и времени вон сколько тратится на эту \*\*\* (ерунду).*

*Нина: Сколько можно писать-то?*

*Я: А писали что-то уже?*

*Нина: Во всех отчетах всё пишется. До всех инженеров это все доводится, \*\*\*. Толку-то.*

Не встретив поддержку со стороны коллеги, Оля оставила на время попытки «дойти до руководства». Однако постепенно рабочие сами начали обращаться к ней как к «человеку с образованием» с просьбами составить то письмо, то объяснительную записку, а заодно стали отправляться и письма о поломках.

### **Фрагмент 12**

*Я на заводе писарь: сначала написала со старшей смены отзыв о работе с некачественной упаковочной бумагой — объяснили письменно, что да как. Начальникам понравилось. Ко мне стали бежать за объяснительными: одна по невнимательности наделала много брака, другая пришла на работу с накрашенными ногтями, опоздали, прогуляли... Параллельно я пишу письма, докладывая начальству о неисправностях техники, на которой работаю. Письма имеют волшебное действие — все ремонтируется. Коллеги боятся писать, не берут инициативу на себя. Однажды старшая смены попросила написать о неисправности на двух машинах, я составила письмо:*

*Я: А подпись какую ставить? «Операторы участка» или вашу фамилию? Или мою?*

*Она: Ставь свою! Зачем чужую!*

Таким образом, дело не в разрыве коммуникации между рабочими и администрацией — проблемы с оборудованием всем известны. Оно просто не может быть заменено из-за высокой стоимости, его дешевле чинить и подлатывать. Но здесь есть и другая сторона — адаптация работников к машинам и формирование их небольшой профессиональной общности вокруг этой проблемной ситуации. Упаковщики приноравливаются к перебоям в рабочем процессе, к простоям. Так, мы видим, что включенный наблюдатель с первых дней изучала не только штатный режим работы оборудования, но и способы предотвращения и исправления поломок, осваивала разбор брака. Через подобные постоянные вызовы приобретаются профессиональные знания и повышается компетентность. Это не позитивные вызовы, они не ведут к оптимизации производственного процесса или повышению качества продукции. Целью преодоления таких вызовов является не «улучшение», а по крайней мере «неухудшение» рабочего процесса и результатов труда. Тем не менее они не только повышают компетентность, но и сплачивают коллектив, поскольку внутри каждого профессионального коллектива всегда должна решаться какая-то профессиональная задача. За неимением более перспективных задач решаются рутинные насущные проблемы, а порой они же и создаются. Тем самым поломанное оборудование становится своего рода точкой сборки рабочей группы, трудового коллектива.

На фабрике существует формальная аттестация — экзамены, успешная сдача которых позволяет укладчику-упаковщику (работнику неквалифицированного труда) стать оператором первого разряда (и далее пойти до оператора пятого разряда). Для экзамена требуется стандартизированное знание оборудования, техники безопасности, способов устранения неполадок и прочее, однако, помимо этого, существует масса тонкостей и нюансов, не прописанных в квалификационных требованиях. Таким образом, профессионализм оператора складывается из знания правил и неформализованных практик обращения с машинами. Когда новый человек приходит на фабрику, он учится у старших коллег тому, «как принято», и готовится к экзамену — «как должно быть». Н.И. Смирнова, изучая процесс возникновения и воспроизводства культуры на немецком строительном концерне на примере социализации новичков на предприятии, также обращает внимание, что понятие «работать квалифицированно» получает дополнительное значение — «выполнять задачи так, «как это здесь всегда делалось» (Смирнова 2005: 85).

### **Фрагмент 13**

*Скорость упаковки «роллов» машиной регулируется: цифра до 600 означает, что ты будешь успевать просматривать каждый ролл, 650–700 —*

*не каждый и не просматривать, а просто «пробежать глазами», 750 и выше — ты будешь успевать только закидывать роллы в шоу-бокс, но, скорее всего, в две руки все равно не справишься.*

#### **Фрагмент 14**

*Когда бумага (на упаковочной машине) заканчивается, ты поднимаешь вверх специальный металлический рычажок, который освобождает держатели втулки, снимаешь втулку — ее нельзя просто кидать в мешок, куда бросают упаковочную бумагу, для втулок отдельные мешки. Берешь приготовленную (если есть) бумагу или клеишь на новую двусторонний скотч. Надеваешь новый рулон на держатель и аккуратно склеиваешь конец старой бумаги с новой (так чтобы рисунок сошелся). Когда бумага «убежала», это сделать сложнее. Если прилепить все аккуратно, то бумагу не зажует («узел бумаги» не поднимется — как здесь говорят). «Узел бумаги» — это часть механизма — последний этап следования пустой бумаги перед помещением в нее конфет. Если бумагу там зажевывает, то этот механизм действительно чуть поднимается вверх — только тогда можно открыть крышку сзади механизма и поправить бумагу. В опущенном состоянии крышка не откроется, будет мешать другой элемент механизма.*

*Двусторонний скотч клеится на новую бумагу примерно шириной в два сантиметра. Двусторонний скотч достаточно широкий — около двух сантиметров. Обычно отрезают нужную длину скотча, приклеивая при этом скотч на стол, затем разрезают полученную полоску вдоль на два — для двух рулонов бумаги. Нина говорит, что это за ради экономии. Мол, скотча мало, не хватает, иногда даже приходится самим покупать. Потому целую полоску лепить — «жирно будет!»*

#### **Фрагмент 15**

*Операторы ходят с чемоданчиками. Почему-то только женщины-операторы. Как с нашей линии, так и с мармелада. Это небольшой пластмассовый чемоданчик, куда, как правило, кладут нож (выдается здесь специально, лезвие плотное и короткое, его нельзя закрепить в высунутом положении — конструкция ножа это исключает, потому нередко под лезвие подкладывают картонку, чтобы закрепить его сверху — так удобнее резать), шариковую ручку, шпатель (длинная узкая металлическая пластина с ручкой, применяется для чистки внутренних механизмов машины), щетка (с твердыми металлическими ворсинками на пластмассовой ручке — тоже для чистки машины), набор отверток и шестигранников, перчатки, беруши, личные вещи. Нина заказала чемоданчик и для меня с Галей, хотя мы еще не операторы.*

В дневниковых записях мы видим различные неформализованные практики, сложившиеся в ходе работы и разделяемые операторами смены. Например, сбавление скорости машины в случаях, когда подходит контролер качества; занижение показателей скорости в отчетах (это делается не из злого умысла, а потому, что начальник производства требует от всех одинаково высокой производительности, но не все упаковщики могут работать одинаково быстро); «поверхностная», быстрая чистка машин; пробивка бункера, когда конфеты слипаются и перестают падать в отверстие; промывка принтера спиртованной жидкостью; ловкая установка новой бумаги и множество других нюансов, приемов, которые делать сподручнее или рациональнее. Эти общие практики, выработанные отчасти как реакция на установленные на фабрике правила, отчасти как способы дополнительного обслуживания изношенного оборудования, представляют собой профессиональное знание. И если включение упаковщика в рабочую группу определяется его трудовым контрактом, то его вхождение в профессиональную общность происходит в том числе через разделение этих практик с другими коллегами.

Как и в любой профессиональной общности, у операторов упаковки есть свой профессиональный, часто неформальный язык. Оля фиксирует в полевых записях некоторые определения, что уже само по себе говорит о специфичности этого языка, его выделении из языка бытового. Помимо названий оборудования в словарь операторов попадают выражения, описывающие их устоявшиеся конвенциональные правила работы, такие как «упустить бумагу» или «резать брак». Постоянное преодоление производственных проблем находит отражение в языке, и, возможно, поэтому он также изобилует ненормативной лексикой, которая, по сути, является эмоциональной реакцией на сложности, возникающие в работе.

### **Фрагмент 16**

*«Шоу-боксы» — небольшие коробочки без верха с названием конфеты, в которые помещается восемь упаковок конфет в три слоя.*

*«Короба» — картонные коробки, вмещающие четыре «шоу-боксы».*

*«Резать брак» — вскрывать упаковку и класть в пластмассовый ящик конфеты, а упаковки — в мусорный пакет.*

*«Сишиб» или «отишиб» — самая крайняя машина в линии. Когда другие машины стоят, конфеты, предназначенные для тех машин, проходят дальше по линии и падают в бункер на «сишибе», там нет датчика полного бункера, потому, если не выгребать конфеты вовремя, они могут вываливаться через край.*



«Упустить бумагу» — не заметить момент, когда она заканчивается и отрывается от втулки, надетой на специальное крепление.

«Подготовить бумагу» — снять с нее полиэтилен, отрезать кусок с маркировочной наклейкой, приклеить в нужном месте двусторонней скотч по ширине рулона бумаги.

«Реворк» — переработка конфет.

«Посчитаться» — записать и посчитать количество пленки (упаковочной бумаги), шоу-боксов и коробов, имеющихся на линии в начале смены.

«Стоять на машине» — работать на упаковочной машине.

«Октабина» — большая картонная коробка, куда скидывается брак, сами конфеты, которые идут в утиль, и упакованные бракованные роллы, которые идут на переработку.

Кроме собственно профессиональных слов, фраз, в языке отражаются общие внутригрупповые эмоции — возмущение, негодование, радость и пр. Эти коллективные переживания приобретают форму молвы, сплетен, хохм, баек и жалоб. Разделение общих эмоций также результат солидаризации, сплоченности, отнесения себя к группе, групповой идентификации (Mackie, Smith 2017: 660; Hogg, Abrams, Brewer 2017).

Отмечу, что в своем исследовании я старательно избегала слова «идентификация», поскольку оно имеет скорее психологическую коннотацию и за ним стоит богатая традиция организационной психологии, к которой данное исследование не имеет отношения. Тем не менее в завершение можно сказать, что общность действительно предполагает идентификацию участников со своей группой. Нидерландские психологи Даан ван Книппенберг и Эльс ван Схи (Knippenberg, Schie 2000: 140) указывают, что идентификация с рабочей группой сильнее идентификации с самой организацией (в нашем случае — с кондитерской фабрикой), и обосновывают свою позицию, ссылаясь на различных исследователей. Так, Бревнер (Brewer 1991) полагает, что идентификация с большой группой несет в себе угрозу индивидуальности, поэтому людям естественнее избегать ее. Также индивиды находят больше общего со своей рабочей группой, а не с организацией в целом, поскольку с первой их объединяет реальная работа и своего рода общая история, судьба. Чем больше сходства у людей рабочей группы, тем больше они идентифицируют себя с ней (Turner et al. 1987). Так как большая часть жизни, по крайней мере трудовой, проходит в узком кругу коллег, они со временем становятся знакомыми и близкими людьми (Moreland, Beach 1992), что также способствует сплочению. Кроме того, обычный работник чаще имеет дело с подгруппами внутри своей организации, а не с другими внешними организациями. Соответственно для других коллег он в первую

очередь является членом своей подгруппы, а не частью организации в целом (Kramer 1991; цит. по: Knippenberg, Schie 2000: 140).

Иными словами, с точки зрения психологии, общность рабочей группы выражается в идентификации себя с группой. И.А. Климов называет идентичностью осознание и переживание людьми своей общности: «формирование общей идентичности — это своего рода “открытие теории”, на основании которой для некоторого числа людей естественным и вполне обоснованным оказывается утверждение “он такой же, как и я”» (Климов 2013: 85). Сама субъектность группы, т.е. ее способность выступать субъектом действия, согласно И.А. Климову, складывается из набора характеристик, таких как идентичность, внутригрупповая солидарность, организационные ресурсы, устойчивость коллективных практик, режимы коммуникации и респонсивность (Там же: 85). Таким образом, субъектность и общность рабочей группы, по сути, являются синонимами — они определяются одними и теми же характеристиками. Соответственно, общность, как и субъектность, — это в том числе способность к самостоятельному действию, т.е. обладание суверенитетом, «выражающимся в способности социального субъекта устанавливать правила и заставлять окружающих если не следовать этим правилам, то по крайней мере учитывать их существование при взаимодействии с данным субъектом» (Там же: 87). Следовательно, без общности невозможна и субъектность группы: чистый конструкт договорных отношений не может действовать как единый актер.

Итак, подведу некоторые итоги. Сбои в работе играют ключевую роль в формировании профессиональной общности. Во-первых, они определяют отношения между сотрудниками разных подразделений и дифференцируют рабочие группы по тому, какой интерес преследуют эти группы в решении возникшей проблемы — операторы упаковки разных смен, механики, контролеры качества, работники форминга, начальник производства. Во-вторых, даже из раза в раз повторяющиеся сбои всегда остаются профессиональными вызовами, дающими возможность повысить квалификацию, приобрести новое умение. Другое дело, что это умение не имеет перспектив для развития, поскольку сбои происходят всегда на одном и том же уровне сложности, а условия труда таковы, что они не предполагают каких-то качественных улучшений. В-третьих, повторяемость сбоев в работе способствует формированию и закреплению определенных практик и языка, разделение которых участниками рабочей группы означает включение их в профессиональную общность. Именно «наличие воспроизводящихся практик, ритуалов или коллективных актов подтверждает и легитимирует социальную значимость, статус сообщества в системе отношений с другими акторами» (Климов 2013: 85). В-четвертых, без формирования общности

субъектность рабочей группы невозможна. Именно благодаря общности группа может совершать самостоятельные коллективные действия.

### Заключение

В книге 1967 г. «Человек и его работа», написанной по результатам глубинного исследования рабочей молодежи Ленинграда, А.Г. Здравомыслов и В.А. Ядов выделяют шесть рабочих групп в соответствии с классификацией их труда:

- 1) неквалифицированный ручной труд без применения машин и механизмов с постоянной относительно высокой физической нагрузкой;
- 2) труд на конвейере с принудительным ритмом, требующий средней профессиональной подготовки;
- 3) механизированный труд без принудительного ритма, требующий среднего уровня квалификации (станочники);
- 4) рабочие, занятые управлением автоматическим оборудованием, со средним уровнем квалификации, не имеющие навыков наладки;
- 5) группа ручного квалифицированного труда, требующего высокой профессиональной подготовки (слесари);
- 6) рабочие, совмещающие управление автоматическим оборудованием с его наладкой.

Авторы дают описание каждой группе, включая социально-демографические характеристики рабочих, их отношение к труду, главные стимулы и сложности в работе, и дополняют это выдержками из глубинных интервью. Так, они указывают, что основная проблема третьей группы рабочих (механизированный труд без принудительного ритма) — научная организация труда: «недостатки в организации труда подчеркиваются почти всеми опрошенными». В подтверждение этого факта приводится следующее рассуждение строгальщика Невского машиностроительного завода им. В.И. Ленина (32 года, образование 9 классов): «В первую очередь надо лучше станок ремонтировать. Вот у меня он только что из ремонта. А недоделок много. Станок английский, запасных частей к нему нет. Изготавливают сами. Очень он иногда нервы портит. Станку надо верить. Дал пять сотых — чтобы так и было пять сотых. Станок хорошо работает, и настроение хорошее. Вообще мне все нравится в работе. Но немного не нравится организация труда. Вот несвоевременное обеспечение работой. Или еще — можно пропустить серию каких-нибудь деталей, а дают только одну. Инструмент не всегда бывает в кладовой. Зимой в цехе холодно. Когда дождь, с крыши капает прямо на станки. А остальное все хорошо. На другую работу я перейти не хотел бы» (Здравомыслов, Ядов 2003: 440–441).

Схожие организационные проблемы встречаются и в четвертой группе — у рабочих, занятых управлением автоматическим оборудованием. Авторы указывают комментарий работницы фабрики Микояна (29 лет, образование — 9 классов): «Главное у нас — опыт и навык. Но многое зависит от наладчика и от внимания администрации (бывают плохие материалы, бумага рвется)... Нужно обязательно повысить зарплату, лучше организовать производство. В будущем я бы хотела перейти на более совершенную “ручейковую” машину» (Здравомыслов, Ядов 2003: 443–444).

Я привожу эти выдержки, чтобы показать преобладание проблем в организации труда на производстве. Однако если исследователи 1960-х годов считали сложности значимыми для мотивации рабочих и уровня удовлетворенности работой, то я рассматриваю их как условия формирования общности рабочей группы. Эти две точки зрения не противоречат друг другу: схожесть мотиваций и удовлетворенности (в нашем случае — неудовлетворенности) трудом рабочих и формирует их общность, сплачивая коллектив. В некоторых цитатах рабочих, которые передают А.Г. Здравомыслов и В.А. Ядов, упоминается важность, ценность для коллектива победы в соревновании за звание ударника коммунистического труда. Вероятно, общая идея, идеология в большей степени формировали общность, чем рутинные проблемы. Сегодня за отсутствием высоких идей и производственных устремлений формирующим фактором становится поломанная машина.

Разумеется, нельзя обобщать полученные выводы и переносить их на другие рабочие группы других предприятий. Все, что здесь описано, касается операторов упаковки одной из линий производства конкретной кондитерской фабрики. Как пишет Ш. Гадеа, «какие бы дискуссии и споры ни пронизывали социологию профессий, она по чистой условности остается ограниченной узкими рамками, в которые помещен совершенно частный случай профессиональной группы, а этот частный случай вполне можно считать пограничным явлением, не поддающимся ни обобщению, ни переносу за его собственные исторические рамки или за рамки культурного пространства, в котором оно зародилось» (Гадеа 2011: 21). Так и представленная здесь интерпретация социально-этнографического исследования остается в рамках настоящего времени и того пространства, в котором оно проводилось.

### Литература

Гадеа Ш. (2011) Социология профессий и социология профессиональных групп. За изменение перспективы. Романов П., Ярская-Смирнова Е. (ред.) *Антропология профессий, или Посторонним вход разрешен*. М.: Вариант, ЦСПГИ.

Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. (2003) *Человек и его работа в СССР и после: учеб. пос. для вузов*. М.: Аспект Пресс.

Каравай А.В. (2016) *Российские рабочие: ресурсы и поведенческие стратегии*: автореф. дис. ... к. соц. н. М.

Климов И.А. (2013) Российские рабочие в кризисе: потенциал субъектности и социального партнерства. *Мир России*, 2: 83–106.

Смирнова Н.И. (2005) Организационная культура промышленных предприятий: исследование немецкого строительного концерна. *Экономическая социология*, 6(3): 70–88.

Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П. (2017) Человеческий потенциал рабочих и их идентификация с предприятием. *Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия*. Н. Новгород: Изд-в НИСОЦ.

Темницкий А.Л. (2012) Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни рабочих России. *Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования*. М.: Изд. дом Высшей школы экономики.

Тённис Ф. (2002) *Общность и общество. Основные понятия чистой социологии*. СПб.: Владимир Даль.

Brewer M.B. (1991) The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17: 475–482.

Hogg M.A., Abrams D., Brewer M.B. (2017) Social identity: The role of self in group processes and intergroup relations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5): 570–581.

Knippenberg van D., Schie van E. (2000) Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73: 137–147.

Kramer, R. (1991) Intergroup relations and organizational dilemmas. *Research in organizational behavior*, 13: 191–228.

Mackie D.M., Smith E.R. (2017) Group-based emotion in group processes and intergroup relations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5): 658–668.

Moreland R.L., Beach S.R. (1992) Exposure effects in the classroom: The development of affinity among students. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28: 255–276.

Turner J.C., Hogg M. A., Oakes P.J., Reicher S.D., Wetherell M.S. (1987) *Rediscovering the social group. A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.

## FORMATION OF PROFESSIONAL COMMUNITY IN THE WORKING GROUP (THE CASE OF PACKAGING OPERATORS OF THE CONFECTIONERY FACTORY)

*Marina Vyrskaya* (broma@bk.ru)

Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,  
Moscow, Russia

**Citation:** Vyrskaya M. (2019) Formirovaniye professionalnoy obshchnosti v rabochey grupe (na primere operatorov upakovki konditerskoy fabрики) [Formation of professional community in the working group (on the example of the packaging operators of the confectionery factory)]. *Zhurnal sotsiologii i sotsialnoy antropologii* [The Journal of Sociology and Social Anthropology], 22(1): 90–112 (in Russian).  
<https://doi.org/10.31119/jssa.2019.22.1.5>

**Abstract.** The article poses the question, how in the working group at the enterprise, i.e. in the conditions of contract relations, a professional community is formed, i.e. relationship of cohesion? Contract relations, including the agreement to follow professional ethics and comply with code of conduct, do not oblige workers to experience a sense of solidarity, cohesion and unity. Rather, on the contrary, formal prescriptions are quickly forgotten or ignored in routine activities. At the same time, it is obvious that the studied working group — the packers of toffee at the confectionery factory — has common features of community expressed in everyday practices and language (opposing their group to other groups, using their own professional language). The analysis of the materials allows us to conclude that in this case the failures in working process play the key role in the formation of a professional community. First, failures determine the relations between employees of different departments and differentiate working groups according to the interest of these groups in solving the arisen problem. Secondly, even recurring problems always remain professional challenges, giving the opportunity to improve qualification, acquire a new skill. Thirdly, the frequency of disruptions in the work contributes to the formation and consolidation of certain practices and language, the sharing which by the participants of the working group means their inclusion in the professional community. The article was based on field materials (diary entries and documentary sketches of situations) of the participant observer, who worked at the confectionery factory as a packing operator for a year. The obtained conclusions should not be (or should be carefully) generalized and transferred to other working groups of other enterprises. The interpretation of socio-ethnographic research presented here remains within the time and the space in which it was conducted.

**Keywords:** workers, community, sociology of professions, working group, culture.

### References

Brewer M.B. (1991) The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17: 475–482.

Gadea S. (2011) Sotsiologiya professiy i sotsiologiya professional'nykh grupp. Za izmeneniye perspektivy [Sociology of professions and sociology of professional groups. For a change in perspective]. In: Romanov P., Yarskaya-Smirnova E. (eds.) *Antropologiya professiy, ili postoronnim vkhod razreshen* [Anthropology of professions, or outsiders allowed]. Moscow: Variant, TsSPGI (in Russian).

Hogg M.A., Abrams D., Brewer M.B. (2017) Social identity: The role of self in group processes and intergroup relations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5): 570–581.

Karavay A.V. (2016) *Rossiyskiye rabochiye: resursy i povedencheskiye strategii*: avtoref. dis. ... k. sots. n. [Russian workers: resources and behavioral strategies: author's abstract of the Candidate of Science (Sociology) thesis]. Moscow (in Russian).

Klimov I.A. (2013) Rossiyskiye rabochiye v krizise: potential sub'yektnosti i sotsial'nogo partnerstva [Russian workers in crisis: the potential of subjectivity and social partnership]. *Mir Rossii* [The Universe of Russia], 2: 83–106 (in Russian).

Knippenberg van D., Schie van E. (2000) Foci and correlates of organizational identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73: 137–147.

Kramer, R. (1991) Intergroup relations and organizational dilemmas. *Research in organizational behavior*, 13: 191–228.

Mackie D.M., Smith E.R. (2017) Group-based emotion in group processes and intergroup relations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(5): 658–668.

Moreland R.L., Beach S.R. (1992) Exposure effects in the classroom: The development of affinity among students. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28: 255–276.

Smirnova N.I. (2005) Organizatsionnaya kul'tura promyshlennykh predpriyatii: issledovaniye nemetskogo stroitel'nogo kontserna [Organizational culture of industrial enterprises: a study of the German construction concern]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic Sociology], 6(3): 70–88 (in Russian).

Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. (2017) *Chelovecheskiy potentsial rabochikh i ikh identifikatsiya s predpriyatiyem. Transformatsiya chelovecheskogo potentsiala v kontekste stoletiya* [The human potential of workers and their identification with the company. Transformation of human potential in the context of the century]. Nizhniy Novgorod: Publishing House of the NIHEC (in Russian).

Temnitsky A.L. (2012) Udovletvorennost' rabotoy na predpriyatii kak opredelyayushchiy faktor kachestva trudovoy zhizni rabochikh Rossii [Job satisfaction at an enterprise as a determining factor in the quality of the working life of Russian workers]. In: *Sovremennyy menedzhment. Problemy, gipotezy, issledovaniya* [Modern management. Problems, hypotheses, research]. Moscow: Izdatelstvo Vyshey Shkoly Ekonomiki (in Russian).

Toennis F. (2002) *Obshchnost' i obshchestvo. Osnovnyye ponyatiya chistoy sotsiologii* [Community and Society. Basic concepts of pure sociology]. St. Petersburg: Vladimir Dal' (in Russian).

Turner J.C., Hogg M. A., Oakes P.J., Reicher S.D., Wetherell M.S. (1987) *Rediscovering the social group. A self-categorization theory*. Oxford: Blackwell.

Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. (2003) *Chelovek i yego rabota v SSSR i posle: Uchebnoye posobiye dlya vuzov* [The man and his work in the USSR and after: Textbook]. Moscow: Aspect Press (in Russian).