



DOI: 10.22363/2313-2272-2026-26-2-455-474

EDN: YSYFEX

Статус профессии инженера и перспективы профессиональной биографии: оценка студентов технических вузов*

Е.М. Колесникова¹, И.А. Куденко²

¹Институт социологии ФНИСЦ РАН,
ул. Кржижановского 24/35, корп. 5, Москва, 117218, Россия

²«Куденко консалтинг — глобальные услуги по оценке и исследованиям»,
Бишофсхофер Дамм, 40, Ганновер, 30173, Германия
(e-mail: kolesnikova@mail.ru; irkudenko@googlemail.com)

Аннотация. Сегодня остается актуальной дискуссия о недооценке труда инженеров и нежелании выпускников профильных вузов работать по специальности. Цель исследования — представить мнения студентов инженерных направлений подготовки о своей будущей профессии, диверсифицированности рынка труда и его влиянии на их будущее. Эмпирическая база статьи — данные опроса студентов, проведенного в 2024 (N = 610) и 2015 (N = 290) году. В целом доход, карьера и социальная ответственность — важные составляющие представлений студентов о профессиональной занятости, инженерной профессии и своих карьерных траекториях. Студенты полагают, что профессия инженера востребована, она видится ими как сфера открытых возможностей, но они отмечают различные пути профессионального будущего, признавая, что достоинства и недостатки потенциальных рабочих мест скажутся на их социальном статусе. В представлениях студентов государство формирует варианты практической занятости инженеров, обеспечивающие умеренные достижения и стабильность, тогда как частный сектор воспринимается как источник высоких заработков и успешной карьеры. Экспертный опрос позволил дополнить эту картину значением корпоративной культуры разных организаций. Чтобы привлечь и сохранить молодых специалистов, ориентированных на меритократию, необходимо помнить о важности ощущения ими конкурентоспособного баланса между ответственностью и привилегиями рабочего места. Профессиональные сообщества ориентированы на сочетание высокого уровня образования, знаний, опыта и социального статуса: для решения инженерных проблем требуются не только глубокие теоретические знания, но и практический опыт, непрерывное профессиональное развитие и корпоративная культура, основанная на партнерстве.

Ключевые слова: социология профессий; социальная мобильность; инженеры; профессионализация; социальный статус; карьера; профессиональные группы/сообщества

*© Колесникова Е.М., Куденко И.А., 2026

Статья поступила в редакцию 27.11.2025. Статья принята к публикации 10.04.2026.

Для цитирования: Колесникова Е.М., Куденко И.А. Статус профессии инженера и перспективы профессиональной биографии: оценка студентов технических вузов // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2026. Т. 26. № 2. С. 455–474. <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2026-26-2-455-474> EDN: YSYFEX

Сегодня много говорят о том, что нужно делать все возможное, чтобы выпускники вузов шли работать по специальности, в частности молодые инженеры. Прежде чем обсуждать, почему выпускники вузов не хотят идти в профессию, необходимо понять, насколько для них важна именно профессиональная занятость, которая подразумевает сочетание ответственности и привилегий, и какие варианты карьеры они в принципе рассматривают. Вопрос о том, как сбалансировать социальную ответственность и привилегии в профессиональном труде, — классический для исследований профессий: «Мы доверяем наше здоровье врачу, а наше состояние и иногда нашу жизнь и репутацию — юристу и адвокату. Такое доверие нельзя без риска оказать людям, находящимся в очень бедственном или низком положении. А, следовательно, и вознаграждение их труда должно быть таким, чтобы давать им в обществе ранг, коего требует столь важное доверие» [9]. При решении этого вопроса нельзя не учитывать внутреннюю дифференциацию рынка труда в рамках каждой профессии. Сочетание разных уровней ответственности и объема привилегий исторически сформировало многогранную среду, в которой сосуществовали разные модели практики профессионалов: от врача в сельской местности до руководителя профильного департамента или главного врача элитной клиники в столице; от рядового инженера в провинциальном городе до ведущего конструктора крупного завода; от технического сотрудника судебного аппарата до высшего должностного лица прокуратуры.

Классическим решением рассматриваемого вопроса считались взаимовыгодные отношения между традиционными профессиями и национальным государством: первые обеспечивали общество социально значимыми услугами, а государство гарантировало им высокий статус, стараясь сглаживать внутрипрофессиональное неравенство [9]. Эта модель начинает давать сбои с началом неолиберальной политики с ее рыночными критериями оценки труда, глобализации экономик и производства, развития технологий, осложняющая ситуацию со статусом и независимостью профессионалов. В профессиях распространяются практики, базирующиеся на жесткой экономии ресурсов, строгом регламенте, интенсивных нагрузках, ограниченном или плохо контролируемом внедрении технологий и, как результат, меньшем пространстве для принятия самостоятельных решений, накопления опыта и профессионального роста. Профессии начинают испытывать серьезные проблемы с привлекательностью и престижем, уже работающим профессионалам и молодым специалистам становится все сложнее сохранять интерес к профессии.

ональным практикам, которые проигрывают в сравнении с другими рабочими местами, доступными для специалистов с их навыками.

Казалось бы, инженер сегодня востребован и является одной из ключевых фигур на производстве (1), что объяснимо на фоне санкций и контрсанкций, существенного государственного финансирования промышленности и импортозамещения. Социально-профессиональные позиции инженеров оцениваются как вполне успешные [11], но ситуация не столь однозначна. В частности, для промышленности (классической сфера труда инженера) характерны одновременно высокая экономическая эффективность, ориентация на государственный заказ [3], сокращение затрат на исследования и разработки (по сравнению с высокотехнологичными отраслями в целом) (2), низкая производительность труда [1] и политика высокой занятости [6]. Аналогичная ситуация наблюдается на предприятиях несырьевых секторов экономики, в частности в сельском хозяйстве, обрабатывающей промышленности, строительстве и транспорте [14]. Несмотря на спрос на инженеров, продолжаются дискуссии о недооценке их труда и неоднозначности характеристик рабочих мест как среди профессионалов (3), так и социологов [5; 16; 18].

Теоретическая основа исследования — неовеберовский подход, трактующий профессиональные группы как статусные: статус достигается за счет закрепления за профессиями исключительных прав предоставлять определенные услуги на рынке труда [12; 20] и контролировать условия труда [27; 41], т.е. оптимально для профессионалов уравнивать ответственность и привилегии. Профессиональные группы способны устанавливать связи между высоким уровнем формального образования и желаемыми социальными позициями и/или вознаграждениями для всей группы, преобразовывать экспертное знание в рыночные возможности, привилегии, общественное признание или высокое положение в иерархии государственного аппарата. Соответственно, престижные профессии (медицина, право, преподавание и инженерия) — это мощные группы интересов, которым удалось закрепить за собой доминирующее, фактически монопольное положение в своих сферах (медицинские услуги, юридическая практика, образование, наука и высокие технологии). Достигаются и воспроизводятся высокие статусные позиции через механизмы «социального закрытия» — систему подготовки и сертификации, контроль над содержанием труда. Профессии стремятся отгородиться от влияния государства, организованного капитала, менеджериального контроля в целях сохранения автономии в условиях труда, что позволяет поддерживать символические и материальные привилегии профессий (доход, престиж, автономия) [12].

Стратегии, институционализированные в период индустриального капитализма и государства всеобщего благосостояния, сегодня сталкиваются с новыми вызовами: сокращение влияния государства на экономическую и социальную среду, передача в частные руки предприятий и учреждений

общественного сектора, экспансия транснациональных компаний трансформируют традиционные условия труда профессионалов. Профессия перестает быть безусловным монополистом и превращается в один из институтов, вынужденных бороться за выживание в окружении иных, родственных институциональных форм [12], что становится серьезным испытанием для фундаментальных механизмов социального закрытия профессий. Частные корпорации и крупные коммерческие структуры, функционирующие в сфере профессиональных услуг и активно внедряющие новые технологии на рабочих местах, вступают в конкурентную борьбу с независимыми экспертами, что разрушает сложившуюся монополию профессий на определенные рыночные ниши, тем самым оспаривается обязательность и общегрупповой характер привилегий профессий (доход, престиж, автономия). В данном контексте важное значение обретает восприятие студентами-инженерами своих будущих профессиональных траекторий — с каким работодателем они связывают карьеру и какой социальный статус ожидают получить, т.е. как будущие члены профессионального сообщества интерпретируют актуальное состояние и перспективы профессионального проекта «инженер».

В социологии профессий традиционное определение свободного профессионала предполагает независимого специалиста, ведущего частную практику, или консультанта, обладающего высоким общественным положением [25]. Ключевые черты такого профессионала — автономия от коммерческих мотивов и административного давления, приоритет интересов граждан и общества, фокус на обеспечении высокого качества предоставляемых услуг [36], ориентация на профильные ассоциации и их этические кодексы [9]. Профессиональная деятельность до сих пор часто называется фидуциарной — подразумевает обязательство специалиста действовать исключительно в интересах клиента, так как взаимоотношения между ними основаны на доверии, и организацию работы на принципах саморегуляции внутри профессионального сообщества равных (коллег), в отличие от корпоративного бизнеса и государственной бюрократии с их иерархией наемных работников [28; 42].

По мере распространения высокотехнологичных и крупномасштабных производств, неолиберальной политики, крупных частных и государственных корпораций на рынке труда независимая практика уступает место найму профессионалов как штатных сотрудников, поэтому профессии вынуждены по-новому выстраивать отношения с государством, бизнесом и клиентами [24; 26; 29; 40; 41]. Исследователи говорят о депрофессионализации и пролетаризации труда, делая упор не на теоретическом противоречии профессиональных и организационных императивов, а на фактическом доминировании последних [2; 15; 17; 30] и профессионализации организаций [23]. Статус профессионала ситуативно может пересматриваться — от непререкаемого эксперта до консультанта [24; 31]; отношения с работодателем переосмысли-

ваются [9; 19], трактуются как сложные [33; 34; 38], но с возможностью совпадения и пересечения интересов [24]. Несмотря на сохраняющиеся различия труда в государственном и частном секторах [32; 37; 38], в обоих случаях работодатель по-прежнему ориентирован не просто на компетентного и высококвалифицированного работника, а на профессионала (*trustee professional*), хотя и в современной трактовке — мотивированного, преданного работе, заинтересованного в общении и сотрудничестве с коллегами, клиентами и заказчиками в организационных и профессиональных рамках [22].

В инженерной профессии наемный труд стал доминирующим трендом уже в конце XIX — начале XX века как в России (4), так и в других странах [34], важнейшим следствием чего стал иной способ развития экспертного знания (локализации его внутри организаций и их коллективов), принадлежность авторских прав на технологии бизнесу, а не профильным экспертам и профессиональным сообществам, что может существенно ограничивать статус профессии и менять трактовку профессиональной роли. С другой стороны, инженеры могут развиваться, работая в крупных и высокотехнологичных проектах, которые не по карману малому и среднему независимому предпринимательству [21; 34]. Сегодня высокий статус профессии не может в полной мере определяться противопоставлением наемному труду, и рынок труда профессионалов диверсифицирован: государственные структуры, крупные и международные организации все чаще выступают в роли работодателей, и профессии вынуждены принимать во внимание их стандарты и ожидания, чтобы сохранить и укрепить свои позиции.

Соответственно, представления студентов о статусе профессии были структурированы по трем основаниям: 1) социально-экономическая составляющая — мнения о потенциальном доходе и дополнительных социальных благах по месту занятости (соцпакет), благоприятных рыночных позициях (востребованность профессии на рынке труда и потенциальное качество жизни, обеспечиваемое профессией); 2) властная позиция — представления о потенциальных должностях и клиентах, карьерных перспективах, автономии на рабочем месте (возможности принятия самостоятельных решений по ключевым аспектам деятельности), типах отношений на работе; 3) социокультурная составляющая — мнение о профессии как полезной для общества (обеспечивающей его социально значимыми услугами), престижной (вызывающей доверие и почтение), интересной и дающей возможности самореализации. Были опрошены студенты технических вузов Москвы и Самары — городов с длительной историей промышленного сектора и профильными учреждениями высшего образования (подготовка инженеров для разных отраслей): Московский государственный технический университет им. Н.Э. Баумана, Московский политехнический университет, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева. Исследование стало продолжением проекта «Инженерные династии России»

(2015–2017) [7], но в статье акцент сделан не на сопоставлении результатов, а на выявлении стабильных трендов в мнениях студентов о статусе профессии и рынке труда инженера, о том, как они влияют на перспективы карьеры.

В опросе приняли участие 610 (290 в 2015 году) студентов (300 в Москве и 310 в Самаре), и доля девушек — 28 % (27 % в 2015 году) (5). Учитывался как социальный капитал студентов (ресурс, получаемый от семьи) в форме социально-профессионального статуса отца, так и человеческий капитал — ресурсы, приобретаемые в результате свободного выбора и личных усилий (успеваемость и курс обучения). Доля студентов с высоким показателем социального капитала (чьи отцы занимали/занимают позиции «предприниматель», «руководитель предприятия/подразделения») — 46 % (36 % в 2015 году), с низким (специалист, служащий, рабочий) — 37 % (41 %). Доля студентов с высоким накопленным человеческим капиталом (самооценкой академической успеваемости на уровне «отлично» и «хорошо») — 71 %, с низким («удовлетворительно» и «плохо») — 29 % (62 % и 37 % в 2015 году соответственно). Опрос студентов был дополнен полуструктурированными экспертными интервью: практикующие инженеры и представители профильных образовательных организаций (N = 5) прокомментировали результаты опроса и поделились своими мыслями на тему исследования.

Статус и мотивы выбора профессии. Отправной точкой анализа были представления студентов об особенностях высокостатусной занятости, их мотивы выбора инженерной профессии и планы работать по специальности. Высокий доход и карьерные шансы, хорошие условия труда и «возможность приносить пользу обществу», улучшая жизнь других благодаря своей профессии — наиболее существенные для студентов характеристики труда, которые позволяют в принципе считать профессию инженера «высокостатусной» (табл. 1).

Таблица 1

Характеристики «высокостатусных» профессий, %

Характеристики	2015	2024
Возможность достойного дохода	66	69
Возможность карьерного роста	60	53
Хорошие условия труда	41	36
Возможность приносить пользу обществу	32	41
Возможность самостоятельно принимать решения на рабочем месте	30	23
Ощущение уважения за свой труд	16	25
Чувствовать уважение за свой труд со стороны государства	16	17
Возможность контролировать/влиять на решения государства в отношении профессии	14	16

Свой выбор инженерного направления студенты мотивируют статусом профессии и возможностью выполнять сложную и интересную работу (особенно те студенты, кто хорошо учится) (табл. 2).

Таблица 2

Мотивы выбора профессии инженера/обучения в техническом вузе, объединенные группы мотивов (по 4 варианта в каждой подгруппе), %

Мотив	Год	В целом	Статус отца «высокий» / «низкий»	Самооценка успеваемости «высокая» / «низкая»
«содержание труда»	2015	24,6	26 / 24,9	27,6 / 19,6
	2024	26	25 / 28,4	28,2 / 20
«случайный выбор»	2015	16,8	13 / 17,9	15 / 20,6
	2024	13	13 / 12,3	10,2 / 20
«статус профессии»	2015	40	35 / 43,7	40,8 / 37,8
	2024	47	45 / 49	48,4 / 43
«рекомендации семьи и знакомых»	2015	18,6	26 / 13,5	16,6 / 22
	2024	14	17 / 10,3	13,2 / 17
Количество выборов	2015	619	242 / 245	399 / 214
	2024	1525	696 / 585	1105 / 416

Студенты считают свою профессию востребованной и перспективной — 94 % отметили, что «в ближайшее время нашему обществу понадобится больше таких специалистов». Большинство не только планируют работать по профессии после завершения обучения (69 % в 2024 году и 58 % в 2015), но и полагают, что будут успешны в ней (69 и 61 %). Наиболее существенный вклад в данный результат вносят студенты с хорошей успеваемостью (накопленным человеческим капиталом) — 75 % с высоким и 52 % с низким капиталом в 2024 году и 65 и 44 % — в 2015; 79 / 45 % и 71 / 45 % — с низким. В отношении статуса профессии оптимизм студентов убывает по мере обучения — в среднем 55 % (38 % в 2015 году) согласны с утверждением, что профессия инженера в современной России — это залог достойной жизни, но 61 % студентов 1–2 курсов и 46 % — на старших; в среднем 36 % (41 % в 2015 году) полагают, что профессия инженера не дает дополнительных шансов на достойную жизнь (32 % младшекурсников и 43 % старшекурсников).

Таким образом, студенты, выбирают профессию инженера за те качества, которые способствуют высокому статусу и возможности самореализации. Выбор инженерной специальности они воспринимают как шаг к высокостатусной занятости, особенно студенты с личными достижениями, опытом и знаниями, именно они более уверены в своих шансах на успех. Однако по мере обучения студенты все больше утверждают в мнении, что быть инженером недостаточно для достижения успеха, необходима индивидуальная социальная мобильность, а не просто принадлежность к определенной профессии.

Специфика работодателя. Конкретизация профессиональных планов требует учета сложности внешнего контекста — разнообразия потенциальных работодателей и предлагаемых ими рабочих мест. Принимая решение, кого выбрать в качестве нанимателя (самих себя, государство или частный бизнес), будущие инженеры должны иметь представления о рабочих местах. Студенты стабильно предпочитают наемный труд в крупных государственных или частных корпорациях как более выгодный вариант для начала профессиональной карьеры, а собственный бизнес — для занятости в будущем (табл. 3). В начале карьеры государство как нанимателя чаще предпочитают студенты 1–2 курсов (49 % против 37 % старшекурсников), а частный бизнес — студенты старших курсов (47 % против 35 %). Во многом постоянны и трактовки достоинств и недостатков рабочих мест с точки зрения вклада в статус инженера (табл. 4). Неизменными главными преимуществами государственного сектора студенты считают стабильность, а частного — высокую оплату труда, перспективы карьерного роста и хорошие условия труда. Государственный сектор, по мнению студентов, опережает частный в размерах рынка труда для инженера, спросе на специалистов, наборе льгот и компенсаций для работников. Показательно, что оба сектора не различаются для студентов с точки зрения шансов для самореализации — «возможности многому научиться и расти как специалист».

Таблица 3

**Распределение ответов на вопрос
«Какое место работы Вы бы посчитали для себя идеальным», %**

Варианты ответов	в начале карьеры		через 20 лет	
	2015	2024	2015	2024
Крупная государственная компания	41	44	23	26
Крупная частная компания	31	40	22	31
Средний бизнес	12	13	2	2
Собственный бизнес	10	9	49	46
Семейный бизнес	3	2	3	3

Таблица 4

Основные преимущества рабочих мест, %

Преимущества	Государственный сектор		Частный сектор	
	2015	2024	2015	2024
Стабильность предприятий	63	58	12	11
Большое количество предприятий / большой рынок труда по моей специальности	26	38	15	22
Большой спрос на специалистов: им нужно много работников-инженеров	28	45	18	26
Возможность многому научиться и расти как специалист	24	34	21	31
Хороший социальный пакет	30	32	12	11
Перспективы карьерного роста	28	26	49	53
Высокая оплата труда	19	20	78	78
Хорошие условия труда	21	18	50	51
Наличие профсоюза / правовая защищенность работников	18	13	6	3

Таким образом, студенты воспринимают работодателей как имеющих порой взаимоисключающие наборы характеристик в отношении возможностей дохода и карьерного роста, но с одинаковыми, хотя и относительно скромными, перспективами профессионального развития. Работа на государство, с ее устойчивостью и значительной емкостью рынка труда, представляется практически альтернативой частному сектору с надеждами на финансовый и должностной успех. С одной стороны, такие выраженные различия предполагают сосуществование разных типов внутрипрофессиональных практик и переключение с одних приоритетов на другие при смене типа работодателя. С другой стороны, будущие инженеры готовы пробовать разные варианты, не отдавая раз и навсегда предпочтение только государственному или частному, наемному или самозанятому вариантам, что свидетельствует о стремлении менять свой статус в сторону лучших условий: студенты не отказываются от наемного труда, но предпочитают, чтобы их нанимателем была организация со значительными ресурсами, хотя потенциально работа на себя считается наиболее успешным вариантом карьеры. Карьера, включающая доход и самостоятельность, видится наиболее привлекательным, хотя и не единственным вариантом, а профессиональное развитие — востребованной, но сложно достижимой при любых условиях характеристикой труда инженера.

Профессиональная роль. Сегодня роль профессионала, занятого в организации, все чаще предполагает объединение разных областей деятельно-

сти, навыки командной работы и межпрофессионального сотрудничества. Умение общаться с клиентами, мотивация к сотрудничеству между внутренними подразделениями и с внешними партнерами, понимание ценности взаимодействия формально лежат в основе подавляющего большинства корпоративных культур. Соответственно, важный аспект будущей карьеры инженера — трактовка профессиональной роли, баланса в отношениях с разными партнерами (работодателями, представителями государственного и частного секторов). В целом студенты считают, что «люди прислушиваются к инженерам и следуют их советам» (82 %). Среди признаков высоко-статусной занятости — относительно стабильные позиции сохраняют «ощущение уважения за свой труд» и «возможность самостоятельно принимать решения на своем рабочем месте». Однако, выбирая наиболее типичные варианты отношений из статусно-иерархических (доминирование/подчинение) и партнерских (конкуренция/диалог), студенты чаще отдают предпочтение партнерским в работе с частным бизнесом, но не с государством — здесь мнения студентов разделились поровну между диалогом и подчинением (табл. 5). Отметим, что такие характеристики профессии, как «ощущение уважения за свой труд со стороны государства» и «возможность контролировать/влиять на решения государства в отношении профессии» стабильно имеют слабые позиции (табл. 1). Получается, что студенты ценят экспертное положение инженера, но предполагают разницу в возможностях устанавливать равноправные отношения в командах и организациях в зависимости от того, кто будет их работодателем — государство или частный наниматель.

Таблица 5

Мнения студентов о профессиональной роли, %

Будущий работодатель	конкуренция	диалог	подчинение	доминирование
Заказчики инженерных решений из государственного сектора	11	35	35	18
Заказчики инженерных решений из частного сектора	20	44	22	13

Статус профессии. Эксперты, рассуждая о профессии инженера, отметили распространенное рассогласование статусных показателей и дисбаланс ответственности и привилегий. С одной стороны, для инженеров как профессионального сообщества характерны высокие квалификационные требования, владение современными технологиями и такие личные качества, как умение общаться с людьми, эффективно организовывать свое время, творчески мыслить, принимать решения и брать на себя ответственность: *«Инженер — это технический специалист... от которого многое зависит. Это ответственная работа. Она связана и с уголовной ответственностью... и с административной... Ты должен постоянно совершенствовать»*

ся, что-то новое узнавать, не стоять на месте». С другой стороны, инженеры на рабочих местах зачастую недооценены государством и работодателем: *«Инженер низведен до уровня исполнителя, и этому способствует многое. Во-первых, это пренебрежительное отношение к правилам со стороны высшего руководства, к нормам, которые кровью написаны. И это транслируется сверху вниз... Часто получается, что инженер — это такой бесправный винтик в системе, которая не направлена на защиту его интересов»; «В большинстве случаев люди выгорают... потому что специалист, который занимает должность и от которого зависит функционирование такого города, как Москва, не последнего города, получает на руки 80 тысяч рублей. Это уже смешно... руки часто опускаются». Вклад в данное положение дел вносит не только диверсифицированность рынка труда, но и низкая профессиональная солидарность в сочетании с ориентацией на индивидуальную социальную мобильность: «Инженеры если и имеют идейную общность, то фактически ее никак не реализуют... Есть набор частных людей и частных интересов».*

Результат сложности конвертации экспертного капитала в социальное положение — нежелание молодежи выбирать профессию инженера, частый отказ от нее на ранних этапах профессиональной биографии: *«Молодежь не хочет брать на себя ответственность... специалисты, которые к нам [предприятие, производящее нефтяное оборудование] приходят, держатся года три. Остаются по большей части энтузиасты, которые болеют этой работой».*

Специфика работодателя. Эксперты видят в диверсифицированности рынка инженерного труда не только недостатки, но и возможности — выбрать оптимальные профессиональные стратегии. Различия небольших и крупных организаций сосредоточены в перспективах профессионального и карьерного роста: *«В маленькой компании... карьерного роста не будет ... Хотя там меньше индивидуальной специализации и там, скорее всего, придется быть на все руки мастером. ... В большой компании, наоборот, есть куда расти. Там ты начинаешь стажером и заканчиваешь генеральным директором. Под твоим началом может быть 1000 или 3000 человек, но там выше специализация».*

Особенность собственного бизнеса, по мнению экспертов, — выраженные независимость и ответственность, что совпадает с классической трактовкой профессионального труда: *«Самостоятельная деятельность в принципе настраивает на то, что человек готов отстаивать свои интересы... приходится отстаивать не только технические позиции. Приходится спорить... и с конкурентами, и с контролирующими органами, и с заказчиками»; «собственный бизнес — это избыточная ответственность».*

Что касается государственной и частной форм предприятий, то эксперты подчеркивают бюрократизированность первой и перспективность для

работника второй. В случае сильного государственного влияния на организацию всем ее сотрудникам необходимо соблюдать множество формальностей, которые могут ограничивать выполнение основных профессиональных обязанностей: *«в государственных программах нельзя использовать некоторые зарубежные комплектующие, а они являются самыми популярными и удобными для работы... И получается, что на бумаге мы используем только отечественную продукцию, а реально делаем на том, что имеем»*; *«у нас бюрократия, которая сильно тормозит рабочий процесс»*. Частная инициатива и предпринимательство ассоциируются и с инженерными прорывами, и с преимуществами для работника: *«Если искать что-то идеальное... то, наверное, это что-то частное, как SpaceX от Илона Маска»*.

Таким образом, рассуждая о траекториях профессии и профильного сообщества эксперты отмечали, что, несмотря на общую суть работы, инженеры — сложно структурированная группа, в которой представлены разные модификации социальных отношений и ролей, отражающие специфику рабочих мест с их достоинствами и недостатками. Делая выбор, студент, а впоследствии и инженер, отдает предпочтение не просто организации, а определенному варианту инженерной деятельности — в условиях острой конкуренции или безопасности, с перспективой перехода в управленческую карьеру или без, за гонорар или фиксированный заработок, полагаясь на себя или на работодателя и т.д.

Профессиональная роль и значение культуры/коллектива организации. Социальные отношения и роли инженера, по мнению экспертов, во многом определяются особенностями корпоративной культуры, так как она становится принципиально важной в условиях наемного труда, вносит существенный вклад в то, как организован рабочий процесс, отношения инженера с партнерами: *«Есть культура наставничества, а есть организации, в которых считается, что мои результаты, мой KPI (ключевые показатели эффективности) — это главное, и я буду работать только на себя. Если ты работаешь на меня, если ты делаешь вклад в мои результаты, то я с тобой поделюсь своими знаниями, информацией, ресурсами. Просто так тратить на кого-то время я не буду»*.

Традиции и правила организации важны потому, что для инженеров характерна локализация развития знания внутри профессионального коллектива: *«все предприятия между собой конкурируют и не любят делиться своими наработками... ты растешь внутри своего коллектива»*. Формальная принадлежность авторских прав на инженерные решения бизнесу, а не профильным экспертам или профессиональному сообществу меняет трактовку профессиональной роли: *«Если поделиться знаниями, то... информация не должна составлять государственную или корпоративную тайну... и твоё поведение не будет нарушать корпоративную этику»*. Инициатива стимулирования профессионального развития закрепляется за руководством орга-

низации, желательно с профильными компетенциями, и только если инженер совмещает роли профессионала и собственника, то избегает ведомости: *«Если ты работаешь на себя, то ты больше замотивирован получить какой-то результат и настроить людей на этот результат. Когда человек работает на кого-то, то работодатель должен тебя заинтересовать... должен быть грамотный управленец и не просто управленец, а в прошлом грамотный инженер, который может поделиться с тобой каким-то знанием, может тебя направить так, что ты сможешь развиваться и приносить пользу»*. Фактически инженер ограничен в своем развитии темой и уровнем задач, которые ставит перед ним организация, а также своими коллегами как профессиональным сообществом, в котором он может обсуждать инженерные решения. Специфика рабочего места определяет профессиональное развитие и накладывает отпечаток на то, как приобретаются новые знания и формируется круг, в котором они обсуждаются.

Подводя итоги, отметим, что у нынешних студентов, готовящихся стать инженерами, восприятие профессии выходит за рамки узкого понимания профессионализма как узкоспециализированной деятельности, где практика не отражает общественные ценности. Безусловно, финансовое вознаграждение, продвижение по службе и гарантированная занятость играют существенную роль в выборе профессиональной деятельности, инженерной отрасли и будущих карьерных путей, однако не только материальные блага и стабильность рабочего места, но и также применение профессиональных знаний на благо общества, возможности для личного и профессионального развития, партнерские отношения с коллегами, клиентами и заказчиками формируют основу представлений о потенциальном месте работы и роли инженера.

Студенты считают, что профессия инженера востребована и открывает широкие возможности, особенно она интересует тех, кто демонстрирует высокие достижения в учебе, — этот человеческий капитал не только служит стимулом для выбора инженерной профессии, но и укрепляет уверенность в успешности своей профессиональной карьеры. По мнению студентов, рынок труда для инженеров предлагает широкий спектр карьерных стратегий: будущие инженеры открыты для сочетания наемной работы и предпринимательства, трудовой деятельности в государственных и частных структурах. Несмотря на непрекращающиеся дискуссии о масштабах и эффективности госсектора в экономике России (6), государство (7) [4; 13] и частный бизнес (8) [8; 10] были и остаются важнейшими игроками на рынке труда, поддерживая конкурентоспособность профессии инженера. Однако студенты воспринимают государственный и частный сектор как две разные карьерные истории: госсектор ассоциируется с более скромными карьерными ожиданиями, рисками внешнего давления и бюрократического контроля; частный бизнес воспринимается как площадка для карьерного роста, финансовых

успехов и жизненных перспектив. В целом молодые инженеры склонны постепенно, используя открытые карьерные стратегии, перемещаться на рабочие места с большими шансами на благоприятные условия труда.

Такая трактовка профессионального труда и карьерных траекторий молодым поколением инженеров важна для политики и практики. Сегодня продолжается дискуссия о необходимости всячески способствовать профильной занятости выпускников вузов и увязывать прием в вузы за счет государства, а, возможно и на коммерческой основе, с кадровыми потребностями экономики и госзаказом (9). Очевидно, что государство таким образом рассчитывает заполнить и наиболее проблемные вакансии. Рассуждая о том, что выпускники профильных вузов не приходят в профессию или пытаются избежать в ней рабочих мест с наиболее рассогласованными статусными показателями, не стоит забывать, что выбирают они ее именно ради статуса, сочетающего ответственность с привилегиями. Отсутствие одного из компонентов устраняет возможность трактовать данный труд как профессиональный и снижает заинтересованность в нем. Выраженная диверсифицированность рынка профессионального труда способствует тому, что в длительной перспективе сложно удерживать интерес к позициям, чьи достоинства уступают конкурентам внутри и вне профессии.

В свою очередь, эксперты-практики подчеркивают частое рассогласование статусных показателей в карьерных траекториях инженеров, которые, по их мнению, формируют разнородную профессиональную общность со сложной внутренней структурой. В таких условиях корпоративная среда и рабочие коллективы оказывают существенное влияние на способность инженеров сохранять приверженность общественным ценностям и обеспечивать свое профессиональное и карьерное развитие в долгосрочной перспективе. В целом такая оценка ситуации свидетельствует о том, что инженерному сообществу сложно рассчитывать на самостоятельное отстаивание своего статуса, достижение высокого уровня дохода, престижа и профессиональной автономии без поддержки работодателей (государственных и частных).

Благодарности

Авторы выражают благодарность МГТУ им. Н.Э. Баумана, Московскому Политеху, Самарскому университету им. С.П. Королева за помощь в проведении исследования.

Примечания

- (1) Потребность в инженерах растет. URL: <https://issek.hse.ru/news/875130529.html?ysclid=m6jlgo9n9y46981455>.
- (2) Инновационный потенциал высокотехнологичных отраслей. URL: <https://issek.hse.ru/news/885863948.html>.
- (3) Статус профессии инженера будет повышаться. Интервью с первым вице-президентом Российского союза инженеров Иваном Андриевским. URL: <https://rg.ru/2024/03/20/rabota-ishchet-inzhenera.html?ysclid=m6jtb1jcjn219676856>.

- (4) История технических прорывов в Российской империи в XVIII — начале XX века: уроки для XXI века? URL: https://eusp.org/sites/default/files/archive/projects/istoria_prorygovXVIII-XIX.pdf.
- (5) Данное распределение можно считать отражением гендерной дифференциации на разных направлениях профессиональной подготовки. Так, доля девушек, обучающихся по инженерным специальностям в российских вузах, относительно стабильна в последние годы и составляет порядка 25 % // В России четверть студентов инженерных специальностей составляют девушки. URL: <https://tass.ru/obschestvo/20187585>.
- (6) Госсектор экономики: инерция или эффективность? URL: <https://www.csr.ru/ru/research/gossektor-ekonomiki-inertsiya-ili-effektivnost>.
- (7) Круглый стол на тему «Госплан 2.0 как механизм стимулирования экономического развития». 31.10.2022. URL: <https://rutube.ru/video/bd8484f7e93fc6b1560d2adb49fb055a/?ysclid=m7uafx36ch265037372>.
- (8) Отказ от госкапитализма — ключ к трансформации российской экономики. URL: <https://icss.ru/ekonomicheskaya-politika/strategicheskoe-planirovanie/otkaz-ot-goskapitalizma-klyuch-k-transformatsii-rossiyskoj-ekonomiki>.
- (9) Инженеры по расчету: кого на самом деле не хватает рынку труда. URL: <https://www.forbes.ru/education/543483-inzenery-po-rascetu-kogo-na-samom-dele-ne-hvataet-rynku-truda?ysclid=mgwmtl294j77303883>.

Библиографический список

1. Абрамов А.Е., Джаохадзе Е.Д., Радыгин А.Д., Чернова М.И. Совокупная факторная производительность российских компаний: оценки, тренды и факторы динамики // Вопросы экономики. 2023. № 11.
2. Аникин В.А. Прекаризация среднего класса в новой России: о чем говорят результаты исследования гетерогенных слоев? // Социологическая наука и социальная практика. 2019. № 4.
3. Буклемишев О.В. «Структурная трансформация» российской экономики и экономическая политика // Проблемы прогнозирования. 2023. № 4.
4. Буров М.П. Планирование в экономике XXI века: уроки истории и выводы из опыта Госплана СССР // Землеустройство, кадастр и мониторинг земель. 2023. № 10.
5. Инженерные династии России / научн. ред. В.А. Мансуров. М., 2017.
6. Капелюшников Р.И. Российский рынок труда: статистический портрет на фоне кризисов // Вопросы экономики. 2023. № 8.
7. Колесникова Е.М. Инженерные династии и перспективы профессиональной биографии молодых специалистов // Социологический журнал. 2018. Т. 24. № 1.
8. Корнаи Я. Инновации и динамизм: взаимосвязь систем и технического прогресса // Вопросы экономики. 2012. № 4.
9. Маршалл Т.Х. Новейшая история профессионализма в связи с социальной структурой и социальной политикой // Журнал исследований социальной политики. 2010. № 1.
10. Образцова О., Чепуренко А. Развитие российского частного предпринимательства в межстрановом сопоставлении // Вопросы экономики. 2008. № 8.
11. Общество неравных возможностей: социальная структура современной России / под ред. Н.Е. Тихоновой. М., 2022.
12. Сакс М. Неовеберизм и профессии // Социологические исследования. 2020. № 6.
13. Сапрыкин Д.Л. Инженерное образование в России: история, концепция, перспективы // Высшее образование в России. 2012. № 1.
14. Симачев Ю.В., Кузых М.Г., Федюнина А.А., Зайцев А.А., Юревич М.А. Производительность труда в несырьевых секторах российской экономики: факторы роста на уровне компаний // Вопросы экономики. 2021. № 3.
15. Стребков Д.О., Шевчук А.В. Трудовые ценности самостоятельной и организационной занятости // Социологические исследования. 2017. № 1.

16. Тихонова Н.Е., Слободенюк Е.Д. Бедность российских профессионалов: распространенность, причины, тенденции // Мир России. 2022. Т. 31. № 1.
17. Тощенко Ж.Т., Анисимов Р.И. Прекарный труд в России: состояние и тенденции // Экономическое возрождение России. 2019. № 2.
18. Человеческий капитал российских профессионалов: состояние, динамика, факторы / отв. ред. Н.Е. Тихонова, Ю.В. Латов. М., 2023.
19. Ядова М.А. Эветтс Дж. Новый тип профессионализма: проблемы и возможности // Социальные и гуманитарные науки. отечественная и зарубежная литература. Серия 11: Социология. 2014. № 3.
20. Abbott A. *The System of Professions*. Chicago: University of Chicago Press, 1988.
21. Adams T.L. Professions, knowledge, and workplace change: The case of Canadian engineers // *Professions and Proficiency. Knowledge and Space*. Ed. by J. Glückler, C. Winch, A.M. Punstein. London: Springer, 2023.
22. Aven H.B., Alm Andreassen T. Trustee professionalism transformed: Recruiting committed professionals // *Current Sociology*. 2020. Vol. 73. No. 6.
23. Barley S.R., Bechky B.A., Milliken F.J. The Changing nature of work: Careers, identities, and work lives in the 21st century // *Academy of Management Discoveries*. 2017. Vol. 3. No. 2.
24. Bourgeault I.L., Hirschhorn K., Sainsaulieu I. Relations between professions and organizations: More fully considering the role of the client // *Professions and Professionalism*. 2011. Vol. 1.
25. Etzioni A. *The Semi-Professions and Their Organization: Teachers, Nurses, and Social Workers*. New York: Free Press, 1969.
26. Evetts J. New professionalism and new public management: Changes, continuities and consequences // *Comparative Sociology*. 2009. Vol. 8. No. 2.
27. Freidson E. The changing nature of professional control // *Annual Review of Sociology*. 1984. Vol. 10.
28. Freidson E. *Professionalism: The Third Logic*. Chicago: University of Chicago Press, 2001.
29. Gleeson D., Knights D. Challenging dualism: Public professionalism in ‘troubled’ times // *Sociology*. 2006. Vol. 40. No. 2.
30. Jonna R.J. Monopoly capital and labor: The work of Braverman, Baran, and Sweezy as a dialectical whole // *Labor Studies Journal*. 2015. Vol. 40. No. 3.
31. Ludewigs S., Narchi J., Kiefer L., Winkler E.C. Ethics of the fiduciary relationship between patient and physician: The case of informed consent // *Journal of Medical Ethics*. 2025. Vol. 51. No. 1.
32. Markovits Y., Davis A.J., Fay D., Dick R. van. The link between job satisfaction and organizational commitment: Differences between public and private sector employees // *International Public Management Journal*. 2010. Vol. 13. No. 2.
33. Muzio D., Kirkpatrick I. Introduction: professions and organizations — a conceptual framework // *Current Sociology*. 2011. Vol. 59. No. 4.
34. Noordegraaf M. Hybrid professionalism and beyond: (New) forms of public professionalism in changing organizational and societal contexts // *Journal of Professions and Organization*. 2015. Vol. 2. No. 2.
35. Nygaard P. Professional autonomy versus corporate control. *Professions and Professionalism*. 2012. Vol. 2. No. 1.
36. Raelin J.A. *The Clash of Cultures: Managers and Professionals*. Boston: Harvard Business Press, 1986.
37. Schmidt W., Müller A. Differing industrial relations: The public and the private sector in Germany // *Industrial Relations Journal*. 2024. No. 55.
38. Skelcher C., Smith S.R. Theorizing hybridity: Institutional logics, complex organizations, and actor identities: The case of nonprofits // *Public Administration*. 2014. Vol. 93. No. 2.

39. Suzuki K., Hur H. Bureaucratic structures and organizational commitment: Findings from a comparative study of 20 European countries // *Public Management Review*. 2019. Vol. 22. No. 6.
40. Svensson L. New professionalism, trust and competence: Some conceptual remarks and empirical data // *Current Sociology*. 2006. Vol. 54. No. 6.
41. Waring J. Restratisation, hybridity and professional elites: Questions of power, identity and relational contingency at the points of 'professional — organizational intersection' // *Sociology Compass*. 2014. Vol. 8. No. 6.
42. Waters M. Collegiality, bureaucratization, and professionalization: A Weberian analysis // *American Journal of Sociology*. 1989. Vol. 94. No. 5.

DOI: 10.22363/2313-2272-2026-26-2-455-474

EDN: YSYFEX

The status of the engineering profession and prospects for professional biography: An assessment by students of technical universities*

E.M. Kolesnikova¹, I.A. Kudenko²

¹Institute of Sociology of FCTAS RAS,
Krzhizhanovskogo St. 24/35, bldg. 5, Moscow, 117218, Russia

²Kudenko Consulting — Global Evaluation and Research Services,
Bischofsholer Damm, 40, Hannover, 30173, Germany

(e-mail: kolesnikova@mail.ru; irkudenko@googlemail.com)

Abstract. Today the debate about the undervaluation of the engineering profession and the reluctance of engineering graduates to pursue careers in their field remains relevant. The study aims at presenting the opinions of engineering students about their future profession, labor market diversification, and its impact on their future. The empirical basis is the data from the student surveys conducted in 2024 (N = 610) and 2015 (N = 290). In general, income, career and social responsibility are important components of students' perceptions of professional employment, the engineering profession, and their career trajectories. Students believe that the engineering profession is in demand and see it as a field of open opportunities. However, they note different professional future paths and admit that advantages and disadvantages of potential jobs would affect their social status. Students perceive the state as providing such employment options for engineers that ensure moderate achievements and stability, while the private sector is perceived as a source of high earnings and a successful career. The expert survey added to this picture the importance of corporate culture in various organizations. To attract and retain young professionals focused on meritocracy, it is crucial to remember the importance of their feeling of a competitive balance between responsibilities and benefits of the workplace. Professional communities focus on combining a high level of education, knowledge, experience and social status: solving engineering problems requires not only deep theoretical knowledge but also practical experience, continuous professional development, and a corporate culture based on partnership.

*© E.M. Kolesnikova, I.A. Kudenko, 2026

The article was submitted on 27.11.2025. The article was accepted on 10.04.2026.

Key words: sociology of professions; social mobility; engineers; professionalization; social status; career; professional groups/communities

For citation: Kolesnikova E.M., Kudenko I.A. The status of the engineering profession and prospects for professional biography: An assessment by students of technical universities. *RUDN Journal of Sociology*. 2026; 26 (2): 455–474. (In Russ.). <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2026-26-2-455-474> EDN: YSYFEX

Acknowledgment. The authors express gratitude to the Bauman Moscow State Technical University, Moscow Polytechnic University and Samara University named after Academician S.P. Korolev for supporting the research

References

1. Abramov A.E., Dzhaokhadze E.D., Radygin A.D., Chernova M.I. Sovokupnaya faktornaya proizvoditelnost rossijskikh kompanij: etscenki, trendy i faktory dinamiki [Total factor productivity of Russian companies: Assessments, trends, and factors of dynamics]. *Voprosy Ekonomiki*. 2023; 11. (In Russ.).
2. Anikin V.A. Prekarizatsiya srednego klassa v novoj Rossii: o chem govoryat rezultaty issledovaniya geterogennykh sloev? [Precarization of the middle class in new Russia: The results of the study of heterogeneous middle strata]. *Sotsiologicheskaya Nauka i Sotsialnaya Praktika*. 2019; 4. (In Russ.).
3. Buklemishev O.V. “Strukturnaya transformatsiya” rossijskoj ekonomiki i ekonomicheskaya politika [“Structural transformation” of the Russian economy and economic policy]. *Problemy Prognozirovaniya*. 2023; 34 (4). (In Russ.).
4. Burov M.P. Planirovanie v ekonomike XXI veka: uroki istorii i vyvody iz opyta Gosplana SSSR [Planning in the 21st-century economy: Lessons from history and conclusions from the experience of the USSR State Planning Committee]. *Zemleustroystvo, Kadastr i Monitoring Zemel*. 2023; 10. (In Russ.).
5. *Inzhenernye dinastii Rossii* [Engineering Dynasties of Russia]. Ed. by V.A. Mansurov. Moscow; 2017. (In Russ.).
6. Kapelyushnikov R.I. Rossijsky rynek truda: statistichesky portret na fone krizisov [Russian labor market: A statistical portrait under crises]. *Voprosy Ekonomiki*. 2023; 8. (In Russ.).
7. Kolesnikova E.M. Inzhenernye dinastii i perspektivy professionalnoj biografii molodykh specialistov [Engineering dynasties and prospects for professional biographies of young specialists]. *Sotsiologicheskij Zhurnal*. 2018; 24 (1). (In Russ.).
8. Kornai Ya. Innovatsii i dinamizm: vzaimosvyaz sistem i tekhnicheskogo progressa [Innovation and dynamism: Interrelationship of systems and technological progress]. *Voprosy Ekonomiki*. 2012; 4. (In Russ.).
9. Marshall T. Novejshaya istoriya professionalizma v svyazi s sotsialnoj strukturoj i sotsialnoj politikoj [The recent history of professionalism in relation to social structure and social policy]. *Zhurnal Issledovaniy Sotsialnoi Politiki*. 2010; 1. (In Russ.).
10. Obraztsova O., Chepurenko A. Razvitie rossijskogo chastnogo predprinimatelstva v mezhstranovom sopostavlenii [Development of the Russian private entrepreneurship in a cross-country comparison]. *Voprosy Ekonomiki*. 2008; 8. (In Russ.).
11. *Obshchestvo neravnykh vozmozhnostej: sotsialnaya struktura sovremennoj Rossii* [Society of Unequal Opportunities: Social Structure of Today’s Russia]. Ed. by N.E. Tikhonova. Moscow; 2022. (In Russ.).
12. Saks M. Neoweberianstvo i professii [Neo-Weberianism and the professions]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*. 2020; 6. (In Russ.).
13. Saprykin D.L. Inzhenernoe obrazovanie v Rossii: istoriya, kontseptsiya, perspektivy [Engineering education in Russia: History, concept, prospects]. *Vyshee Obrazovanie v Rossii*. 2012; 1. (In Russ.).

14. Simachev Yu.V., Kuzyk M.G., Fedyunina A.A., Zaytsev A.A., Yurevich M.A. Proizvoditelnost truda v nesyrevykh sektorakh rossijskoj ekonomiki: faktory rosta na urovne kompanij [Labor productivity in the non-resource sectors of the Russian economy: Growth factors at the company level]. *Voprosy Ekonomiki*. 2021; 3. (In Russ.).
15. Strebkov D.O., Shevchuk A.V. Trudovye tsennosti samostoyatelnoj i organizatsionnoj zanyatosti [Work values of self-employment and organizational employment]. *Sotsiologicheskie Issledovaniya*. 2017; 1. (In Russ.).
16. Tikhonova N.E., Slobodenyuk E.D. Bednost rossijskikh professionalov: rasprostranennost, prichiny, tendentsii [Poverty of Russian professionals: Scale, causes, trends]. *Mir Rossii*. 2022; 31 (1). (In Russ.).
17. Toshchenko Zh.T., Anisimov R.I. Prekarny trud v Rossii: sostoyanie i tendentsii [Precarious labor in Russia: State and trends]. *Ekonomicheskoe Vozrozhdenie Rossii*. 2019; 2. (In Russ.).
18. *Chelovechesky kapital rossijskikh professionalov: sostoyanie, dinamika, faktory* [Human Capital of Russian Professionals: State, Dynamics, Factors]. Ed. by N.E. Tikhonova, Yu.V. Latov. Moscow; 2023. (In Russ.).
19. Yadova M.A. Evetts J. Novy tip professionalizma: problemy i vozmozhnosti [A new professionalism? Challenges and opportunities]. *Sotsialnye i Gumanitarnye Nauki. Otechestvennaya i Zarubezhnaya Literatura. Seriya 11: Sotsiologiya*. 2014; 3. (In Russ.).
20. Abbott A. *The System of Professions*. Chicago: University of Chicago Press; 1988.
21. Adams T.L. Professions, knowledge, and workplace change: The case of Canadian engineers. *Professions and Proficiency. Knowledge and Space*. Ed. by J. Glückler, C. Winch, A.M. Punstein. London: Springer; 2023.
22. Aven H.B., Alm Andreassen T. Trustee professionalism transformed: Recruiting committed professionals. *Current Sociology*. 2020; 73 (6).
23. Barley S.R., Bechky B.A., Milliken F.J. The changing nature of work: Careers, identities, and work lives in the 21st century. *Academy of Management Discoveries*. 2017; 3 (2).
24. Bourgeault I.L., Hirschhorn K., Sainsaulieu I. Relations between professions and organizations: More fully considering the role of the client. *Professions and Professionalism*. 2011; 1.
25. Etzioni A. *The Semi-Professions and Their Organization: Teachers, Nurses, and Social Workers*. New York: Free Press; 1969.
26. Evetts J. New professionalism and new public management: Changes, continuities and consequences. *Comparative Sociology*. 2009; 8 (2).
27. Freidson E. The changing nature of professional control. *Annual Review of Sociology*. 1984; 10.
28. Freidson E. *Professionalism: The Third Logic*. Chicago: University of Chicago Press; 2001.
29. Gleeson D., Knights D. Challenging dualism: Public professionalism in 'troubled' times. *Sociology*. 2006; 40 (2).
30. Jonna R.J. Monopoly capital and labor: The work of Braverman, Baran, and Sweezy as a dialectical whole. *Labor Studies Journal*. 2015; 40 (3).
31. Ludewigs S., Narchi J., Kiefer L., Winkler E.C. Ethics of the fiduciary relationship between patient and physician: The case of informed consent. *Journal of Medical Ethics*. 2025; 51 (1).
32. Markovits Y., Davis A.J., Fay D., Dick R. van. The link between job satisfaction and organizational commitment: Differences between public and private sector employees. *International Public Management Journal*. 2010; 13 (2).
33. Muzio D., Kirkpatrick I. Introduction: professions and organizations — a conceptual framework. *Current Sociology*. 2011; 59 (4).
34. Noordegraaf M. Hybrid professionalism and beyond: (New) forms of public professionalism in changing organizational and societal contexts. *Journal of Professions and Organization*. 2015; 2 (2).
35. Nygaard P. Professional autonomy versus corporate control. *Professions and Professionalism*. 2012; 2 (1).

36. Raelin J.A. *The Clash of Cultures: Managers and Professionals*. Boston: Harvard Business Press; 1986.
37. Schmidt W., Müller A. Differing industrial relations: The public and the private sector in Germany. *Industrial Relations Journal*. 2024; 55.
38. Skelcher C., Smith S.R. Theorizing hybridity: Institutional logics, complex organizations, and actor identities: The case of Nonprofits. *Public Administration*. 2014; 93 (2).
39. Suzuki K., Hur H. Bureaucratic structures and organizational commitment: Findings from a comparative study of 20 European countries. *Public Management Review*. 2019; 22 (6).
40. Svensson L. New professionalism, trust and competence: Some conceptual remarks and empirical data. *Current Sociology*. 2006; 54 (6).
41. Waring J. Restratisation, hybridity and professional elites: Questions of power, identity and relational contingency at the points of 'professional — organizational intersection'. *Sociology Compass*. 2014; 8 (6).
42. Waters M. Collegiality, bureaucratization, and professionalization: A Weberian analysis. *American Journal of Sociology*. 1989; 94 (5).