

**ОПЫТ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ
ПРИЧИН СТРЕССА НА РАБОТЕ КЕЙС-ПРОГРАММИСТОВ
ФРАНЦУЗСКИХ ИТ-КОМПАНИЙ**

Серёжкина Екатерина Васильевна, аспирант

Высшая школа экономики
101000, Российская Федерция, г. Москва, ул. Мясницкая, 20

На основе социально-организационного подхода (М. Круазье, П. Лежерон, М. Лориоль) рассмотрены типичные субъективные представления о факторах стресса на работе по материалам авторского качественного эмпирического исследования программистов (разработчиков софта), руководителей проектов и менеджеров по персоналу, работающих во французских IT-компаниях – системных интеграторах. Выборка программистов (основной категории информантов) строилась по трем критериям: возраст, стаж работы в компании и занимаемая должность; для контраста отбирались крупные и малые компании, работающие в активно развивающихся отраслях французской экономики. Исходя из понимания стресса как результата социального конструирования, обсуждаются возможные способы индивидуального и организационного преодоления стресса программистов с учетом специфики используемых в IT-компаниях моделей управления персоналом и производственным процессом. Показано, что гибкость современной проектной модели функционирования компаний эффективна в решении бизнес-задач, но оказывает негативное влияние на самих сотрудников, которые не успевают адаптироваться к изменяющимся условиям; что причины стресса на работе обусловлены не только моделью управления в компании, но и спецификой работы программистов, а также современными тенденциями рынка труда в целом; что работник в организации может быть не пассивным участником, а полноценным актором и выстраивать защитные стратегии по преодолению стресса.

Ключевые слова: стресс на работе, социально-организационный подход, программисты, причины стресса, управление стрессом, ресурсы работников, защитные стратегии, трудовая организация, рынок труда, французская социология

**AN ESSAY OF SOCIOLOGICAL RESEARCH
ON THE CAUSES OF THE WORKPLACE STRESS:
A CASE OF FRENCH IT COMPANIES PROGRAMMERS**

Seryozhkina Ekaterina V., post-graduate student

Higher School of Economics
20 Myasnitskaya st., Moscow, 101000, Russian Federation

The article considers workplace stress causes with a base of an author's empirical qualitative research of IT Services & Software Engineering companies. Coping strategies of software engineers in France and their coping strategies depending on specificity of company's management are also presented. Employee's perception of the stress is analyzing in the context of social-organizational approach. Principal stress reasons in the workplace are based on author's empirical qualitative research of IT Services & Software Engineering companies (using methods: interview, analysis of documents). We also present coping strategies of software engineers in France and their coping strategies depending on specificity of company's management. Flexibility of contemporary project management is advantageous for business but contains disadvantages for employees who can't adapt to changing conditions. Stress is determined not only by management of company but also by software engineers work specificity and labor market trends as a whole. Specific character of software engineers work conditions "labors routinization". This effect results in a loss of sense for employee's responsibilities, his degradation and reduction in the company's performance. However the employee in the organization doesn't become a passive participant but an active actor developing stress coping strategies.

Keywords: workplace stress, social-organizational approach, software engineer, IT Services & Software Engineering companies, stress reasons, stress management, employee's resources, stress coping strategies, labor market, French sociology

Последние структурные изменения в сфере занятости, новые формы управления и функционирования трудовых организаций [2; 3] актуализируют в социологии такие понятия, как стресс на работе и удовлетворенность трудом. Это связано с тем, что современная трудовая жизнь наполняется неопределённостью, имеющей принципиально новые формы. Также появляется понимание того, что не только тяжелый физический труд может отрицательно влиять на здоровье индивида.

Настоящее исследование причин стресса на работе реализовано автором во французских ИТ-компаниях системных интеграторов в 2013 г. Эти компании играют роль посредника между клиентом и программистом: системный интегратор принимает заказ на определенный продукт и выстраивает проектную группу, которая работает либо на территории заказчика, либо у себя в офисе; программисты работают в проектах разной продолжительности и нерегулярно. Выбор объекта исследования был обусловлен стрессогенной спецификой деятельности программистов. Об этом свидетельствуют различные инциденты, фиксируемые в компаниях: например, нашумевший случай серии самоубийств в компании "France Télécom" в 2009 г.

Помимо программистов для более полной картины были взяты интервью у руководителей проектов, которые, по определению, компетентны в возможностях карьерных траекторий программистов и мерах по обеспечению удовлетворительного социально-психологического климата в коллективах. Третья категория сотрудников – менеджеры по персоналу.

Компании отбирались по размеру и месту в отрасли. В нашу выборку вошла крупная компания, входящая в ТОП-10 (с численностью более 1000 человек), а также ряд менее крупных фирм, выполняющих проекты для промышленных и телекоммуникационных компаний, банков, страховых компаний. Отбирались только компании, основанные во Франции, что позволило говорить о национальном контексте (методы управления персоналом обусловлены культурными особенностями, разрабатываются свои модели построения организации, а не те, которые используются, например, в американских компаниях).

В качестве основных методов сбора данных использовалось глубинное интервью и анализ документов. Путеводитель включал следующие темы: функционирование системного интегратора, причины выбора программистом компании, ожидания от работы, организация рабочего процесса, отношения внутри коллектива (по горизонтали и вертикали), а также собственно восприятие стресса программистами.

По результатам первых интервью была намечена выборка по трем критериям: возраст, стаж работы в компании и занимаемая должность. Были сформированы следующие группы: специалисты со стажем до 5 лет; специалисты со стажем более 5 лет, руководители проектов и сотрудники отдела управления персоналом. Доступность респондентов в разных компаниях различалась, что было связано, прежде всего, с политикой безопасности компании. Наибольшее количество отказов было зафиксировано при обращении в компанию численностью более 1000 человек, тем более что запрос производился через отдел управления персоналом, т.е. «сверху», тогда как в малые компании обращение происходило «снизу», через собственно программистов, что облегчало доступ; список респондентов представлен в таблице.

Таблица

Список респондентов, принимавших участие в исследовании

Возраст	Должность	Штат компании ²⁴	Стаж работы в компании, лет
28	Разработчики	Менее 100	3
31			4
34			4
37			3
41			2
43			7
45		Менее 500	8
26			2
27		Более 1000	2
29			2
30			2
38			2
36			3
41			Руководители проектов
35	Более 1000	4	
39		8	

Социально-организационный подход к стрессу на работе

Принятым определением «стресса на работе» считается позиция Европейского агентства по безопасности и гигиене труда: «состояние стресса возникает тогда, когда существует расхождение между восприятием требований, навязываемых индивиду его окружением, и восприятием индивидом имеющихся ресурсов, способных противостоять этим требованиям» [1]. Несмотря на субъективность оценки требований и ресурсов, последствия стресса выходят за рамки психологии, влияя на физическое здоровье и социальное самочувствие индивида. В таком определении стресса главный акцент здесь делается на социальных факторах и предпосылках стресса, которыми можно управлять вне зависимости от психологических особенностей личности. При этом управление стрессом происходит как со стороны индивида, включенного в контекст организации, так и со стороны самой компании, которая устанавливает правила взаимодействия.

Важным следствием этого определения является следующее: восприятие дисбаланса между запросами внешней среды и обладаемыми ресурсами для ответа зависит не только от самого индивида, но и от его окружения, т.е. стресс является социально конструируемым понятием [7]. Восприятие стресса зависит от действий индивида в рамках определенного социального контекста: в каждой профессии одни и те же ситуации могут восприниматься по-разному. Например, коммуникация с потребителями и клиентами, работа в офисе или постоянные переезды – все это может трактоваться как потенциальный источник стресса, но не для всех профессий. Стрессовая ситуация может восприниматься как нормальная в случае, если в представлениях работников она является неотъемлемой частью профессии. Тогда потенциальный стрессор считается полезным, мотивирующим фактором. Определение потенциального стрессора как реального происходит в коллективе через процедуру валоризации чаще всего в неформальном общении между сотрудниками. В процессе такой оценки стрессор может быть признан частью рабочего процесса, может входить в набор корпоративных ценностей. Если работник ощущает на себе стрессовую ситуацию, то, по

²⁴ Всем респондентам были даны гарантии анонимности, в том числе и о неразглашении названия компании.

мнению французского исследователя М. Лориоля [8], процесс научения управлению стрессом зависит не только от индивидуальных особенностей сотрудника, но и от качества жизни в коллективе, от того, какие возможности предоставляет система организации. Т.е. стресс возникает тогда, когда норма, к которой привык индивид, отличается от реальных условий работы, и когда у индивида не хватает ресурсов для адаптации или противодействию сложившейся ситуации. Руководство организации может придать смысл выполняемой работе, который был бы понятен каждому, в этом случае работники будут в меньшей степени нуждаться в психологической помощи, чем те, кто оставлен наедине со своими трудностями на работе.

Наше исследование показало, что программисты воспринимают стресс как некоторое нервное состояние, к которому они не готовы и которое поэтому надо преодолеть для комфортного существования в рамках компании. Однако причины стресса респонденты видят не в психологии личности, а связывают их с социально-организационными факторами.

Да, я, и не только я, испытываем, так сказать, стресс, когда это связано с взаимоотношениями в команде, или когда ты оказываешься в перерыве между миссиями (проектами), и не знаешь, каким и главное где будет твой следующий проект. Но в целом этим стрессом можно управлять (разработчик, 28 лет, компания менее 100 чел.).

Типично программисты считают, что источником стресса может служить срочный сложный проект, из-за которого приходится задерживаться на работе, напряженные отношения с руководителем или клиентом, неудобный график работы, вынужденные паузы между проектами и т.п., т.е. на индивидуальном уровне стресс воспринимается как следствие социальных факторов.

Социологический подход не ограничивается ролью по предупреждению и мониторингу источников стресса, а позволяет проследить, как на коллективном уровне акторы внутри системы организации могут избирать стратегии по противодействию стрессу. По мнению Лориоля [9], если одни условия труда являются источником стресса в одной компании и не являются таковыми в другой, это не означает, что все зависит от индивидуальных особенностей работника, но зависит от того, как эти условия труда включены в коллективную жизнь на работе: текучесть кадров, возможность коммуникации между работниками разных рангов, уровень конкуренции среди сотрудников и т.п., т.е. если в малых системных интеграторах, где все проекты выполняются на территории заказчика, программисты в целом смиряются с таким положением, то в больших компаниях работники пытаются использовать имеющиеся ресурсы, чтобы остаться работать на внутреннем проекте. При неудачной адаптации сотрудник может войти в ситуацию стресса, что снизит эффективность его работы. Задача руководства компании состоит в том, чтобы создать условия для сотрудников, в которых они обладали достаточным количеством ресурсов для преодоления стрессовых ситуаций.

Причины стресса

Требования, которые пространство организации предъявляет сотруднику, трансформируются в причины, по которым возникает состояние стресса, при условии отсутствия адаптационных механизмов у работника. Согласно теории П. Лежерона [6], стресс присутствует в каждой компании, но он может оказывать как отрицательное, так и положительное воздействие; например, мотивировать работников, способствовать их профессиональному развитию. Т.е. определенный уровень стресса не является критичным, опасным для здоровья индивида. Сначала уровень стресса и уровень производительности работника повышаются одновременно, однако в некоторой точке с увеличением уровня стресса производительность падает. Так, программист, испытывающий давление со стороны руководителя, ради скорейшего за-

вершения проекта может быстро и успешно выполнять свои обязанности. Однако при постоянном высоком ритме работы быстро наступает усталость, растет недовольство руководством, возникает состояние стресса. То есть существует некоторый предел, до которого работник обладает достаточным набором ресурсов, чтобы нивелировать действия потенциальных стрессоров: программист может работать внеурочно ради повышения или других бонусов. Тогда же, когда индивид не находит возможностей для реагирования на стрессор, стресс становится опасным для здоровья и снижает производительность труда: например, ожидаемая компенсация не наступает, а возможности противоречить руководству нет. Этим Лежерон подчеркивает, что, во-первых, полностью исключить стрессоры из системы организации невозможно, а, во-вторых, определенный уровень активности источников стресса и «вооруженности» работников способствует повышению производительности труда.

Порог перехода через точку, когда стресс имеет отрицательный эффект, зависит от социального контекста организации, в которой работает сотрудник. Потенциальные источники отрицательного стресса, с которыми сталкиваются французские программисты, работая в системных интеграторах, группируются на трех уровнях: на уровне компании, содержания работы и рынка труда. На каждом из этих уровней присутствуют как общие источники стресса, так и специфические, присущие работе ИТ-специалистов компаний системных интеграторов.

Стресс и модель функционирования компании

На уровне организации, в которой работает программист, причинами стресса являются заработная плата и тесно связанные с ней возможности для развития карьеры. В целом, размер оплаты труда признается достаточно высоким в отрасли, однако ожидания работников, особенно молодых программистов без опыта работы, завышен по сравнению с возможностями рынка труда. В представлениях программистов заработная плата служит некоторым оправданием не самым хорошим условиям работы. Она должна покрывать такие риски, как монотонность работы, повышенная ответственность, риски, связанные с принятием некоторых решений, напряженные отношения с клиентом и пр. С этим источником стресса тесно связано развитие карьеры, которое означает не только финансовое обеспечение, но и признание заслуг работника, а значит, повышение чувства полезности его работы. Кроме того, повышение в должности – это возможность получить в свое распоряжение новые властные ресурсы, которые могут помочь справиться с источниками стресса. Основным недостаток такой работы – дефицит общения в своем профессиональном кругу.

Отношения с руководством и клиентом являются одним из основных стрессоров для программистов. Вопрос построения этих отношений зависит не только от личных характеристик акторов в организации, но и от модели корпоративной культуры, которая приветствует тот или иной стиль управления. При этом ценность отношений с коллегами, равными по статусу, возрастает в случае, если отношения с начальством неудовлетворительны. Вопрос регулирования этих отношений – вопрос властных ресурсов [5], которыми обладают взаимодействующие акторы, где рядовые программисты находятся в проигрышном положении. В большинстве случаев компании не удается так выстроить модель управления, чтобы обычные сотрудники ощущали себя частью всей организации. Наоборот, программист не знает, что ожидает компанию и конкретно его в дальнейшем, т.е. он ощущает себя оторванным от фирмы в целом. Отсутствие налаженной коммуникации с руководством создает ощущение неуверенности собственного положения в компании, которое особенно усиливается, когда программисты работают во внешнем проекте.

Когда ты работаешь у клиента, это похоже на ссылку. Т.е. у меня создается полное впечатление, что я не в своей компании работаю, а в компании клиента, про свою фирму я забываю. И это на самом деле создает некоторое неловкое положение

ние: я как бы здесь, но и не здесь, потому что я совершенно не в курсе того, что происходит в агентстве, есть только официальные собрания, но этого недостаточно (разработчик, 26 лет, внешняя миссия, компания более 1000 чел.).

Кроме того, модель функционирования системных интеграторов вынуждает программистов общаться с клиентом, который тоже является начальником. Здесь содержатся несколько источников стресса: клиент часто ставит жесткие сроки и не всегда может объяснить задачу, отчего происходит непонимание и конфликты. В результате отношения рядовых программистов с вышестоящим руководством характеризуется одновременно и оторванностью, и излишним давлением на сотрудников.

Другой специфической причиной возникновения стресса на работе программистов являются паузы между проектами, в которых заняты программисты. Это период, когда работодатель не может найти клиента для сотрудника, в это время работник теряет навыки и компетенции, при затянувшейся паузе он может быть уволен.

Самый долгий период, когда я сидел без работы в каком-нибудь проекте, длился с мая по декабрь. Я приходил, что-то обсуждал с коллегами, иногда были какие-то внутренние задачи компании, которые надо было сделать. На протяжении этого полугодия я был в таком подвешенном состоянии: я ничего не делал, мотивация на что-то дальнейшее падала, у меня было полное впечатление, что я теряю время, потому что какие-то навыки стали забываться. Когда ты так долго сидишь без дела, ты вообще отвыкаешь делать что-то в большом количестве, это как спортивные тренировки – ты их пропускаешь и уже не можешь так быстро бежать. (разработчик, 34 года, внешняя миссия).

Практика «аренды» сотрудников весьма удобна и эффективна для компаний, но создает условия для возникновения стресса у работников. Несмотря на законодательную защищенность (по закону работодатель не может уволить сотрудника в такой период), есть способы, когда программиста могут вынудить уволиться. Поскольку зарплата программистам в этот период не оплачивается контрактом клиента, то системному интегратору невыгодно долго держать такого сотрудника. Руководство может уволить сотрудника в случае отказа от проекта (например, клиент находится территориально далеко) или в случае низкого уровня его компетенций. Во время таких пауз программист находится не только под угрозой потери заработка, но и утраты квалификации. Сфера информационных технологий динамично развивается, поэтому специалистам необходимо быть всегда в курсе новых тенденций, овладевать новыми компетенциями. Однако во время таких пауз работник либо вообще не работает, либо выполняет техническую работу, часто существенно ниже его квалификации. Все это создает стрессовую обстановку и негативно влияет на состояние сотрудника.

Стресс и организация рабочего процесса

Программисты оценивают содержание своей работы в категориях интересности и возможностей профессионального развития, т.е. наличие достойной заработной платы, хорошей должности не обязательно ведет к полной удовлетворенности сотрудников. При отсутствии именно профессионального развития работники воспринимают свою работу как монотонную, состоящую из одинаковых задач, интерес к ней падает, возникает эффект рутинизации работы. Чувство ценности собственной работы снижается, сотрудник перестает чувствовать себя необходимым актором в команде, приходит осознание того, что любой может выполнять такую работу, а отсутствие ресурсов для изменения ситуации приводит к стрессу.

С этим тесно связана другая причина, относящаяся к содержанию рабочего процесса: в современном обществе, как замечает И. Кло [4], процесс работы стал раздробленным на составляющие, которые никогда не видны простым работникам. Многие исследования показывают высокую ценность работы в жизни французов: для них важна самореализация именно через работу, т.е. иметь возможность хорошо вы-

полнять свою работу и видеть ее полезность. «Хорошо выполненную работу» (термин И. Кло) можно сделать при определенной организации рабочего процесса, когда усилия сотрудника вознаграждаются, когда четко видна цель работы. То же относится и к программистам: работа, которую они выполняют, должна быть не только интересной, но и приносить пользу, т.е. должен быть виден конечный результат. Однако высокая специализация их работы приводит к тому, что, выполняя конкретные задачи, программист не знает, как это будет работать в конечной программе. Так смысл выполняемой работы теряется, работник лишается одного из основных мотивирующих факторов, с отсутствием признания он становится одиноким в компании, не находит поддержки ни со стороны коллег, ни руководства, что в комплексе с другими причинами может приводить к состоянию стресса.

Ситуация на рынке труда

Современные трансформации трудовых организаций можно выразить в следующей формуле: тенденция к автономии работников одновременно с интенсификацией труда в условиях гибкости и нестабильности [2]. Новый тип современных компаний характеризуется гибкостью, способностью адаптироваться к изменяющимся условиям в отрасли, а также реагировать на новые вызовы со стороны экономики в целом.

Прежде всего, нестабильность работы программиста в компаниях системных интеграторах обусловлена высокой конкуренцией на рынке труда, что, безусловно, отражается на состоянии работников. Многие программисты осознают себя легко заменимыми в системе организации, поэтому стараются выполнять свою работу так, чтобы доказать свою полезность работодателю. Среди программистов господствует представление о том, что многие работодатели набирают сотрудников под проекты и вынуждают наиболее интенсивно работать, а когда проект заканчивается, работник «выжат как лимон», не может также эффективно работать, тогда руководство его увольняет и набирает новых. Такой страх потерять работу оставляет невыраженным чувство неудовлетворенности, что усугубляет ситуацию – работодатель не имеет объективного представления о настроениях в коллективе.

Другой характерной чертой современного рынка труда является возрастающая автономия работника вместе с интенсификацией труда. Эта тенденция приводит к тому, что чем больше программист получает свободы, возможностей для инициативы, тем больше и интенсивнее он вынужден работать. Иерархическая структура в системных интеграторах приближена к горизонтальной, свободный график работы позволяет приходить в удобное время, практически каждый программист имеет возможность предлагать собственный вариант решения задачи – всё это создает иллюзию свободы. Однако в такой ситуации руководство вынуждено решать вопрос контроля и мотивации и поэтому осуществляет давление на сотрудников в периоды отчетности. В этом случае программисты обязаны задерживаться на работе, чтобы быстро закончить срочный проект. Такая ложная автономия становится неотъемлемой частью работы программистов, что приводит к высокой интенсификации труда. Такие условия заставляют работников находиться в состоянии постоянного напряжения, которое не все выдерживают.

Возможности для того, чтобы сотрудник работал сверхурочно, заложены в высокой конкуренции в отрасли. Программист понимает, что в случае низких показателей в работе он может быть уволен, а найти новое место работы будет непросто, особенно для возрастных работников.

Гибкость современных компаний имеет двойственный эффект, поскольку обобщается преимуществами для фирмы, но часто недостатками для сотрудников. Проектная система организации рабочего процесса в системных интеграторах позволяет компании отвечать на запросы клиента: подбирать каждый раз новую команду,

исходя из поставленных задач и компетенций, которыми обладают программисты. На начальном этапе карьеры такая модель позволяет сотрудникам быстро осваивать навыки, однако затем такой тип работы переходит в вынужденную мобильность. Поскольку такие компании часто работают на территории заказчика, постоянная смена клиента заставляет задействовать каждый раз новые адаптационные ресурсы к изменившимся условиям. В конце концов, у сотрудника не хватает таких ресурсов и возникает состояние стресса.

Наконец, возрастающая автономия и интенсификация труда сопровождаются введением новых форм контроля [3]. В первую очередь, процесс работы начинает контролироваться со стороны компьютерной системы: время, когда программист приходит и уходит с работы отмечается компьютером, а значит, руководитель не обязан за этим следить напрямую. Но самой главной чертой современных трудовых организаций является самоконтроль в группе. Контроль постепенно перераспределяется между уровнями руководства и самих работников, превращаясь в самоконтроль, т.е. программист, входящий в проектную группу, подвергается контролю не только со стороны непосредственного начальника, но и со стороны своих коллег. Таким образом, несмотря на сплоченность и хорошие отношения в группе, каждый из сотрудников заинтересован в успешном выполнении проекта, что невозможно без совместных усилий. Это побуждает контролировать работу коллег, что в целом (иногда неосознанно) снижает доверие между коллегами и также создает нервную обстановку. В результате вместо прямого контроля появляется контроль на расстоянии, который осуществляет постоянное давление на программистов.

Защитные стратегии по преодолению стресса

Рассмотренные причины в своем сочетании приводят к состоянию стресса работников. Это сказывается и на здоровье индивида, и на его производительности, что как следствие ведет к падению эффективности деятельности компании. Далее мы рассмотрим те действия, которые программисты системных интеграторов предпринимают для того, чтобы избежать стресса.

Несмотря на то, что понятие стресс воспринимается индивидами по-разному, программист не остается пассивным участником, а является актором [5] в системе организации, где предпринимает те или иные действия по защите и преодолению ситуации стресса, т.е. стресс побуждает сотрудников к действию, вынуждает их выработать стратегии существования в рамках компании. Предпринимаемые защитные действия сказываются на производительности и эффективности компании.

Разнообразие и успех выбранных действий зависят от имеющихся у актора ресурсов, что порождает различные типы стратегий: те, которые используются в рамках компании, в которой работает сотрудник, и те, которые выходят за рамки организации. Первые направлены на адаптацию и изменение рабочего процесса, для чего необходимы, прежде всего, властные ресурсы, с помощью которых он сможет реализовать свою стратегию.

Моя цель в компании сейчас – это стать руководителем проектов. Это непросто, надо уметь поймать такую возможность. Скажем, если ты знаешь много людей вокруг – тебе может повезти, а если ты в хороших отношениях с руководителем проектов, то он может тебе помочь. Т.е. чем больше ты общаешься с теми, кто выше тебя по должности, тем больше у тебя шансов, тем быстрее ты будешь развиваться (разработчик, 29 лет, компания более 1000 чел.).

Программистам невысокого должностного уровня ресурсов хватает обычно только для поддержания хороших отношений в коллективе, которые выполняют функцию компенсации неудовлетворительных условий. Для достижения более серьезных целей они переходят к другому типу стратегий и выходят за границы компании. Такой тип действий можно назвать стратегией побега: программисты «бегут» от

неудовлетворяющих условий труда и часто переходят из одной компании в другую. Это позволяет избежать рутинизации работы, конфликтов с начальством и клиентами, в итоге они надеются найти признание своего труда, вернуть смысл своей работе, получать достойную оплату.

На протяжении семи лет я работал над разными проектами, с разными языками, приложениями. И вот, я понял, что уже могу выполнять руководящие функции, но в моей компании это было невозможно – все места уже были заняты, и никто уходить не собирался. И тогда я стал искать варианты в других компаниях, и оказался здесь. Можно сказать, мне повезло, потому что здесь открывался новый проект, под который нужен был опытный человек. В меня поверили, и вот я уже четыре года здесь на должности руководителя проектов (руководитель проектов, 35 лет, компания более 1000 чел.).

Если такая стратегия не приводит к успеху, программисты переходят на фриланс, стремясь к большей независимости за счет снижения гарантий стабильной занятости:

В планах на ближайшее время у меня выйти во фриланс. Я уже могу делать проект самостоятельно, без начальников. Для меня уже тяжело все время что-то кому-то объяснять, доказывать. Почти все мои коллеги моложе меня, они вроде бы довольны, в 20 лет я и сам был доволен. Но сейчас хочется уже самостоятельности. Самому себя обеспечивать, не зависеть от других (разработчик, 41 год, компания менее 100 чел.).

Изначально, когда программист только выходит на рынок труда, он обладает несколько идеализированными представлениями о своей работе, полагая, что его профессия дает ему право на статус «эксперта», позволяющий ему занимать престижную позицию (включающую высокую заработную плату) среди остальных работников. Однако разрыв между ожидаемыми условиями труда и реальными оказывается велик, что вынуждает программистов искать пути преодоления такой ситуации. В результате, программист путем смены компании пытается избавиться от источников стресса, надеется получить развитие своей карьеры в профессиональном и материальном плане, повысить свой статус специалиста, который позволил бы приблизиться к изначальному представлению о профессии. Однако в большинстве случаев программист сталкивается с теми же проблемами в новой компании.

Таким образом, программисты, не обладающие достаточным количеством властных ресурсов в компании, используют стратегию побега, которая часто переходит в побег от системы функционирования компаний системных интеграторов, а иногда и от системы рынка труда ИТ-сферы, который, в конечном счете, оказывается нестабильным и не гарантирует постоянную занятость. Гибкость современной проектной модели функционирования компаний выгодна и эффективна руководству, но оборачивается негативными последствиями для самих сотрудников. В итоге защитные стратегии по противодействию стрессу негативно сказываются на эффективности работы организации. Высокая текучка кадров не позволяет организации вкладываться в развитие сотрудников, низкая лояльность, приверженность работников к компании вынуждает руководство корректировать долгосрочные стратегии развития. Такое отсутствие баланса между выгодой фирмы и удовлетворенностью работника, в конечном счете, оборачивается негативными последствиями для обеих сторон.

Список литературы

1. Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail. Le stress – définition et symptômes. – Режим доступа: http://osha.europa.eu/fr/topics/stress/index_html/definitions_and_causes, свободный. – Заглавие с экрана. – Яз. фр.
2. Baudelot C. Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France / C. Baudelot, M. Gollac. – Paris : Fayard, 2003.
3. Boltanski L. Le nouvel esprit du capitalisme / L. Boltanski, E. Chiapello. – Paris : Gallimard, 1999.

4. Clot Y. Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux / Y. Clot. – Paris : La Découverte, 2010.
5. Crozier M. L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective / M. Crozier, E. Friedberg. – Paris : Seuil, 1977.
6. Légeron P. Le stress au travail : de la performance à la souffrance / P. Légeron // *Droit social*. – 2004. – № 12. – P. 1–5.
7. Lorient M. La construction sociale de la fatigue au travail : L'exemple du burn out des infirmières hospitalières / M. Lorient // *Travail et Emploi*. – 2003. – № 94. – P. 65–74.
8. Lorient M. L'objectivation du stress au travail, une entreprise collective? / M. Lorient // *Histoire & Sociétés, Revue européenne d'histoire sociale*. – 2007. – № 23. – P. 92–108.
9. Lorient M. Organisation du travail, perception et gestion des risques psychosociaux / M. Lorient // *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*. – 2010. – Vol. 71, iss. 3. – P. 283–286.

References

1. *Agence Européenne pour la sécurité et la santé au travail. Le stress – définition et symptômes* [European Agency for Safety and Health at Work. Stress - definition and symptoms]. Available at: http://osha.europa.eu/fr/topics/stress/index_html/definitions_and_causes.
2. Baudelot C., Gollac M. *Travailler pour être heureux ? Le bonheur et le travail en France* [Work to be happy? Happiness and working in France]. Paris, Fayard Publ., 2003.
3. Boltanski L., Chiapello E. *Le nouvel esprit du capitalisme* [The new spirit of capitalism]. Paris, Gallimard Publ., 1999.
4. Clot Y. Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux [Working at heart. To finish with psychosocial risks]. Paris, La Découverte Publ., 2010.
5. Crozier M., Friedberg E. L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective [The actor and the system constraints of collective action]. Paris, Seuil Publ., 1977.
6. Légeron P. Le stress au travail : de la performance à la souffrance [Stress at work: the performance of suffering]. *Droit social* [Employment law], 2004, no. 12, pp. 1–5.
7. Lorient M. La construction sociale de la fatigue au travail: L'exemple du burn out des infirmières hospitalières [The social construction of fatigue in the workplace: The case of burn out of hospital nurses]. *Travail et Emploi* [Labour and Employment], 2003, no. 94, pp. 65–74.
8. Lorient M. L'objectivation du stress au travail, une entreprise collective? [The objectification of stress at work, a collective enterprise?]. *Histoire & Sociétés, Revue européenne d'histoire sociale* [History Societies, European Journal of Social History]. 2007. No. 23. P. 92–108.
9. Lorient M. Organisation du travail, perception et gestion des risques psychosociaux [Work organization, perception and management of psychosocial risks]. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement* [Archives of Occupational and Environmental Diseases], 2010, vol. 71, iss. 3, pp. 283–286.