

ОЛЬГА В. ПИНЧУК

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»,
Санкт-Петербург, Россия

ORCID: 0000-0002-6403-9671

Как возможно этнографическое исследование труда в России? Демаргинализация этнографии в поле прикладного исследования

doi: 10.22394/2074-0492-2021-3-109-130

Резюме:

В данной статье предпринимается попытка проанализировать перспективы применения российскими исследователями такого исследовательского подхода, как этнография труда. Во многом автор основывается на собственном опыте, позволяющем судить о возможностях реализации этнографического исследования труда как в академических, так и прикладных проектах. Тема труда была центральной для советской социологии вплоть до середины 1980-х, в СССР социологи в основном занимались прикладными исследованиями по заказу отдельных предприятий и организаций. Однако основными исследовательскими методами были анкетные опросы и интервью. Включенное наблюдение не использовалось, за исключением редких случаев, таких как проект Андрея Алексеева, хотя социологи и проводили много вре-

109

Пинчук Ольга Владимировна — аспирантка Департамента истории НИУ ВШЭ, Санкт-Петербург, сотрудница Лаборатории публичной социологии. Научные интересы: исследования труда, советский труд, этнография труда, индустриальный труд, методология социальных исследований. E-mail: orinchuk@hse.ru

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-39-90029. Мне также хотелось бы поблагодарить Виталия Куренного за предложение написать статью для данного тематического номера; коллег по Бюро сервисного дизайна за их готовность к методологическим и методическим экспериментам в области этнографии труда в прикладных проектах; Олега Журавлева за важные дискуссии о том, как возможно качественно и глубоко изучать труд сотрудников организаций в рамках прикладных проектов, а также редакторов и рецензентов журнала «Социология власти» за ценные комментарии и правки.

Acknowledgments: The reported study was funded by RFBR, project number 20-39-90029.

мени на предприятиях. После распада Советского союза изучение труда методом включенного наблюдения не стало популярнее, во многом этому препятствует отсутствие возможностей реализовывать такие исследования в институциональных рамках академических структур (у исследователей нет времени для длительной полевой работы, нет соответствующих программ финансовой поддержки и т. д.). В то же время этнография труда становится возможным и востребованным подходом в области прикладных исследований. На примере конкретных прикладных проектов, участником которых был автор, предлагается вариант адаптации этнографии труда к прикладным задачам посредством сокращения продолжительности полевой работы (rapid ethnography) и четкого разделения труда между участниками исследовательской команды (collaborative ethnography).

Ключевые слова: труд, работа, этнография труда, этнографические исследования, включенное наблюдение

Olga V. Pinchuk¹

Higher School of Economics, Saint Petersburg, Russia

How Is Ethnography of Work Possible in Russia? Demarginalization of Ethnography in the Field of Business Research

110

Abstract:

This article analyses the prospects for the adoption of the labour ethnography methodology by Russian scholars. In many ways, the author is based on her own experience, which makes it possible to judge the possibilities of implementing ethnographic research of labor in both academic and applied projects. The topic of labor was central to Soviet sociology until the mid of 1980s; in the USSR, sociologists were mainly engaged in applied research commissioned by individual enterprises and organizations. However, the main research methods were questionnaires and interviews. The included observation was not used, except rare cases, such as Andrei Alekseev's project, although sociologists spent a lot of time at enterprises. After the collapse of the Soviet Union, the study of labor by the method of included observation did not become more popular. In many ways it was hindered by the lack of opportunities to implement such research within the institutional framework of academic structures (researchers did not have time for long-term field work, there were no appropriate financial support programs, etc.). At the same time, the ethnography of labor was becoming a possible and in-demand approach in the field of applied research. Using the example of specific applied projects in which the author was a participant, the option of "adapting" the ethnography of labor to applied tasks was

1 Olga V. Pinchuk — PhD student at the Department of History (HSE SPb), Researcher at the Public Sociology Laboratory. Research interests: labour studies, Soviet labor, ethnography of work, industrial labour, social research methodology. E-mail: opinchuk@hse.ru

proposed by reducing the duration of field work (rapid ethnography) and by the introduction of a clear division of labor between the participants of the research team (collaborative ethnography).

Keywords: labor, work, ethnography of work, ethnographic research, participant observation

«Боюсь спросить, почему ваше исследование — этнографическое?»

Наиболее цитируемая работа по запросу ethnography в Google Scholar — «Этнография: принципы на практике» Мартина Хаммерсли и Пола Аткинсона¹ [Hammersley, Atkinson 2019]. Авторы рассказывают историю становления этнографии как исследовательского подхода и отмечают, что единого определения у нее нет. Тем не менее они выделяют несколько особенностей.

1. Исследования проходят в полевых, а не в лабораторных условиях. Действия и истории людей изучаются в повседневном контексте, в естественной среде.
2. Данные собираются из различных источников, но основным методом получения данных является включенное наблюдение.
3. Сбор данных является относительно неструктурированным процессом: отсутствует необходимость следовать строгому и завершенному плану исследования; нет заранее установленных четких категорий для интерпретации того, что люди говорят или делают, — они генерируются уже в процессе анализа данных.
4. Внимание уделяется одному или нескольким случаям, как правило, локальным. Это может быть всего одна группа людей, что позволяет достичь необходимой глубины.
5. Анализ данных включает в себя интерпретацию значений, функций и последствий человеческих действий, институциональной практики и того, как это вписано в локальный или более широкий контекст. Количественная оценка и статистический анализ играют в лучшем случае второстепенную роль [Ibid.].

Задача этнографии состоит в том, чтобы исследовать отдельные аспекты жизни людей, выяснить, как они видят ситуации, с которыми сталкиваются, как относятся друг к другу, как видят самих

¹ 26 520 цитирований на 3 сентября 2021 года (считаются все издания книги: первое было в 2007-м, четвертое в 2019 году). Следующая по числу цитирований работа отстает на 10 000 цитирований.

себя [Ibid.: 3]. Этнограф может уточнять и изменять свои исследовательские задачи и интересы в ходе исследования. Нередко именно в поле становится понятно, на чем конкретно стоит сфокусироваться: открываются новые, неизвестные ранее знания, меняются представления и отношение к изучаемому объекту. Преимущество этнографического исследования по сравнению с другими исследовательскими подходами заключается в возможности получить такие знания, о которых в начале нельзя было даже предположить.

Тем не менее в силу отсутствия четких определений академические дискуссии о методологии и онтологическом статусе этнографического исследования, о семантике и генезисе понятий не утихают. Серия коротких статей под редакцией Джованни да Коля¹ в академическом журнале «HAU: Journal of Ethnographic Theory» [2017: 7 (1)] наглядно это демонстрирует. Одним из поводов стал текст Тима Инголда с провокационным названием «That's enough about ethnography!» о взаимоотношении этнографии и теории, опубликованный в этом же журнале тремя годами ранее [Ingold 2014]². Исследователи пытаются договориться, в каких взаимоотношениях находятся этнография и теория [Da Col 2017; Ingold 2014], этнография и антропология [Ingold 2017], полевая работа, включенное наблюдение и этнография [Astuti 2017; Miller 2017: 27; Shah 2017]. Алпа Шах [Shah 2017: 47] в одной из статей серии предлагает сосредоточиться на том, что объединяет исследователей, связывающих свою работу с этнографией: «мы являемся наследниками, практиками и приверженцами потенциально революционной практики (praxis)³ — включенного наблюдения», и именно включенное наблюдение, по ее мнению, составляет ядро этнографического исследования.

Среди российских исследователей подобные дискуссии практически не возникают. Тем не менее этнография в советской академии причислялась «к числу исторических наук, а основная часть

112

1 Джованни да Коль, будучи аспирантом Кембриджского университета, стал одним из основателей этого журнала как цифрового издания в 2011 году. Он долго был главным редактором, а редакторское введение к первому номеру написал вместе с Дэвидом Гребером. В 2018-м журнал был вовлечен в ряд конфликтов, в результате которых да Коль ушел со своего поста.

2 На 2017 год это была самая скачиваемая статья в истории журнала «HAU» [Da Col 2017: 3].

3 В своем тексте Шах аргументирует тезис о том, что включенное наблюдение — это революционная практика (praxis), в частности, тем, что длительное нахождение с другими людьми (в поле) заставляет нас усомниться в наших прежних теориях и представлениях, а, кроме того, включенное наблюдение позволяет понимать не только то, что сказано, но и то, что остается недосказанным и демонстрируется только через действие [Shah 2017: 52].

ведущих этнографов являлась дипломированными историками» [Мейерс 2001: 10]. Поэтому путаница в определении понятий порой возникает даже среди коллег из разных дисциплинарных полей (например, социальных исследователей и историков). Этнография как дисциплина и методология до сих пор институционально включена в рамки исторических наук¹, а большинство статей на русском языке с упоминанием этого термина в названии рассказывают о культуре и быте этносов и народов в наши дни или в исторической перспективе².

В этой статье предпринимается попытка проанализировать перспективы применения российскими исследователями такого исследовательского подхода, как этнография труда. За последние полтора года в дополнение к своему академическому исследовательскому опыту я приобрела также опыт организации и проведения этнографических исследований труда в крупных прикладных проектах. Данное обстоятельство дает основание для размышлений о том, какие есть возможности и ограничения для использования методологии этнографического исследования труда в разных сферах и проектах. Для советской и российской академической науки такой исследовательский подход был и остается маргинальным. Одной из основных причин, на мой взгляд, является отсутствие институциональной возможности: исследователи ограничены во времени и финансировании, что не позволяет им проводить длительную полевую работу. Вместе с тем этнография труда становится востребованной в области прикладных исследований, которые сами по себе являются маргинальными по отношению к российской академической науке.

113

-
- 1 Николай Ссорин-Чайков в статье «Пересборка истории и антропологии в российской антропологии» поясняет, что такая дисциплинарная конфигурация может быть весьма интересной с точки зрения развития этнографии, так как «в западной антропологии примерно с 1980-х годов история стала одним из ведущих способов антропологического анализа. Это ознаменовало радикальное изменение самого предмета антропологии» [Ssorin—Chaikov 2019: 320]. Автор предлагает свой проект дисциплинарного взаимодействия между антропологией и историей в Российской академии, где связующим звеном станет антропология времени, что, с одной стороны, не будет способствовать воспроизводству «советского наследия» (reproduce Soviet legacies), а с другой — не будет повторять уже существующий исторический поворот в западной антропологии.
 - 2 Самая цитируемая работа по запросу «этнография» на русском языке в базе Google Scholar — электронная версия книги «Восточнославянская этнография» [Зеленин 1991]. В предисловии автор сообщает: «Основной задачей моей “Восточнославянской этнографии” является сравнительный анализ народной культуры восточных славян».

Первая часть статьи посвящена особенностям этнографии труда с акцентом на сложностях и преимуществах метода. Вторая часть предполагает обращение к историческому контексту, который демонстрирует, что академические исследования труда в советское время были в большинстве своем практико-ориентированными и не предполагали использование метода включенного наблюдения в институциональных рамках академии. В третьей части статьи освещается перспектива использования этнографии труда в прикладных проектах.

Этнография труда

Вики Смит [Smith 2001] в обзорной статье «Этнография работы¹ и работа этнографов» предлагает избегать «исключительно строгого и узкого ярлыка “этнография работы” (ethnography of work), ярлыка, который предполагает, что существует особый тип этнографии». Мне же представляется, что если этнография работы и не является особым типом этнографии сама по себе, то некоторые ярко выраженные особенности у этого исследовательского подхода все же есть. Разберем их последовательно.

114

Вход в поле

Этнография предполагает полное погружение исследователя в мир информантов [Astuti 2017]; особенность этнографии труда заключается в том, что этнограф сам должен стать рабочим, т. е. трудоустроиться в организации, которую изучает. Исследователь может стать механиком [Jugavich 1985] или кочегаром на заводе [Bugawoy, Lukás 1992], сборщицей клубники [Wells 1996] или официанткой [Paules 1991; Spradley, Mann 1975], хостес в ночном клубе [Allison 1994], помощником юриста [Piege 1995] и т. д.

Вход в поле может быть скрытым или открытым (в первом случае исследователь устраивается на работу на общих условиях и не сообщает с самого начала о своей научной деятельности; во втором — открыто сообщает об этом, после чего договаривается о своем трудоустройстве с кем-то, кто может на это повлиять). При скрытом входе этнографу скорее всего придется пройти ряд бюрократических мероприятий по трудоустройству; уже собеседование с менеджером отдела кадров может стать серьезным препятствием. Учитывая дискуссии относительно профессиональной этики, скрывать

1 В данном случае я не предполагаю различий между «трудом» и «работой», но на мой взгляд «этнография труда» звучит благозвучнее.

свою позицию исследователя — не лучшая идея. В то же время честность этнографа при трудоустройстве на работу через собеседование может закрыть ему вход в поле. С большой долей вероятности этнографу откажут в сотрудничестве, если он или она обратится напрямую к топ-менеджменту интересующего предприятия или организации¹, в лучшем случае предложат компромисс по принципу «win-win»: за вход в поле исследователю придется поделиться своими данными [Пинчук 2021: 188]. Таким образом, доступ в поле этнографии труда крайней осложнен — стать работником в организации или на предприятии может быть совсем непросто.

Длительность и интенсивность полевой работы

Если исследователю удалось трудоустроиться (а от первых попыток до успеха может пройти несколько месяцев), начинается продолжительная работа: как правило, минимум полгода, в среднем около года [Smith, 2001]. Это очень интенсивный период: исследователь трудится в две смены практически каждый день: на рабочем месте в изучаемой организации и за письменным столом в качестве этнографа, ежедневно пишущего полевые дневники. Часто этнограф не может управлять своим временем, так как будучи работником, он подчинен производственным ритмам. Работать в таком интенсивном режиме длительное время, часто в одиночку, без возможностей заниматься какой-либо другой деятельностью, поддерживать отношения с коллегами по академии, участвовать в академической жизни, может быть достаточно изнурительно. Не всегда есть воз-

115

1 Относительно сложностей открытого входа в поле Вики Смит отмечает: «Гейткиперы в организациях имеют тенденцию отказывать и задерживать исследователей, потому что они обеспокоены — не обосновательно, с их точки зрения, — тем, для чего будут использоваться данные исследования. Они могут беспокоиться, например, о том, что отчеты об исследованиях будут использованы для ознакомления общественности с деятельностью компании или будут использованы в судебных процессах против фирмы. Они ссылаются на необходимость конфиденциальности как для частных лиц, так и для компаний. Они беспокоятся о своей ответственности за действия компании, которые могут быть выявлены в ходе исследования» [Smith 2001: 226]. И приводит один из красноречивых примеров: «Запрос [Роберта] Шакалла на проведение исследований в крупных бюрократических организациях был отклонен тридцатью шестью корпорациями в течение 10 месяцев [Jackall 1988: 13]; только личные связи, в том числе случайная встреча во время игры в теннис между одним из его коллег по академии и высокопоставленным руководителем, в конечном итоге проложили ему путь к полевым исследованиям для [книги] “Моральные лабиринты: мир корпоративных менеджеров”» [Ibid.].

можность выйти из поля, когда захочется передохнуть и восстановиться, будучи трудоустроенным на предприятии или в организации, нельзя просто остаться дома или взять перерыв на пару недель или месяцев.

Полевые дневники

Этнография — это, прежде всего, письмо, текст [Humphreys, Watson 2009]. В полевых дневниках заключается вся суть метода, и без них нельзя считать работу проделанной [Гирц 2004: 28]. Дневники важно писать регулярно, лучше ежедневно: новый опыт быстро перекрывает старый, знания интенсивно накапливаются и меняются по мере того, как этнограф учится новой роли и приближается к «точке зрения аборигена» [Maanen 2015]. Нередко нет возможности делать даже краткие заметки (jotted notes) [Sanjek 1990: 95-103], которые впоследствии должны перерасти в содержательную запись в полевом дневнике. Поэтому одним из важных и иногда основных инструментов фиксации происходящего в поле становятся мысленные заметки (mental notes) [Emerson 1995: 17-65]. Исследователь должен усиленно запоминать то, что с ним происходит, пока он не закончит работу, вернется домой и сможет все подробно записать. В то же время не всегда после 12-часовой рабочей смены, особенно ночной, есть силы и интеллектуальные ресурсы на полевой дневник.

116

Этнография труда не предполагает изучение труда как обособленной практики, скорее, речь идет о фокусе исследования, учитывающем контекст, в который практика погружена [Humphreys, Watson 2009: 41, 42]. Наблюдение со стороны (например, когда исследователь ходит по цеху и наблюдает за рабочими), интервью, опросы, фокус-группы, конечно, дают свои результаты и помогают ответить на ряд, часто достаточно формальных вопросов. Кроме того, такие методы исследования довольно краткосрочны, позволяют исследователям пересмотреть свои исходные установки и теоретические основания в процессе полевой работы [Astuti 2017].

Этнография труда — по сути единственная методология, позволяющая посмотреть на практику труда (и не только) «изнутри», и избавиться от перспективы «сверху», в которой, например, рабочие завод могут представляться как «бедные проигравшие в габитусном тупике»¹ [Абрамов 2019: 284]. И что более важно — это единственный

1 Подробнее см. обзор исследований труда рабочих Р. Абрамова [2019]. Мне кажется удачным по этому поводу высказывание Джеймса Клиффорда: «Возникает необходимость говорить об этнографии не как об опыте и интерпретации некоей заданной “другой” реальности, а как о конструктив-

эффективный подход, позволяющий изучать «неявное» в поле труда и работы: неочевидные навыки работников, способы принятия решений, контроль и автономию, неформальные правила и т. д. [Smith 2001: 221].

Эксперимент социолога-рабочего: случай на советском заводе

Исследования труда проводились в Советском Союзе еще тогда, когда само слово «социология» не фигурировало в названиях институтов и подразделений в начале 1960-х годов¹ [Горшков, Тощенко 2018: 4]. По всей видимости, тема труда оставалась центральной вплоть до середины 1980-х, когда ее вытеснил интерес исследователей к перестройке². Советские социологи в области изучения труда в основном занимались прикладными исследованиями по заказу отдельных предприятий и организаций³ [Горшков, Тощенко 2018; Соколов 2011]. С начала 1960-х важным направлением в их работе было «социальное планирование», предполагающее «разработку и внедрение планов социального развития сначала трудовых коллективов, а затем и территорий» [Тощенко 2015: 110]. Эти планы подразумевали «социальное развитие» не только предприятий, они также охватывали различные сферы жизни трудового населения [Там же]. Работа на заказчика для советских социологов была в порядке вещей⁴.

117

ном переговорном процессе, в котором участвуют по меньшей мере двое, а обычно и большее число сознательных, политически значимых субъектов. Парадигмы опыта и интерпретации уступают место ... парадигмам диалога и полифонии» [Clifford 1988: 41] (цит. по [Генисаретский 1998]).

- 1 Например, в 1960 году в Институте философии начал работу «сектор новых форм труда и быта» под руководством Г. В. Осипова.
- 2 Об этом с некоторой долей уверенности можно судить, например, на основе состава Фонда-1977 (1968-2008 гг.) архива Института социологии Российской академии наук. Множество отчетов, аналитических записок, договоров с предприятиями «о творческом сотрудничестве» свидетельствуют о том, что научные сотрудники социологического Института РАН (изначально, с 1968 г., Институт конкретных социальных исследований, переименованный в 1972-м в Институт социологических исследований) в основном изучали рабочих и их труд в разных аспектах. Примерно с середины 1980-х ключевой темой исследований, отчетов и заседаний сотрудников ИС РАН становится перестройка.
- 3 Кроме упомянутой литературы красноречиво демонстрирует это также обилие «договоров о творческом сотрудничестве» между социологическим институтом и архив РАН. Ф. 1977).
- 4 В рамках моего аспирантского проекта (в Департаменте истории НИУ ВШЭ в Санкт-Петербурге) я беру биографические интервью у социологов, которые имели опыт работы в советской академии в 1980-е и занимались вопросами

Основными исследовательскими методами были анкетные опросы, иногда интервью. Включенное наблюдение не использовалось, несмотря на то что социологи подчас проводили очень много времени на предприятии. Один информант в рамках моего аспирантского проекта, посвященного изучению труда советских рабочих в 1980-е годы¹, рассказал о своем исследовании на одном из ленинградских предприятий, где в течение года изучал трудовые отношения рабочих. Он не просто приходил на предприятие с целью раздать и собрать анкеты, он посещал завод довольно часто, рабочие здоровались с ним на проходной, дружески беседовали в столовой и курилке. Но все это не представляло для него эмпирической ценности, а было скорее побочным эффектом его присутствия на заводе с целью организации и проведения нескольких волн анкетирования.

Безусловно, были исключения. И самый яркий пример — проект Андрея Алексеева. Алексейев, будучи старшим научным сотрудником Института социально-экономических проблем АН СССР, устроился на Ленинградский завод полиграфических машин (Ленполиграфмаш) наладчиком координатно-револьверного прессы после «добровольного ухода из Академии наук» в январе 1980-го и проработал там восемь лет, тщательно документируя в письмах и дневниках свой опыт.

118

В статьях, опубликованных Алексеевым в результате работы на заводе, он называл себя «социологом-испытателем», процесс работы в цехе и письменную фиксацию этого процесса — «экспериментом социолога-рабочего» [Алексеев, Докторов 2012]

Случай Алексеева — единственный в СССР пример не только длительного включенного исследования на предприятии, но и столь масштабно задокументированного проекта. Многие заводские социологи не оставили нарративных следов полевой работы, поскольку основной задачей была выработка рекомендаций для заказчика. Алексейев же делал это крайне тщательно (писал формально, часто от третьего лица), и большую часть своих записей и писем он издал

трудовых отношений. Все мои информанты были заняты в прикладных проектах по заказу отдельных предприятий, многие писали диссертации, академические статьи и монографии на основе проведенных исследований. Некоторые проекты длились годами. Одни социологи из числа моих информантов на время проекта постоянно находились на предприятиях, другие работали в лабораториях на конкретном предприятии.

- 1 Проект «Организация рабочего времени на промышленных предприятиях Ленинграда в 1980-е годы», научный руководитель Николай Ссорин-Чайков в Департаменте истории НИУ ВШЭ (СПб); с 2019-го по настоящее время. Поддержан в 2020 г. РФФИ (№20-39-90029) в рамках конкурса среди аспирантов на лучшие проекты фундаментальных научных исследований.

в формате 4-томника под названием «Драматическая социология и социологическая ауторефлексия» [Алексеев 1997].

Если для отечественной социальной науки проект Алексеева был исключением, то для западной социологии метод включенного наблюдения в 1980-е годы и раньше активно использовался. Один из наиболее известных примеров — исследование социолога Майкла Буравого [2013], с 1970-х годов трудившегося рабочим на заводах в США и ЮАР, а также в странах социалистического лагеря (Венгрия, Болгария). В этом смысле Алексеев не был первопроходцем, но он был единственным советским социологом, осуществившим подобный проект.

Для Алпы Шах [Shah 2017], вероятно, работа Алексеева стала бы прекрасным примером включенного наблюдения, в некотором роде даже революционного, пускай и не вполне отвечающего перспективе, которую она использует в своем тексте. Тем не менее важная, на мой взгляд, проблема в работе Алексеева связана с отсутствием рефлексии (по крайней мере вынесенной в публичное поле) по поводу моральных последствий его эксперимента (например, как его действия могут отразиться на жизни и работе коллег по цеху). Стремление к формализму, практико-ориентированный характер исследования, отсутствие осмысленных этических позиций по отношению к объекту исследования — все это делает работу Алексеева структурно схожей с другими советскими социологическими проектами; в то время как метод исследования и способ полевой работы оставляет ее за пределами институциональных структур академии.

119

Исследования труда в России после распада Советского Союза утратили популярность вместе с предметом исследований: собственно, рабочими. В широком смысле этнографические исследования труда как особый методологический подход могут быть обращены к разным формам и типам труда (в том числе к нематериальным¹). Тем не менее изучение труда методом включенного наблюдения с длительным погружением в изучаемую среду с тех пор не стало популярнее. Мой собственный этнографический опыт полевой работы на конфетной фабрике² [Пинчук 2018; 2021] начал-

1 См., например, [Горц 2007].

2 Полевая работа проходила с августа 2016-го по август 2017 года на подмосковской конфетной фабрике Iriski, куда я устроилась упаковщицей. Все это время я трудилась на фабрике на общих условиях. Проект изначально был инициативным, его идея родилась в коллективе Лаборатории методологии социальных исследований РАНХиГС (под рук. Дмитрия Rogozina), где я тогда работала. Подробнее можно прочитать в «Глава 3. Включенное наблюдение: труд исследователя и особенности полевой работы» [Пинчук 2021].

ся и завершился как инициативный проект при поддержке фонда «Хамовники», который институционально далек от академической науки и академических структур. Характерно (к слову, как и в случае Алексеева), что интерес коллег к моему исследовательскому проекту во многом был обращен именно к методологической (год полевой работы на фабрике в качестве оператора упаковки), а не содержательной его части. Нет никаких сомнений в том, что подобное исследование (по крайней мере столь продолжительное) не имело бы шансов получить поддержку в рамках академии — ни институт, ни государственный фонд не выделил бы денег на такую работу. Такой проект вряд ли мог бы стать частью моей диссертации, написанной в российском университете, что в числе прочего объясняется его продолжительностью, не совместимой с 3-летними учебными программами¹.

Демаргинализация этнографии труда² в прикладных исследованиях

120

В корпоративных практиках управления персоналом есть понятие «опыт сотрудника» (employee experience, EX). Джейкоб Морган [Morgan 2017: 7], автор книги «Преимущество опыта сотрудников», ключевой работы по теме, сообщает: «Для людей, которые являются частью организации, опыт — это реальность их работы в организации. С точки зрения организации, опыт сотрудников — это то, что спроектировано и создано (designed and created) для сотрудников, или, другими словами, это то, чем, по мнению организации, должна быть реальность сотрудников».

Ключевыми методами исследований опыта сотрудников становятся интервью и разного рода опросы. Часто используются инструменты обратной связи, когда сотрудники периодически заполняют специальную форму. Альтернативный и гораздо более эффективный подход — это этнография труда, которая позволяет исследователю самому получить опыт сотрудника, оставаясь при

1 Между тем для западной антропологии полевая работа от 12-15 месяцев вполне может быть вписана в аспирантскую программу [Howell 2017]. Вики Смит в главе «Этнография труда и труд этнографов» книги «Handbook of ethnography» посчитала, что из «57 исследователей, чья работа [в поле этнографии труда] легла в основу книги или статьи, рассматриваемых в этой главе, 32 (56%) указали, что исследование зародилось в рамках диссертационных проектов» [Smith 2001: 229].

2 Майкл Буравой [1997: 175] хоть и называл этнографию маргинальной, но полагал, что она никогда не исчезнет.

этом (в силу квалификации) этнографом (а не «тайным покупателем» или «шпионом»).

За последний год я приняла участие в трех прикладных проектах¹, основанных (частично или полностью) на этнографическом подходе. Во всех случаях основной задачей было изучить путь и опыт сотрудника от первого отклика на вакансию до увольнения методом включенного наблюдения. В поле одновременно работали несколько исследователей, которые трудоустраивались в общем потоке (во всех случаях на рабочие специальности), заполняли полевые дневники по каждой смене и увольнялись. Длительность работы исследователей в поле варьировалась от двух-трех недель до двух месяцев². Результаты этнографического исследования открывают новую перспективу на опыт сотрудников в организациях, и потому такие исследования востребованы.

Нельзя сказать, что академическая методология этнографического исследования труда в полной мере реализуема в прикладном проекте — это технически невозможно, но в этом и нет необходимости. Одним важным отличием этнографии труда в прикладном проекте от этнографии труда в академическом проекте является заметно более короткая продолжительность полевой работы; вторым — необходимость четкого разделения труда, где задачей этнографа как полевого исследователя, осуществляющего наблюдение и переводящего его в текст полевых данных, становится дескриптивная реконструкция наблюдаемой реальности, в то время как аналитическая работа с данными делегируется другому участнику исследовательской команды.

121

Непродолжительность, как отмечает Сэм Лэднер [Ladner 2012] в одной из своих коротких заметок для проекта *Ethnography matters*, остается одной из основных причин для критики прикладной этнографии со стороны академических исследователей. Лэднер обращает внимание на то, что корпоративная и академи-

1 Все три проекта проходили с июля 2020-го по сентябрь 2021 года, длились в среднем около 4 месяцев, носили исключительно прикладной характер. Заказчиками выступали крупные российские компании. Проекты реализовывались Бюро сервисного дизайна (Екатеринбург), с которыми я сотрудничала на протяжении всего указанного периода. Среди коллег по проектам: Сергей Степанов, Вера Харченко, Олег Волков, Александра Руденко и руководитель бюро Михаил Руденко. В одном из проектов на этапе аналитики данных мы работали вместе с Олегом Журавлевым (Public Sociology Laboratory).

2 Поскольку мы с коллегами едины во мнении, что «чем дольше, тем лучше», с каждым новым проектом мы пытались увеличить продолжительность полевой работы, что заметно обогащало и улучшало качество полевых данных.

ческая темпоральности в принципе сильно различаются: «Быстрый темп современной корпоративной жизни ясно и разумно требует сокращения временных горизонтов для любого исследовательского проекта. (...) Обе “культуры” [академическая и корпоративная] по-разному отмеряют время, что делает вполне естественным проведение быстрых исследований в частном секторе» [Ibid]. По мнению автора, вопрос не о том, что лучше, длительное или короткое поле, а о нормативности и особенностях корпоративной культуры.

Руководствуясь опытом длительной этнографии труда в рамках академического проекта, я считаю, что 10-12 месяцев, проведенных мною в качестве оператора упаковки на фабрике, — это минимально возможная в таких обстоятельствах продолжительность полевой работы. Я также уверена, что знания, которые я получила за год, невозможно получить за неделю или месяц. Однако вопрос заключается в том, всегда ли нужны знания такой глубины? Насколько в зависимости от задач мы можем варьировать продолжительность полевой работы, даже если речь идет об этнографии труда?

122

Первая моя академическая публикация по результатам исследования на фабрике вышла спустя год, книга (не академическая монография) — спустя четыре года. Вики Смит [Smith 2001: 229] подсчитала, что «[в академической работе] средняя продолжительность периода между началом полевых исследований и публикацией книг в пятидесяти случаях [упомянутых в тексте исследовательских проектов], составила 8,14 года». То есть циклы и темпоральность академического исследования достаточно далеки от реальности корпоративной жизни (хотя, стоит признать, что за прошедшие с публикации Смита 20 лет академические исследователи отмечают ускорение темпоральности и в академии [Shah 2017]).

Такие методологические подходы, как быстрая этнография (rapid ethnography) и коллаборативная этнография (collaborative ethnography), делают этнографические исследования уместными и доступными [Vindrola-Padros, 2021: 2] в разных ситуациях, но особенно в прикладных проектах.

Быстрая этнография основана на теориях и методах, используемых в традиционных, более долгосрочных этнографиях, но стремится предоставить результаты за более короткие периоды времени. (...) Сторонники быстрой этнографии утверждают, что богатые этнографические данные и необходимая вовлеченность в полевую работу могут быть достигнуты в более коротких исследованиях, если этнографы разработают механизмы для интенсивной полевой работы иного, более сфокусированного или целенаправленного очерчивания поля, и стратегии коллаборации с участниками исследования или другими исследователями [Ibid.: 4].

Прикладные исследования остаются маргинальными по отношению к академии даже учитывая то, что многие академические исследователи так или иначе оказываются вовлечены в подобные проекты. Однако для исследователей из академии прикладные исследования — это скорее возможность заработать, нежели получить какую-то научную ценность. Прикладные исследования часто не представлены публично, следовательно, невозможна научная дискуссия, в частности о методологии исследования. Далее я опишу процесс полевой работы в рамках прикладного этнографического исследования труда подробнее.

Почему и как этнография труда возможна в прикладных исследованиях

Работая в прикладном этнографическом проекте весной 2021 года, мы с коллегой Олегом Журавлевым пришли к выводу, что собранные данные не хуже (а может быть, даже лучше) тех, что мы могли бы собрать в рамках академического проекта. Дневники исследователей не просто фактологичны, они описывают происходящее в поле настолько детально, что при чтении живо представляешь реальность.

123

Во всех прикладных этнографических проектах за последний год моей задачей была организация полевой работы. Я искала и приглашала в проект этнографов, инструктировала их по всем возможным методологическим и практическим вопросам (что собой представляет включенное наблюдение, как осуществить вход в поле, как заполнять полевые дневники, как поступить в той или иной ситуации в поле и т. д.¹). Именно я отвечала за качество полевых данных, т. е. какими в итоге окажутся полевые дневники: насколько детальными и полными, насколько понятно написанными. Поэтому на протяжении всего поля я работала с записями исследователей, комментариями и уточняющими вопросами, помогая подготовить качественный дневник. Поскольку полевые записи — это «не то, чем является поле или объект, но то, во что превращается поле, увиденное глазами исследователя» [Максимова 2012: 132], для меня критерий качества дневника — это отсутствие у меня уточняющих вопросов по поводу написанного.

1 Я стараюсь, прежде всего, приглашать в проекты исследователей с опытом академических исследований, это позволяет избежать недопониманий по многим методологическим и теоретическим вопросам. На разных проектах с разной продолжительностью мне повезло сотрудничать с коллегами Никитой Петровым, Глебом Стукалиным, Сергеем Миколоюком, Андреем Старовойтенко, Сергеем Челышевым, Валентиной Павловой, Михаилом Гардером, Дмитрием Дорониным.

Исследователь переводит наблюдения в полевые записи, и такого рода «перевод» предполагает дескриптивное реконструирование в тексте реальности, в которой исследователь пребывает. Это касается и объективных фактов, когда от первого лица более или менее беспристрастно и безоценочно описывается происходящее (я называю это «фактологией»), и собственно рефлексии исследователя в поле, когда описываются нюансы взаимодействия с полем, положительные и отрицательные эмоции, чувства и оценки¹. При описании фактологии важно описывать не только и не столько то, что исследователь узнал в поле, но то, как и в каких обстоятельствах он это узнал. На этапе описания рефлексии исследователю важно избегать «нездорового эгоцентризма», «в худшем случае носящего ипохондрический характер» ([Geertz 1989], цит. по [Максимова 2012: 131]). Последнее обуславливает различие между «личным дневником», который в некотором роде представляет диалог автора с самим собой, и «полевым дневником», который призван перевести реальность в текст, учитывая при этом чувства и эмоции автора перевода для лучшего понимания и самой реальности, и результатов перевода.

124

В попытках адаптировать этнографию труда к прикладным задачам я стараюсь максимально сохранить методологию, которую использую в академических исследованиях. С этим связано трепетное отношение к дневникам исследователей и попытка сделать их «идеальными» описаниями наблюдаемой реальности.

Одной из важных особенностей быстрой этнографии труда является ее коллаборативность. Во-первых, в поле работает больше одного исследователя (для экономии времени и расширения объема собранных данных), во-вторых, в отличие от классической этнографической работы, где исследователь не может отделять полевую работу от процесса теоретизирования и интерпретирования реальности, в прикладном проекте практикуется разделение труда, которое позволяет этнографам в поле фокусироваться только на наблюдении и его переводе в текст. Поэтому работа этнографов в поле очень интенсивна и требует больших усилий для написания полевых дневников, чем в случае, если бы они работали в академическом проекте и писали дневники для себя.

Разделение труда разбивает проект на три фазы.

1. Полевая работа: задача исследователей заключается в том, чтобы вести наблюдения, максимально приближаясь к «инсайдерской»

1 Нет единого мнения о том, что должен из себя представлять полевой дневник этнографа и как его следует заполнять. Исследователи, как пишет Роджер Санджек, даже не сходятся во мнении о том, что именно из тех записей, которые они делают, стоит относить к полевым заметкам (fieldnotes) [Sanjek 1990].

точке зрения. Они не занимаются интерпретацией происходящего, по крайней мере до тех пор, пока не завершена работа с дневниками (перевод первого порядка — наблюдаемое в текст).

2. Методологическое сопровождение и анализ данных. Первое включает в себя уже упомянутые выше функции, которые я выполняла в проектах.

Второе подразумевает непосредственную работу с данными: «перевод» второго порядка, когда на основе полевых дневников пишется аналитический текст. Такой текст обычно подразумевает поиск закономерностей, противоречий, взаимосвязей в полевых нарративах этнографов.

3. Презентация результатов: на этом этапе происходит «перевод» третьего порядка с аналитического языка внутреннего отчета на язык заказчика. Это предусматривает изменение формулировок, выбор значимых для заказчика выводов и результатов и подготовку рекомендаций в текстовом и визуальном форматах, а также проведение презентаций и воркшопов.

Прикладные исследования часто воспринимают как поверхностные, поскольку перед ними стоят сугубо практические задачи, подразумевающие простой язык презентации результатов. «Перевод» второго порядка, на мой взгляд, и нужен для того, чтобы избежать таких простых поверхностных выводов и добиться глубины в процессе анализа данных, что сделает результаты исследования качественными для практического применения и даже ценными с научной точки зрения. Поэтому в каждом прикладном проекте моя задача (как я сама ее вижу) заключается в том, чтобы организовать и провести этнографию труда так, как если бы это был не прикладной, а академический проект. Именно ориентир на академические стандарты исследования позволяет избежать поверхностного взгляда на задачи проекта.

Кроме прочего это касается и исследовательской этики, которая в прикладных проектах отчасти подкрепляется юридически, но только в отношении неразглашения деталей сотрудничества с заказчиком. Вся полевая работа исследователей скрыта, рядовые сотрудники компании невольно становятся участниками исследования и оказываются в уязвимой ситуации в силу отсутствия у них соответствующей информации. Соответственно защищать их и заботиться о том, чтобы исследование не причинило им реального или потенциального ущерба, — задача исследователей.

Заключение

Этнографическое исследование труда не является популярным способом сбора и анализа данных для российских исследователей в академических проектах. Однако этот метод востребован в сфере

прикладных проектов, где заметно растет интерес топ-менеджеров различных предприятий и организаций к опыту своих сотрудников.

Джейкоб Морган [Morgan 2017: ххi] в упомянутой выше книге, посвященной изучению опыта сотрудников, пишет: «Сегодня организации по всему миру пытаются понять, как им следует менять свою структуру, чтобы больше внимания уделять людям... стать более человечными».

Казалось бы, ориентация работодателя на опыт сотрудников сама по себе должна подразумевать сокращение дистанции между теми, кто принимает решение, и теми, на кого эти решения влияют. По крайней мере это справедливо для процесса «проектирования и создания (designed and created) опыта», а чтобы это осуществить, необходимо в первую очередь понимать своих сотрудников. Однако ключевыми методами исследований опыта сотрудников остаются интервью и разного рода опросы. Часто используется способ обратной связи, когда сотрудники периодически заполняют специальную форму. Такой подход только сохраняет дистанцию (часто и физическую, и культурную). Одной из возможностей эту дистанцию преодолеть уже на этапе изучения опыта сотрудников — это обратиться к методологии этнографического исследования труда в условиях прикладного проекта.

126

В ситуации, когда этнография труда практически недоступна в рамках академических проектов (из-за недостатка времени и финансирования), у академических исследователей появляется возможность реализовывать такую методологию в прикладной сфере. Данные, которые мы таким образом получаем, легко могли бы лечь в основу академической публикации. Кроме того, даже сама методология прикладной этнографии заслуживает того, чтобы стать предметом академической дискуссии. Возможность обсуждать в профессиональном академическом сообществе получаемые результаты и методологические особенности подобных исследований, во-первых, существенно и лучшим образом повлияет на их качество, во-вторых, повысит их престиж и откроет возможности для формирования института репутации прикладных исследователей, в-третьих, откроет новые возможности для читателей за пределами академии получать результаты исследований (в данном случае) опыта сотрудников без привязки к узким практическим задачам.

Библиография / References

Абрамов Р. Н. (2019) Рабочие в современных социологических исследованиях: российский контекст. *Вестник Удмуртского университета. Социология. Политология. Международные отношения*, 3 (3): 283-292.

- Abramov R. N. (2019) Workers in Contemporary Sociological Research: the Russian Context. *Bulletin of the Udmurt University. Sociology. Political Science. International Relations*, 3 (3): 283-292. — in Russ.
- Алексеев А. Н. (1997) *Драматическая социология: эксперимент социолога-рабочего*, СПб.: Ин-т социологии РАН.
- Alekseev A. N. (1997) *Dramatic Sociology: The Experiment of the Worker Sociologist*, Sankt-Peterburg: Institute of Sociology. — in Russ.
- Алексеев А., Докторов Б. (2012) *В поисках адресата*, СПб.: Foster City.
- Alekseev A., Doktorov B. (2012) *Looking for the Addressee*, Sankt-Peterburg: Foster City. — in Russ.
- Буравой М. (1997) Развернутое монографическое исследование: между позитивизмом и постмодернизмом. *Рубеж*, 10 (11): 154-176.
- Buravoj M. (1997) An Extensive Monographic Study: between Positivism and Postmodernism. *Frontier*, 10 (11): 154-176.
- Буравой М. (2013) Этнографические заблуждения: размышления о труде в эпоху рыночного фундаментализма. *Труд, занятость и общество*, 3 (27): 526-536.
- Buravoj M. (2013) Ethnographic Fallacies: Reflections on Labor in the Era of Market Fundamentalism. *Labor, Employment, and Society*, 3 (27): 526-536. — in Russ.
- Генисаретский О. И. (1998) Yamal Stream. Заметки к гуманитарному симпозиуму «Открытие и сообщаемость культур», М.: Институт гуманитарного партнерства «Путь».
- Genisaretskij O. I. (1998) Yamal Stream. Notes for the Humanitarian Symposium «Discovery and Connectivity of Cultures», М.: Institute for Humanitarian Partnership «The Way». — in Russ.
- Гирц К. (2004) «Насыщенное описание»: в поисках интерпретативной теории культуры. *Интерпретация культур*, М.: РОССПЭН: 9-42.
- Geertz C. (2004) *Thick Description: Toward an Interpretive Theory of Culture*, М.: ROSSPEN: 9-42. — in Russ.
- Горц А. (2007) Знание, стоимость и капитал. К критике экономики знаний. *Логос*, (4): 5-63.
- Gorz A. (2007) Knowledge, Value and Capital. Criticizing the Knowledge Economy. *Logos*, (4): 5-63. — in Russ.
- Горшков М. К., Тощенко Ж. Т. (2018) Основные вехи в развитии отечественной социологии (конец 1950-х — 2010-е годы). *Социологические исследования*, (6): 3-16.
- Gorshkov M. K., Toshchenko Z. H. T. (2018) Major Milestones in the Development of Russian Sociology (late 1950s — 2010s). *Sociological research*, (6): 3-16. — in Russ.
- Зеленин Д. К. (1991) *Восточнославянская этнография*, М.: Наука.
- Zelenin D. K. (1991) *East Slavic Ethnography*, Moscow: Science — in Russ.

Максимова А. С. (2012) Анализ полевых дневников в контексте производства этнографических текстов. *Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены*, 1 (107): 128-140.

— Maksimova A. S. (2012) Analysis of Field Diaries in the Context of Ethnographic Text Production. *Public opinion monitoring: economic and social changes*, 1 (107): 128-140. — in Russ.

Мейрс ван В. (2001) Советская этнография: охотники или собиратели? *Ab Imperio*, (3): 9-42.

— Myojrs van V. (2001) Soviet Ethnography: Hunters or Gatherers? *Ab Imperio*, (3): 9-42. — in Russ.

Пинчук О. (2018) «Нестандартные» условия труда женщин на производстве: опыт включенного наблюдения. *Интеракция. Интервью. Интерпретация*, 15: 24-40.

— Pinchuk O. (2018) «Non-standard» Working Conditions for Women in the Shop: the Experience of Participant Observation. *Interpretation. Interview. Interpretation*, 15: 24-40. — in Russ.

Пинчук О. (2021) *Сбои и поломки: этнографическое исследование труда фабричных рабочих*, М.: Фонд поддержки социальных исследований «Хамовники»: Common Place.

— Pinchuk O. (2021) *Failures and Breakdowns: An Ethnographic Study of Factory Workers' Labor*, М.: Social Research Support Fund «Hamovniki»: Common Place. — in Russ.

Соколов М. М. (2011) Рынки труда, стратификация и карьеры в советской социологии. *Экономическая социология*, 12 (4): 37-72.

— Sokolov M. M. (2011) Labor Markets, Stratification and Careers in Soviet Sociology. *Economic sociology*, 12 (4): 37-72. — in Russ.

Тощенко Ж. Т. (2015) Социология жизни как теоретическая концепция. *Социологические исследования*, (1): 106-116.

— Toshchenko Zh.T. (2015) Sociology of life as a theoretical concept. *Sociological research*, (1): 106-116. — in Russ.

Allison A. (1994) *Nightwork: Sexuality, Pleasure, and Corporate Masculinity in a Tokyo Hostess Club*, Chicago: University of Chicago Press.

Astuti R. (2017) On keeping up the tension between fieldwork and ethnography. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 7 (1): 9-14

Clifford J. (1988) *The Predicament of Culture: Twentieth Century Ethnography, Literature and Art*, Cambridge: Mass.

Da Col G. (2017) Two or three things I know about Ethnographic Theory. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 7 (1): 1-8.

Emerson R. M., Fretz R. I., Shaw L. L. (1995) *Writing Ethnographic Fieldnotes*, Chicago: University of Chicago Press.

Geertz C. (1989) *Works and lives: the anthropologist as author*, Stanford: Stanford University Press.

- Hammersley M., Atkinson P. (2019) *Ethnography: Principles in practice*, Routledge.
- Howell S. (2017) Two or three things I love about ethnography. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 7 (1): 15-20.
- Humphreys M., Watson T.J. (2009) Ethnographic practices: from 'writing-up ethnographic research' to 'writing ethnography'. *Organizational ethnography: Studying the complexities of everyday life*, Sage: 40-55.
- IIngold T. (2014) That's enough about ethnography!. *HAU: Journal of ethnographic theory*, 4 (1): 383-395.
- Ingold T. (2017) Anthropology contra ethnography. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 7 (1): 21-26.
- Jackall R. (1988) *Moral Mazes: The World of Corporate Managers*, New York: Oxford University Press.
- Juravich T. (1985) *Chaos on the Shop Floor: A Worker's View of Quality, Productivity, and Management*, Philadelphia: Temple University Press.
- Ladner S. (2012) *Does corporate ethnography suck? A cultural analysis of academic critiques of private-sector ethnography (Part 1)*. Ethnography Matters.
- Miller D. (2017) Anthropology is the discipline but the goal is ethnography. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 7 (1): 27-31.
- Morgan J. (2017) *The employee experience advantage: How to win the war for talent by giving employees the workspaces they want, the tools they need, and a culture they can celebrate*. John Wiley & Sons.
- Paules G. (1991) *Dishing it Out: Power and Resistance Among Waitresses in a New Jersey Restaurant*, Philadelphia: Temple University Press.
- Pierce J. (1995) *Gender Trials: Emotional Lives in Contemporary Law Firms*, Berkeley, CA: University of California Press.
- Sanjek R. (1990) A vocabulary for fieldnotes. R. Sanjek (ed.) *Fieldnotes: The Making of Anthropology*, Ithaca, NY: Cornell University Press: 92-121.
- Shah A. (2017) Ethnography? Participant observation, a potentially revolutionary praxis. *HAU: Journal of Ethnographic Theory*, 7 (1): 45-59.
- Smith V. (2001) Ethnographies of work and the work of ethnographers. *Handbook of ethnography*. Sage: 220-233.
- Spradley J. P., Mann B. (1975) *The Cocktail Waitress: Women's Work in a Men's Place*, New York: Wiley.
- Ssorin-Chaikov N. (2019) Reassembling history and anthropology in Russian anthropology: part I. *Social Anthropology*, 27 (2): 320-335.
- Van Maanen J. (2015) The present of things past: Ethnography and career studies. *Human Relations*, 68 (1): 35-53.
- Vindrola-Padros C. (2021) *Rapid ethnographies: A practical guide*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Wells M. J. (1996) *Strawberry Fields: Politics, Class, and Work in California Agriculture*, Ithaca, NY: Cornell University Press.

Рекомендация для цитирования:

Пинчук О. В. (2021) Как возможно этнографическое исследование труда в России? Демаргинализация этнографии в поле прикладного исследования. *Социология власти*, 33 (3): 109-130.

For citations:

Pinchuk O. V. (2021) How Is Ethnography of Work Possible in Russia? Demarginalization of Ethnography in the Field of Business Research. *Sociology of Power*, 33 (3): 109-130.

Поступила в редакцию: 14.09.2021; принята в печать: 29.09.2021

Received: 14.09.2021; Accepted for publication: 29.09.2021