

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования «Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»

Российское общество социологов
Научно-исследовательский комитет «Социология труда»

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И РЕСУРСЫ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ В ПОИСКЕ СОГЛАСИЯ

Сборник научных статей

Нижегород
2023

УДК 316
ББК 60.5
И 71

Рецензенты:

Судьин Сергей Александрович – доктор социологических наук, заведующий кафедрой общей социологии и социальной работы факультета социальных наук
ННГУ им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород;

Чилипенко Юлия Юрьевна – доктор социологических наук, доцент кафедры общего и стратегического менеджмента, Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (Нижний Новгород), г. Нижний Новгород

Ответственный редактор: З.Х. Саралиева

Редакционная коллегия:

В. Ю. Бочаров, Ю. В. Васькина, С. Г. Климова

И 71 **Институциональные возможности и ресурсы российских работников в поиске согласия:** сборник научных статей / под общей редакцией В.Ю. Бочарова, Ю.В. Васькиной, С.Г. Климовой, З.Х. Саралиевой. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2023. – 156 с.

ISBN 978-5-91326-813-6

Сборник научных статей представляет результат исследований и дискуссий ученых и ведущих экспертов в освещении институциональных и ресурсных возможностей реализации интеллектуального потенциала трудоспособного населения в контексте новой парадигмы суверенного экономического развития России. Представлены взгляды на происходящие перемены в сфере труда и проблемы эффективного использования инновативного потенциала современных российских работников. Авторы предлагают свое видение возможных решений, стоящих перед российской экономикой и обществом. Сборник ориентирован на широкий круг читателей, заинтересованных в изучении проблем социально-трудовой сферы отечественных организаций.

ISBN 978-5-91326-813-6

УДК 316
ББК 60.5

© Коллектив авторов, 2023
© Нижегородский госуниверситет им. Н.И. Лобачевского, 2023

ЧЛЕНЫ РЕДКОЛЛЕГИИ:

Саралиева

Зарэтхан Хаджи-Мурзаевна

– д.и.н., профессор кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского

Бочаров

Владислав Юрьевич

– к.соц.н., доцент кафедры социологии и культурологии Самарского национального исследовательского университета им. ак. С.П. Королёва; ассоц. науч. сотр. СИ РАН – филиала ФНИСЦ РАН (Санкт-Петербург); председатель НИК «Социология труда» РОС

Васькина

Юлия Владимировна

– к.соц.н., доцент, зав. кафедрой социологии и культурологии Самарского национального исследовательского университета им. ак. С.П. Королёва; ассоц. науч. сотр. СИ РАН – филиала ФНИСЦ РАН (Санкт-Петербург)

Климова

Светлана Гавриловна

– к.филол.н., ведущий научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН (Москва)

Содержание

Введение	5
Андреева Ю.В., Лукьянова Е.Л. Позитивные и негативные траектории трудового поведения российских рабочих в современных условиях	6
Бессокирная Г.П. Инновационное поведение российских рабочих: опыт измерения на промышленных предприятиях	14
Богатырева М.Р., Бикметов Е.Ю., Смирнов А.Ю. Карьерные ожидания и дисбаланс в оценках стоимости молодежи на рынке труда работодателей и соискателей	27
Бочаров В.Ю. Факторы жизненного успеха в представлениях студентов-первокурсников.....	38
Васькина Ю.В., Трегубова Л.С. Социологический подход к анализу повышения квалификации муниципальных служащих как условия обеспечения эффективности управления	47
Еремичева Г.В. Кадровый дефицит – важнейший тренд современного рынка занятости	61
Климов И.А., Климова С.Г. Социолог в межпрофессиональной коммуникации: предшествующий опыт в контексте новых вызовов	72
Козырьков В.П. Тройственный характер труда в современном обществе: противоречия и перспективы.....	87
Лузгина Е.Н. Институциональные механизмы управления занятостью молодежи в североарктической зоне (на примере Калевальского района)	96
Рушева А.В., Кузнецова Н.М. Условия инновативного поведения: управленческий аспект	106
Соловей А.П. Профессиональная деятельность ученых: гендерное измерение (на примере НАН Беларуси) ..	118
Щербакова И.В., Щербаков П.С. Изменение правового положения автора и его работодателя в России: критерии неравенства .	126
Чжао Юньхуэй Внедрение инновационных механизмов социального управления на предприятиях. Китайский опыт.....	144
Сведения об авторах	155

Введение

Сборник научных статей представляет собой результаты исследований и дискуссий ученых и ведущих экспертов. Обсуждения состоялись, главным образом, на площадках VII Санкт-Петербургского международного форума труда «От рынка труда к рынку занятости: новая реальность» (Санкт-Петербург, март 2023 г.) и второй международной научно-практической конференции, посвящённой десятилетию науки и технологий в Российской Федерации «Человек в информационном обществе» (Самара, апрель 2023 г.).

Центральной темой этих научных мероприятий стало рассмотрение институциональных и ресурсных возможностей для реализации интеллектуального потенциала трудоспособного населения в контексте новой парадигмы суверенного экономического развития России. Во многих докладах содержались важные идеи, проблематизирующие современную инновационную стратегию в разных сферах: производстве, образовании, науке, управлении кадрами.

В сборнике представлены экспертные оценки происходящих в настоящее время перемен в сфере труда и проблем эффективного использования инновативного потенциала современных российских работников, студентов вузов, а также самих учёных. Очевидно, что уже сегодня для успешного преодоления проблем в социально-трудоустройственной сфере необходимо принятие целого комплекса мер по изменению законодательства и практики применения законов, а также внедрению новых идей по реализации интеллектуального потенциала российских работников. В связи с этим для учёных, работающих в области социологии труда, появляются новые перспективы реализации научно-исследовательских направлений и разработке тем междисциплинарных и межстрановых исследований.

ПОЗИТИВНЫЕ И НЕГАТИВНЫЕ ТРАЕКТОРИИ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Ю.В. Андреева, Е.Л. Лукьянова

Андреева Юлия Витальевна – кандидат психологических наук, доцент Ульяновского государственного университета, г. Ульяновск, yulia.andre@gmail.com

Лукьянова Евгения Львовна – старший преподаватель Ульяновского государственного университета, г. Ульяновск, lukuyanova.jenya@gmail.com

Статья носит эмпирический характер и основана на серии качественных интервью с ульяновскими рабочими, проведённых в начале 2023 г. Объект исследования – бывшие участники проекта 2020-2022 гг. «Стратегии поведения рабочих на рынке труда в сложных эпидемиологических условиях» (РФФИ, №20-04-60221), занятых в мебельном производстве. Прослеживаются траектории трудового поведения как тех, кто сейчас уволился и сменил сферу деятельности, так и тех, кто остался на прежнем месте работы. Для каждого типа выделяются ключевые социальные риски, с которыми рабочим пришлось столкнуться во второй половине 2022 – начале 2023 гг. Основной целью является рассмотрение позитивных и негативных, с точки зрения самих информантов, примеров их адаптации к новым реалиям регионального рынка труда.

Ключевые слова: рабочие, стратегии трудового поведения, траектории трудового поведения, рынок труда

Длительный опыт нашего изучения трудового поведения рабочих говорит о присущей этой профессиональной группе кризисной стратегии. Даже в самые благополучные для себя времена рабочие стремятся сочетать несколько вариантов собственной занятости, включая неформальную, и поддерживать баланс между «основной работой» и разного рода «шабашками»–подработками. Отчасти это делает рынок рабочих профессий очень подвижным. Типичным для него является высокая текучесть кадров.

Статья основана на серии качественных интервью с рабочими, проведённых в феврале 2023 г. Выборка формировалась из информантов, которые ранее, в 2020-2022 гг., принимали участие в нашем проекте «Стратегии поведения рабочих на рынке труда в сложных эпидемиологических условиях» (РФФИ, №20-04-60221). Тогда проводились глубинные интервью, возвращаясь к одним и тем же информантам снова и снова, прослеживали особенности и динамику их трудового поведения на протяжении двухлетнего периода.

В 2023 году нашими информантами стали рабочие мебельных фабрик Ульяновска, как бывшие, так и нынешние: восемь информантов-мужчин среднего и старшего возраста с уже сформировавшимися установками трудового поведения. Этот отдельный «мебельный кейс» взят не случайно: на протяжении последних десяти лет мебельное производство считалось одним из самых развивающихся секторов региональной экономики. Ульяновск даже носил

негласное звание мебельной столицы Поволжья. Пандемия, а затем санкции негативно отразились на местных мебельных фабриках, являющихся преимущественно малыми и средними предприятиями. На протяжении последних трёх лет они имели противоречивую динамику развития, спады сменялись непродолжительными подъёмами.

Все рабочие мебельной отрасли, участвовавшие в исследовании 2020-2022 гг. и принявшие участие в интервью в 2023 году, неизменно оказывались в числе тех, чьё положение на протяжении 2020-2022 гг. ухудшалось. В ходе разворачивающейся пандемии они прошли через несколько неоплачиваемых отпусков, столкнулись с сокращённым графиком работы и уменьшением заработной платы. Трое наших информантов меняли места работы. В целом, «мебельщики» оценивали два года пандемии как неудачные для себя и с точки зрения заработка, и с точки зрения сохранения стабильной занятости на своём мебельном предприятии. Поэтому сейчас нас заинтересовал вопрос, как изменилось их положение, в каком направлении выстроилась траектория их дальнейшего трудового поведения? Ещё одним аргументом в пользу выбора именно этого объекта исследования («мебельного кейса» рабочих) выступило компактное расположение ульяновских мебельных производств. В основном все они сконцентрированы в одном городском районе и соседствуют с несколькими крупными промышленными заводами, работающими по оборонным заказам. В 2022 г. эти заводы начали активную приёмную кампанию новых сотрудников.

Главные вопросы исследования: как сказалось на трудовом поведении информантов такое заметное расширение предложений по рабочим вакансиям? Воспользовались ли они возможностью «перехода» из неформального в формальный сектор занятости?

Общие оценки актуальной трудовой ситуации

Конец 2022-го и начало 2023-го года, по мнению наших информантов из мебельной отрасли, оказались непростыми. Рабочие связывали текущие сложности с необходимостью перестройки мебельного бизнеса в регионе и поиском новых рынков сбыта за его пределами. По их наблюдениям, сам Ульяновск потерял былую привлекательность в плане спроса на мебель. Рабочие говорили, что собственники мебельных предприятий задумываются сейчас о переносе производственных мощностей в другие города и даже в новые российские субъекты, полагая, что именно эти регионы смогут теперь стать основным рынком сбыта ульяновской мебели. Информанты отмечали и существенное сокращение численности персонала на своих малых и средних мебельных предприятиях. Главным образом это происходило за счёт уменьшения количества временных работников: *«сбросили лишний балласт»*. Не всем из наших информантов удалось попасть в основной состав

производственного коллектива. На некоторых фабриках рабочие были отправлены в длительный простой. Но и те, кому посчастливилось войти в *«основной костяк»* предприятия, и сейчас не чувствуют себя уверенными в завтрашнем дне. Даже с учётом такой особенности, характерной для трудового поведения рабочих, никогда не прекращать поисков более выгодного места, а за прошедший 2022 год участникам интервью поступали предложения перейти на другую фабрику или вовсе сменить сферу деятельности, – своё положение они продолжают рассматривать как крайне уязвимое.

Что касается произошедших изменений в современных условиях, отметим, что в исследовании мы не ставили своей целью выяснить, как информанты оценивают текущую политическую ситуацию. Все вопросы интервьюера касались исключительно трудовой занятости информанта и его повседневной жизни на протяжении второй половины 2022 года – начала 2023 года. Вместе с тем, определённые политические обстоятельства, нашли отражение в интервью. Информанты сочли важным упомянуть, что не заметили серьёзного влияния на свою повседневную жизнь введённых санкций, которые никак не сказались на их потребительском поведении в силу ориентированности на товары местного производства, не изменили их привычек проводить отпуска в деревне или на даче, а не за границей. Вместе с тем, оказалось, что рабочие следят за происходящими политическими событиями, получая информацию не только из СМИ, но и от *«знающих людей, которые там лично принимают участие»*.

У всех информантов имеется армейский опыт. Один из них ещё в 2014 г. намеревался пойти служить «по контракту». И в целом, ссылаясь на результаты предыдущего проекта, отметим, что рабочие не испытывают к контрактной службе негативных установок. В рабочих биографиях нам встречались эпизоды, когда они серьёзно задумывались над тем, чтобы пойти служить, рассматривая это как альтернативную трудовую стратегию. В интервью 2023 года «мебельщики» упоминали, что среди их коллег есть те, кто находится в армии «по контракту».

В отличие от упомянутых информантами в интервью санкций, более серьёзным обстоятельством, заставившим участников исследования пересмотреть свои трудовые планы, оказалась кампания по мобилизации. Все информанты ждали вызова в военкомат, по личным связям собирали интересующую их информацию, касающуюся возможных сроков призыва и категорий мобилизуемых. Некоторые не сомневались, что будут мобилизованы в первых рядах и даже собрали *«котомки»* и *«тревожные чемоданчики»*. Один из таких информантов был по военной специальности командиром танка, а еще один прошёл военно-десантную

подготовку. Ожидания этих информантов оказались осново-формирующими для выстраивания дальнейшей траектории их трудового поведения.

«Пауза в трудовых планах»

Информанты, реализующие эту трудовую стратегию, признаются, что в последние полгода они поставили свою жизнь на паузу:

«Было предложение уйти <с мебельной фабрики>, медикаменты по городу возить. И зарплата побольше. Но тут дело случая – мобилизация. Не до этого стало. Сейчас не знаю, есть смысл или нет с этой мобилизацией. Полгода эти непонятные, считай, возьмут – не возьмут. Жена говорит: «Сиди пока здесь <на том же месте работы>. Смысл сейчас прыгать, бегать? А там дальше видно будет» (37 лет, водитель/кладовщик).

Если эти рабочие ещё летом планировали устройство на новую работу или искали подработки на осенне-зимний сезон, с началом мобилизации решили отложить свои планы на неопределённый срок. По сравнению с вероятностью призыва проблемы на работе потеряли для них определённую актуальность. Они больше внимания уделяли поиску и закупке снаряжения, сбором материальной помощи друзьям и родственникам, оказавшимся мобилизованными и т. д. Вместе с тем, рабочие, выбравшие эту стратегию, не хотят потерять имеющуюся работу. Они подозревают, что собственники мебельных фабрик не станут сохранять за ними место в случае призыва, или потом им будут предложены более низкоквалифицированные места, с существенной потерей в заработной плате. Ещё информанты надеялись, что руководство фабрик, давно зная их с положительной стороны, поможет им в сборах. На одном из предприятий мобилизованным штатным рабочим выплачивалось по 50 тысяч рублей. По словам информантов, это была «хорошая копейка», чтобы её можно было оставить семье или приобрести качественное обмундирование.

«Закрепление в неформальной занятости»

Другой тип реагирования на ситуацию СВО – стратегия, под условным названием «закрепление в неформальной занятости» – представляет собой, по сути, ещё большее её укоренение и расширение в жизни рабочих. Для информантов она выступает своеобразной «стратегией укрытия», которую нам вряд ли удалось бы обнаружить без качественных интервью:

«А кто о них знает об этих людях, которых можно взять на СВО? Это только на государственных <предприятиях>. Поверьте мне, в Российской Федерации не один человек, а тысячи так и скрылись, работая на частников» (45 лет, обивщик).

По мнению рабочих, реализующих трудовую стратегию «закрепления в неформальной занятости», отсутствие каких-либо документально оформленных договорённостей с предприятием уменьшает шансы на то, что повестка придёт через отдел кадров. К тому же, информанты убеждены, что «частники», как они называют малые предприятия, из практических соображений не станут подавать куда-либо списки своих самых ценных работников, тот самый «костяк предприятия» будет сохраняться «частником» неизменным. Также они полагали, что усилившаяся за последний год текучесть кадров на их фабриках может быть объяснена не только произошедшими сокращениями, но и желанием тех, кто хотел за такими временными неформальными заработками скрыться от призыва. Не зря как о разновидности этой стратегии информанты говорили о найме вахтовым методом в Москву и Подмоскowie, откуда, по слухам, забирали меньше, чем из регионов.

Прекарные рабочие-мебельщики противопоставляли свои небольшие частные компании крупным ульяновским заводам, получившим оборонные заказы, относя последние к разряду «государственных компаний». По их мнению, «у частника попроще». Рабочих в целом настораживает усилившийся контроль государства за выполняющими оборонный заказ предприятиями. Рабочие на заводах получают бронь от мобилизации, но они вполне могут столкнуться с бесправным положением – завышенными производственными нагрузками; напряжённым графиком работы с большим количеством сверхурочных часов; с непрозрачностью и ограничениями в заработной плате. Важным условием предпочтения рабочими данной стратегии является и наличие выстраиваемых не один год доверительных отношений с начальством, которые позволяют лично договариваться о неформальной защите от мобилизации. Информанты полагают, что их скрываемая на рынке труда позиция послужит маскировкой от иных форм вмешательства со стороны власти.

«Легализация занятости»

Стратегия легализации, или её условно можно обозначить как «бегство на завод», касается трудоустройства на предприятия, получившие оборонный заказ:

«Можно сказать, что мне повезло, что меня всё-таки взяли на <авиационный завод>. Сидеть месяц без работы, то ли тебя позовут, то ли нет, ждать звонка <от хозяина мебельного производства> и подрабатывать грузчиком – это не дело. У меня дети, их надо кормить...» (44 года, поролонщик/ученик фрезеровщика).

На самом деле все крупные заводы Ульяновска, испытывавшие сложности в пандемию, в 2022 году многократно нарастили объёмы производства. И мы ожидали, что именно эта стратегия легализации станет самой распространённой среди информантов. Большие ульяновские предприятия весь 2022 год объявляли о тысячах свободных вакансий,

предназначенных в первую очередь для рабочих. Часть заводов вернулись к забытому ещё с перестроечных времён трёхсменному графику работы. Однако далеко не для всех «мебельщиков» такая, казалась бы, «естественная» трудовая стратегия стала желаемой. Некоторые её воспринимали, скорее, как вынужденный шаг – тот единственный оставшийся вариант, на который можно пойти лишь в случае закрытия или длительного простоя своей мебельной фабрики. Тревожности добавляли слухи, что мобилизации, прежде всего, подлежат те, кто состоит на учёте по безработице. Не раз в интервью звучала мысль, что сегодня обращение в службы занятости является «фатальным» шагом, побуждающим к взаимодействию с «государственным» сектором с его строгой регламентацией режима труда и заработка. На такое «вынужденное» отношение рабочих к крупным предприятиям влияет и имеющаяся у них устойчивая ассоциация «работы за бором», то есть под постоянным присмотром, как на режимном объекте. Таким образом, трудоустройство на завод отчасти связывается рабочими с потерей определённой части свободы и трудовой манёвренности.

При этом, несмотря на отношение рабочих к крупным заводам, как к «самому последнему варианту», и, несмотря на обилие предлагаемых заводских вакансий, на деле найти работу на оборонных предприятиях тем, кто старше 35 лет, оказывается не так просто. Информанты, выбиравшие стратегию легализации, когда, по их словам, они сами «с радостью сбегали от частника на завод», жаловались, что в заводских отделах кадров даже высококвалифицированным рабочим отказывают в приёме, мотивируя это несоответствием возрастным требованиям. На крупных заводах востребованы молодые рабочие 25-35 лет. К слову, они же составляют основной контингент мобилизации. Рабочие среднего возраста ощущают себя в состоянии двойной уязвимости. Им сложнее найти место работы с гарантированной занятостью хотя бы на год вперёд. Чтобы у них получилось реализовать эту стратегию, чтобы попасть на оборонное предприятие, им приходилось задействовать связи на уровне начальников цехов, готовых лично за них поручиться. И тут психологическая трудность заключается в том, что далеко не каждый рабочий готов и может заниматься настойчивым поиском выходов на среднее звено руководства – начальников цехов и тем более – выше. Обычно контакты рабочих ограничиваются знакомыми и родственниками, которые занимают те же низовые позиции, что и они сами.

Ещё один барьер, который приходится преодолевать рабочим, выбравшим эту стратегию, – необходимость отказа от трудовых притязаний при трудоустройстве на крупные предприятия. На заводах обязательным условием является прохождение производственного обучения в течение трёх-шести месяцев. В среднем возрасте далеко не всем бывает легко вернуться к стартовым ученическим позициям, вспомнить школьные

уроки, сесть за парту и согласиться, как выражаются информанты на заводском жаргоне, *«побегать шестёрками»*.

Ещё одно наше наблюдение касается сложностей так называемой «обратной адаптации» бывших precarious рабочих – к формальной занятости. Как правило, в научных публикациях подробно разбирается процесс перехода от формальной к неформальной занятости. Но очевидно, что сегодняшние реалии рынка труда формулируют новый исследовательский вопрос: с какими проблемами сталкиваются бывшие precarious рабочие, попав в основной кадровый состав крупных предприятий? Прежняя неформальная занятость давала им значительно больше свободного времени, которое они могли посвятить активным дополнительным заработкам. Но работу на заводах значительно сложнее совместить с вторичной занятостью из-за невозможности согласования удобного трудового графика с начальством. Таким информантам трудно соблюдать дисциплину, им приходится учиться работать под контролем видеокамер. В интервью информанты не раз подчёркивали, что завод диктует необходимость принятия совершенно иного образа жизни, чем тот, что был у них ранее в условиях неформальной занятости.

Выводы

Результаты проведенного кейса ульяновских рабочих-мебельщиков можно, скорее, рассматривать как промежуточные, а о самом исследовании говорить как о пилотажном. Оно стимулирует появление новых вопросов. Но даже такой небольшой кейс позволяет сделать несколько предположений.

Выделяя три актуальные трудовые стратегии рабочих («пауза в трудовых планах», «закрепление в неформальной занятости» и «легализация занятости»), которые, как нам представляется, вероятно будут характерны и для других отраслей с распространённой неформальной занятостью и precarious трудом, мы говорим о первых двух из них, скорее, как о негативных. Они ведут к отказу от активного трудового поведения, приучают рабочих не рассматривать свои трудовые планы в контексте общей жизненной стратегии. С точки зрения рынка труда, откладывание трудовых планов ведёт к снижению трудовой мобильности, способно замедлить профессиональное развитие рабочих кадров.

Описанные стратегии трудового поведения рабочих на примере отдельной отрасли указывают на возрастающие противоречия между формальной и неформальной занятостью. Оба эти вида занятости, с одной стороны, приобретают новые преимущества, но вместе с ними появляются и новые ограничения, уменьшающие гибкость трудового поведения. Отдельный вопрос вызывает стратегия «закрепления в неформальной занятости», потому что ее сущностным основанием становится не просто «неформальная занятость как

вынужденное трудовое поведение». Из вынужденной стратегии она превращается в сохранительное, защитное трудовое поведение для рабочих.

Полагаем, что позитивное начало несёт в себе лишь третья стратегия, предполагающая легализацию трудового положения рабочих и возвращение precarious рабочих на формальный рынок труда. Вместе с тем, в современных условиях реализация рабочими этой трудовой стратегии сопряжена, прежде всего, с возрастной дискриминацией, которая делает не то, что женщин, но даже мужчин-рабочих – активных мужчин среднего возраста – еще одной социально уязвимой группой.

Благодарности: статья подготовлена при финансовой поддержке РФФИ проект № 20-04-60221 «Стратегии поведения рабочих на рынке труда в сложных эпидемиологических условиях».

POSITIVE AND NEGATIVE TRAJECTORIES OF LABOR BEHAVIOR OF RUSSIAN WORKERS UNDER MODERN CONDITIONS

Ju.V. Andreeva, E.L. Lukyanova

Julija V. Andreeva – Cand. Sci. (Ps.), Assoc. Prof., Ulyanovsk State University
Evgeniya L. Lukyanova – Lecturer, Ulyanovsk State University.

Acknowledgements. This work was supported by Russian Foundation for Basic Research, project No. 20-04-60221 «Strategies for Workers' Behavior in the Labor Market in Difficult Epidemiological Situation».

The article is empirical in nature and is based on a series of qualitative interviews with Ulyanovsk workers conducted in early 2023. The object of the study was the former participants of the 2020-2022 project. "Strategies for Workers' Behavior in the Labor Market in Difficult Epidemiological Situation", who were employed in the furniture industry. In the article, we trace the trajectories of labor behavior of both those who have now quit and changed their field of activity, and those who have remained at their former place of work. For each type, the key social risks that workers had to face in the second half of 2022 – early 2023 are highlighted. The main purpose of the article is to consider both positive and negative, from the point of view of the informants themselves, examples of their adaptation to the new realities of the regional labor market.

Keywords: workers, labor behavior strategies, labor behavior trajectories, labor market.

ИННОВАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ РОССИЙСКИХ РАБОЧИХ: ОПЫТ ИЗМЕРЕНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Г.П. Бессокирная

Бессокирная Галина Петровна – кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, г. Москва, gala@isras.ru

Рассмотрена динамика инновационного поведения рабочих по данным повторных исследований, проведенных на промышленных предприятиях в областных центрах ряда российских регионов. Представлен инструментарий измерения вовлеченности рабочих в инновационную деятельность. Описаны результаты сравнительного анализа социально-демографических характеристик, мотивов труда и оценок элементов реальной производственной ситуации, трудового поведения и социального самочувствия двух групп рабочих: рабочие, вовлеченные в инновационную деятельность, и рабочие, которые не вовлечены в инновационную деятельность. Для сравнительного анализа использованы данные исследования на восьми промышленных предприятиях в пяти областных центрах Российской Федерации (Псков, Брянск, Киров, Омск, Владимир) в 2014 г. (N=926 чел.) и исследования на одном и том же промышленном предприятии в Омске в 2014 г. и в 2019–2020 гг. (N=215 чел.). Анализ взаимосвязей между инновационным поведением и важнейшими показателями социального самочувствия рабочих показал, что рабочие, вовлеченные в инновационную деятельность, больше удовлетворены работой на предприятии, материальным положением и жизнью в целом. Выявленная эмпирическая закономерность характерна как для старшего, так и для младшего поколений рабочих в обоих исследованиях. Инновационную деятельность следует рассматривать в качестве активного способа социальной адаптации рабочих в меняющемся российском обществе. Перспективы развития инновационного поведения рабочих связаны, прежде всего, с созданием условий для их самореализации в сфере труда, обеспечением сбалансированности между мотивами труда рабочих и элементами реальной производственной ситуации.

Ключевые слова: инновационное поведение, мотивы труда, элементы производственной ситуации, трудовое поведение, социальное самочувствие, промышленные предприятия, рабочие.

Методы изучения надролевого поведения работников

В современной России при анализе трудовых отношений отечественные исследователи, как правило, обращаются к зарубежному опыту управления человеческими ресурсами. В научной литературе представлены результаты исследований политического участия, надролевого поведения, вовлеченности работников, которые могут быть полезными и для анализа инновационного поведения российских работников.

В исследовании «Управление человеческими ресурсами в российских бизнес-организациях: реальное состояние, проблемы, тенденции развития», проведенном сотрудниками факультета менеджмента НИУ ВШЭ в 2008 г. на 80 предприятиях и в

организациях, представляющих 15 отраслей экономики в девяти регионах России (N=2550 чел.), в качестве индикатора личной активности работников в жизни своих организаций выступал вопрос, «Случалось ли Вам выступить с инициативой, рацпредложением? Если случилось, то Вас поддержали или нет? А если не случилось, то почему?». Варианты ответа: случилось и меня поддержали; случилось, но меня не поддержали; не случилось, хотя у меня были идеи и желание выступить с предложением, но я их гасил(а), так как не был(а) уверен(а), что ко мне прислушаются; не случилось, моё дело работать, для этого есть начальники, пусть они и думают, как что изменить; затрудняюсь ответить. Респондентам задавался также вопрос, «С какими предложениями Вы лично выступали?» Варианты ответа: по совершенствованию технологий, приёмов в своей собственной работе; по совершенствованию технологий, организации работы своего подразделения; по улучшению форм и механизмов оплаты труда; по совершенствованию работы социальных служб, профсоюзов и т. д.; по улучшению системы обучения, переподготовки и повышения квалификации работников; другое; затрудняюсь ответить. (Любое число ответов). Результаты анализа ответов рабочих и специалистов на оба вопроса и ответов руководителей о личной активности подчиненных представляют интерес и в современных реалиях [1, с.360-363].

Опубликованы результаты исследования индивидуальных и организационных факторов политического участия в российских организациях, а также влияния результативности участия и характера политической культуры организации на установки и поведение сотрудников. Анализ построен на результатах стандартизованного опроса 623 специалистов и руководителей среднего и нижнего уровня в 17 организациях частной формы собственности, расположенных в Москве, Нижнем Новгороде и Ростове-на-Дону, проводившегося весной 2012 г. Особый интерес для изучения инновационного поведения работников представляют результаты исследования индивидуального политического поведения в организации, которое «...относится к категории надролевого проактивного поведения, то есть 1) не является «обязательным» для работника, не предусмотренного формальными или неформальными должностными обязанностями, 2) инициируется самим работником, исходит из его внутренних побуждений и стимулов» [2, с. 63]. Основные эмпирические индикаторы в исследовании были построены вокруг процессов разработки, принятия и реализации управленческих решений. Группа из пяти индикаторов «доступа работников к принятию решений». Двенадцать индикаторов «индивидуальной активности работника в процессе принятия решений». Одиннадцать индикаторов нацелены на выяснение степени результативности участия или силы «голоса» работников. По итогам

анализа ответов были подсчитаны два индекса, отражающие общую характеристику каждого из респондентов того, насколько организационная среда стимулирует политическое участие сотрудников («Индекс демократичности организации») или, наоборот, препятствует ему («Индекс авторитарности») [2, с.70-73]. Проведенный анализ привел авторов исследования к выводу: «Низкая распространенность индивидуального политического участия и его низкая ценность в сознании самих работников ставят вопрос о практической актуальности изучения данного аспекта трудовых отношений» [2, с. 81].

Российские исследователи обращались к выяснению степени распространенности и предпосылок не обязательного для работника, но желательного для организации поведения. Однако нельзя не согласиться с мнением, что «... методика его изучения... требует более четкого разделения ценностно-мотивационных оснований надролевого поведения, позитивных установок по отношению к работе и организации и собственно поведения как наблюдаемых действий. Более пристального внимания также требует изучение разных видов надролевого поведения» [3, с.186]. В цитированной работе большое внимание уделено анализу факторов и последствий четырех видов надролевого поведения работников российских предприятий: «активного просоциального»; «пассивного просоциального»; «ориентированного на повышенные трудовые нагрузки»; «ориентированного на изменения». Эмпирический анализ был проведен на основе стандартизированного опроса 112 человек в двух компаниях (производственной и IT). Выявлено, что ведущими факторами, влияющими на проявления надролевого поведения, являются организационно-управленческие, а не индивидуально-личностные характеристики. Наиболее перспективными направлениями дальнейшего изучения этой тематики являются, по мнению авторов исследования, «...расширение эмпирической базы за счет более масштабных выборок, позволяющих выявить отраслевые и профессиональные различия в проявлениях, предпосылках и последствиях надролевого поведения, а также анализ надролевого поведения в контексте эффективности ролевого поведения работников, результативности работы подразделений и организаций в целом» [3, с. 198].

Чаще всего внимание отечественных исследователей привлекает конструкт вовлеченность работников в дела организации. Получила известность методика социологической оценки состояния включенности работников наемного труда в деятельность предприятия, на котором они работают. Методика использовалась в исследованиях, выполняемых на промышленных предприятиях сотрудниками НИИ "Социальные технологии" Самарского государственного университета [4]. Однако до сих пор нет единого понимания сути данного феномена, представления о том, из чего он состоит,

какие факторы влияют на его формирование и как его измерять. Поэтому очевидна польза попытки систематизации подходов к определению содержания и измерению уровня вовлечённости работников, предложенных в научных и профессиональных публикациях, а также обсуждение методологических вызовов и перспектив в связи с трансформацией контекста трудовой деятельности [5].

Несомненный интерес для изучения инновационного поведения работников представляют результаты исследования, целью которого было изучение проявления отчуждения труда в виде отсутствия ресурса влияния работников на порядок собственной деятельности и решения наиболее важных вопросов о деятельности всей организации. Эмпирической базой послужили данные Европейского социального исследования (2016 г.). Выявлено, что в России, по сравнению со странами Европы, работники значительно реже могут принимать решения по организации своего труда и влиять на принятие решений о деятельности организации в целом [6].

Более детально остановимся на опыте отечественных исследований, в которых предметом изучения являлась инновационная активность на индивидуальном уровне. Среди них выделим исследование, которое опиралось на эмпирическую базу, использованную ранее для анализа индивидуального политического поведения в организации [2]. В новой публикации [7] в центре внимания авторов индивидуально-личностные и организационные факторы, влияющие на три последовательных этапа инновационного процесса на микроуровне: генерирование новых идей, их продвижение и реализация. Авторы дают следующее определение инновационного поведения: «Инновационное поведение является разновидностью трудового поведения как совокупности осознанных целенаправленных действий, обусловленных пониманием работником своих функций и социальной роли на рабочем месте. Это проактивное поведение, исходящее из внутренних побуждений и стимулов самого работника. Как правило, инновационное поведение относится к категории добровольного, надролевого, поскольку не является обязательным для работника, не предусмотрено его должностными обязанностями. Последнее означает, что работника нельзя принудить к инновационной активности, но можно создать благоприятные для нее условия путем как прямых стимулов, так и организационной среды, поощряющей сотрудников к инновациям» [7, с. 217]. Осуществленный анализ сосредоточен на трех этапах инновационного процесса на уровне личности работника — генерирования, выдвижения и реализации инновационных идей. Каждому из этих этапов соответствует своя группа индикаторов индивидуальной инновационной активности [7, с. 223]. Соответственно: *«Случалось ли за последний год, что у Вас возникала новая, оригинальная идея, связанная с*

Вашей работой (например, с обновлением технологии, системы управления, бизнес-процесса, разработкой или выводом на рынок принципиально нового продукта и т. п.)?». Бинарная шкала (0 – «нет», 1 – «да»). Для положительно ответивших на предыдущий вопрос: *«Случалось ли, что Вы выступали с инициативой, рацпредложением на основе этой идеи?».* Бинарная шкала (0 – «нет», 1 – «да»). Предложены 5 видов предложений: *по совершенствованию технологий, приемов в собственной работе; по совершенствованию технологий, организации работы своего подразделения/компании; по производству нового продукта/услуги, по разработке нового бренда и т. п.; по улучшению форм и механизмов оплаты труда в компании; по улучшению системы обучения, переподготовки, повышения квалификации работников»* [7, с 226]. Для положительно ответивших на предыдущий вопрос: *«В какой мере было реализовано каждое из указанных Вами предложений?»* 5-балльная шкала Лайкерта (1 = «предложение не было даже выслушано»... 5 = «предложение было реализовано в полной мере»). Рассчитывался также индекс результативности инновационной активности как среднее арифметическое оценки результативности по тем видам предложений, с которыми выступал респондент. Максимально возможное значение индекса – 5. В исследовании использован также вопрос: *«Если Вы проявляли инициативу в области внедрения новой идеи, полезной для дела, какие результаты это в последний раз имело лично для Вас?»* Варианты ответа: *получили неформальную благодарность от руководства, их стали больше уважать и ценить; получили неформальную благодарность от своих коллег; получили официальную благодарность от руководства; получили материальное поощрение (премию, бонус, повышение заработной платы); получили служебное продвижение (повышение в должности, расширение полномочий, включение в кадровый резерв); вообще никак не отметили и не похвалили, новаторство прошло практически незамеченным; эффект был, скорее, отрицательным: коллеги и начальство стали осторожнее относиться, сочли немного выскочкой; получили формальное или неформальное взыскание, так как идея после внедрения оказалась неудачной»* [7, с.225]. Путем анализа ответов на вопрос, *«Почему Вы не выступали на работе с инициативой?»*, выделены барьеры индивидуально-личностного характера (*«не считаю себя достаточно квалифицированным», «мне трудно убедить окружающих в своей правоте»*) и организационно-управленческие дестимуляторы (*«у нас не принято выступать с инициативами», «все равно начальство сделает по-своему», «никто меня не спрашивал», «у нас в компании это никак не поощряется»*) [7, с. 225]. Несомненно описанный инструментарий может быть полезен для будущих исследователей инновационного поведения российских работников.

Особый интерес представляют результаты исследования перемен, которые произошли в инновационном поведении работающих россиян за последние десять лет [8]. Основная задача исследования – выяснить, какие обстоятельства стимулируют, а какие – тормозят инновационную активность работников. Эмпирическая база исследования – результаты двух репрезентативных опросов работающих россиян, проведенных Фондом «Общественное мнение» в 2009 г. (N=2000) и в 2018 г. (N=1500). Задавался один и тот же вопрос, содержащий перечень повседневных видов деятельности на работе: *«Посмотрите, пожалуйста, на карточку и скажите, что из перечисленного Вам доводилось делать за последние год-два?»*. Можно было дать любое число ответов. В качестве практик, характеризующих инновационное поведение, выделены: *участвовать в отраслевых, профессиональных конференциях, выставках; искать нужную информацию с помощью интернета; получать дополнительное образование, повышать квалификацию, читать книги, газеты, журналы по профессии, специальности; вносить рацпредложения, быть инициатором нововведений у себя на работе; осваивать новую профессию, специальность; посещать курсы иностранных языков*. Получены ответы от 1004 респондентов в первом исследовании и от 825 респондентов во втором [8, с. 88]. Показано, что среди российских работников не стало больше носителей признаков инновационного поведения, в т. ч. тех, кто вносит рацпредложения, является инициатором нововведений у себя на работе. Установлено, что основными обстоятельствами, препятствующими инновационному поведению работников, являются организационно-нормативные условия трудовой деятельности, среди которых автор выделяет нефордистские управленческие практики; свободное обращение работодателей с положениями законодательства об охране авторских прав; общее сужение сферы действия права в трудовых отношениях. Сделаны выводы, что работодатели стремятся максимально использовать квалификационные ресурсы работников, но мало заботятся об их восполнении и практически не занимаются стимулированием собственно инновационной активности.

Прежде чем обратиться к описанию опыта измерения инновационного поведения российских рабочих на промышленных предприятиях, хотим напомним, что в классическом исследовании «Человек и его работа» для изучения отношения к труду молодых рабочих использовалась и такая его характеристика, как «инициативность». В индивидуальной карточке рабочего присутствовал вопрос: *«Были ли предложения и пожелания, направленные на улучшение организации труда: (да, нет)»* [9, с. 312], а в опросном листе вопрос, *«Участвуете ли Вы в рационализаторстве и изобретательстве? («Да», «Нет»)»* [9, с. 317].

Ленинградскими социологами было показано, что инициативность является «...основной характеристикой высшего уровня отношения к труду по объективным показателям» [9, с. 96].

В настоящей статье будут использованы материалы повторных исследований, которые проводятся сотрудниками сектора изучения повседневной деятельности и бюджета времени Института социологии ФНИСЦ РАН уже в течение полувека. В этих исследованиях большое внимание уделяется анализу трудовой деятельности и отношения к труду рабочих, которые были и остаются наиболее массовой группой занятого населения.

Обзор результатов исследований

В ходе повторных исследований, которые осуществлялись в разных территориальных общностях и на конкретных промышленных предприятиях в течение 1986-2007 гг. для измерения инициативности, использовался вопрос, «*Предпринимали ли Вы какие-либо действия для улучшения использования рабочего времени и организации труда в своем трудовом коллективе?*» Варианты ответа: «*не предпринимал никаких действий; запрашивал эти вопросы в беседах с товарищами по работе; обращался к руководителям, подавал конкретные предложения*» [10, с.92]. Опубликованы данные о том, что в течение 1995-2003 гг. инициативность рабочих снизилась [11, с. 106-108]. Аналогичная тенденция зафиксирована и за более длительный период (1993-2007 гг.) [12, с.144-145].

В 2014 г. для анализа инициативности был использован вопрос, «*В какой мере Вы согласны или не согласны с высказыванием «Я вносил(-а) предложения по улучшению использования своего рабочего времени и совершенствованию организации труда»*. Для измерения инициативности применялась 5-балльная шкала: *1 – совершенно не согласен; 2 – скорее не согласен; 3 – и да, и нет; 4 – скорее согласен; 5 – полностью согласен*. В ходе статистического анализа шкала в некоторых случаях «укрупнялась» до трёхчленной шкалы: (1+2); (3), (4+5). В исследовании в 2019 г. в качестве индикатора инициативности использовался вопрос, «*В какой мере Вы согласны или не согласны с каждым из следующих высказываний?*» Одно из суждений об отношении к своей работе (шкала Лайкерта): «*Я вносил(а) предложения по улучшению использования своего рабочего времени и совершенствованию организации труда*». Варианты ответа: *1 – совершенно не согласен; 2 – скорее не согласен; 3 – и да, и нет; 4 – скорее согласен; 5 – полностью согласен*. В ходе статистического анализа 5-балльная шкала, как уже отмечалось, порой «укрупнялась» до трёхчленной.

Опираясь на проведенный в первой части статьи краткий обзор инструментария отечественных исследований по анализу трудовых отношений на российских предприятиях и в организациях, полагаем, что используемые в обоих исследованиях вопросы вполне

правомерно трактовать в качестве индикаторов для измерения инновационного поведения рабочих на промышленных предприятиях.

Каковы масштабы вовлеченности рабочих в инновационную деятельность и какова динамика инновационного поведения рабочих в 2014–2019 гг.?

В ходе исследования на промышленных предприятиях в пяти центрах российских регионов в 2014 г. выявлено, что в инновационную деятельность вовлечены 31% рабочих. Однако, показатели инновационного поведения существенно различаются на конкретных промышленных предприятиях (таблица 1). Наиболее низкая вовлеченность в инновационную деятельность рабочих в Пскове, где большинство (65%) рабочих в ней не участвуют. Самая высокая вовлеченность в инновационную деятельность среди рабочих в Омске. Это единственное предприятие, на котором группа рабочих, вовлеченных в инновационную деятельность (42%), превышала группу рабочих, не вовлеченных в неё (31%). Индекс вовлеченности в Пскове – 2,2 балла близок к неудовлетворительной оценке, а индекс вовлеченности в Омске – 3,2 балла даже несколько превышает удовлетворительную оценку.

Таблица 1

Вовлеченность в инновационную деятельность рабочих на промышленных предприятиях в пяти центрах российских регионов, 2014 г., % от ответивших, индексы*

Показатели инновационного поведения	Псков	Брянск	Киров	Омск	Владимир
Не вовлечены	65	43	37	31	48
Загруднились с ответом	20	19	28	27	24
Вовлечены	15	38	35	42	28
Индекс	2,2	2,8	3,0	3,2	2,6
Число ответивших	202	148	143	202	176

Примечание. Проценты вычислялись по «укрупненной» трёхчленной шкале, а индексы по 5-балльной шкале.

Анализ динамики инновационного поведения рабочих на одном и том же промышленном предприятии в Омске за 2014-2019 гг. (таблица 2) показал, что за пять лет вовлеченность рабочих в инновационную деятельность снизилась за счет существенного уменьшения (почти вдвое) числа вовлеченных в неё представителей младшего поколения рабочих¹. В 2014 г. в инновационную деятельность была вовлечена половина (50%) рабочих в возрасте до 30 лет, а спустя пять лет этот показатель для младшего поколения уменьшился

¹ К младшему поколению отнесены рабочие, которые родились в 1985 г. и позже. Их социализация проходила уже в постсоветской России, а вступление в трудоспособный возраст произошло в 2000-е гг. Во время первого исследования им было не больше 30 лет, а во время второго – не больше 35 лет. К старшему поколению отнесены все остальные рабочие в трудоспособном возрасте, которым во время первого исследования было больше 30 лет, а во время второго – больше 35 лет.

до 27%, т. е. почти в 2 раза. Индекс вовлеченности для младшего поколения уменьшился с 3,3 балла до 2,9 балла. В целом на предприятии индекс вовлеченности рабочих в инновационную деятельность – 3,1 балла.

Таблица 2

Динамика вовлеченности в инновационную деятельность младшего и старшего поколений рабочих на промышленном предприятии, Омск, 2014-2019 гг., % от ответивших, индексы*

Показатели инновационного поведения	Омск-2014		Омск-2019	
	Младшее поколение	Старшее поколение	Младшее поколение	Старшее поколение
Не вовлечены	28	32	41	24
Загруднились с ответом	22	29	32	36
Вовлечены	50	39	27	40
Индекс	3,3	3,1	2,9	3,2
Число ответивших	54	147	62	91

Примечание. Проценты вычислялись по «укрупненной» трёхчленной шкале, а индексы по 5-балльной шкале.

Далее переходим к результатам сравнительного анализа двух групп рабочих. Первая группа – рабочие, вовлеченные в инновационную деятельность. Вторая группа – рабочие, которые не участвуют в инновационной деятельности.

По данным за 2014 г. установлено, что вовлеченность в инновационную деятельность не связана с полом и возрастом рабочих². В нее вовлечены 33% мужчин и 28% женщин, 29% младшего поколения и 31% старшего поколения рабочих. Однако, вовлеченность в инновационную деятельность растёт с повышением уровня образования рабочих. Среди рабочих со средним общим образованием вовлечены в инновационную деятельность 26%, со средним профессиональным – 30%, а с высшим профессиональным – 39% ($V = 0,118^{**}$).

В первом исследовании обнаружена тесная связь между 10 из 16 мотивов труда рабочих и их вовлеченностью в инновационную деятельность (таблица 3). Для рабочих, которые вовлечены в инновационную деятельность, более важными мотивами труда являются участие в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни трудового коллектива, чтобы работа приносила пользу людям, самостоятельность в выполнении заданий, постоянное повышение квалификации и другие мотивы, приведенные в левой половине таблицы 3. Не обнаружено статистически значимых связей между участием в инновационной деятельности и такими мотивами труда, как санитарно-гигиенические условия труда, безопасность работы, удобный график работы, взаимоотношения с

2 Для оценки тесноты связи использованы коэффициенты связи Крамера V. Уровень значимости обозначен звездочками: * менее 5%, ** менее 1% и *** менее 0,1%.

товарищами по работе, взаимоотношения с руководством, возможность общаться с людьми (они приведены в правой половине таблицы 3).

Таблица 3

Взаимосвязь между вовлеченностью в инновационную деятельность и мотивами труда рабочих на промышленных предприятиях в пяти центрах российских регионов, 2014 г., значимые коэффициенты Крамера

Мотивы труда, которые более важны для рабочих, вовлеченных в инновационную деятельность	Мотивы труда, одинаково важные для всех рабочих
Участие в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни трудового коллектива (V=0,225***)	Санитарно-гигиенические условия труда
Чтобы работа приносила пользу людям (V=0,162***)	Безопасность работы
Самостоятельность в выполнении заданий (V=0,156***)	Удобный график работы
Постоянное повышение квалификации (V=0,151***)	Взаимоотношения с товарищами по работе
Реализация моих способностей (V=0,134***)	Взаимоотношения с руководством
Общественное признание моего труда (V=0,133***)	Возможность общаться с людьми
Ответственная работа (V=0,111***)	
Интересная работа (V=0,104***)	
Хороший заработок (V=0,090**)	
Гарантия занятости (V=0,078*)	

Примечание. Мотивы труда выяснялись с помощью вопроса: «Что для Вас лично важно, а что не важно в Вашей основной работе?» Варианты ответа: важно, не важно, затрудняюсь ответить.

В этом же исследовании зафиксированы статистически значимые связи между инновационным поведением и 9 из 14 оценок элементов реальной производственной ситуации. Среди рабочих, вовлеченных в инновационную деятельность, было больше тех, кто, отвечая на вопрос, «Как бы Вы охарактеризовали свою основную работу», отмечал «Моя работа требует постоянного повышения квалификации (V=0,172***), позволяет участвовать в обсуждении, выработке и принятии решений о жизни трудового коллектива (V=0,147***), имеет нормальные санитарно-гигиенические условия труда (V=0,121**), надежное место работы (V=0,107**), интересная (V=0,112***), безопасная (V=0,096**), имеет удобный график работы (V=0,093 при уровне значимости 6%), дает возможность реализовать мои способности (V=0,084**), требует ответственности (V=0,069 при уровне значимости 9%).

Не удивительно, что среди рабочих, вовлеченных в инновационную деятельность, больше рабочих, которые, судя по самооценкам, повысили свои профессиональные знания и

умения в течение последнего года. Значительно повысили 28% и повысили в небольшой мере 42%, т.е. абсолютное большинство. Среди рабочих, которые не участвовали в инновационной деятельности, соответствующие показатели существенно ниже – 12 и 31%. Большинство (57%) рабочих из второй группы не повысили свои профессиональные знания и умения в течение последнего года.

Примечательно, что рабочие, вовлеченные в инновационную деятельность, чаще чувствовали ответственность не только за свою собственную работу (96% против 93%), но и свою ответственность за работу своего подразделения (86% против 67%), а также свою ответственность за работу предприятия в целом (52% против 25%).

Анализ взаимосвязей между инновационным поведением и важнейшими показателями социального самочувствия рабочих показал, что в обоих исследованиях индексы удовлетворенности работой на предприятии, материальным положением и жизнью в целом выше у рабочих, которые вовлечены в инновационную деятельность, чем у тех рабочих, которые не участвовали в инновационной деятельности. Удовлетворенность работой на предприятии: 3,4 балла и 3,7 балла у первых и 3,2 балла и 3,5 балла — у вторых. Удовлетворенность материальным положением: 2,2 балла и 2,8 балла у первых и 2,0 балла и 2,2 балла у вторых. Удовлетворенность жизнью в целом: 3,1 балла и 3,3 балла у первых и 2,8 балла и 3,0 балла у вторых. Зафиксированная эмпирическая закономерность характерна как для старшего, так и для младшего поколений рабочих в обоих исследованиях.

Выводы

Проведенный анализ инновационной деятельности рабочих на промышленных предприятиях в центрах пяти российских регионов в 2014 и в 2019 гг. позволяет сделать следующие выводы. Для измерения инновационного поведения рабочих на конкретных промышленных предприятиях целесообразно применять вопрос об инициативности рабочих, который имеет длительную историю использования в качестве одного из показателей отношения к труду в советский период развития российского общества. Как показал краткий обзор научной литературы, фактически его различные модификации (со ссылкой на зарубежный опыт) используются в отечественных исследованиях политического участия, надролевого поведения, вовлеченности, инновационного поведения в постсоветской России. Перспективы развития инновационного поведения рабочих связаны, в первую очередь, с созданием условий для самореализации рабочих в сфере труда, обеспечением сбалансированности между их ожиданиями от работы и реальной производственной ситуацией. Вовлечённость в инновационную деятельность способствует формированию индивидуальной и коллективной субъектности рабочих в сфере труда, улучшению

важнейших показателей их социального самочувствия. Инновационную деятельность следует рассматривать в качестве активного способа социальной адаптации рабочих в меняющемся российском обществе.

Список литературы

1. Эфендиев А.Г., Балабанова Е.С. Участие работников в управлении российских бизнес-организаций // Современный менеджмент: проблемы, гипотезы, исследования: сб. науч. тр. Вып. 2 / Гос. ун-т Высшая школа экономики, ф-т менеджмента; науч. ред. М. Ю. Шершева. М.: Изд. дом Гос. ун-та - Высшей школы экономики, 2010. С. 339-366.

2. Балабанова Е.С., Эфендиев А.Г. «Голос» работника в российских бизнес-организациях: концептуализация и результаты эмпирического анализа // Мир России. 2015. № 3. С. 61-87.

3. Балабанова Е.С., Баранова Д.А., Деминская В.Э. Надроловое поведение работника: проявления, предпосылки и последствия // Вестник СПбГУ. Социология. 2017. Т. 10. Вып. 2. С. 185–200. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.204

4. Бочаров В.Ю., Тукумцев Б.Г. Новые требования к работнику промышленного производства в условиях современной модернизации (социологический анализ) // Телескоп. 2015. № 3(111). С. 44–49.

5. Кабалина В.И., Макарова А.В. Вовлеченность работников: систематизация подходов к определению и измерению // Организационная психология. 2022. Т. 12. № 3. С. 110–137. DOI: 10.17323/2312-5942-2022-12-3-110-137 2.

6. Смолева Е.О. Отчуждение труда и социальная эксклюзия работников современных предприятий // Журнал социологии и социальной антропологии. 2018. № 21(5). С. 220–241. DOI: 1031119/jssa.2018.21.5.12.

7. Балабанова Е.С., Эфендиев А.Г., Гоголева А.С., Сорокин П.С. Инновационное поведение сотрудников российских и иностранных компаний // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. Т. 12. Вып. 3. С. 215–233. DOI: 10.21638/spbu12.2019.301

8. Климова С.Г. Инновативное поведение работающих россиян: повседневные практики и институциональные условия // Социально-трудовые исследования. 2020;38(1):85-97. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-38-1-85-97.

9. Человек и его работа в СССР и после: Учебное пособие для вузов / А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003. 485 с.

10. Патрушев В.Д. Показатели отношения к труду: 1986-1995 годы // Социологический журнал. 1996. Том. 0. № 3-4. С. 185-195.

11. Патрушев В.Д. Труд и досуг рабочих (бюджет времени, ценности и мотивы). М.: Изд-во Института социологии РАН, 2006. 164 с.

12. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Рабочие в реформирующейся России как объект управления и субъект труда // Мир России. 2013. Т. 22. № 3. С. 115–151.

INNOVATIVE BEHAVIOR OF RUSSIAN WORKERS: EXPERIENCE OF MEASUREMENT IN INDUSTRIAL ENTERPRISES

G.P. Bessokirnaya

Galina P. Bessokirnaya – D. in Economics, Associate Professor, Senior Researcher,
Institute of Sociology of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology
of the Russian Academy of Sciences

The dynamics of workers' innovative behavior has been considered according to data of repeated studies conducted at industrial enterprises in the regional centers of a number of Russian regions. A toolkit for measuring the involvement of workers in innovation activities has been presented. The results of a comparative analysis of socio-demographic characteristics, labor motives and assessments of the elements of the real production situation, employee behavior and social well-being of two groups of workers have been described: workers involved in innovative activity and workers not involved in innovative activity. For comparative analysis, data of studies at eight industrial enterprises in five regional centers of the Russian Federation (Pskov, Bryansk, Kirov, Omsk, Vladimir) in 2014 (N=926 people), and studies at the same industrial enterprise in Omsk in 2014 and in 2019–2020 (N=215 people) were used. An analysis of interconnections between innovative behavior and the most important indicators of the social well-being of workers showed that those involved in innovative activities are more satisfied with their work at the enterprise, their financial situation and life in general. The revealed empirical pattern is characteristic of both the older and younger generations of workers in both studies. Innovative activity should be considered as an active way of workers' social adaptation in changing Russian society. Prospects for the development of workers' innovative behavior are associated, first of all, with the creation of conditions for their self-realization in the labor sphere, ensuring a balance between the motives of workers' labor and elements of the real production situation.

Key words: innovative behavior, labor motives, elements of the production situation, labor behavior, social well-being, industrial enterprises, workers.

КАРЬЕРНЫЕ ОЖИДАНИЯ И ДИСБАЛАНС В ОЦЕНКАХ СТОИМОСТИ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЕЙ И СОИСКАТЕЛЕЙ*

М.Р. Богатырёва, Е.Ю. Бикметов, А.Ю. Смирнов

Богатырёва Марина Руслановна – кандидат социологических наук, доцент, и.о. заведующего кафедрой цифровых технологий в экономике и управлении Уфимского университета науки и технологий, г. Уфа, bmar178@mail.ru

Бикметов Евгений Юрьевич – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры цифровых технологий в экономике и управлении Уфимского университета науки и технологий, г. Уфа, bicprof@mail.ru

Смирнов Антон Юрьевич – генеральный директор Центра научных исследований в сфере профориентации и психологии труда, г. Москва, smimov@navigatum.ru

Авторское исследование посвящено изучению карьерных ожиданий молодых специалистов, вступающих на рынок труда, в оценках стоимости их труда. В связи с тем, что рынок труда в России претерпевает серьезные изменения, связанные с высокими темпами цифровизации и технологизации во всех сферах общественной жизни, со структурой занятости населения, спросом и предложением рабочей силы, изучение ожиданий специалистов, которых принято относить к поколению Z (цифровому поколению) становится все более актуальным, ведь перед руководителями предприятий, специалистами по управлению персоналом и учеными остро стоит вопрос, как научиться понимать новых акторов рынка труда, чтобы эффективно использовать их потенциал.

Материалы эмпирической базы проведенного исследования составили результаты мониторинга резюме соискателей на рынке труда в ряде трудоизбыточных и трудообеспеченных регионах по полу и отдельным возрастным группам, зарплатным ожиданиям в зависимости от образования, а также условий труда (зарплата) от работодателей, указанных в вакансиях по данным Центра научных исследований в сфере профориентации и психологии труда. Было использовано специальное программное обеспечение (лингвистическая онтология) «Магуча», обеспечивающее машинное чтение вакансий и резюме с портала «Работа в России».

Ключевые слова: рынок труда, сегмент, молодежь, поиск работы, карьерные ожидания, зарплата, региональные особенности.

Социальная, политическая и экономическая нестабильность, неопределенность и существенное отставание подготовки специалистов системой образования от фактической потребности рынка труда оказывают негативное влияние на дальнейшее профессиональное будущее молодежи [1].

Авторы разделяют мнение исследователей о том, что «молодежь играет важнейшую роль в жизни российского общества и формирует будущее России, которое непосредственно

* Исследование выполнено при поддержке Российского научного фонда, проект № 23-28-00444 «Влияние мультиконтекстуальных факторов региональных предпринимательских экосистем на развитие молодежного предпринимательства (на основе данных республик Приволжского и Северо-Кавказского федеральных округов)». URL: <https://rscf.ru/project/23-28-00444/>.

зависит от ее здоровья, духовных ценностей и образованности, демографической активности, патриотизма и способности обеспечить безопасность страны, а также от социокультурной и экономической активности» [2; 3]. Именно молодежь благодаря своей социальной активности, динамике, трудовой мобильности, готовности к участию в инновациях вносит существенный вклад в формирование гражданского общества [4], обеспечение стратегических ресурсов страны [5].

Постсоветский период отражает одновременное влияние разнообразных факторов: перехода во второй половине XX в. к обществу потребления и неспособности экономической системы Советского Союза удовлетворить потребности конечного потребителя, формирования новых поколений (X, Y и Z) [6] в условиях насыщенных рынков и перехода к метамотивации в обществе знаний, быстрого развития телекоммуникационных и информационных технологий с учетом как технологического, так и коммуникационного аспекта, то есть инфраструктуры и доступа к данным, изучения и манипулирования общественным мнением. Можно обнаружить ряд признаков влияния парадигмы насыщенного рынка и интернета вещей, или «связанного производства» (connected factories) [7], роботизации и безусловного базового дохода на самоопределение молодежи на рынке труда. В частности, молодежь имеет завышенные ожидания от работодателя, свойственные концепции креативной экономики знаний с высокотехнологичными производственными системами, в то время как работодатели видят в молодежи «трудовой ресурс» или «рабочую силу». Современные работодатели оперируют концепциями «человеческий капитал» и «управление талантами» как ресурсом создания ценности для бизнеса [8], то есть молодые сотрудники должны быть полезны и приносить прибыль [9].

Объектом нашего исследования выступает молодежь в трудоизбыточных и трудообеспеченных регионах России.

Предмет исследования – карьерные ожидания молодых специалистов в оценке стоимости их труда.

Целью нашего исследования является сравнительный анализ карьерных ожиданий молодых специалистов, предъявляющих спрос на рабочие места в оценке стоимости их труда, и условий работодателей, формирующих предложение (вакансии) в зависимости от региональных особенностей.

В основе исследований лежат официальные данные Росстата. На первом этапе проведен анализ молодежного сегмента по полу и отдельным возрастным группам на 1 января 2022 г. в целом по России и в регионах. Выборку составили представители молодежного сегмента трудообеспеченных регионов (Приволжский федеральный округ –

Республики Татарстан и Башкортостан) и трудоизбыточных регионов (Северо-Кавказский федеральный округ – Чеченская республика и Ингушетия) (таблица 1) [10].

Исследование осуществлялось с применением системного, сравнительного, статистического метода, методов систематизации, обобщения, экспертных оценок, группировки, контент-анализа.

Следующий этап заключается в процессе формирования выборки соискателей на рынке труда в вышеуказанных регионах по полу и отдельным возрастным группам по зарплатным ожиданиям, заявленным в резюме за I квартал 2023 г., а также условия труда по заработной плате в вакансиях от работодателей в вышеуказанных регионах, по данным Центра научных исследований в сфере профориентации и психологии труда [11] и с использованием специальной лингвистической онтологии «Магуча» [12], обеспечивающей машинное чтение вакансий и резюме с портала «Работа в России» [13].

Рассмотрим структуру молодежного сегмента по полу и отдельным возрастным группам на 1 января 2022 года в вышеуказанных регионах и в целом по России.

Данные таблицы 1 и рисунка 1 свидетельствуют, что молодежный сегмент в республиках не однороден и существенно отличается в соотношении пол и возраст.

Например, в Республике Ингушетия, по данным таблицы 1, мы наблюдаем в каждой возрастной категории преобладание женщин: в возрастной категории 14–17 лет женщин больше на 2,6 тыс. человек; в категории 18–22 лет женщин больше на 5,1 тыс. человек; в категории 23–29 лет женщин больше на 4,9 тыс. человек, и в целом на 12,6 тыс. человек женщин больше, чем мужчин, в молодежном сегменте.

В Чеченской республике соотношение мужчин и женщин распределилось во всех возрастных группах без существенных различий, как в целом и по Республике Татарстан. Но в Татарстане, следует отметить, в возрастных категориях 14–17 лет наблюдается преобладание мужчин над женщинами на 4,1 тыс. человек, в возрастной категории 18–22 лет ситуация противоположная, женщин оказалось больше, чем мужчин на 3,9 тыс. человек. В целом ситуация выравнивается, и соотношение мужчин и женщин выглядит более-менее равномерно.

В Башкортостане мы наблюдаем другую картину – заметное преобладание мужчин как в целом, так и по возрастным группам: мужчин больше на 9 тыс. человек, в группе 14–17 лет мужчин больше на 3,8 тыс. человек; в группе 18–22 лет на 3,2 тыс. человек больше женщин и в категории 23–29 лет больше мужчин на 8,4 тыс. человек.

Таблица 1

Структура молодежного сегмента по полу и отдельным возрастным группам на 1 января 2022 г., тыс. чел.

№ п/п	Возрастные группы	В целом по России		Татарстан		Башкортостан		Чечня		Ингушетия						
		всего	муж	жен	всего	муж	жен	всего	муж	жен	всего	муж	жен			
1.	14 – 17 лет	6133,4	3138,9	2994,5	158,2	81,1	77,0	182,0	92,9	89,1	116,5	58,6	57,8	34,0	15,7	18,3
2.	18 – 22 лет	6993,9	3566,9	3426,9	178,5	87,3	91,2	199,9	98,3	101,5	126,4	63,9	62,5	38,0	16,4	21,5
3.	23 – 29 лет	10688,	5472,2	5216,4	302,5	151,4	151,	318,4	163,	155,0	152,5	75,7	76,7	55,6	25,3	30,2
	Итого	23815,	12177,	11637,	639,2	320,5	319,	700,3	354,	345,6	395,4	198,	197	127,6	57,4	70,0
		9	1	8			3	6		4		2				

*Составлено авторами по данным [13].

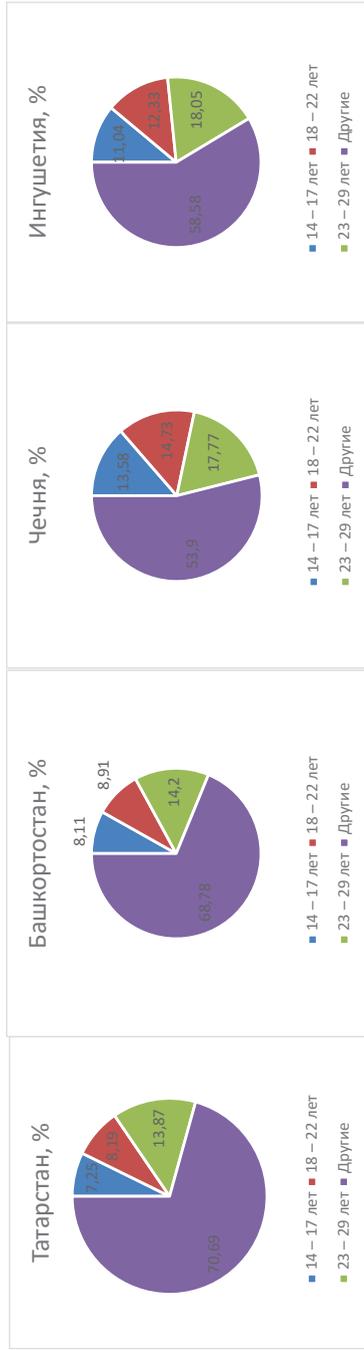


Рисунок 1. Структура трудоспособного населения в республиках по возрастным группам на 1 января 2022 г., %

*Составлено авторами по данным [13].

Данные рисунка 1 тоже имеют отличительные особенности по регионам. Например, в республиках Северо-Кавказского федерального округа – и в Чеченской республике, и в Ингушетии – процент молодежи в общей массе трудоспособного населения гораздо выше, чем в республиках Приволжского федерального округа – Татарстане и Башкортостане.

Самый высокий сегмент трудоспособной молодежи в Чеченской республике составляет более 46 %. Ингушетия оказалась на втором месте, процент молодежи в трудоспособном возрасте здесь составил чуть более 41 % от общей численности трудоспособных. На третьем месте Башкортостан, где в общей массе трудоспособных молодежь – 31,2 %. В Татарстане молодежный сегмент составил менее 30 % из общего числа трудоспособных граждан.

Проанализируем зарплатные ожидания молодых соискателей в зависимости от возраста в вышеуказанных регионах, заявленные в резюме за I квартал 2023 г., по данным Центра научных исследований в сфере профориентации и психологии труда [11] и с использованием специальной лингвистической онтологии «Магуча» [12], обеспечивающей машинное чтение вакансий и резюме с портала «Работа в России» [13] (рисунок 2).



Рисунок 2. Зарплатные ожидания соискателей в молодежном сегменте в целом по России за I квартал 2023 г.

*Составлено авторами по данным [13].

Данные рисунка 2 наглядно демонстрируют зарплатные ожидания соискателей в зависимости от пола и от возраста. Например, в возрастном диапазоне 18-22 лет и 23-29 лет женщины в большей степени претендуют на заработную плату до 50 000 руб. На более

высокую заработную плату в этом возрастном диапазоне в большей степени претендуют мужчины.

Рассмотрим зарплатные ожидания молодых специалистов в регионах (рисунки 3–6).

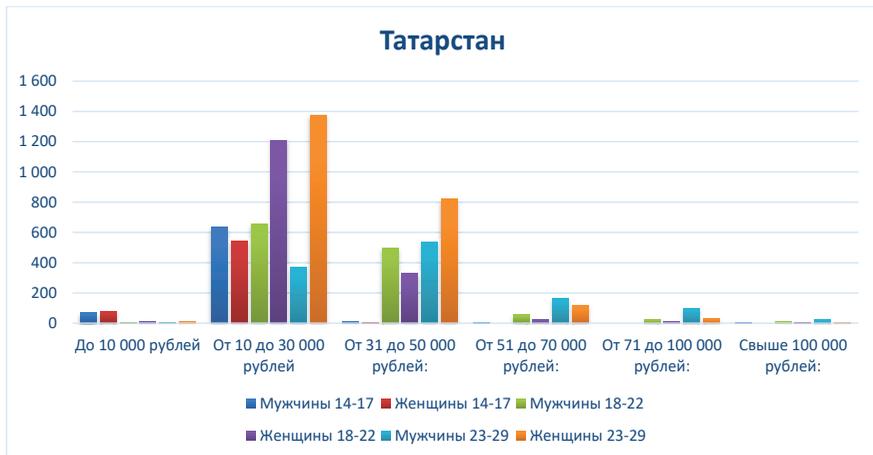


Рисунок 3. Зарплатные ожидания соискателей в молодежном сегменте в Татарстане за I квартал 2023 г.

*Составлено авторами по данным [13].

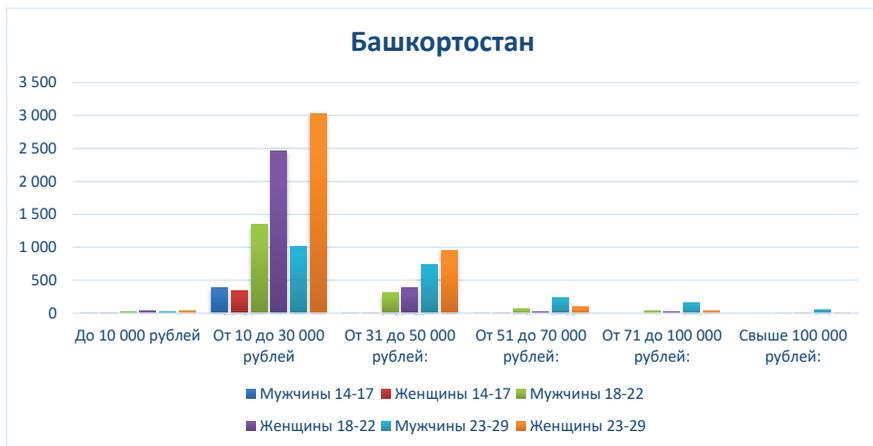


Рисунок 4. Зарплатные ожидания соискателей в молодежном сегменте в Башкортостане за I квартал 2023 г.

*Составлено авторами по данным [13].



Рисунок 5. Зарплатные ожидания соискателей в молодежном сегменте в Чеченской республике за I квартал 2023 г.

*Составлено авторами по данным [13].



Рисунок 6. Зарплатные ожидания соискателей в молодежном сегменте в Ингушетии за I квартал 2023 г.

*Составлено авторами по данным [13].

Данные рисунков 3–6 показывают, что зарплатные ожидания молодежи не существенно отличаются в зависимости от региона, мы можем наблюдать лишь некоторую активность в регионах Северного Кавказа, в частности, в Ингушетии наблюдается некоторая амбициозность у молодых соискателей в возрасте 14–16 лет, возможно, связанная с трудоизбыточностью, завышенными ожиданиями или «кавказским характером». В

Татарстане молодые люди в возрасте 14–16 лет больше, чем в других регионах, готовы работать за заработную плату до 10000 руб.

И если в целом по России за заработную плату от 31000 до 50000 руб. готовы работать почти 50 % женщин – молодых соискателей в возрасте от 23 до 29 лет, то в регионах ситуация несколько отличается. Например, в Татарстане таких соискателей в этой категории больше 60 %, а в Башкортостане и Ингушетии около 40 %, в Чечне и того меньше, лишь 20 %. Женщины в этих регионах готовы работать за заработную плату до 30000 руб., в отличие от мужчин, которые указывают в процентном соотношении от общего числа соискателей-мужчин данной возрастной категории потребность зарабатывать выше.

Рассмотрим условия труда по заработной плате в вакансиях от работодателей в вышеуказанных регионах по данным Центра научных исследований в сфере профориентации и психологии труда [11] и с использованием специальной лингвистической онтологии «Магуча» [12], обеспечивающей машинное чтение вакансий и резюме с портала «Работа в России» [13] (рисунки 7–8).



Рисунок 7. Условия труда по заработной плате в вакансиях от работодателей для молодых специалистов в регионах за I квартал 2023 г.

*Составлено авторами по данным [13].

Данные рисунка 7 наглядно демонстрируют ситуацию на рынке труда по оценке стоимости труда для молодых соискателей. Например, в Башкортостане и Татарстане больше всего представлено вакансий с оплатой труда от 10000 до 30000 руб., есть возможность трудоустроиться в этих регионах и с оплатой труда 31000–50000 руб. и даже выше есть ряд вакансий. В Чечне ситуация иная, есть вакансии и до 10000 руб., и от 10000 до 30000 руб. Совсем по-другому выглядит ситуация с вакансиями в Ингушетии, здесь практически нет

работы для молодых соискателей, что в целом подтверждает и статистические данные – самый высокий уровень безработицы из года в год наблюдается именно в этом регионе.

В министерстве труда и социальной защиты РФ констатируют, что, несмотря на экономическую турбулентность и санкции, в 2023 г. в России уровень безработицы оказался низким – 3,3 %. Но в некоторых регионах (например, в Ингушетии) количество неработающих жителей превышает 10 % [14].

В ходе исследования предпочтений нуждающихся в трудоустройстве молодых соискателей из всех рассматриваемых нами социальных групп обнаружены специфические региональные особенности и наличие диспропорций рынка труда в молодежном сегменте. На основе сравнительного анализа и обобщения эмпирического материала нами подтвержден вывод, что «на функционирование рынка труда оказывают влияние как внешние, так и внутренние факторы, существуют как общие, так и специфические черты региональных рынков труда. Поэтому государственная политика регулирования рынка труда должна учитывать особенности и специфику функционирования рынка труда каждого конкретного региона» [15]. Регулирование трудовых перемещений молодежи должно осуществляться на всех уровнях общественной организации (от общества до предприятия), однако в качестве объекта управленческой деятельности следует рассматривать не трудовую мобильность саму по себе, а социально-экономическую систему и структуру, в которой этот процесс протекает. В дальнейшем сравнительном исследовании необходимо расширить выборку молодежного сегмента и включить регионы, имеющие недостаток в квалифицированной рабочей силе (трудодефицитные) из Северо-Западного, Уральского, Сибирского и Дальневосточного федерального округа.

Список литературы

1. Куликова Ю.С. Карьерные ориентации студенческой молодежи // Приоритетные направления социально-гуманитарных и экономических исследований в XXI веке. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 27 апреля 2022 г. Белгород: ООО «Агентство перспективных научных исследований» (АПНИ), 2022. С. 15–17. URL: <https://apni.ru/article/3989-karernie-orientatsii-studencheskoj-molodezhi>

2. Российская молодежь на рынке труда: экономическая активность и проблемы трудоустройства в мегаполисе: монография / Бадмаева С.В., Бобков В.Н., Гаврилов М.М. и др.; под науч. ред. В.Н. Бобкова и А.А. Литвинюка. М.: Ru.SCIence, 2020. 228 с.

3. Бобков В.Н., Бобков Н.В. Экономическая активность российской молодежи и проблемные зоны ее реализации // Уровень жизни населения регионов России. 2016.

№ 2 (200) [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-aktivnost-rossiyskoj-molodezhi-i-problemnye-zony-ee-realizatsii> (дата обращения: 24.02.2023).

4. Бикметов Е.Ю., Хозинов Р.Р. Институционализация молодежного лидерства в социальном управлении. Уфа: УГАТУ, 2017. 160 с.

5. Предпринимательство: учеб. пособие / К.Е. Гришин, А.Ш. Галимова, Г.Р. Габидуллина, М.Р. Богатырева. Уфа: БашГУ, 2022. 72 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49831350> (дата обращения: 20.05.2023).

6. Howe N. Millennials & K-12 Schools / N. Howe, W. Strauss. LifeCourse Associates, 2008. P. 109-111.

7. Asanov I.A., Pokrovskaja N.N. Digital regulatory tools for entrepreneurial and creative behavior in the knowledge economy. Proceedings of the 2017 International Conference «Quality Management, Transport and Information Security, Information Technologies, IT and QM and IS 2017». IEEE Explore, 2017. P. 43–46.

8. Hauff S., Kirchner S. Changes in Workplace Situation and Work Values. Relations and Dynamics within Different Employment Regimes. Management Revue. 2014. Vol. 25 (1). P. 27–49.

9. Левицкая А.Н., Покровская Н.Н. Карьерные ожидания и планы молодых специалистов на рынке труда // ЖССА. 2021. № 1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kariernye-ozhidaniya-i-plany-molodyh-spetsialistov-na-rynke-truda> (дата обращения: 17.06.2023).

10. Классификация регионов по обеспеченности трудовыми ресурсами [Электронный ресурс]. URL: <https://lektcii.org/7-8198.html> (дата обращения: 22.05.2023).

11. Отчет по рынку труда за декабрь 2022 г. [Электронный ресурс]. URL: <https://rutrud.com/2022-12/> (дата обращения: 22.05.2023).

12. Программное обеспечение «Магуча» для машинного чтения вакансий и резюме современного рынка труда [Электронный ресурс]. URL: <https://magucha.ru/> (дата обращения: 22.05.2023).

13. Работа в России. Общероссийская база вакансий и резюме [Электронный ресурс]. URL: <https://trudvsem.ru/> (дата обращения: 22.05.2023).

14. Назван российский регион с самым высоким уровнем безработицы [Электронный ресурс]. URL: <https://secretmag.ru/news/nazvan-rossiiskii-region-s-samym-vysokim-urovнем-bezraboticy-16-06-2023.htm> (дата обращения: 18.06.2023).

15. Лохтина Т.Н., Метелица В.И. Рынок труда и социально-экономические проблемы населения России // Вестник Евразийской науки. 2019. № 1 [Электронный ресурс]. URL: <https://esj.today/PDF/29ECVN119.pdf>.

**CAREER EXPECTATIONS AND IMBALANCE
IN EMPLOYERS' VALUATIONS OF YOUNG PEOPLE
IN THE LABOR MARKET AND SEARCHERS**

E.Yu. Bikmetov

Bikmetov Evgeniy Yurievich – Doctor of Sociology, Professor,
Professor, Department of Digital Technologies in Economics and Management,
Ufa University of Science and Technology, Ufa
e-mail: bicprof@mail.ru

M.R. Bogatyreva

Bogatyreva Marina Ruslanovna – Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Acting
Head of the Department of Digital Technologies in Economics and Management of Ufa University
of Science and Technology, Ufa,
e-mail: bmari78@mail.ru

AYu. Smirnov

Smirnov Anton Yurievich – General Director of the Center for Scientific
Research in the Field of Career Guidance and Labor Psychology, Moscow,
e-mail: smirnov@navigatum.ru

The author's research is devoted to the study of career expectations of young professionals entering the labor market in the estimates of their labor cost. Due to the fact that the labor market in Russia is undergoing serious changes associated with the high rates of digitalization and technologization in all spheres of social life, with the structure of employment, labor supply and demand, the study of expectations of specialists, who are usually referred to Generation Z (digital generation) is becoming increasingly relevant, because managers, HR specialists and scientists are faced with the critical question of how to understand new actors in the labor market in order to effectively use

The materials of the empirical base of the study consisted of the results of monitoring the resumes of job seekers in the labor market in a number of labor-abundant and labor-sufficient regions by gender and certain age groups, salary expectations depending on education, as well as working conditions (salary) from employers indicated in the vacancies according to the Center for Research in Vocational Guidance and Labor Psychology. Special software (linguistic ontology) "Magucha" was used, providing machine reading of vacancies and resumes from the portal "Work in Russia".

Keywords: labor market, segment, youth, job search, career expectations, salary, regional peculiarities.

ФАКТОРЫ ЖИЗНЕННОГО УСПЕХА В ПРЕДСТАВЛЕНИЯХ СТУДЕНТОВ-ПЕРВОКУРСНИКОВ

В.Ю. Бочаров

Бочаров Владислав Юрьевич – кандидат социологических наук, доцент Самарского национального исследовательского университета им. ак. С.П. Королёва, ассоциированный научный сотрудник СИ РАН – филиала ФНИСЦ РАН, аналитик «Центра образовательной аналитики» Тюменского государственного университета, г. Самара, vlad.bocharov@gmail.com

По результатам проведенного в Тюменском государственном университете в декабре 2022 г. массового анкетного опроса студентов-первокурсников (N=1000) выделены факторы, которые рассматриваются студентами в качестве способов достижения своего личного успеха. Выделены четыре группы факторов: «личностного потенциала», «удачи и везения», «пространственной мобильности» и «наличия диплома престижного вуза». На основе полученных факторов жизненного успеха осуществлена попытка кластеризации и получена математически приемлемая четырёхкластерная модель, которая, тем не менее, нами рассматривается только как априорная типология из-за недостаточного количества кластерных наблюдений. Выдвигается гипотеза о существовании двух модальных стратегий студентов-первокурсников: потенциально готовых к переезду (в том числе эмиграции) и ориентирующихся на достижение жизненного успеха в своем регионе. Полученные данные свидетельствуют, что в группе «потенциальных мигрантов» о своем желании уехать жить и работать именно за границу сообщают почти половина респондентов. Они проявляют более высокие притязания к жизненным целям, больше ориентированы на предпринимательскую деятельность и высокие финансовые доходы.

Ключевые слова: студенты, жизненные стратегии, жизненный успех, типологический анализ, факторный анализ, кластерный анализ.

Введение

В настоящее время в российской социологии существует достаточно литературы, посвященной анализу жизненного успеха и жизненных стратегий различных социально-демографических групп, в т. ч. молодежи. В обобщенном виде типология жизненных стратегий молодежи в современной российской социологии представлены нами в коллективной монографии «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса» [1, с. 39-40]. В основании различных типологий жизненных стратегий молодежи лежат главным образом либо ценности и нормы (Ш.И. Алиев, Ю.С. Леонов, А.Ю. Согомонов), либо характер влияния социальных институтов и, соответственно, институциональных условий человеческой деятельности (Л.Н. Гатаулина, Е.П. Рубцова, Д.Ю. Чеботарева), содержание и форма проявления субъектности индивида (Е.Н. Бондаренко, Л.И. Дементий, В.Е. Купченко, Ю.М. Резник). Тем не менее, чаще всего проблема жизненных стратегий молодежи позиционируется в российской социологии как проблема социальной субъектности. В нашем эмпирическом исследовании мы выделили факторы, которые студенты рассматривают в

38

качестве способов достижения своего личного успеха, и далее на основе выполненного кластерного анализа попытались выделить типы студентов, для которых характерна уверенная субъектность, но они реализуют разные жизненные стратегии достижения успеха в своей жизни.

Объект, предмет, методы и эмпирическая база исследования

«Центр образовательной аналитики» ТюмГУ (рук. Т.В. Гаврилюк) существует с 2022 года, тем не менее, нами проведено уже несколько социологических исследований в режиме мониторинга среди студентов Тюменского государственного университета (ТюмГУ). Одно из последних исследований было проведено в декабре 2022 года. Объектом выступали студенты-первокурсники бакалавриата, обучающиеся на естественнонаучных и социально-гуманитарных специальностях. Исследование проводилось методом анкетного опроса, аудиторно, на базе программы «Анкетолог» и включало предварительный инструктаж респондентов интервьюером. Выборочная совокупность носила простой целевой характер, является репрезентативной по полу и группе специальностей. Количество участников исследования составило 1 000 человек (генеральная совокупность 3 760 человек). Анализ осуществлялся в программе IBM SPSS Statistics, основными методами выступили частотный, факторный и кластерный анализ.

Частотный анализ ответов первокурсников позволил зафиксировать, что высшее образование утратило роль ключевого канала социальной мобильности для большинства студенческой молодежи; его безусловная ценность для будущего жизненного успеха очевидна менее, чем для трети первокурсников. При этом они по-прежнему полагают, что образование в целом является основным фактором жизненного успеха, однако трактуют они это понятие предельно широко – высшее, среднее профессиональное образование и различные курсы профессиональной подготовки в этом отношении практически равнозначны. Материальные ценности (финансовая независимость от родителей и обеспеченность) оказались для первокурсников главенствующими, обойдя по частоте выбора значимость личных взаимоотношений, благополучия семьи, интересов и увлечений. Важнейшей ценностью в современных реалиях становится ощущение безопасности. Несмотря на незначительный удельный вес миграции в сравнении с другими факторами, определяющими жизненный успех, эмиграционные намерения первокурсников выражены очень остро – треть хотят уехать за границу, и еще 1/5 не исключают такой возможности. Отметим, что доля студентов, имеющих эмиграционные настроения, заметно выше, чем по результатам нашего исследования среди рабочей молодежи [2].

Факторный анализ

В анкете для первокурсников содержался вопрос: «У людей разные представления об успехе и способах его достижения. Как Вы видите для себя достижение жизненного успеха в будущем?». Обработка ответов респондентов в программе SPSS позволила получить устойчивую 4-х факторную модель (см. табл. 1).

Таблица 1

Повернутая матрица компонентов для 4-х факторной модели
(значения нагрузок > 0,5)

Компонент (переменная)	Фактор			
	1	2	3	4
Способность приспосабливаться к меняющимся условиям	0,873			
Стремление, упорство в достижении поставленных целей	0,873			
Постоянное самообразование и/или дополнительное образование	0,861			
Развитие своего таланта, незаурядных способностей	0,857			
Умение искать нужную информацию в интернете и быстро учиться новым навыкам	0,831			
Получение качественного образования	0,817			
Инициативность, активность в жизни и в профессиональной среде	0,813			
Харизма, особые личностные качества, умение влиять на людей	0,800			
Творческое, нестандартное мышление	0,780			
Умение устанавливать отношения с нужными людьми	0,760			
Умение грамотно взаимодействовать с начальством	0,737			
Удачный брак с обеспеченным человеком		0,814		
Помощь родственников и друзей		0,739		
Привлекательная внешность, внешний имидж		0,636		
Удачное стечение обстоятельств		0,608		
Переезд в другой город			0,904	
Переезд за границу			0,897	
Наличие диплома престижного вуза				0,771

Примечания: 1. Метод выделения: Анализ методом главных компонент. 2. Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера. Вращение сошлось за 5 итераций.

Интерпретация факторов достижения жизненного успеха

Фактор 1: Фактор личностного потенциала.

Включает 11 переменных, отражающих различные аспекты реализации личностного потенциала (таланты, способности, особые качества личности, умения и стремление к самообразованию) для достижения жизненного успеха. Это *фактор личных возможностей*, зависящих от самого человека и его усилий по реализации своего творческого потенциала.

Фактор 2: Фактор удачи и везения.

Включает четыре переменные, связанные с удачными обстоятельствами, которые могут способствовать жизненному успеху и благополучию: удачный брак с обеспеченным человеком; удачное стечение обстоятельств; помощь родственников и друзей; привлекательная внешность, внешний имидж. Это *фактор внешних ресурсов*, которые могут способствовать успеху в большей мере при удачном стечении обстоятельств и везении, чем усилия самого человека.

Фактор 3: Фактор пространственной мобильности.

Включает две переменные, связанные с пространственной мобильностью респондента (переездом в другой город или страну) для достижения жизненного успеха и благополучия. Это *фактор мечты (необязательно реальной) о возможности успеха в другом социальном пространстве*, отличном по характеристикам от окружающей респондента в настоящее время реальности.

Фактор 4: Фактор наличия диплома престижного вуза.

Этот фактор оказался нагружен только одной переменной, необходимой для достижения жизненного успеха, а именно: «Наличие диплома престижного вуза». Это *фактор важности преодоления институционального образовательного барьера* для достижения благополучия, придающий решающее значение в этом процессе получению формального документа о высшем образовании.

Кластерный анализ.

Возможность построения кластеров с включением в процедуру анализа, наряду с первичными переменными, имеющиеся «факторы», встречало определенную конструктивную критику [3], но в дальнейшем было признано применимым с учетом соблюдения определенных критериев [4; 5]. Сегодня сочетание методов кластерного и факторного анализа успешно используется в социологических исследованиях для получения социальных типов респондентов [6] и выделения их стратегий поведения, в том числе использовалось и в проведенных ранее нами исследованиях рабочей молодежи [7].

В нашем случае количество наблюдений велико для иерархического кластерного анализа, и мы имеем возможность осуществить кластерный анализ методом К-среднего (K-Means). Включив все выбранные факторы в кластерный анализ эмпирическим путем как наиболее устойчивые, нами было выбрано четырёхкластерное решение. Обоснованность четырёхкластерной модели подтверждают показатели F-статистики (статистика Фишера) и величина статистической значимости (Sig) таблицы одномерного однофакторного дисперсионного анализа (ANOVA) (см. табл. 2).

Таблица 2

Одномерный однофакторный дисперсионный анализ (one-way ANOVA) для четырёхкластерной модели

Факторы, участвующие в кластеризации	Кластер		Ошибка		F	Статистическая значимость (Sig)
	Средний квадрат	ст.св.	Средний квадрат	ст.св.		
Фактор 1: Фактор личностного потенциала	96,175	3	0,237	374	406,553	0,000
Фактор 2: Фактор удачи и везения	6,066	3	0,959	374	6,323	0,000
Фактор 3: Фактор пространственной мобильности	80,510	3	0,362	374	222,270	0,000
Фактор 4: Фактор наличия диплома престижного вуза	33,629	3	0,738	374	45,552	0,000

Примечание: Включение переменной или фактор в модель обосновано, если величина статистической значимости (Sig) меньше или равна 0,05.

Конечные центры кластеров, по которым и происходит классификация студентов-первокурсников на четыре кластера, представлены в таблице 3 (см. табл. 3).

Таблица 3

Конечные центры кластеров для четырёхкластерной модели

Факторы, участвующие в кластеризации	Кластер			
	1. (Диплом как залог жизненного успеха)	2. (Уехав, я смогу достичь жизненного успеха)	3. (Я ничего не могу и удачи нет, диплом и переезд мне не помогут достичь жизненного успеха)	4. (Я смогу достичь успеха без переезда и всего добьюсь сам)
Фактор личностного потенциала	1,74479	-0,49070	1,80376	-0,36598
Фактор удачи и везения	-0,35753	-0,09202	0,54129	-0,01037
Фактор пространственной мобильности	-0,38612	-0,87215	-0,01181	0,89202
Фактор наличия диплома престижного вуза	-1,13139	-0,04884	1,18159	-0,10559
Всего человек в кластере (N=378)	27	148	46	157
В % от участвующих в кластерном решении (N=378)	7,1	39,2	12,2	41,5

Ограниченность полученных результатов кластерного анализа 378 наблюдениями связано с тем, что респонденты находились в условиях множественного выбора ответа на вопрос о достижении жизненного успеха в будущем и могли выбрать в рамках своих ответов до 5 альтернатив, а не должны были оценивать все предлагаемые варианты ответов. В

результате мы можем говорить лишь о *разведывательном характере полученных данных и не можем оценивать их распространенность*. Тем не менее, выполненный анализ позволяет априорно предполагать существование двух модальных стратегий поведения студентов относительно достижения жизненного успеха – это наиболее представительные кластеры 2 и 4. Причем, обе эти стратегии свидетельствуют об уверенности студентов в собственных силах, не зависимо от диплома и наличия «фортуны», но одни хотят *уехать* (кластер 2 – 39,2% от участвовавших в анализе), а другие будут искать *себя и свой успех на своем нынешнем месте* (кластер 4 – 41,5% от участвовавших в анализе). В заметно менее выраженных кластерах находятся студенты, которые уповают на получение диплома и, получив его, верят, что тогда успех сам собой к ним придет (кластер 1 – 7,1%); а также те, кто вообще особо ни во что не верит: ни в везение, ни в свои силы, ни в переезд, ни в значение диплома престижного вуза (кластер 3 – 12,2%).

Характеристики двух модальных стратегий жизненного успеха студентов-первокурсников

Условно обозначив выделенные нами модальные стратегии: «потенциальные мигранты» и «противники переезда» и сравнив доли их ответов со средними значениями по всему массиву опрошенных, получаем достаточно заметные различия в целях и способах достижения жизненного успеха (см. табл. 4).

Таблица 4

Различия в целях и способах реализации стратегий жизненного успеха между «потенциальными мигрантами» и «противниками переезда»

Вопросы анкеты	«Потенциальные мигранты» (доли ответов, в % по группе)	«Противники переезда» (доли ответов, в % по группе)	В целом по массиву опрошенных (доли ответов, в %)
Какой уровень ежемесячной зарплаты Вы считаете для себя приемлемым в течение первых 2-3 лет после окончания ТюмГУ?	Менее 100 тыс. руб – 65,5 Более 100 тыс. руб – 33,9	Менее 100 тыс. руб – 84,7 Более 100 тыс. руб. – 14,6	Менее 100 тыс. руб – 81,1 Более 100 тыс. руб. – 18,1
Если бы была такая возможность, что бы Вы предпочли?	Уехать жить и работать за границу – 46,6 Остался бы работать в Тюмени – 13,5	Уехать жить и работать за границу – 10,8 Остался бы работать в Тюмени – 38,2	Уехать жить и работать за границу – 31,3 Остался бы работать в Тюмени – 24,1
Как Вы считаете, Ваша жизнь, по сравнению с жизнью Ваших родителей, станет лучше или хуже?	Я уверен, что моя жизнь будет интереснее, я улучшу своё материальное положение, займу более высокое	Я уверен, что моя жизнь будет интереснее, я улучшу своё материальное положение, займу более высокое	Я уверен, что моя жизнь будет интереснее, я улучшу своё материальное положение, займу более высокое

	положение в обществе – 70,1 Думаю, что я сохранию, как и мои родители, достойное положение в обществе –27,9	положение в обществе – 48,1 Думаю, что я сохранию, как и мои родители, достойное положение в обществе – 46,8	положение в обществе – 58,1 Думаю, что я сохранию, как и мои родители, достойное положение в обществе – 38,5
Как в идеале должна развиваться Ваша карьера?	Хочу стать предпринимателем, работать на себя – 62,5	Хочу стать предпринимателем, работать на себя – 51,7	Хочу стать предпринимателем, работать на себя – 49,4

Приведенные в таблице 4 данные свидетельствуют, что «потенциальные мигранты» имеют более высокие ожидания в области своей заработной платы после окончания учебы в вузе, почти половина из них смело обозначает своей целью не просто переезд в другой город, а именно переезд за границу. При этом они более склонны к занятию предпринимательством и заметно чаще уверены в том, что их жизнь станет интереснее и обеспеченнее по сравнению с жизнью их родителей. «Противники переезда» имеют более скромные запросы по отношению к желаемому после вуза заработку, заметно чаще ориентированы на поиск работы в своем городе (Тюмени). Почти для половины «противников переезда» приемлемым результатом будет сохранение такого же уровня жизни, как и у их родителей.

Выводы

По результатам исследования можно сделать следующие выводы:

1. Обнаружены 4 группы факторов, которые, по представлению студентов-первокурсников, способны привести их к жизненному успеху: «личностного потенциала», «удачи и везения», «пространственной мобильности» и «наличия диплома престижного вуза».

2. Выполненное кластерное решение, несмотря на математическую приемлемость, не может рассматриваться в качестве обоснованного вывода из-за недостаточного количества кластерных наблюдений. Тем не менее, выделение кластеров может служить основой для априорной типологии и гипотезе о существовании двух типологических синдромов¹ среди студентов, уверенных в своих силах, но реализующих две различные стратегии поведения: потенциально готовых к переезду (в том числе эмиграции) и ориентирующихся на достижение жизненного успеха на своей Родине. Еще два типологических синдрома оказались выражены очень слабо, и мы не акцентировали внимание на их стратегиях.

3. В целом эмиграционные намерения первокурсников выражены очень остро. Каждый третий (в целом по массиву опрошенных) студент-первокурсник хочет уехать за границу, и еще каждый пятый – не исключает такой возможности. Более того, в группе

¹ Мы используем понятийный аппарат, предложенный Г.Г. Татаровой [8]

«потенциальных мигрантов» о своем желании уехать жить и работать именно за границей сообщают почти половина респондентов. При этом «потенциальные мигранты» проявляют более высокие притязания к жизненным целям, больше ориентированы на предпринимательскую деятельность и высокие финансовые доходы.

Стаж нашего мониторинга, осуществляемого «Центром образовательной аналитики» ТюмГУ, пока невелик, и на его следующих этапах (в настоящее время определен полугодовой интервал для каждого этапа) мы планируем, скорректировав технологию получения ответов на вопрос о способах достижения студентом жизненного успеха, в будущем проверить нашу гипотезу о существовании выдвинутой нами типологии жизненных стратегий студентов в зависимости от факторов жизненного успеха. Кроме того, результаты массового анкетного опроса студентов планируется дополнить анализом данных качественного исследования – глубинных интервью со студентами как носителями определенной жизненной стратегии.

Список литературы

1. Жизненные стратегии молодёжи нового рабочего класса: коллективная монография / под ред. Т.В. Гаврилюк. М.: Флинта, 2020. 408с.
2. Гаврилюк Т.В., Бочаров В.Ю. Оценка готовности к трудовой миграции молодежи нового рабочего класса // Семиотические исследования. Semiotic studies. 2021. Т. 1, № 2. С. 83–90. DOI: <http://doi.org/10.18287/2782-2966-2021-1-2-83-90>.
3. Крыштановский А.О «Кластеры на факторах» – об одном распространенном заблуждении // Социология 4М. 2005. № 21. С.172-187.
4. Галицкая Е.Г., Галицкий Е.Б. Кластеры на факторах: как избежать распространенных ошибок? // Социология 4М. 2006. № 22. С.145-161.
5. Зангиева И.К., Ротмистров А.Н. Сравнительный анализ способов проведения факторного анализа на порядковых переменных // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. №3. С.29-46.
6. Попов А.В. Типология работников как инструмент управления трудовым поведением // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2013. №1(25). С.162-175.
7. Бочаров В.Ю. Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегий трудового поведения рабочей молодежи // Социально-трудовые исследования. 2020. №39(2). С.113-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129.

8. Типологический анализ в социологии как диагностическая процедура: [монография] / Г.Г. Татарова, Н.С. Бабич [и др.]; отв. ред. Г.Г. Татарова, А.В. Кученкова; ФНИСЦ РАН. М.: ФНИСЦ РАН, 2023. 358 с.

FACTORS OF LIFE SUCCESS IN THE IDEAS OF FIRST-YEAR STUDENTS

V. Yu. Bocharov

Vladislav Yu. Bocharov – PhD in Sociology, Associate Professor at Samara National Research University named after S.P. Korolev. D. in sociology, associate researcher of SI RAS – branch of FNISC RAS, analyst of "Center for Educational Analytics" of Tyumen State University, Samara

According to the results of a mass questionnaire survey of first-year students conducted at Tyumen State University in December 2022 (N=1000), the factors that are considered by students as ways to achieve their personal success are highlighted. Four groups of factors are identified: "personal potential", "fortune and luck", "spatial mobility" and "having a diploma of a prestigious university". On the basis of the obtained factors of life success, clustering was attempted and a mathematically acceptable four-cluster model was obtained, which, nevertheless, we consider only an a priori typology due to the insufficient number of cluster observations. The hypothesis is put forward about the existence of two modal strategies among first-year students: being potentially ready to move (including emigration) and staying focused on achieving success in life in their region. The data obtained indicate that in the group of "potential migrants", almost half of the respondents report their desire to go to live and work abroad, they show higher claims to life goals, are more focused on entrepreneurial activity and high financial incomes.

Keywords: first-year students, life strategies, life success, typological analysis, factor analysis, cluster analysis.

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ КАК УСЛОВИЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ

Ю.В. Васькина, Л.С. Трегубова

Васькина Юлия Владимировна – кандидат социологических наук,
доцент Самарского национального исследовательского университета имени академика
С.П. Королева, ассоциированный научный сотрудник СИ РАН – филиала ФНИСЦ РАН,
г. Самара, vaskina.yuv@ssau.ru

Трегубова Людмила Сергеевна – магистрант 2 курса магистратуры «Социология политики и
государственного управления» Самарского национального исследовательского
университета имени академика С.П. Королёва, г. Самара, lstregubova@gmail.com

Анализируются возможности применения социологического подхода к оцениванию муниципальных служащими курсов повышения квалификации. Авторы характеризуют проблемную ситуацию, сложившуюся в сфере развития управленческих компетенций представителей муниципальной власти, отмечая, что в регламентирующих обучение документах отсутствуют четкие механизмы оценки результатов прохождения курсов повышения квалификации.

На основе анализа опыта некоторых регионов страны авторы предлагают собственное видение механизма и параметров оценки муниципальными служащими программ повышения квалификации. Процедура подразумевает оценивание трех показателей обучения: организации, процесса и результата. Каждый показатель, в свою очередь, имеет набор индикаторов, выбор которых обусловлен возможностями организаторов обучения влиять на их качество.

Данные, которые будут получены в результате применения предлагаемой процедуры оценивания, позволят организаторам курсов выявить проблемные места и более эффективно управлять качеством дополнительного образования в сфере повышения квалификации муниципальных служащих.

Ключевые слова: муниципальные служащие, дополнительное профессиональное образование, образование, программы повышения квалификации, оценка эффективности образования, социологический подход, эффективность управления.

Введение

Напряженная политическая ситуация и перестройка мировых экономических процессов поставили перед нашей страной новые задачи. Они связаны с необходимостью выдержать международное давление, закрепить собственные лидерские позиции, избавиться от какой-либо зависимости и целенаправленно реализовывать стратегические приоритеты. Для этого, в первую очередь, необходимо определить внутренние ресурсы, источники роста. Можно с уверенностью сказать, что этот ресурс – высококвалифицированные кадры, интеллектуальные возможности которых обеспечат развитие экономической и социальной сфер.

Важнейшим условием динамичного развития муниципального образования и государства в целом является эффективно выстроенная система муниципального управления. Муниципальная власть как самая близкая к населению должна быстро и грамотно реагировать на изменения, принимать адекватные управленческие решения, обеспечивая тем самым высокий уровень доверия к власти.

Актуальность проблемы квалификации муниципальных служащих

Общеизвестно, что первое условие эффективного управления – постоянное профессиональное развитие кадров и поддержание надлежащего уровня их квалификации. Это соответствует положениям законодательства о муниципальной службе, важнейшими принципами которой являются компетентность и профессионализм муниципальных служащих [1]. Однако, по данным различных авторов, уровень профессионализма в целом и управленческих компетенций, в частности, у муниципальных служащих оставляют желать лучшего. Главная причина такого положения состоит в том, что на муниципальную службу чаще всего приходят люди, не имеющие управленческого образования, а их предыдущая профессиональная деятельность – это разнообразные отрасли социально-экономической сферы [2]. Ситуация осложняется тем, что в современном мире происходит постоянный рост объемов информационных потоков при одновременном скорейшем старении знаний [3]. В этой связи перманентное овладение новыми знаниями становится для любого специалиста первостепенным условием сохранения квалификации.

В зарубежной научной литературе принят термин «период полураспада компетентности», он означает период после окончания учебного заведения, в который компетентность специалиста снижается в два раза. Эксперты считают, что в XXI веке этот срок составляет от 3 до 4 лет, а в некоторых отраслях и того меньше [4]. Если таково положение дел в сферах обычной трудовой деятельности, то в сфере государственного и муниципального управления потребность в обновлении знаний во много раз сильнее [5].

Все вышесказанное, а также фиксирование в законодательстве требования о поддержании надлежащего уровня квалификации в течение всего периода прохождения службы, фактически означают необходимость непрерывного образовательного процесса муниципальных служащих и повышенные требования к его качеству.

В настоящее время основным механизмом профессионализации кадров муниципальной службы является система повышения квалификации, обеспечивая функцию «доводки» муниципальных служащих до необходимого уровня квалификации. Профессиональная переподготовка как механизм профессионализации нами не

рассматривается, поскольку в большинстве муниципальных образований нашей страны она почти полностью исключена из мероприятий по профессиональному развитию, в первую очередь, в связи с высокой стоимостью таких учебных программ.

По мнению многих авторов [6; 7; 8], существующая система повышения квалификации муниципальных служащих имеет ряд недостатков, основными из которых являются: ориентация на традиционную, годами сложившуюся практику; приоритет соблюдения установленной периодичности; формальный характер обучения (результативность определяется наличием удостоверения о повышении квалификации).

Очевидно, система повышения квалификации муниципальных служащих не отвечает требованиям опережающего развития, поскольку столкнулась с подобными вызовами впервые. Ее необходимо менять. При этом научно обоснованные механизмы формирования новой системы отсутствуют, как и какое-либо методическое обеспечение данного процесса. Важно четко понимать, в каком направлении двигаться. Неверно выбранный вектор приведет к потере самого ценного ресурса – времени. В современных условиях это недопустимо.

Концептуальные основания анализа проблемы квалификации служащих

Что нужно изменить? Как обнаружить ориентиры? Вопросы, которыми мы задаемся сейчас, не новы. Ответы на них, как ни странно, можно найти у родоначальников социологии образования – Эмиля Дюркгейма и Карла Манхейма. Заинтересованность этих двух социологов в решении проблем образования объясняется их собственным обширным педагогическим опытом.

Начнем с рассмотрения идей Э. Дюркгейма. Трактую воспитание достаточно широко, французский социолог рассматривает его как социальный институт, включающий в себя образование. В «Педагогике и социологии» Дюркгейм пишет, что в связи с глубокими трансформациями, происходящими в обществе, необходимы трансформации в национальном воспитании. Однако, при всем понимании необходимости этих изменений, нет ясности, какими именно они должны быть. Дюркгейм был уверен – проявлять такую же безмятежность в вопросах образования и воспитания, как век назад, непозволительно, как и пользоваться устаревшими идеями. Нужны новые ориентиры. Вопрос заключается в том, как же их обнаружить. Он убежден, что есть только один способ: обратиться к обществу как источнику воспитания. У Дюркгейма это означает необходимость четко знать и удовлетворять общественные потребности, ведь именно общество выступает источником воспитания (образования). Цели образования (воспитания), по его мнению, всегда детерминированы политическими, экономическими, социальными потребностями. Именно поэтому, решая вопросы образования, Дюркгейм призывает обратиться к социологии. Он

пишет: «...воспитание – явление социальное как по своим функциям, так и по происхождению, и, следовательно, педагогика зависит от социологии сильнее, чем от любой другой науки» [9, с.206].

Очень интересны воззрения немецкого философа и социолога Карла Манхейма. Он тоже анализирует образование, с точки зрения его социальной обусловленности, и рассматривает в рамках двух противоположных концепций: фрагментарного и интегрального образования. В первом случае образование – область жизни, обладающая некоторой самостоятельностью и завершенностью. Манхейм пишет: «Образование ограничивалось тем возрастным барьером, до достижения которого человек считался способным к обучению» [10, с.591].

Позже идея фрагментарности образования была разрушена (так как возникли концепции образования взрослых, обучения вне университета, курсов повышения квалификации). На смену фрагментарной концепции образования пришла интегральная. Она «...заставила нас признать непрерывность образования и посредническую роль общества в его приобретении, подчеркнула значимость обучения практическим жизненным навыкам... С этого момента цель обучения состояла не в том, чтобы передать учащимся определенный набор готовых знаний, а в том, чтобы научить их эффективнее учиться у самой жизни» [10, с.591].

Про интегральное образование он пишет: «Успех преподавания зависит сегодня от того, как мы соединяем новый опыт с уже существующими знаниями индивида. В конечном итоге, идеальная модель обучения человека будет принимать во внимание всю историю его жизни и множество социальных факторов, воздействующих на него...» [10, с.593].

Говоря о целях образования, Манхейм противопоставляет две точки зрения. Первая придерживается позиции, что образование во все времена имеет неизменную цель – воспитание личности свободной, раскрывающей свои лучшие внутренние качества. Вторая точка зрения полностью первую не отвергает, но считает не действенной, так как она слишком отдалена от конкретных исторических и общественных условий. Неизменные, высокие, вечные ценности весьма абстрактны и не позволяют облечь образование в более-менее конкретную форму, необходимую в конкретных социальных условиях и исторической ситуации.

Манхейм сформулировал социологический подход к образованию, призывающий учитывать особенности социального строя и социального контекста образования, выступающего частью общего социального процесса. Для этого, по его мнению, необходимо «изучать все социологические аспекты человеческого поведения» [10, с.596]. Только так

обучение перестанет быть абстрактным, а будет конкретным и начнет готовить учеников для жизни в существующем обществе.

Эпиграфом к своему труду «Диагноз нашего времени» Манхейм не случайно выбрал цитату французского писателя и философа Мишеля Монтеня: «Попутный ветер не поможет тому, кто не знает, в какой порт он направляется». Манхейм был уверен, что, пытаясь так или иначе преобразовать систему образования, нужно знать и понимать социальный мир. Именно поэтому он пишет «...во всех аспектах социология является необходимым дополнением к образованию... в какой бы стране, и при какой бы социальной системе мы ни жили» [10, с.23].

Рассмотрим современные трактовки анализируемых понятий. Социологи рассматривают образование как социальный институт. Этот подход обусловлен важностью образования как социального феномена и его функциональной самостоятельностью [11].

Определение образования дается и в нормативных документах. Так, в законе «Об образовании в Российской Федерации» оно трактуется как «единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов» [12].

Нормы и организация дополнительного профессионального образования и повышения квалификации

Законодатель подразделяет образование на несколько компонентов, одним из которых является дополнительное образование. В российской системе образования именно дополнительное профессиональное образование обеспечивает непрерывность образования взрослых. Дополнительное профессиональное образование – это «процесс приобретения работником, уже обладающим профессиональными знаниями, умениями и навыками в какой-либо специальности, профессиональных знаний, умений и навыков в иной специальности (профессиональная переподготовка) либо профессиональных знаний, умений и навыков в той же специальности, но более высокого уровня (повышение квалификации)» [12]. То есть, дополнительное профессиональное образование имеет два подвида, отличающихся характеристикой связи получаемого слушателем образования с уже имеющимся у него.

Повышение квалификации направлено на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Системообразующими функциями системы повышения квалификации муниципальных служащих являются профессиональное развитие и обеспечение соответствия квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Федеральное законодательство о муниципальной службе не устанавливает обязательной периодичности повышения квалификации муниципальных служащих. Анализ нормативных актов различных муниципальных образований показал, что муниципальные служащие направляются на повышение квалификации по мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 года в целях обновления теоретических знаний и практических умений, согласно функциям, полномочиям, кругу решаемых вопросов. Кроме того, муниципальные служащие, в должностные обязанности которых входят противодействие коррупции, терроризму, экстремизму, организация закупок товаров, работ, услуг, антимонопольная политика, должны ежегодно повышать квалификацию по обозначенным направлениям. Инициатором обучения может выступать как непосредственный руководитель муниципального служащего, так и сам муниципальный служащий. При этом на практике пожелания служащего, если они не обусловлены реальной служебной необходимостью, чаще не удовлетворяются, ввиду ограниченности бюджетных средств. Поставщик образовательных услуг ежегодно определяется путем размещения муниципального заказа в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

Изучив нормативные правовые акты, касающиеся системы повышения квалификации муниципальных служащих, мы установили, что система, с одной стороны, четко регламентирована (необходимость работы в рамках законодательства о контрактной системе, соблюдения периодичности, обязательности некоторых тематик, ограниченность финансирования), с другой стороны, не исключает определенную степень свободы заказчика образовательных услуг (выбор большинства тематик, форм реализации учебных программ, возможность четко зафиксировать в контракте требования к содержанию, преподавательскому составу, материально-техническому обеспечению). Кроме того, в большинстве муниципальных образований мы выявили отсутствие нормативно закреплённого механизма оценки эффективности проведенных обучений. В положениях присутствуют расплывчатые формулировки, например, «муниципальные служащие со своим непосредственным руководителем оценивают результативность повышения квалификации».

Дальнейших указаний о методике такой оценки в документах не содержится. Обычно оценка эффективности обучения муниципальных служащих заключается в проверке знаний слушателей до начала обучения и после, а успехом считается хоть какой-то прирост знаний. Нам данный подход представляется, как минимум, устаревшим, поскольку овладение новыми знаниями – это одно из множества составляющих, обеспечивающих повышение профессионального уровня и овладение новой компетенцией.

Оценки качества образования и повышения квалификации служащих

Проанализировав различные подходы к анализу образования, мы пришли к выводу, что, в основном, они строятся вокруг оценки эффективности и качества образования. В современном менеджменте эффективным считается процесс, результат которого позволяет достичь ожидаемого результата (цели) и отвечает заданному стандарту [13]. В этом смысле понятие «эффективность» тесно связано с понятием «качество». В научной литературе существует два основных подхода к определению качества: через соответствие стандартам и через удовлетворение запросов потребителя. [14; 15; 16]. Это отражено в Федеральном законе Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», который определяет понятие «качество образования» в первую очередь, с точки зрения соответствия его федеральным государственным образовательным стандартам (требованиям), а во вторую очередь – через соответствие запросам потребителя (физического или юридического лица) [12].

В настоящее время в системах начального, среднего и высшего профессионального образования существуют государственные стандарты и внедряются новые, четко определяя требования к результату образования на каждой ступени. В системе повышения квалификации подобные стандарты (требования) присутствуют лишь по некоторым дополнительным профессиональным программам (пассажирские перевозки, транспортная, промышленная и пожарная безопасность, гражданская оборона и чрезвычайные ситуации, государственная национальная политика и противодействие коррупции) и выражаются в разработке типовых учебных программ, описывающих обязательные минимальные требования к их содержанию. При этом для абсолютного большинства направлений профессиональной переподготовки и повышения квалификации таких типовых требований не разработано. С одной стороны, отсутствие подобных стандартов позволяет системе повышения квалификации оперативно реагировать на меняющиеся потребности общества и государства, заказчиков курсов, гибко варьировать содержание, сроки и формы обучения. Но с другой стороны, отсутствие стандартов в системе повышения квалификации затрудняет оценку качества деятельности данной системы.

Рассмотрим качество образования, с точки зрения удовлетворения запросов потребителя. Л.А. Сучкова пишет о неоднозначности понятия «качество образования» в связи с широким спектром потребителей его результатов [17]. На наш взгляд, потребитель является источником требований, ведущей стороной в системе отношений «производитель – потребитель», поэтому именно он в конечном итоге осуществляет функцию оценивания качества. Это умозаключение находит подтверждение в Приказе Министерства образования и науки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам», где говорится, что «содержание дополнительного профессионального образования определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией с учетом потребностей лица, организации, по инициативе которых осуществляется дополнительное профессиональное образование» [18].

В.И. Звонников и Н.А. Селезнева рассматривают качество образования как результат, полученный благодаря совокупности характеристик, относящихся к способности удовлетворять потребности, и как процесс, направленный на достижение результатов. То есть, качество образования – это системная совокупность иерархически организованных, социально значимых сущностных свойств (характеристик, параметров) образования. [19; 20].

Принимая во внимание вышесказанное, сформулируем понятие «качество повышения квалификации» как совокупность характеристик процесса повышения квалификации, относящихся к его способности удовлетворять запросам потребителей образовательного процесса, а также степень достижения результата (цели) обучения.

Потребители результатов повышения квалификации муниципальных служащих весьма разнообразны: государство в целом, население муниципалитета, руководство органа местного самоуправления, сами муниципальные служащие. По нашему мнению, потребитель, на которого нужно ориентироваться в первую очередь, это – муниципальный служащий. В существующей системе ему отводится роль пассивного потребителя уже готового продукта. Это связано с тем, что в большинстве муниципалитетов отсутствует механизм получения обратной связи от слушателей по итогам обучения. Использование таких механизмов позволило бы управлять качеством образовательного процесса путем координации усилий субъектов управления. Это обуславливает необходимость внедрения в деятельность органов местного самоуправления практики социологической оценки муниципальными служащими пройденных обучений.

Отметим, что модели оценки дополнительного профессионального образования разработаны лишь в некоторых органах местного самоуправления, а также федеральных

органах исполнительной власти нашей страны. Каждая из моделей имеет свои преимущества и недостатки. Например, Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработана система оценки качества дополнительных профессиональных программ [21]. Она предполагает, что государственный гражданский служащий посредством анкетирования оценивает такие параметры обучения, как содержание и методическое обеспечение, преподавание и экспертная поддержка, организация учебного процесса. Непосредственному руководителю государственного гражданского служащего через 2-3 месяца после завершения обучения предлагается оценить изменения эффективности трудовой деятельности подчиненного, а также возможность направления на обучение по данной программе иных работников. Таким образом, анкета руководителя состоит всего из двух вопросов, а самому государственному гражданскому служащему не предоставляется возможность оценить результативность собственного обучения.

Данный недостаток устранен в методике оценки эффективности профессиональной переподготовки и повышения квалификации муниципальных служащих, разработанной Администрацией города Ханты-Мансийска [22]. Авторы методики предлагают проводить анкетирование муниципальных служащих относительно качества обучения. При этом критерии оценки качества, касающиеся организационных аспектов и материально-технического обеспечения, на наш взгляд, недостаточно детализированы. Кроме этого, не учитываются особенности учебных программ, реализуемых в дистанционном формате. Несомненно, положительным аспектом является применение в рассматриваемой методике отсроченной (через 2 месяца) оценки положительных изменений в профессиональной деятельности самим муниципальным служащим и его непосредственным руководителем. Предлагаемые им вопросы анкеты идентичны, а руководитель имеет возможность ознакомиться с ответами подчиненного, сравнив их с собственным мнением.

Рекомендации и модель проведения оценки качества обучения служащих

На основе анализа приведенного выше опыта, мы сформулировали рекомендации по проведению оценки и разработали ее модель. В течение месяца после завершения обучения следует провести анкетирование муниципального служащего, прошедшего повышение квалификации. Анкетирование должно осуществляться на постоянной основе для всех муниципальных служащих, прошедших обучение. Оценка производится по конкретной учебной программе.

Анкета муниципального служащего состоит из трех блоков:

1. Организация обучения (включает критерии, относящиеся к информационному, материально-техническому, учебно-методическому обеспечению образовательного

процесса). Данный параметр оценивается по следующим общим критериям: содержательное наполнение учебной программы, актуальность материала, достаточность учебных часов, информирование со стороны учебного заведения о порядке прохождения обучения, удобство расписания. Отметим, что критерий «содержательное наполнение учебной программы» мы сознательно отнесли не к процессной составляющей, а к организационной. Это объясняется тем, что перечень тем, составляющих учебный план, формируется заказчиком обучения (органом местного самоуправления) до заключения муниципального контракта и в процессе обучения не меняется. Принимая во внимание, что в настоящее время наблюдается тенденция увеличения количества учебных программ для муниципальных служащих, реализуемых в дистанционном формате, мы разработали отдельные критерии оценки организации очного и дистанционного обучения.

Критерии оценки организационной составляющей дистанционного обучения: оснащенность рабочего места техническими средствами для прохождения обучения, удобство и функциональность портала дистанционного обучения, наличие в учебном курсе наглядности в доступных для понимания формах, достаточность интерактивности.

Критерии оценки организационной составляющей очного обучения: оснащенность современными техническими средствами обучения, комфортность аудиторий, обеспеченность методическими материалами, соотношение традиционных лекционных и практических методов обучения.

1. Процесс обучения. Данный параметр оценивается по следующим критериям: профессионализм преподавателя, эффективность применения технологий и методов обучения, прикладной характер транслируемых знаний, обмен опытом с коллегами (профессиональное общение).

2. Результаты обучения. Этот блок параметров включает следующие критерии: овладение новыми знаниями, повышение профессионального уровня, повышение эффективности выполнения должностных обязанностей, оправдание ожиданий от обучения, желание пройти подобное обучение вновь, формирование новых устойчивых профессиональных контактов, перспектива карьерного роста, востребованность на рынке труда.

Выбранный нами набор критериев оценки может варьироваться, исходя из задач оценки и специфики дополнительных профессиональных программ конкретного муниципалитета.

Предлагаемая нами модель оценки повышения квалификации является комплексной, так как дает возможность охватить в единой связи все элементы, составляющие процесс и

результат повышения квалификации. Поскольку основной целью оценки программ повышения квалификации является не только фиксирование результатов, но и получение информации для принятия управленческих решений, разрабатывая модель оценки мы выбирали те параметры повышения квалификации, которыми можно управлять.

Таким образом, эмпирические данные, полученные путем применения нашей методики, позволяют «увидеть» сильные и слабые стороны дополнительных профессиональных программ, определить «зоны роста», обосновать фактами принятие тех или иных управленческих решений, то есть управлять качеством дополнительного профессионального образования. Применение социологического подхода к исследованию образования, несомненно, даст толчок к совершенствованию системы повышения квалификации муниципальных служащих. Они будут оперативно реагировать на актуальные общегосударственные проблемы, а потребности органов местного самоуправления в профессионально подготовленных, компетентных специалистах новой формации будут удовлетворены в полной мере.

Список литературы

1. О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 02.03.2007, № 25-ФЗ. - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/ (дата обращения 24.04.2023).

2. Барзгова Е.С., Хитрин К.Л. К вопросу о специфике реализации образовательных потребностей государственных и муниципальных служащих в организациях дополнительного профессионального образования: социологический анализ // Муниципалитет: экономика и управление. 2015. № 4 (13). С. 88-93.

3. Шереги Ф.Э. Образование как социальный институт: функции и дисфункции // Россия реформирующаяся. 2015. № 13. С. 12–36.

4. Сафонов А.Л. Демографические вызовы экономике и рынку труда в Российской Федерации в условиях глобализации / А.Л. Сафонов // Диалог культур в условиях глобализации: XI Международные Лихачевские научные чтения, 12-13 мая 2011 г. Т. 1: Доклады. СПб.: СПбГУП, 2011. С.141-144. URL: http://www.lihachev.ru/pic/site/files/lihcht/Sbor_full/2011_1_rus.pdf (дата обращения: 20.04.2023).

5. Магомедов К.О. Требование к государственному служащему – профессионализм // Государственная служба. 2013. № 4 (84). С. 23–27.

6. Мирошников С. Н., Чаркина Е. С. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации // *Управленческое консультирование*. 2017. № 1 (97). С. 12-23.

7. Богдан Н.Н. Управление непрерывным профессиональным развитием государственных гражданских служащих (региональный аспект): Монография / Н. Н. Богдан, И. П. Бушуева. – Новосибирск: Сибирская академия государственной службы Российской академии государственной службы при Президенте РФ, 2014. – 227 с.

8. Латыпов Р.Т. Оценка эффективности профессиональной переподготовки и повышения квалификации государственных гражданских служащих (на материалах Министерства общего и профессионального образования Свердловской области) / Р.Т. Латыпов, А. В. Ручкин, А. Е. Лобода // *Вестник экспертного совета*. 2018. № 4(15). С. 91-103

9. Дюркгейм Эмиль. Педагогика и социология / Пер. с фр., составление, послесловие и примечания А.Б. Гофмана // *Социология. Ее предмет, метод, предназначение*. М.: Канон, 1995. С. 205-212.

10. Манхейм Карл. Избранное: Диагноз нашего времени / Карл Манхейм; пер. с нем. и англ. М.: РАО Говорящая книга, 2010. 744 с.

11. Курилович Н. В. Социология образования: учебное электронное издание / Н.В. Курилович // Электронный ресурс elib.bsu.by Минск: Белорусского государственного университета. Режим доступа: URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/243731/1/kurilovich.pdf> (дата обращения 17.04.2023).

12. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012, № 273-ФЗ. - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/b819c620a8c698de35861ad4c9d9696ee0c3ee7a/. (дата обращения 10.04.2023).

13. Каплан Роберт. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. - 3-е изд., испр. и доп. /пер. с англ. М. Павловой. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2006. 320 с.

14. Ефимов В.В. Управление качеством: Учеб. пособие. Ульяновск: УлГТУ, 2000. 141 с.

15. Ковалев А.И. Менеджмент качества. Многое в немногих словах. М.: РИА «Стандарты и качество», 2007. 136 с.

16. Мишин В.М. Управление качеством: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. 463 с.

17. Сучкова Л.А. Основы системного оценивания качества образования / Л.А. Сучкова // *Вестник ДГТУ*, 2005. Т. 5., № 2. С. 269-274.

18. Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам: Приказ Министерства образования и науки России от 01.07.2013 № 499. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_151143/(дата обращения 10.04.2023).

19. Селезнева Н.А. Качество высшего образования как объект системного исследования. Лекция-доклад. Изд. 4-е, стереотипное / Н.А. Селезнева. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2004. 95 с.

20. Звонников В.И. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход: учеб. пособие / В.И. Звонников, М.Б. Чельшкова. М.: Университетская книга; Логос, 2009. 272 с.

21. Методические рекомендации по формированию и внедрению системы оценки качества дополнительных профессиональных программ для федеральных государственных гражданских служащих// mintrud.gov.ru (официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации). Режим доступа: URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/gossluzhba/16/3/5> (дата обращения 17.04.2023).

22. Методика оценки эффективности обучения муниципальных служащих // admhmansy.ru официальный информационный портал органов местного самоуправления Ханты-Мансийска). Режим доступа: URL: https://admhmansy.ru/rule/admhmansy/adm/management-personnel-management-and-municipal-service/activities/detail.php?ELEMENT_ID=99402&iblock_id=181(дата обращения 17.04.2023).

SOCIOLOGICAL APPROACH TO THE ANALYSIS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF MUNICIPAL EMPLOYEES AS A CONDITION FOR ENSURING MANAGEMENT EFFICIENCY

J.V. Vaskina, L.S. Tregoubova

Julia V. Vaskina, Cand. Sci. (Sociol.), Associate professor of Samara National Research University; Associate Researcher, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (vaskina.yuv@ssau.ru)

Ludmila S. Tregoubova. 2nd year master's student "Sociology of politics and public administration" Samara National Research University (lstregubova@gmail.com)

The article contains an analysis of the possibility of applying a sociological approach to the assessment of advanced training courses by municipal employees. The authors characterize the problematic situation that has developed in the field of development of managerial competencies of representatives of municipal authorities, noting that the documents regulating training do not have clear mechanisms for assessing the results of advanced training courses.

Based on the analysis of the experience used in some regions of the country, the authors of the article offer their own vision of the mechanism and parameters for evaluating advanced training

programs by municipal employees. The procedure involves the evaluation of three indicators of learning: organization, process and result. Each indicator, in turn, has a set of indicators, the choice of which is determined by the ability of training organizers to influence their quality.

The data that will be obtained as a result of the proposed assessment procedure will allow course organizers to identify problem areas and more effectively manage the quality of additional education in the field of advanced training of municipal employees.

Keywords: municipal employees, additional vocational education, education, advanced training programs, evaluation of the effectiveness of education, sociological approach, management efficiency.

КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ – ВАЖНЕЙШИЙ ТРЕНД СОВРЕМЕННОГО РЫНКА ЗАНЯТОСТИ

Г.В. Еремичева

Еремичева Галина Васильевна – кандидат философских наук, Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН, руководитель Центра исследований социально-трудовой сферы имени Б.Г. Тукумцева, г. Санкт-Петербург, eremag@mail.ru

Дефицит кадров становится злободневной проблемой многих секторов рынка занятости и обсуждается на всех уровнях: управленцев, исследователей, журналистов. Делается попытка рассмотреть причины происходящего. Задача анализа – используя материалы официальных документов, аналитики и статистики рекрутинговых компаний, выделить основные тренды и проследить динамику изменений по стране и Санкт-Петербургу, который испытывает аналогичный всей стране кадровый дефицит и в тех же отраслях экономики. Продолжает быть популярным апробированный в период пандемии тренд на работу в «удаленном» режиме. Серьезным вызовом стали международные санкции, обуславливающие уход зарубежных компаний из России. Рост численности самозанятых и платформенных работников привлекают особое внимание правительства, которое крайне заинтересовано в легализации и регулировании их деятельности. Предположительный вывод: государство, сохраняя конкурентную рыночную экономику, стремится усилить свое влияние на рынке занятости.

Ключевые слова: дефицит кадров, документы, статистика, аналитика.

Актуальность проблемы кадрового дефицита.

В настоящее время проблема кадрового дефицита почти во всех секторах занятости становится все более злободневной и тревожной для правительства страны и работодателей. Свидетельством этого явилось то, что она стала ключевой темой прошедшего в марте 2023 года VII-го Международного Петербургского Форума труда «*От рынка труда к рынку занятости: новая реальность*» и была артикулирована в выступлениях ведущими представителями власти и экспертами на главной пленарной сессии¹.

Это связывается с новыми реалиями, влияющими на формирование общего рынка труда стран СНГ, возникшими как следствие изменения геополитики после начала СВО, санкциями, реформой Службы занятости РФ, постпандемийными трансформациями. Занятость населения и состояние рынка труда является государственным приоритетом, так

¹ См. выступления Матвиенко В.И. – Председателя Совета Федерации Федерального собрания Российской Федерации, председателя Совета МПА СНГ, сопредседателя Оргкомитета Невского международного экологического конгресса; Иванкова М.Ю. – Руководителя Федеральной службы по труду и занятости РФ (Роструд); Обозова С.А. - Заместителя генерального директора государственной корпорации Росатом; Чернейко Д.С. – Председателя Комитета по труду и занятости населения Санкт-Петербурга; Кумеля А. – Управляющего директора вертикалей «Авито Работа» и «Авито Услуги», доклады и сообщения на научных секциях.

как от этого зависит обеспечение доходами, а также поступление налогов и взносов в бюджет страны.

Впечатляюще прозвучали цифры, приведенные В.И. Матвиенко о темпах изменений на рынке занятости: «на 1 сентября 2022 года количество молодых работников в возрасте от 20 до 24 лет уменьшилось на 265 тысяч человек. В возрасте 25-29 лет – на 560 тысяч человек» [1].

Важнейшие тренды на рынке труда

Для анализа важнейших трендов на рынке труда были использованы аналитические материалы ведущих рекрутинговых компаний, официальная статистика и текущие СМИ¹.

По данным аналитиков, наибольшим дефицитом кадров отличаются такие отрасли, как «Строительство, проектирование, недвижимость», «Продажи», «Промышленность, производство», «IT, интернет, связь, телекоммуникации», «Транспорт логистика, склад, ВЭД». Наименьший спрос наблюдается в сферах управления персоналом, юридической, образования, некоммерческого сектора. Большинство соискателей по-прежнему ориентируются на офисную работу.

Ухудшение ситуации произошло, в первую очередь, в индустриализированных районах, где локализуются предприятия реального сектора экономики, которые традиционно ощущают нехватку кадров рабочих профессий, где снижение производства привело к сокращению занятости почти на треть. На этих предприятиях спрос на рабочую силу упал на 17,6%, и было зафиксировано 1,7 млн. вакантных рабочих мест. В связи с этим сокращение вакансий произошло в 68 регионах. Но количество свободных ставок превышало число соискателей в 76 регионах. Только в девяти субъектах наблюдался дефицит вакансий [2].

С другой стороны, перепрофилирование и наращивание производства, обусловленное импортозамещением, спровоцировало повышение спроса на квалифицированных рабочих и технических специалистов. Рабочие профессии в приоритете на рынке труда, но повышенный спрос остается и на инженерные кадры, специалистов в таких сферах, как промышленность, информационные технологии, строительство.

Заметно межрегиональное расслоение, при котором основная база высокооплачиваемых рабочих мест концентрируются в крупных городах. Но крупные города и индустриальные центры в большей степени страдают и от дефицита кадров. Крупный город располагает огромными возможностями для самореализации работника, и, прежде всего, в негосударственном секторе занятости. Он становится местом притяжения основной

¹ Используются данные с сайтов компаний «Зарплата.ру» [6], «FinExpertiza» [7], «Нн.ру» [9], «Superjob» [10], портала «Роструд: работа в России» [11].

массы мигрирующих соискателей. Напротив, в небогатых, как правило, дотационных регионах главным работодателем является государство и системообразующие предприятия, кадровая ситуация которых является определяющей на рынке занятости.

Рекордный дефицит соискателей на российском рынке труда по данным Института экономической политики им. Е.Т. Гайдара, был зарегистрирован в октябре 2022 года, после объявления частичной мобилизации. Сейчас ситуация становится более стабильной, но дефицит кадров сопоставим с началом двухтысячных и временем выхода из ковидного кризиса. В результате образовался сильнейший разрыв между спросом и предложением [3], который еще сильнее проявил отмечавшиеся исследователями ранее причины кадровых проблем. Это – последствия демографической ямы 1990-х, отток мигрантов и релокация специалистов [4].

Санкт-Петербург тоже испытывает аналогичный всей стране кадровый дефицит и преимущественно в тех же отраслях экономики. Структура предложений на рынке труда в начале 2023 года осталась неизменной: больше всего востребованными оказались продавцы, курьеры, упаковщики, водители, разнорабочие. Явно выразился возросший спрос на мужские профессии – слесари, сантехники, фрезеровщики, сварщики, электромонтажники. Со стороны соискателей отмечался взрывной спрос на вакансии в оборонно-промышленном комплексе [6; 9; 11]. Это свидетельствует о том, что вакансии, обеспечивающие бронь, становятся наиболее востребованными, даже в случае потери в зарплате и ухудшения условий труда.

Продолжает быть популярным апробированный в период пандемии тренд на работу в «удаленном» режиме. Интерес к этому формату сохраняется как у мужчин, так и у женщин. Доля вакансий, предлагающих удаленную занятость, в последний год выросла почти в два раза – с 3 до 5,4%. Это свидетельствует о том, что в условиях повсеместно развивающейся цифровизации и совершенствования организации ИКТ инфраструктуры, работодатели всячески стимулируют эффективное использование возможностей удаленного или смешанного формата занятости.

Однако, работа на «удалёнке» не всегда является преимуществом для ее выбора [6; 7; 9; 10]. До сих пор многие правовые формы такого вида трудовой деятельности остаются неопределенными и непрозрачными¹, а нестандартные требования к функциональной

¹ В настоящее время понятие дистанционной трудовой деятельности стало юридически признаваемым. Об этом свидетельствуют изменения, внесенные в Трудовой кодекс Российской Федерации с требованием установления порядка взаимодействия работодателя и работника в условиях дистанционной работы. Этот порядок, в рамках коллективного трудового договора, включает выполнение условий работы дистанционно, передачу результатов и отчетов по запросам работодателя, соотнесение их с локальными и нормативными актами, а также учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации [5].

значимости и организации рабочего места и рабочего времени по-прежнему способствуют тому, что социальная и физическая напряженность сохраняется на достаточно высоком уровне [8].

Серьезным вызовом на рынке занятости стали международные санкции, обуславливающие уход зарубежных компаний из России. Этот процесс сопровождался перепрофилированием и реструктурированием отдельных компаний, передачей или продажей бизнеса отечественным акционерам и менеджменту. Даже в условиях длительного простоя и сокращения найма работников компании старались сохранить персонал и минимизировать массовые сокращения. По мнению аналитиков рынка занятости, это позволяет предположить, что в отраслях с массовой занятостью (торговля, общепит, транспорт, логистика) катастрофических обвалов в текущем году не предвидится и бизнес справится с проблемой кадров, если не произойдут непредвиденные события, напрямую влияющие на численность трудоспособного населения.

Вопреки тревожным ожиданиям, россияне позитивно встретили смену работодателей. По данным исследования, приводимого по заказу газеты «Известия» в 2022г., – 41,6% респондентов выбирают работу в отечественных компаниях, связывая это с большей стабильностью трудоустройства в текущей ситуации. Испытывают страх работы в зарубежных компаниях почти 29% опрошенных в возрасте до 35 лет; и 33,5% – старше 35 лет, участвовавших в исследовании наиболее активных участника рынка труда.

В качестве недостатков работы в иностранных компаниях респонденты, кроме нестабильности, выделяли: «слабые карьерные перспективы» – 27,5%; «высокую степень бюрократии» – 20%; «отсутствие четкого разделения функций между подразделениями и сотрудниками» – 15%; «обязательное наличие индивидуального плана развития» – 15%; «многоступенчатый процесс подбора персонала» – 15%; «сложную и специфическую корпоративную культуру» – 12,5%; «обезличивание» сотрудника, утрату самостоятельности – 10%; «строгие корпоративные нормы и этика» – 10%. Отсутствие недостатков отметили – 27,5% респондентов [2].

А среди недостатков работы в отечественных компаниях были отмечены следующие: «зарплата ниже рынка» – 36,6%; «высокий уровень бюрократии» – 32,9%; «отсутствие структурированности функций отделов» – 29,9%; «отсутствие карьерного роста и зарплаты» – 28,1%; «отсутствие четкого разделения функций между подразделениями и сотрудниками» – 26,8%; «низкие стандарты работы» – 25%; «высокая конкуренция» – 7,3%. Считают, что минусов нет, 20,1%. И в том, и в другом случаях респонденты находили схожие ситуации, которые оценивались ими как негативные.

Существенными преимуществами сотрудничества с иностранцами оказались: «возможность работать с узнаваемым международным брендом» – 73,3%; «привлекательный соцпакет» – 65,1%; «более масштабные проекты и задачи» – 52,7%; «более высокая заработная плата» – 52,1% [2].

Эти данные позволяют предположить, что степень неопределенности и неуверенности «в завтрашнем дне» до сих пор остается довольно ощутимой, поэтому большая часть населения предпочитает работать на государственных, бюджетных предприятиях, с относительно стабильной, хотя и меньшей зарплатой, в относительно привычных условиях и предсказуемых обстоятельствах. Особенно это характерно для средне и малообеспеченных групп населения, составляющих преимущественное большинство, а также увеличивающейся доли госслужащих в составе трудоспособного населения, прежде всего в ведущих областях.

Так, с 2011 года число работников госсектора увеличилось на 2%. Стало обыденным утверждение, что Россия страна бюджетников, в которой 17,5 млн. чел. – бюджетные сотрудники, а 42% или 60 млн. чел. – это люди, зависящие от бюджета. При этом следует заметить, что, чем беднее экономика в регионе, тем выше зависимость его от госсектора и Федерального бюджета [12].

С другой стороны, вполне очевидно и сжатие секторов малого и среднего бизнеса. Число тех, кто зарабатывает предпринимательством, достаточно мало и составляет от 4-6% наиболее активных россиян.

Самым злободневным на рынке труда остается вопрос повышения заработной платы как на государственных предприятиях, так и в отечественных компаниях. В условиях смены руководства компаниям пришлось поднять зарплату своим работникам, но в целом по рынку работодатели пытались оптимизировать издержки на труд за счет перевода работников на неполный рабочий день, отсутствия реального повышения зарплат с учетом инфляции, создания рабочих мест с новыми формами занятости.

Для выживания бизнесу необходима более гибкая политика его организации и оплаты труда, введение системы премий, индексация зарплат, расширение возможностей привлечения более квалифицированных кадров, большая легализация, увеличение социальных бонусов для работников.

Самозанятые и платформенные работники на рынке занятости

Значимая роль в процессе регулирования и поддержки предпринимательства отводится такой категории, как самозанятые. Самозанятый – это человек, работающий на себя или продавец товаров собственного производства. Он получает собственный доход и платит 4-6% налога с получаемого дохода. Не имеет наемных работников с трудовыми

договорами, хотя сам самозанятый может совмещать свою самодельность с работой по найму¹.

Как отмечают аналитики, в последние годы число самозанятых заметно увеличивается. К началу 2021 года в России эта форма трудовой деятельности была относительно непопулярна, и число самозанятых едва достигало 2 млн. чел., с большей долей их в крупнейших городах страны. В 2022 году было зарегистрировано более 4 млн.чел. А к началу 2023 года, по данным Федеральной налоговой службы, количество самозанятых достигло 6 780 000 человек, что составило около 8% от всех работающих россиян. По данным других статистических служб, эта цифра достигает 11%. Хочется заметить, что показатели, характеризующие эту категорию занятых, достаточно относительны, поскольку группа не стабильна, ее границы условны, и она все время в динамике. По ним можно скорее определять тренды трансформаций на рынке труда².

На рост численности самозанятых в последние годы повлияло распространение эксперимента со специальным налоговым режимом на все регионы России. А также введение налога на профессиональный доход с использованием современных технологий для его реализации и продвижения, которые упростили процедуру уплаты и оформления документов. Стимулом легализации значительной доли самозанятых послужило включение их в национальный проект «Малое и среднее предпринимательство». Это обеспечило им особую ставку налогообложения и возможность воспользоваться льготным финансированием с помощью альтернативных финансовых инструментов; получать информационные и образовательные услуги, бесплатно или на льготных условиях регистрироваться на электронных торговых площадках; обладать доступом к льготной аренде государственного и муниципального имущества [15].

Однако, в то же время ФНС фиксировала и тот факт, что не всем самозанятым удалось включиться в активную деятельность. За 2022 год до 30% из зарегистрированных в налоговом режиме имели нулевой доход.

¹ Условия работы в таком режиме зафиксированы в Федеральном законе "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима "Налог на профессиональный доход" от 27.11.2018 N 422-ФЗ (последняя редакция) Есть обязательства чиновников налоговые ставки до 1 января 2029 года не изменять [13].

² По мнению экспертов, в 2018 г. доля самозанятых и предпринимателей в России составляла 5–7% [Коммерсант, 2018]. Генерализация данных выборочного опроса Института государственного и муниципального управления НИУ ВШЭ ([НИУ ВШЭ, 2021] 2020 года дала оценку на уровне 7,2 млн чел. Эта оценка, помимо результатов указанного обследования, учитывает официальные данные Росстата (4,9% от общего количества экономически активного населения в возрасте 15–72 лет, или 3,5 млн чел.) и различные оценки Всемирного банка (2,7–7,5 млн чел.), ОЭСР (6,7% от общего количества занятого населения), РАНХиГС (16–17 млн чел., или 22,4% от экономически активного населения) и Центра трудовых исследований НИУ ВШЭ (8 млн чел., или около 11% от всего занятого населения). Для 71% самозанятых данная деятельность является основной, для 15% – подработкой [14].

По данным ФНС, основные сферы, в которых легально работают самозанятые и соблюдают налоговый режим это: ремонт и строительство (14%), логистика и перевозки (12%), ИТ-сфера (11%) и красота, здоровье, спорт (11%). Но есть и другие популярные сферы, такие как репетиторство, креативные индустрии, пошив одежды или информационные услуги. В качестве самозанятых регистрируются и такие редкие специалисты, как кузнецы, диетологи, гувернантки, модели и даже шаманы. Официальная статистика показывает, что самозанятые в 62,5% случаев оказывают услуги в пользу юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, а доля услуг для физических лиц составляет 37,5%. Мужчины более активны, чем женщины, и составляют 58% и соответственно 42%. Их средний возраст составляет 31-35 лет [12].

Рост численности и разнообразие форматов самозанятости привлекают особое внимание управленцев и законодателей, которые крайне заинтересованы в легализации и регулировании их деятельности. На решение этих задач направлен Проект закона «О занятости населения в РФ», который предлагает новые инструменты взаимодействия всех участников для осуществления заявленного перехода «рынка труда к рынку занятости». В проекте особое внимание уделяется платформенной занятости, т. е. организованной через цифровые ресурсы деятельность по личному выполнению работ на основе договоров [5].

Развитие цифровых технологий способствовало появлению цифровых онлайн-платформ занятости, которые широко распространялись в современных профессиональных областях, включая веб-дизайн, разработку программного обеспечения, копирайтинг. Благодаря цифровым платформам, выполняются и такие специализированные задачи, как присмотр за детьми, репетиторство, веб-дизайн, выгул собак, а также транспортные, ремонтные, туристические или юридические услуги. Из наиболее известных платформ можно назвать Amazon Mechanical Turk (также называемый MTurk или AMT), PeoplePerHour, TaskRabbit, Upwork Яндекс, YouDo, Profi.ru [16]. Популяризация выполнения работ в веб-формате способствовала пандемия коронавируса и самоизоляция в период карантина.

Работники платформы (исполнители) и подрядчики (заказчики) – это люди, которые получают доход от работы, облегченной цифровыми платформами работы/услуг, будь то основной источник дохода или в дополнение к другой работе. Цифровые платформы объединяют интересы независимых профессионалов в определенной сфере и людей, имеющих собственный бизнес. Основными особенностями платформенной занятости являются оплачиваемая работа, организованная через цифровые платформы; участие трех сторон: платформы, клиента, работника; оказание услуги по запросу; оплата за каждую

выполненную задачу или проект; самообеспечение рабочим пространством и оборудованием (например, автомобиль, компьютер, программное обеспечение, периферийные устройства, смартфон) [16].

Согласно оценкам Института социальной политики, в апреле 2022 г. 14,7% россиян в возрасте 18–72 лет имели опыт платформенной занятости, в том числе 11,6% – в формате эпизодических подработок, 1,6% – в формате регулярных подработок в дополнение к основной занятости и столько же (1,6%) – указали занятость через онлайн-платформы в качестве основной. Среди работающих доля тех, кто указывает занятость на платформах как основную работу, составляет 2,4%. Генерализация выборочных данных позволяет оценить общую численность занятых в российской платформенной экономике на уровне 15,5 млн. чел., в том числе в качестве основной работы – на уровне 1,7 млн. чел.

Однако, по мнению исследователей «Центра междисциплинарных исследований человеческого потенциала», самозанятые и платформенные работники – пересекающиеся, но не тождественные множества, и зону их пересечения еще только предстоит оценить [14].

Выводы

Можно констатировать, что кадровый дефицит в различных секторах занятости, с одной стороны, стимулирует рост числа самозанятых и платформенных работников. А развитие современных цифровых технологий обеспечивает им низкие барьеры входа и гибкую организацию труда. Это повышает привлекательность и расширяет возможности нестандартных и неожиданных способов их реализации. Они изменяют организацию и структуру рынка труда, способствуют перераспределению ресурсов.

С другой стороны, государство стремится использовать свои возможности не только поддерживать и развивать потенциал этого процесса, но и в большей степени регулировать рынок занятости и стимулировать эту категорию работников легитимизироваться. В период «турбулентности» цифровые платформы могут стать инструментом по сбалансированию спроса и предложения, с точки зрения работодательской и соискательской активности. Цифровые платформы дают дополнительную возможность работодателю в целях сокращения затрат пользоваться услугами фрилансеров, самозанятых и временных работников [17].

Как сказал на VII Международном Форуме труда Д. Чернейко, председатель комитета по труду и занятости Санкт-Петербурга, преодоление кадрового дефицита требует нового подхода к регулированию занятости, а точнее, «нового этапа – настройки тонких механизмов на рынке труда». Это означает, что работодатели меняют свое поведение и формируют кадровую логистику так, чтобы наиболее эффективно использовать компетенции и навыки

нимаемого работника [1]. Работодатель может сокращать фонд оплаты труда за счет увольнения малопроизводительных сотрудников и перевода персонала на другие формы отношений, включая аренду, фриланс и самозанятость. Данные о росте числа бюджетных сотрудников показывают, что государство и аффилированные с ним структуры становятся самыми востребованными работодателями. Они активно влияют на процесс реструктурирования занятости в отдельных сегментах и тем самым надеются снизить кадровый дисбаланс спроса и предложения. Анализ последних официальных документов и материалов текущей прессы показывает, что государство разрабатывает специальные меры и усиливает свое вмешательство на рынке занятости, пытается влиять на предпринимательский климат.

Не имея достаточного эмпирического материала, я лишь обозначила основные тренды на рынке труда, активно проявляющиеся и продвигаемые представителями власти в настоящее время. Безусловно, все это требует более тщательного изучения и верификации на конкретном эмпирическом материале.

Список литературы

1. VII Международный Форум труда «От рынка труда к рынку занятости: новая реальность» / URL: <https://journal.ecostandardgroup.ru/news/vii-sankt-peterburgskiy-mezhdunarodnyy-forum-truda-proanaliziroval-osnovnye-trendy-rynka-truda-2023-/> (дата доступа: 29.04.2023).
2. Рынок труда в России 2022: аналитика, прогнозы, тренды / URL: <https://www.auditit.ru/articles/personnel/a111/1071206.htm> (дата доступа: 29.04.2023).
3. Белкина О. Вот это кадр: на рынке труда возник дефицит соискателей. Число вакансий превысило количество безработных в стране / Известия 4 марта 2023. URL: <https://iz.ru/1478224/oksana-belkina/vot-eto-kadr-na-rynke-truda-voznik-deficit-soiskatele> (дата доступа: 29.04.2023).
4. Дмитриева Д. Кадровая дыра // Деловой Петербург. 28 апреля 2023. №45. С.4-5.
5. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 №1032-1 (последняя редакция). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_60/
6. Сайт «Зарплата.ру». URL: <https://career.habr.com/companies/devzpru>
7. Сайт «FinExpertiza». URL: <https://finexpertiza.ru/press-service/researches/2023/>;
<https://finexpertiza.ru/solutions/actual-topics/>

8. Евдокимова Е.П. Трансформация повседневных практик городского населения России в условиях пандемии COVID-19 // Социология и право. 2020. № 4. С.34-41. DOI: 10.35854/2219-6242-2020-4-32-41.

9. Сайт «Нн.ру». URL: <https://spb.hh.ru/article/research>

10. Сайт «Superjob». URL: <https://spb.superjob.ru/>

11. Портал «Роструд: работа в России».

12. Беленький А. Первый триллион: как растут доходы самозанятых // Портал samozanyatost.ru. URL: https://www.rbc.ru/opinions/own_business/18/04/2023/643d30309a7947a791f116f8 (дата доступа: 15 мая 2023).

13. Федеральный закон "О проведении эксперимента по установлению специального налогового режима «Налог на профессиональный доход»" от 27.11.2018 №422-ФЗ (последняя редакция). URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_311977/ (дата доступа: 18 мая 2023).

14. Синявская О.В. и др. Платформенная занятость в России: масштабы, мотивы и барьеры участия [Электронный ресурс]: аналитический доклад Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. URL: https://ipquorum.ru/upload/NCMU_Platform_Employment_Report_2022-hp8W7d8o.pdf (дата доступа: 18 мая 2023).

15. Национальные проекты. URL: <https://xn--80aapampemcchfmo7a3c9ehj.xn--plai/projects/msp/podderzhka-samozanyatykh> (дата доступа: 21 мая 2023).

16. Мирзабалаева Ф.И., Шичкин И.А. Особенности развития платформенной занятости // Экономика труда. 2020. Том 7. №12. С. 1117-1134. DOI: 10.18334/et.7.12.111436.

17. Герауф Ю.В., Глотова Н.И. Платформенная занятость – главный тренд развития рынка труда в современных условиях // Экономика. Профессия. Бизнес. 2021. №4. С.22-27. DOI 10.14258/epb202151.

PERSONNEL SHORTAGE IS THE MOST IMPORTANT TREND OF THE MODERN EMPLOYMENT MARKET

G.V. Eremicheva

Galina V. Eremicheva – D. in Philosophy, Sociological Institute of RAS – branch of FNISC RAS, Head of the B.G. Tukumtsev Center for Social and Labor Research, St. Petersburg, eremag@mail.ru

The shortage of personnel is becoming a topical problem in many sectors of the employment market and is being discussed at all levels: managers, researchers, journalists. The article attempts

to consider the causes of the ongoing process. Using the materials of official documents, analytics and statistics of recruiting companies, highlight the main trends and track the dynamics of changes in the country and St. Petersburg, which is experiencing a shortage of personnel similar to the whole country in the same sectors of the economy. The trend to work in a “remote” mode, tested during the pandemic, continues to be popular. A serious challenge was the international sanctions that caused the withdrawal of foreign companies from Russia. The growth in the number of self-employed and platform employment attract special attention from the government, which is extremely interested in legalizing and regulating their activities. The hypothetical conclusion is that the state, while maintaining a competitive market economy, seeks to increase its influence on the employment market.

Keywords: personnel shortage, documents, statistics, analytics.

СОЦИОЛОГ В МЕЖПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОММУНИКАЦИИ: ПРЕДШЕСТВУЮЩИЙ ОПЫТ В КОНТЕКСТЕ НОВЫХ ВЫЗОВОВ¹

И.А. Климов, С.Г. Климова

Климов Иван Александрович – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник ФНИСЦ РАН, старший научный сотрудник Международной лаборатории прикладного сетевого анализа НИУ ВШЭ, г. Москва, iklimov@hse.ru
Климова Светлана Гавриловна – кандидат философских наук, Институт социологии ФНИСЦ РАН, ведущий научный сотрудник, г. Москва, sgklimova@mail.ru

Предлагается анализ внутривластных и концептуальных оснований создания производственной социологии в 60-80-гг. Тема актуальна в связи с необходимостью пересмотра институциональных условий и практик социально-трудовых отношений, основанных на принципах неофордизма и реализованных в практических технологиях «эффективного менеджмента». Научная новизна статьи – ответ на вопрос о том, какие механизмы, институциональные условия и субъекты влияли на развитие производственной социологии, с точки зрения базовых концептуальных установок точных и социальных наук, с одной стороны, и с позиций практических запросов – с другой на формирование тематического репертуара социологических исследований на производстве и применяемых методов.

Отмечается, что новаторскими идеями основателей производственной социологии в нашей стране были утверждения, что предприятие является *социальной системой*, взаимодействующей с другими системами предприятия и с внешней средой. Соответственно, гуманитарная задача совмещения интересов работников и эффективности производства формулировалась как социоинженерная и потому требовала соответствующих технологий, которые создавали первопродолцы.

Объект исследования – научные (статьи) и коммуникативные тексты (материалы воспоминаний, интервью, записи устных докладов) основателей производственной социологии.

Ключевые слова: производственная социология, социологическая служба, социальное управление, субъектность работников, межпрофессиональная коммуникация.

Актуальность. Новая парадигма суверенного экономического развития России в условиях научной и технологической изоляции России от недружественных западных стран требует пересмотра институциональных условий и практик социально-трудовых отношений, уже не отвечающих вызовам времени. Идеи неофордизма, реализованные в практических технологиях «эффективного менеджмента», разрушают мотивацию работников, их желание достигать общие производственные цели, прилагать сверхнормативные усилия для разработки и использования инноваций.

* Статья подготовлена в рамках Программы фундаментальных исследований НИУ ВШЭ.

Современная риторика «эффективного менеджмента» определяет работников как «ресурс», «интеллектуальный (или человеческий) капитал предприятия», последовательно отказывая им в какой бы то ни было субъектности. Противопоставить этой идеологии, воплощённой в управленческих практиках, нечего, в частности, потому что производственная социология как институционализированная работа особых служб на предприятиях была разрушена в ходе рыночных реформ в России. Мы полагаем, что опыт практической работы социологов на предприятиях вновь будет востребован. Об этом, в частности, говорит растущий интерес к проблематике социологии труда. Концептуальные разработки «отцов-основателей» социологии труда в России и практических решений социологов, работавших на разных предприятиях страны, будет полезен сегодня и для того, чтобы не создавать заново уже созданные социальные технологии. Дан краткий анализ направлений развития и тем производственной социологии 60-80-х годов. В тот период наряду с понятием «производственная социология» использовались, как практически равнозначные понятия «промышленная социология» и «заводская социология». Мы используем понятие «производственная социология», потому что оно включает первые два и примерно соответствует кругу тем, которые сегодня разрабатывает социология труда. А. Кравченко и В. Щербина отмечали, что социология труда тогда идентифицировалась лишь с одной ветвью – промышленной социологией [1, с. 211].

Субъекты создания и концептуальные основания производственной социологии в 1960-80-гг.

Стимулом для быстрого развития производственной социологии стал запрос элит – партийного и производственного начальства всех уровней. Потеря управляемости усложнившихся социально-экономических процессов в стране стала вызовом для партийных руководителей и вспомогательных институтов (комсомольских и профсоюзных организаций), призванных решать социально-идеологические проблемы. Сложностью управления персоналом в тот период было ещё и то, что мобилизационный пафос первых пятилеток уже не срабатывал в условиях роста материальных потребностей населения, острого дефицита кадров, снижения значимости физических усилий в производительности труда.

Производственную социологию в Советском союзе создавали объединенными усилиями пяти коллективных субъектов: 1 – представители гуманитарных наук, работавшие в вузах или в академических институтах (экономисты, социологи, психологи); 2 – представители точных наук (математики, кибернетики); 3 – социологи - практики, работавшие на предприятиях или в отраслевых институтах; 4 – представители отраслевых и

региональных партийных структур; 5 – профсоюзные активисты на предприятиях и профсоюзные начальники в управленческих иерархиях (отраслевых и региональных).

Университетские преподаватели и академические ученые разрабатывали концептуально-методологическое обоснование необходимости, возможности и перспектив промышленной социологии. Предприятия были площадкой для апробации теоретических построений и внедрения содержательных и методических решений. Была у советских ученых, пришедших на предприятия реализовывать свои идеи, ещё одна важная задача: подготовка кадров социологов-прикладников из числа «мобилизованных в социологию» сотрудников предприятий или недавних студентов.

Чтобы решать эти задачи «на международном уровне», нужно было интенсивно осваивать уже богатый к этому времени опыт зарубежных исследований в сфере прикладных социальных наук (социологии, психологии, экономике), в первую очередь работы европейских и американских классиков социологии [2, с. 42-63].

Российские социальные философы, психологи, экономисты прямыми и окольными путями начинали знакомиться с теориями ценностей (Ф. Знанецкий), концепцией социального действия М. Вебера и Т. Парсонса, теорией социальной организации (Г. Саймон, Ф. Селзник), исследованиями человеческих отношений на производстве (Хотгорнский эксперимент Э. Мейо). В Советский союз «для обмена опытом» приезжали Р. Мертон, Т. Парсонс, Т. Боттомор, Г. Фридман, Р. Арон [1, с. 218].

В работах европейских и американских учёных первые российские социологи, призванные решать социальные проблемы на производстве, находили идеи для собственных концептуальных построений. Кроме того, в этих работах содержались алгоритмы использования формальных средств для анализа социальной информации. Решение обеих задач было важным для утверждения социологии на двух основаниях: 1 – концептуальной обоснованности и 2 – достоверности исходных данных. Для заводских социологов того времени была важной третья задача: совмещения гуманистической (улучшение положения работников) и инструментальной целей (освоение имеющихся и разработка новых формализованных методов решения управленческих задач). Нужно было, с одной стороны, найти практическое решение проблем работников, а с другой стороны – обосновать полученные выводы и рекомендации, а значит, легитимировать право на существование новой науки и доказать значимость собственной роли в управлении социальными процессами на предприятии.

Особая роль университетских преподавателей и академических ученых в становлении производственной социологии того времени в том, что кафедры и лаборатории становились

центрами распространения социологического знания: теоретического и методического. Здесь интенсивно осваивались и создавались заново новые методы и процедуры работы; каналы трансляции знаний и практического опыта.

Концептуальное и методологическое обоснование новой науки – производственной социологии было создано в Советском союзе благодаря трудам её «отцов-основателей»: Н.И. Лапина, В.Г. Подмаркова, Ж.Т. Тощенко, Б.Г. Тукумцева, В.А. Ядова. Методические тексты Ленинградских и Новосибирских социологов были широко доступны [3, с. 8-9]. Книга «Человек и его работа» стала практическим пособием для многих заводских социологов. Подробно описанный инструментарий исследования помогал провести редукцию конструкта к операциональным определениям примерно так, как это сделал В.А. Ядов и его коллеги: через отношение к труду как средству к жизни и потребность.

Но этого было мало для оправдания смысла существования профессионального слоя производственных социологов и не особенно нужно для производственных начальников. «Академизм» заимствованных концептов порождает сомнения в нужности социологической работы.

Для практик оперативного управления предприятием или отраслью хозяйства не нужно было знание о том, как связаны, например, ценности и поведенческие установки. Нужны были более практичные, эмпирически очевидные и более или менее регулярные сведения. Например, о том, кто будет увольняться, а кто останется работать на предприятии; кто будет проявлять сверхнормативную активность, а кто не будет «высовываться»; в каких цехах люди больше всего недовольны бытовыми условиями, а где – графиком работы, и что с этим можно сделать; где, в первую очередь нужно повысить зарплату или снизить нормы выработки.

Нужно было расширять проблематику и соотносить её одновременно и с интересами человека, и с потребностями производства. Соответственно, предметом профессионального интереса социолога ставится и личность, и процессы, в которые она включена.

Такое определение задач социолога на производстве означало, что нужно включить в сферу «общенародных и производственных интересов» состояние и потребности работника на каждом предприятии, с одной стороны, а с другой – проанализировать позиции и взаимодействия сотрудников в организационной, функциональной и производственной структуре предприятия, с точки зрения эффективности производства.

Эти задачи в системном виде решали в первую очередь В.Г. Подмарков и Н.И. Лапин. В их работах наиболее последовательно реализован системный подход как основание концептуальных построений и социальное управление как методологическая и практическая

задача. Кроме того, многие их идеи остаются актуальными и, вместе с тем, не реализованными и сегодня.

Труды В.Г. Подмаркова стали существенным подспорьем в работе заводских социологов. Всего он написал семь книг. Три из них стали настольными для всех производственных социологов благодаря соответствию запросу практикующих социологов и доступности изложения. Первая – «Социолог на предприятии» (в соавторстве с А.Н. Величко), вышедшая в двух изданиях (в 1973 и в 1976 гг.) [4]. В этой книге речь идёт о функциях социологической службы на предприятии, задачах социолога, проблематике и процедурах социологических исследований.

В 1973 году вышла книга В.Г. Подмаркова. «Введение в промышленную социологию». Она отличается от новаторских книг других ученых, посвященных проблемам труда (В. А. Ядова, А.Г. Здравомыслова, О.И. Шкаратана, Н.И. Лапина, Ж.Т. Тощенко), тем, что была менее академичной и более ориентированной на довольно большой круг прикладных задач производственной социологии. Задача совмещения интересов работников и эффективности производства была социоинженерной и требовала соответствующих технологий. В книге В.Г. Подмаркова эта революционная идея решалась через институционализацию *планов социального развития*. В.Г. Подмарков в сжатом виде обозначил основные направления работы социолога на предприятии; способы анализа социальных проблем и возможные пути их решения. Базовыми были концепты системного подхода: «модель», «организация», «эффективность», «структура». Социальная организация предприятия рассматривалась как столь же значимая для анализа и управления, как и техническая, организационная, экономическая. Новаторской была идея рассмотрения предприятия как социальной системы, включенной во внешнюю среду и находящейся во взаимозависимых отношениях с этой средой [5, с.60-61].

Эта книга предлагала детализированную систему аналитических схем и показателей и стала повседневным справочным пособием для заводских социологов. И она же положила начало гуманистической установке всех социологов, работающих с темой труда: считать работника не пассивным объектом управленческих манипуляций, а равноправным субъектом трудовых отношений. Прямо эта цель не была заявлена; она и не существовала в тогдашнем тезаурусе обществоведов. Но в этой книге довольно много говорится о мотивации, удовлетворенности, участии в управлении, инициативном поведении [5, с.с. 174, 178-179, 229-231].

Эта же гуманистическая традиция сохранена в книге, вышедшей уже после смерти В.Г. Подмаркова, в 1982 году, «Человек в трудовом коллективе»[6]. Она появилась благодаря

большой работе Ж.Т. Тощенко, Э.Н. Фетисова и А.С. Фриша. Здесь, в частности, есть специальная глава: «Цели производства и развитие личности работника», в которой речь идёт о том, что процесс производства не должен противоречить общественным интересам как в широком смысле, так и конкретным интересам работников и жителей того места, где расположено предприятие. Вне контекста и в сжатом виде это утверждение кажется банальностью, но тогда соотношение производственных и социальных целей служили предметом жарких дебатов.

Для производственной социологии стали важными открытия, сделанные Н.И. Лапиным. Исследования, проведенные во второй половине 60-х - первой половине 70-х гг. под его руководством, были опубликованы в 2005 г. [7]. Центральная проблема этой книги, как и проекта, над которым работал Н.И. Лапин и его коллеги в 1968-1973 гг.: «Соотношение планируемых и спонтанных процессов в социальной организации предприятий» [8, с. 258]. Столь же актуальными научными и одновременно практическими были и остаются другие темы этого проекта: механизмы социальных коммуникаций; соотношение социальных и экономических компонентов управления персоналом предприятий; роль социальных групп на предприятии и групповая динамика; конфликты в трудовом коллективе; мотивация труда. Это масштабное исследование определило проблематику работы социологов на предприятиях, снабдило их языком описания изучаемых феноменов и инструментами для получения и анализа информации.

Высокий методологический уровень этой работы, реализованный, в частности, в строгой последовательности концептуальной, методической и эмпирической проработки; предлагаемых управленческих решениях, а также исследуемая проблематика могли бы быть примером прикладной социологической работы и в наши дни.

Исследовательский проект «Нововведения в организациях», над которым Н.И. Лапин вместе с А.И. Пригожиным работал в 1978-1984 гг. в Институте проблем управления ГКНТ и АН СССР, не потерял научного и практического интереса. Он превратился в новое научное направление – социологию инноваций. В этот период Н.И. Лапин активно работает со специалистами, разрабатывающими Автоматизированные системы управления (АСУ) в предположении, что разрабатываемые математиками модели могут быть применимы к «человеческим коллективам» [8, с. 264]. В последние годы Н.И. Лапин расширил эту проблематику, создав, по существу, ещё одно проблемное поле: «Российская модернизация» [9].

Участие академических ученых в решении социальных задач на производстве, в частности, связанных с составлением планов социального развития предприятий, привело к

довольно быстрому развитию этой отрасли знания и востребованности специалистов на крупных предприятиях. План социального развития становился документом, с одной стороны, методологически обоснованным, а с другой стороны, практичным, имеющим эмпирические референты в промышленной и социально-экономической жизни предприятия.

Роль заводских социологов в становлении и развитии производственной социологии

Научные концептуально-методические основания производственной социологии должны были совмещаться с задачами практического управления персоналом предприятий. Задачу совмещения научно-методических и практических задач должны были решить социологи, работавшие на предприятиях в сотрудничестве с экономистами, инженерами и математиками над проектными заданиями.

Нужно было решить три основных задачи управления персоналом на производстве.

1. Производственная – повысить производительность труда и качество работы.
2. Социальная – найти способы реализации цели гуманизации труда и трудовых отношений. Для этого нужно было решать не только организационно-эргономические задачи, как это было в 20-30 годы у идеологов НОТ, а учесть мотивы трудовой деятельности.
3. Методологическая – создать формализованные методы анализа социальных аспектов труда и трудовых отношений с выделением управляемых и стохастических процессов.

Эти задачи были решены не одновременно и с разной степенью успешности, что не удивительно, ибо задачи практической социологической работы решались «с колёс», без их предварительной разработки и апробации.

Статус «трудового коллектива» как субъекта управления претерпел за указанный период (с начала 1960-х до второй половины 1980-х гг.) значительную эволюцию. В идеологических построениях начала 60-х годов тезис о субъектности трудового коллектива не был операционализирован, выглядел как пропагандистское клише. Он соседствовал с представлениями о работниках как о «трудовом ресурсе», которым нужно управлять. Но постулат о необходимости учёта потребностей и интересов сотрудников был шагом в гуманизации труда. К концу указанного периода (в 1983 г.) уже был принят «Закон СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» [10]. Этот закон указывал на способы и процедуры, с помощью которых трудовые коллективы могли управлять экономическим и социальным развитием предприятий. Члены трудовых коллективов имели право заключать коллективные трудовые договоры; вносить предложения органам государственной власти по поводу

жизнедеятельности своих предприятий, а те, в свою очередь, должны были информировать трудовые коллективы о принятых решениях, отчитываться о своей работе (ст. 3). Трудовые коллективы могли выдвигать кандидатов в депутаты и в народные судьи (ст. 5). Могли участвовать в разработке планов экономического и социального развития и коллективных договоров (ст.6,7). Этот закон был существенным шагом вперед по операционализации и законодательному закреплению участия трудовых коллективов в управлении. И ключевую роль в подготовке содержательного и идеологического обоснования этого закона играли социологи, которые имели опыт апробации исходных идей на производственных предприятиях. В соответствии с указанным законом создавались Советы трудовых коллективов, Советы бригад; работали другие представительные органы работников, реально влияющие на принятие решений, касающихся организации и охраны труда. Была институционализована практика разработки планов социального развития, выполнение которых вменялось руководству предприятий наряду с производственными планами.

Для начальников идеи привлечения работников к управлению социальными процессами были шансом дать какой-то толчок повышению производительности труда за счет большей включенности работников в дела предприятия и, соответственно, развитию буксующей государственно-распределительной плановой системы.

Профсоюзные, партийные активисты и производственные начальники, если они были заинтересованы не в формальных, а в содержательных результатах своей деятельности, получили с приходом социологов на производство новые перспективы. В частности, «забота об интересах трудящихся» могла приобрести содержание, выходящее за рамки социального вспомоществования. Например, операционализировалась идея планирования карьеры, предлагались и реализовывались программы нематериального стимулирования труда. Схоластические идеологемы марксизма-ленинизма о «передовой роли рабочего класса», «участии трудящихся в управлении», «коммунистической сознательности» могли превратиться (и иногда превращались) в операционализированные технологии и практики работы.

Для математиков, экономистов и социологов того времени вызов состоял в возможности решить сложную интеллектуальную задачу и «в полевых условиях» реальных социальных коллизий.

Общий язык как проблема практического успеха производственной социологии

Производственная социология, стимулируемая в своём развитии управленческими усилиями, с одной стороны, и интересом к новой области знания академических и университетских ученых и социологов-практиков, с другой стороны, довольно быстро

развивалась в указанный период [11, с. 69]. Самой сложной задачей было превратить идеологические и теоретические понятия в процедуры практической работы. Об актуальности этой проблемы в анализируемый период говорит, например, тот факт, что она стала предметом рассмотрения июньского пленума ЦК КПСС 1983г. В нём речь шла о том, что работы некоторых академических институтов порой трудно перевести на язык управленческих решений [2, с. 62].

Понятиями «естественного языка» производственного управленца (линейных и функциональных руководителей, партийных функционеров, профсоюзных лидеров) были слова: «управление», «план», «кадры», «производительность», «трудовой коллектив». Несколько инородным в этом ряду было понятие «эффективность», поскольку многие управленцы интуитивно понимали, что «эффективность» с «управляемостью» находятся в не простых отношениях. Поэтому разумным, с точки зрения имплантации новых гуманистических практик социального управления в мобилизационную риторику интенсификации труда, было либо расширение этого круга понятий за счет включения новых, либо придание старым понятиям нового смысла. Так, понятие «план социального развития» вписывался в рамку производственно-управленческих терминов «план» и «развитие» (было производственное развитие). Что такое «социальное» – было не очень понятно, хотя на уровне здравого смысла принимался тот факт, что человеку комфортнее работать в тепле (надо запланировать, чтобы вставили разбитые неведомо когда окна) и сытости (надо организовать столовую, чтобы работяги не обедали всухомятку принесенной из дома едой). Но идеи, хотя бы намекающие на возможность для работников статуса субъекта трудовых отношений, отсутствовали полностью. Некоторым прототипом практик, реализующих идею работника как субъекта трудовых отношений, были ежегодные обсуждения коллективных договоров, пункты которых вносились в планы социального развития.

Соответственно, не простой задачей для социолога, работающего на производстве, стала проблема создания инструментов, способных соотносить потребности работника с интересами производства; гуманистических интенций профессии с концептом управляемости; идеологием коллективизма с необходимостью удовлетворения базовых индивидуальных потребностей. Ключевой была задача создания инструментов работы и результатов «на выходе», адекватных задаче и понятных для всех, включённых в эту деятельность акторов.

Стимулировал эту работу интерес к новой деятельности со стороны рядовых работников. Этот факт был серьезным вызовом для социологов. Нужно было выстраивать

диалог с работниками таким образом, чтобы не потерять их доверия. Заводские социологи должны были, во-первых, перевести запрос начальства с партийно-управленческого языка на формально-логический язык обработки и анализа данных. Во-вторых, нужно было перевести язык научных концепций академических социологов и психологов на язык управленческих решений и, одновременно, на обиденный язык работников. Результаты социологической работы публиковались в заводских многотиражках и сообщались в докладах руководителей; служили обоснованием для включения тех или иных мероприятий в коллективный договор и в план социального развития.

Соответственно, заводским социологам нужно было создать зоны общего языка для взаимного понимания субъектов разных управленческих иерархий, поскольку до них такого языка не было. Задача тех, кто был первопроходцем, была особенно трудной.

Опосредованные контакты (книги, статьи) были не единственным каналом распространения эпистемических и концептуальных моделей, тем, методов производственной социологии. Весьма интенсивными были персональные контакты учёных и практиков (личное общение с коллегами, учениками); групповые контакты (семинары, лекции, конференции); общение с группами учеников в институционализированных формах (обучение в соответствии со стандартами профессии в университете) или в процессе работы над общими проектами.

Анализ биографий социологов, работавших в то время на производстве, позволяет предположить, что наиболее успешными были те из них, кто имел разнообразный опыт работы. Одной из показательных с этой точки зрения является профессиональная биография Б.Г. Тукумцева [3]. До своего прихода в производственную социологию он работал инженером на предприятиях железнодорожного транспорта, приобрёл опыт партийного руководителя. В 1970 г. стал начальником социологической лаборатории Технического университета Самары (впоследствии – Самарский государственный университет), созданной по инициативе первого секретаря Куйбышевского обкома партии в 1969 г. Примерно за 30-летний период деятельности этой лаборатории под руководством Б.Г. Тукумцева её сотрудники создали важные с практической, методической и теоретической точки зрения разработки. В частности, тот факт, что лаборатория разрабатывала планы социального развития на нескольких предприятиях Самарской области в течение довольно большого периода, позволил впоследствии начать уникальную работу по ведению «Мониторинга социально-трудовой сферы промышленности и социальных организаций области». Важными в практическом и методическом отношении стали исследования социальных проблем труда на ВАЗе (г. Тольятти). Эти разработки стали основой для создания социальных технологий,

используемых в управлении персоналом. Результатом работы Б.Г. Тукумцева и его коллег по подготовке кадров заводских социологов на ВАЗе стало создание заводской социологической лаборатории. Уникальность деятельности Б.Г. Тукумцева и его сотрудников ещё и в том, что здесь сформировалась крупная социологическая школа, в которой и сейчас трудятся известные социологическому сообществу России специалисты: Н.В. Авдошина, В.Ю. Бочаров, Ю.В. Васькина, А.С. Готлиб, И.Е. Столярова.

Интенсивное развитие производственной социологии во второй половине 80-х гг. привело к появлению специализированных ответвлений. Появились такие направления как «социальная технология», «социальное прогнозирование», «социальное проектирование», «социальное консультирование». Социальная технология – это комплекс методов и организационных процедур (схем, описаний последовательности действий), реализующих социальные задачи. Появилась соответствующая этим направлениям практика управленческого консультирования. Консультанты могли не состоять в штате предприятий и гибко реагировать на конкретные запросы руководителей [1, с. 230-232].

Разработчики, авторы рекомендаций должны на этапе их внедрения выступать в роли консультантов, советчиков, помощников в общении с членами трудового коллектива [12, с. 64]. Эффективность проведённой социологом работы должна была оцениваться на основе результатов внедрения разработок, мнений заинтересованных субъектов и объективных показателей (например, улучшение организации труда, рост его производительности, рост показателей включенности работников в дела предприятия, и т. п.) [12, с. 65].

Н.В. Попова, основываясь на своём большом опыте работы на предприятиях Урала, пишет, что задача участия социологов во внедрении своих разработок и рекомендаций в систему социального управления решалась по-разному на разных предприятиях. В частности, по её данным, социологическая служба производственного объединения “Октябрь” (г. Каменск-Уральский Свердловской области) не только организовывала и проводила исследования, но и предпринимала попытки внедрения результатов исследований по вопросам эффективности бригадной формы организации труда, политической культуры работников предприятия. На заводе «Исеть» (Каменск-Уральский) результаты социологических исследований в 1990 г. легли в основу перевода на коллективный подряд [13, с. 61]. Б.Г. Тукумцев тоже говорил о своём опыте участия во внедрении своих предложений, связанных с участием работников в управлении [3].

В начале 90-х годов производственная социология как интенсивно развивающееся научно-практическое направление со своей сферой деятельности, системой рабочих мест и особыми навыками, востребованной профессией, перестала существовать. Новая

идеология рыночных отношений поставила под сомнение саму идею предприятия как института удовлетворения многообразных потребностей работников.

Заключение

«Социолог на предприятии» как массовая профессия просуществовала недолго, в течение примерно четверти века (с начала 1960-х до конца 1980-х гг.), в одночасье прекратив своё существование вместе с рыночными реформами. Но помимо «рыночной идеологии», которая не предполагала особого внимания к роли наёмного работника на предприятии, были и причины, связанные с неадекватностью методологии работы практикующего социолога на предприятии. Эта методология копировала академическую стратегию «отцов-основателей»: исследование – отчёт о положении дел (подробно эту коллизии проанализировал Ж.Т. Тощенко [11, с. 71]).

Но производственная социология, социология труда как отрасль социологического знания сохранилась. Сейчас она приобретает новую практическую значимость, поскольку стала очевидной ограниченность материальных стимулов, индивидуальных карьерных интересов производительного труда, безличных механизмов функционирования сложных социально-производственных систем.

Значение производственной социологии 60-80-х годов в том, что философско-идеологический дискурс, в основе которого была идея управляемости социальных процессов и субъектности наёмных работников, превратилась в это время в интенсивно развивающуюся и продуктивную, с точки зрения результатов, отрасль знания. В производственной социологии были довольно быстро созданы во взаимно дополняющем единстве концептуальные, методологические, методические (описания практических задач и способов их решения) и практические (опыт решения социальных задач с использованием социологических инструментов) построения. За короткое время была создана иерархизированная система рабочих мест (социологические службы на предприятиях, в отраслевых институтах, в отраслевых органах управления) со своими каналами внутренних карьер (в отраслевые органы управления) и внешних возможностях профессиональной мобильности (в преподавание, науку, партийные или профсоюзные структуры).

Тому, что эта отрасль знания и практических навыков быстро и довольно успешно развивалась, способствовали следующие обстоятельства:

1. Институциональный контекст: запрос на новые управленческие идеи в условиях кризиса социалистических идеологем.

2. Идеологический контекст: идейный и ценностный запрос на перемены интеллектуальных элит в сочетании с предложением альтернативных способов мышления и управления.

3. Интеллектуальный контекст: знакомство советских учёных с достижениями западноевропейской и американской социальных наук.

Однако, эта отрасль знания в тот период не смогла достаточно быстро превратиться в процедурно и технологически разработанную прикладную науку, поскольку, с одной стороны, вместе с идеями, как правило, не предлагались технологии получения знания о социальных процессах и типовые предложения по их использованию. Запросом на знания таких процедур оставался не удовлетворенным. Это приводило часто к дискредитации самой идеи социального управления. Лозунг рыночных реформ о саморегулирующихся социальных системах в условиях рынка заменил в итоге предложения громоздких процедур, способных учитывать социальные факторы. Экономическая социология лишь частично включает сегодня проблематику промышленной социологии. За пределами её внимания, в частности, осталась вся проблематика, связанная с субъектностью наёмных работников: сплоченность, мотивация, сверхнормативная и инновационная активность, трудовые конфликты, организации наёмных работников, текучесть, социально-психологический климат.

Многие открытия социологов, работающих в тот период на промышленных предприятиях, не устарели до нашего времени, о чем говорит большой интерес социологов к книге «Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов», изданной благодаря усилиям Н.И. Лапина и его коллег [8]. В книге опубликованы тексты социологов, которые работали в 60-е-70 годы. Эти тексты, касающиеся, в частности, соотношения планируемых и спонтанных социальных процессов, содержат идеи и организационные решения, которые актуальны и сегодня.

Список литературы

1. Кравченко А. Щербина В. «Социология труда и производства/в кн.: Социология в России /под ред. В.А. Ядова М.: ИС РАН. 1998. – С.211-239.

2. Ядов В.А. «Мы все – самоучки в социологии» / Российская социология шестидесятых годов в воспоминаниях и документах / Отв. ред. и авт. предисл. Г.С. Батыгин. СПб.: Русский христианский гуманитарный институт, 1999. – С.42-63.

3. Тукумцев Б.Г. «То, что я оказался в социологии, связано со счастливой случайностью и с моим интересом к проблемам управления» / <http://www.socioprognoz.ru/files/File/history/Tukumtsev.pdf>
4. Величко А., Подмарков В. Социолог на предприятии [Текст] – 2-е изд., доп. и перераб. М.: Моск. рабочий, 1976. – 240 с.
5. Подмарков В.Г. Введение в промышленную социологию. М.: Мысль, 1973. – 318 с.
6. Подмарков В.Г. Человек в трудовом коллективе [Предисл. Ж. Т. Тощенко]. М.: Экономика, 1982. – 175 с.
7. Социальная организация промышленного предприятия: соотношение планируемых и спонтанных процессов / Генеральный проект ИКСИ АН СССР (1968-1973). Первая публикация (Составление и общая редакция чл.-корр. РАН Н.И. Лапина). М.: Academia, 2005. – 909 с.
8. Лапин Н.И. Всегда побеждало желание заняться чем-то новым/ Российская социология шестидесятых годов в воспоминаниях и документах / Отв. ред. и авт. Предисл. Г.С. Батыгин. СПб.: Русский христианский гуманитарный институт, 1999. – С. 253-266.
9. Лапин Н.И. Актуальные теоретико-методологические аспекты исследований российской модернизации // Социологические исследования. 2015. № 1. – С. 5-10
10. Закон СССР от 17.06.1983 «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.lawmix.ru/sss/8788> (дата обращения: 30.03.2023).
11. Тощенко Ж.Т. Феномен заводской социологии: уроки и возможные перспективы / В сб.: Помогающие профессии: научное обоснование и инновационные технологии Министерство образования и науки РФ; ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»; Центр исследований социально-трудовой сферы Социологического института РАН; Межрегиональная общественная организация «Академия Гуманитарных Наук». 2016. – С. 68-72.
12. Социальное управление в производственных коллективах. М.: Издательство политической литературы, 1985. – 223 с.
13. Попова Н.В. Социология на предприятии Урала: заметки заводского социолога // Социологические исследования. 2017. № 7. – С. 60-66.

SOCIOLOGIST IN INTERPROFESSIONAL COMMUNICATION: PREVIOUS EXPERIENCE IN THE CONTEXT OF NEW CHALLENGES

I.A. Klimov, S.G. Klimova

Svetlana G. Klimova – Cand. Sc. (Philosophy), Leading Research Associate at the Institute of Sociology of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences

Ivan A. Klimov – Cand. Sc. (Sociology), Associate Professor at the Social Sciences Department and Senior Researcher at the International Laboratory for Applied Network Research, National Research University ‘Higher School of Economics’ (NRU HSE); Senior Researcher at the Institute of Sociology of the Federal Research Sociological Center of the Russian Academy of Sciences

The authors analyze the internal political and conceptual foundations for the creation of industrial sociology in the 60-80s. They answer the questions: what mechanisms, institutional conditions and subjects influenced the development of industrial sociology; what were the basic conceptual settings of the exact and social sciences for industrial sociology; what were the practical demands of social management.

Innovative ideas at that time were the statements that the enterprise is a social system that interacts with other enterprise systems and with the external environment. This means that it is necessary to combine the interests of workers and the tasks of production.

The object of the study is scientific (articles) and communicative texts (materials of memoirs, interviews, recordings of oral presentations) of the founders of industrial sociology.

Keywords: industrial sociology, sociological service, social management, subjectivity of workers, interprofessional communication.

ТРОЙСТВЕННЫЙ ХАРАКТЕР ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: ПРОТИВОРЕЧИЯ И ПЕРСПЕКТИВЫ

В.П. Козырьков

Козырьков Владимир Павлович – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, Россия

Аннотация. Обосновывается идея, что в современном обществе труд приобрел тройственный характер: как производство продукта, как производство прибыли и как способ развития человека. Ведущей стороной пока что является коммерческая, поэтому творческая сторона и культурная составляющая выражают себя в той мере, в какой они способствуют получению прибыли. Раскрывается обыденные и научные представления об этом противоречивом процессе и формулируется гипотеза о позитивной перспективе развития характера современного труда.

Ключевые слова: характер труда, продукт, культура, человек, творчество, прибыль, социология, стереотипы.

В современную эпоху в социально-гуманитарных науках происходит своеобразная терминологическая линька, в основе которой качественное изменение характера общества, приводящая к трансформации содержания давно известных понятий. Одним из таких понятий стало понятие труда. На эволюцию социокультурного содержания труда уже обращалось внимание в литературе [1].

Казалось бы, все нормально: все всегда изменяется, в том числе и смыслы. Однако между объективными процессами и понятийным их выражением есть определенное противоречие. Создается впечатление, что сейчас социокультурное содержание труда изменяется настолько быстро и радикально, что исследователи не успевают осмыслить происходящую трансформацию, поэтому берут понятие труда интуитивно из существующих стереотипов без учета противоречивости реальности. А стереотипы порождаются, во-первых, существующими многоукладными экономическими отношениями, в которых труд имеет различный характер, во-вторых, из формулировок, порождаемых областью права, в которой не учитывается развитие понятий, в-третьих, из массива суждений, бессистемно циркулирующих в обыденном сознании. К тому же узко дисциплинарный или обыденный подход не критичны и не опираются на историю: на имеющиеся идейные и культурные предпосылки, которые позволяют рассмотреть понятие труда социологически.

Показателем того, что в системе понятий социологии не все обстоит благополучно, как хотелось бы, покажет небольшой исторический экскурс в социологию труда для того, чтобы подвести к предлагаемому нами подходу к раскрытию понятия труда.

В советское время редко у кого вызывала сомнение необходимость выделения и развития социологии труда. В обществе, в котором труд был высшей социальной и моральной ценностью, это было оправдано, но, к сожалению, понятие труда определялось интуитивно, выделялась больше их технологическо-экономическая сторона или бралось из трудов классиков марксизма, но часто бессистемно. На уровне обыденного сознания ни у кого не вызывало вопроса, что такое труд. Труд был обязателен для всех. Любой труд был почетен, но почетом пользовались новаторы и передовики производства. Труд считался средством воспитания и, одновременно, перевоспитания. Но почему и каким образом все это «продельвал» труд, никто объяснить не мог. И любой ли труд был способен на это? Кто-то уверял, что любой труд, а кто-то настаивал, что только творческий труд.

Что касается научных работ, выделялся социалистический труд, определение которого было больше идеологическим, чем научным [2]. Элементы культуры не включались в структуру труда и были лишь его фоном, общим условием, но не выступали целью и средством творческой деятельности в ее субъекте, в предмете и в результате. Развитие самого работника в этой деятельности не предусматривалось как цель, разве только в пропагандистских целях, на что не жалели средств. Если, например, в процесс производства включалась наука и новые технологии, то оценка результатов их внедрения шла по замерам уровня производительности труда и прибыли, а не по тому, насколько они способствовали развитию / деградации человека. К тому же еще мало было эмпирических методов в социологии для измерения этого развития. Зато быстро нашлись методики для измерения движения товаров и финансовых средств, поскольку на это были нацелены все интеллектуальные силы науки. Поэтому процесс материального производства, развитие науки и духовной сферы в целом стали параллельными процессами, а часто и конфликтными. Ресурсы для развития духовной сферы (наука, образование, искусство) в государстве выделялись по «остаточному принципу». В настоящее время в еще большей мере, чем в советском обществе.

Дискуссии в этом русле проходили постоянно, но все они были прерваны радикальной сменой типа общества, в котором труд утратил свою высшую ценность и лишился всех функций, которые на него возлагали, кроме функции быть деятельностью по производству прибыли. Социальный статус трудящихся сменился на статус наемных работников. Для работника с таким статусом труд перестал быть обязательным,

сменившись на обязательную безработицу, если так будет угодно работодателям. Право работника на труд было утеряно, сменившись правом работодателя на наемный труд. Из школы убрали трудовое воспитание, и учащихся стало нельзя привлекать к общественно полезному труду.

Вполне логично, что после такой дискредитации социокультурной ценности труда социология труда вошла в новую отрасль — экономическую социологию: так диктовала историческая конъюнктура. Понятие труда стало приобретать снижающие его ценность заменители: занятость, зарабатывание денег, дело. Снова началась дискуссия об отнесении домашних дел к видам труда [3-4]. Действительно, можно ли отнести к труду уход за ребенком или ведение домашнего хозяйства? Как вписывается в новую модель труда материнский капитал? Как родилось понятие «человеческий капитал», что означает косвенное признание, что остальные формы капитала не имеют человеческого характера? Как прямо заявлял С. Фишер, «человеческий капитал есть мера воплощённой в человеке способности приносить доход» [см.: 5]. Г. Беккер конкретизировал это общее определение, включив в содержание человеческого капитала знания, умения и навыки, а для их развития предлагал инвестировать средства в образование, здравоохранение, семью, воспитание [6, с. 592]. По сути, эту же идею стали развивать сторонники институционального подхода, доказывая важность внеэкономических факторов для роста прибыли, прежде всего, социальных условий труда. Поэтому к концу века Л. Туроу приходит к выводу, что «человеческий капитал людей представляет собой их способность производить предметы и услуги» [см.: 7, с. 82]. То есть, уже не доход приносить, а быть способностью человека производить нужные для людей вещи и оказывать необходимые услуги. По сути дела, человеческий капитал сведен к конкретному труду, на который способен работник. Вполне логично, что отечественные исследователи вместо понятия человеческого капитала предлагают использовать понятие человеческий потенциал [7]. Во всех этих определениях все же акцент делается не на человеке и его развитии как конечной цели общественного производства, а на результатах труда, главным из которых являются финансовый доход или натуральный продукт. Сам работник видится лишь как средство наряду с другими средствами производства, хотя и с названием «человеческий капитал». Как будто только работник является человеком, а собственник средств производства нет. Поэтому и приходится читать такие смешные фразы, подобные этой: «Ядром человеческого капитала, конечно, был и остаётся человек. Сам же человеческий капитал определяет ныне основную долю национального богатства стран, регионов, муниципальных образований и организаций» [8].

Вся беда советской экономики состояла в том, что она пошла по западному пути, отказавшись от развития человека как цели общественного производства или сведя ее к формальным мероприятиям, дискредитировав эту высшую цель. Сделано это вынужденно, так как западная экономическая система показала бóльшую эффективность в развитии производительности труда и производстве вещей и услуг. А произошло этому потому, что государство не давало простора для развития инициативы и творческих начинаний, которыми была богата в то время страна. Но все их начинания получили поддержку и получили реализацию в других странах или угасти, не получив содействия. Под лозунгом устранения всех препон перед новаторами началась в стране перестройка, но она захлебнулась, встретив сопротивление бюрократического и партийного аппарата, не способного руководить творческим процессом. Идея социалистического труда, в котором культура стала бы частью творческого труда работника, нацеленного на развитие производства и самого себя, была отброшена. Она было задавлена пропагандистскими фразами и неуклюжим руководством, не была обоснована глубокими и детальными социологическими исследованиями труда.

Вполне естественно, что в постсоветское время труд в качестве объекта исследования перекочевал в экономическую социологию, так как на первое место вышли даже не промышленность и не сельское хозяйство, а финансы. В обыденном сознании создалось представление, источником которого стали США с их системой кредитования и штамповки своей валюты для всего мира, что финансы сами по себе могут стать источником прибыли независимо от труда. Труд и все производные от этого понятия (трудящиеся, трудяги, трудовые дни и т.д.) для новой идеологии вообще стали подозрительными. И возник вопрос, существует ли труд во всех других сферах общества, кроме экономики: в образовании, искусстве и науке, в сфере социальных услуг и развлечений? То есть, в таких сферах, в которых нет прямой прибыли или она не является главной целью деятельности. Возникла ситуация: или уродовать культуру в угоду коммерческому интересу, или закрывать учреждение.

Ведь не случайно же возник на Западе термин «человеческий капитал» в исследованиях экономистов. Но с точки зрения социологии, дело не в экономической перспективе, которая видится в росте производительности труда и прибыли, а в высшей цели общественного производства, в которое включаются социальные и духовные сферы как высшие, так как они служат развитию человека, его атрибутов, его здоровья, продолжительности жизни, его удовлетворенности жизнью. Только на этом пути труд становится объектом не экономического, а перспективного социологического познания. Но

все эти составляющие главной цели не могут быть достигнуты, если они становятся лишь одним из видов капитала, наряду с другими его видами. Не могут, так как в таком случае в качестве вложения капитала они становятся в подчиненное положение и приобретают отчужденный характер. Например, капиталы часто вкладываются в картины известных художников. Но от этого их художественная ценность не изменяется. Так же и человек: как его ни называй капиталом, он от этого хозяином самого себя не будет, и собой, как капиталом, распорядиться не может.

С качественной стороны современный труд есть социальный институт, который призван расширенно воспроизводить капитал, и потому осуществляется не только работником, но и собственником всех форм капитала, одним из которых является рабочая сила. Но, как известно, собственник на рынке покупает рабочую силу и средства производства. Но, покупая рабочую силу, он приобретает деятельность человека определенной профессии, уровня мастерства и культуры, которые будут пускаться в ход, когда работник начнет производить. Но производить он будет с помощью чужих средств производства, поэтому их собственник формально тоже становится работником, обеспечивающим соединение работников со средствами производства. Все социокультурные факторы включаются в такой труд как со стороны нанятого работника, так и со стороны собственника средств производства. Было бы грубой ошибкой полагать, что трудится только тот, кто непосредственно производит, говоря фигурально, стоя у станка. С точки зрения цели капиталистического производства, больше трудится даже собственник, так как его деятельность обеспечивает возможность и условиями труда рабочего. Поэтому его, а не работника называют работодателем. А социальный институт, через который происходит соединение работника со средствами производства, рынком труда. То есть, изначально для приложения своих сил и способностей работник не имеет условий, поэтому вынужден наниматься к тем, кто их имеет.

Но теперь ситуация изменилась. Работодатель создаёт не только условия для реализации труда как экономического феномена, но и социокультурные условия для развития работника как человека. Так появляется феномен человеческого капитала, в который включаются не только профессиональные знания, умения и навыки, но и корпоративной культуры как совокупности условий, которые позволяют реализовать работнику его духовный потенциал. Вне такого сложного труда в социокультурной форме и признания в его структуре приоритетности человеческого капитала работник перестает ощущать себя человеком, хотя и в рамках корпоративной культуры, основанной на форме трудовых отношений, основанных на частной собственности.

Работник трудится, и содержание его деятельности обусловлено всеми социальными и социокультурными факторами, а не только профессиональными компетенциями. Задача предпринимателя состоит в том, чтобы из рабочей силы выжать все, на что она способна, используя систему менеджмента, позволяющей через комплексную мотивацию задействовать всестороннюю структуру человека: физическую, социальную и духовную. Но такой труд не может задействовать всю структуру, так как труд есть лишь один из видов деятельности человека. Кроме труда, существует еще межличностное общение, эмоции, игра, художественная деятельность. Работодателя интересует лишь то, что может быть лишь мотивацией, становясь активирующей и вдохновляющей частью самого труда. Из работника стремятся получить все, что позволяет ему уровень его культуры. Это уже прогресс и, одновременно, внутреннее разрушение капитала. Ведь духовная культура через структуру работника становится частью капитала, а капитал в своих истоках всегда был враждебен духовному производству и духовному развитию человека [9, с. 49, 94]. Далеко не случайно поэтому, нередки отказы крупных собственников от своих капиталов в пользу благотворительных фондов [10-11].

Вся нетрадиционная составляющая капитала, которая связана с культурой, сейчас исследуется и замеряется эмпирически. Будь это капитал, получивший название символического, с социальной составляющей — корпоративной культуры, а с физической — технической культуры [12]. Но это все равно виды капитала. В дополнение этой капитализированной культуре, помимо структуры труда, возникла общая культура, которая получила название массовой культуры. Это такая культура, в которой не признается ценность труда, утверждая удовольствия и наслаждения без участия в труде. Является ли такая культура способом развития человека? Разумеется, является, если это культура. Но в какой форме является такое развитие человека собственностью самого человека?

Мы уже отметили, что в сфере производства культура стала формой капитала: символического, человеческого, интеллектуального и др. Произошло то, что когда-то произошло с христианской религией, когда Лютер «освободил человека от внешней религиозности, сделав религиозность внутренним миром человека» [13, с. 422-423]. Сейчас трудовая активность через систему духовных форм становится внутренним миром человека. Но раз труд развивает человека, хотя и ограниченно, а такая миссия труда будет доминировать в перспективе, — происходит то, что можно было бы назвать «капиталистическим коммунизмом» [14, с. 62], как Маркс называл равное распределения прибыли между всеми классами буржуазии. Но теперь уже не прибыль начинает в соответствующих долях приходить к собственникам вложенных в производстве капиталов, а

культура, но пока что для того, чтобы эта прибыль была большей. Следовательно, культура представлена в труде по двум направлениям: личностном и финансовом. Она и развивает человека, и делает его все более зависимым от капитала, в том числе капитала символического. Таким капиталом и становится массовая культура.

Но такая культура не может включаться в структуру труда, поэтому, видимо, к нему и утрачен сейчас интерес в различных видах массового искусства, и сам труд лишился нравственной ценности в обществе.

В труде культивируется само общество как субъект, но в той мере, в какой оно воспроизводит все атрибутивные человеческие качества как общественного существа: способности человека к творческой позитивной деятельности; наука для него есть не только деятельность по производству объективных знаний, а способ развития и демонстрации высоких возможностей интеллекта; образование есть не сфера услуг по усвоению информации, а формирование способностей, раскрытие талантов, выработка разнообразных умений, дающих возможность развивать интеллект работника; коммуникации есть не только обмен информацией, а пространство реализации способности и удовлетворение потребности человека в общении, и развитие способности к общению в процессе совокупного общественного труда; искусство есть не только создание произведений прекрасного и безобразного, комического и трагического, а пространство культивирования эмоций человека, способности воображения, умения видеть мир во всем его многообразии красок и в целостности, включая общество, в художественных образах. Именно эти сферы общества в перспективе становятся социальными институтами культуры и предметом заботы общественного человека, как члена общества, стремящегося сохранить свои атрибутивные, человеческие качества в труде.

Следовательно, если виды труда не будут решать своей главной задачи, связанной с культивированием и развитием человека, то они не будут относиться к культуре. Если труд будет не развивать, а уродовать человека, то такой труд не будет иметь культурной ценности.

Список литературы

1. Тощенко Ж.Т. Эволюция смыслов труда: современное состояние и будущие ориентиры // Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: сборник статей Международного форума «Будущее сферы труда: достойный труд для всех». Уфа: Мир Печати, 2019. С. 61-64.

2. Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. Изд. 4-е, доп. М.: ЦСПиМ, 2010. 698 с.
3. Радаев В.В. Экономическая социология: учеб. пособие для вузов. М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2005. 603 с.
4. Барсукова С. Ю. Неформальная экономика: экономико-социологический анализ. М.: ГУ ВШЭ, 2004. 448 с.
5. См.: Бычков А.А. Формирование и развитие теории человеческого капитала // Молодой ученый. 2015. № 20 (100). С. 228-230. URL: <https://moluch.ru/archive/100/22551/> (дата обращения: 24.06.2023).
6. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории. М.: ГУ ВШЭ, 2003. С. 592. 672 с.
7. Мокроносов А.Г., Крутин Ю.В. Человеческий капитал или человеческий потенциал // Идеи и идеалы. 2017. № 2 (32). С. 80-87.
8. Человеческий капитал // URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Человеческий_капитал (Дата обращения: 23.06.20023)
9. Фомченкова Г. А., Козырьков В. П. Духовная сфера общества и проблема его безопасности: Монография. Смоленск: ВА ВПВО ВС РФ, 2018. 218 с.
10. Богачи отказавшиеся от своих миллионов // URL: https://pikabu.ru/story/bogachi_otkazavshiesya_ot_svoikh_millionov_5949399 (Дата обращения: 23.06.20023)
11. Готовы ли миллиардеры отказаться от своих капиталов? // URL: <https://fireplan.app/news/2021/04/gotovy-li-milliardery-otkazatsya-ot-svoih-kapitalov/> (Дата обращения: 23.06.20023)
12. Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. Учебник для вузов. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2012. 464 с.
13. Маркс К. К критике гегелевской философии права. Введение // Маркс. К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М.: Политиздат, 1955. С. 414-429.
14. Маркс К. Маркс – Энгельсу, 30 апреля 1868 г. // Маркс. К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. М.: Политиздат, 1964. С. 62. С. 59-65.

THE TRIPLE NATURE OF LABOR IN MODERN SOCIETY: CONTRADICTIONS AND PROSPECTS

V.P. Kozyrkov

Vladimir P. Kozyrkov – Doctor of Sociology, Professor, Professor of the Department of Branch and Applied Sociology, Faculty of Social Sciences, N.I. Lobachevsky National Research University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia

Abstract. The paper substantiates the idea that in modern society labor has acquired a tripartite nature: as production of a product, as production of profit and as a way of human development. The leading side so far is the commercial, so the creative side and the cultural component express themselves insofar as they contribute to the profit. The author reveals ordinary and scientific views of this contradictory process and formulates hypothesis about positive prospects for the development of the nature of modern labor.

Keywords: nature of labor, product, culture, person, creativity, profit, sociology, stereotypes.

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАНЯТОСТЬЮ МОЛОДЕЖИ В СЕВЕРОАРКТИЧЕСКОЙ ЗОНЕ (НА ПРИМЕРЕ КАЛЕВАЛЬСКОГО РАЙОНА)

Е.Н. Лузгина

Лузгина Елена Николаевна – кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры социологии и социальной работы Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск, luzgina.e.n@gmail.com

Представлено социологическое исследование институциональных механизмов управления занятостью молодежи в североарктической зоне на примере Калевальского района. Проанализирована роль социальных институтов в формировании и поддержке занятости молодежи, дана оценка эффективности существующих механизмов управления занятостью. Исследование основывается на анализе статистических данных и опросе молодежи. Результаты исследования позволяют сделать вывод о необходимости развития новых механизмов управления занятостью молодежи в североарктической зоне, учитывающих специфику региона и потребности молодежи.

Ключевые слова: институциональные механизмы, молодежный рынок труда, занятость, североарктические территории, молодежь, социальные институты.

Проблема управления занятостью молодежи является одной из наиболее актуальных в современном обществе. Особенно в регионах, где экономическое развитие имеет свои особенности и специфику. Один из таких регионов – Карелия. В этой статье рассмотрены институциональные механизмы управления занятостью молодежи в Калевальском районе Республики Карелия.

Республика Карелия как объект изучения интересен с разных точек зрения. Во-первых, территория региона лишь частично вошла в состав арктической зоны Российской Федерации. Во-вторых, отдельные районы Республики Карелии значительно отличаются от других, например, Калевальский район имеет уникальный этнокультурный и социокультурный состав. В-третьих, область относится к числу освоенных районов Севера, имеющих богатую историю развития.

Но, в Калевальском районе отмечается острая нехватка специалистов производственной сферы, социальной сферы и муниципальных управленцев [1]. Более того, численность трудовых ресурсов в Калевальском районе ежегодно снижается равномерными темпами. Таким образом, численность трудовых ресурсов будет недостаточной для удовлетворения в последующие периоды кадровой потребности экономики района. Дисбаланс (недостаток) трудовых ресурсов в среднесрочном периоде с 2019 до 2021 года увеличился, и к 2021 году его величина составила 0,05 тыс. человек [2].

Одной из причин высокой безработицы среди молодежи в Калевальском районе является отсутствие квалифицированных рабочих мест. Большинство молодых людей вынуждены работать на неквалифицированных работах с низкой заработной платой. Кроме того, в районе отсутствуют предприятия, способные предоставить молодежи работу в сфере инновационных технологий и высокотехнологичного производства.

Такие проблемы молодежного рынка труда, как правило, связаны с рассогласованной работой институциональных механизмов, которые играют важную роль при управлении занятостью, особенно в североарктической зоне.

Для изучения текущей ситуации на молодежном рынке труда Калевальского района важным моментом является анализ участия социальных институтов рынка труда в управлении занятостью молодежи, организации взаимоотношения между молодежью и работодателями для создания эффективных механизмов трудоустройства.

Институциональные механизмы

Одной из ключевых задач становится изучение институциональных механизмов управления занятостью молодежи, чтобы социальные институты получили адекватное выражение в реально функционирующих правилах, формах и нормах взаимоотношения хозяйствующих субъектов. Развитые институциональные механизмы управления позволяют повысить эффективность занятости молодежи.

Под институциональным механизмом будет пониматься средство создания порядка, стабилизирующее социально-экономическую структуру, контролирующее соблюдение принятых в обществе нормы хозяйственного и экономического поведения посредством функционирования социальных институтов [3].

Рассмотрим ключевые институциональные механизмы управления, которые представляют собой взаимосвязанный комплекс различных механизмов управления, регулирующих социальные институты рынка труда [4]:

1. Институт заработной платы применяет механизм установления ценовой политики и содействует продаже услуг труда. К данному институту относится ценовой рыночный механизм управления занятостью.

2. Институт трудовых контрактов применяет механизмы заключения трудовых сделок между субъектами на молодежном рынке труда.

3. Институт молодежной политики применяет государственные формы управления занятостью и административное регулирование, которое устанавливает правовые рамки взаимоотношений между работодателем и наемными работниками на рынке труда.

4. Внутрифирменный институт применяет механизмы контроля и учета рабочей силы. К таким механизмам относятся правила, которые самостоятельно устанавливает организация (должностные инструкции и пр.).

5. Социальный институт конкуренции рабочей силы на рынке труда.

6. Институт социального партнерства применяет механизм управления социально-трудовыми отношениями и согласование интересов работодателей и работников.

В исследовании проанализированы институциональные механизмы управления занятостью молодежи, которые представлены следующими подсистемами – социальная, экономическая и правовая. Эффективность управления занятостью молодежи зависит от тесной и слаженной взаимосвязи представленных подсистем.

Экономическая подсистема включает механизмы, ориентированные на материальные выгоды. Материальные поощрения бывают прямые, представленные денежным доходом (премии, надбавки, бонусы), и косвенные, которые способствуют приобретению прямых поощрений.

Подсистему экономических институциональных механизмов управления образуют экономические факторы, такие как повышение заработной платы, компенсации и доплаты, премии и надбавки. Подсистема правового управления занятостью молодежи включает трудовое законодательство и локальные нормативные акты. Правовая подсистема включает следующие правовые факторы: разработка специальных программ, повышающих конкурентоспособность молодых работников; изменения трудового законодательства, расширяющие возможности трудоустройства.

Социальная подсистема институциональных механизмов осуществляется через систему социальных санкций и норм, которые носят неофициальный характер. К данной подсистеме относятся следующие факторы: управление корпоративной культурой, системой ценностей и установок молодых работников; профессиональное обучение, переобучение молодых работников и повышение квалификации.

Методология исследования

Представлены результаты социологического исследования управления занятостью молодежи в североарктической зоне на примере Калевальского района. Цель исследования – проанализировать особенности занятости молодежи в данной зоне и выявить институциональные механизмы, влияющие на ее эффективность.

Для достижения поставленной цели был проведен анализ статистической информации (анализ социальных процессов: миграционных, образовательных, занятости) при сопоставлении объективных статистических данных и субъективных оценок, полученных

при проведении соцопросов. Исследование проводилось с помощью опроса молодежи в возрасте от 18 до 35 лет, проживающей в Калевальском районе. Всего было опрошено 130 респондентов, что соответствует генеральной совокупности по ключевым переменным – пол, возраст, образование, род занятий. Опрос проводился в форме структурированного интервью, включавшего вопросы о трудовой занятости, условиях труда и возможностях карьерного роста.

Результаты исследования

Для определения наиболее эффективных институциональных механизмов молодёжи задавались вопросы, касающиеся их взаимодействия с существующими социальными институтами в Калевальском районе.

Что касается механизмов государственного института, то молодежь не против поддержки государства в вопросах трудоустройства, но только по желанию самого молодого соискателя, так ответили 50,5 % респондентов. Только 18 % ответили, что государство не должно вмешиваться в процесс трудоустройства молодежи. Тем не менее, 14,2 % молодых работников считают, что государство должно гарантировать первое рабочее место. Таким образом, институты государственного регулирования рынка труда оказывают существенное воздействия на институциональные механизмы управления занятостью молодежи (см. рис. 1).

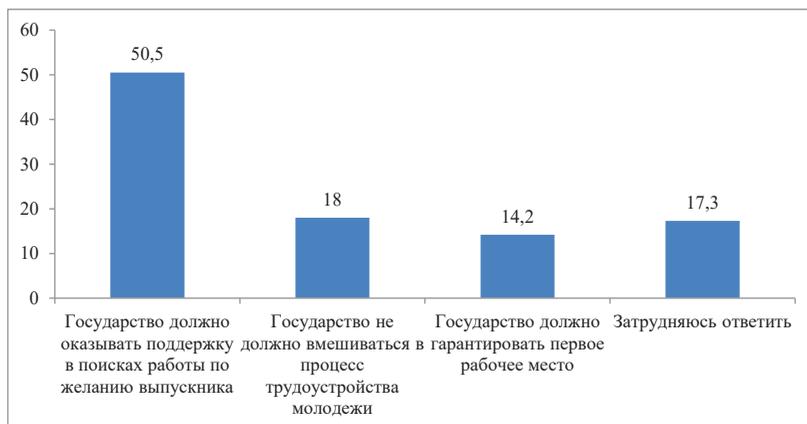


Рис. 1. Оценка респондентами институтов государственного регулирования рынка труда, %

Респонденты с высшим и послевузовским образованием чаще выбирают вариант ответа о необходимости поддержки государства в поиске работы (49,5% и 60% соответственно) и чаще взаимодействуют с государственными институтами рынка труда.

Работники финансовой деятельности, операции с недвижимым имуществом и транспорта чаще выбирают вариант ответа – государство не должно вмешиваться в процесс трудоустройства молодежи. По опыту работы и занимаемой должности существенных различий в ответах не выявлено, большая часть респондентов разделяет мнение относительно поддержки государства по желанию соискателей.

Наиболее популярными программами поддержки молодых работников являются предоставление денежной компенсации отдыха и оздоровления, выплаты при первичном трудоустройстве, возмещение расходов на транспорт и льготные кредиты или субсидии на приобретение (строительство) жилья. Респонденты из сфер государственного управления, образования и здравоохранения чаще пользуются программами поддержки.

Респонденты с высшим и послевузовским образованием чаще всего пользуются следующими программами: выплаты при трудоустройстве (40% и 47,8 % соответственно), возмещение расходов на транспорт (30,4 % и 30,1 %), денежная компенсация отдыха и оздоровления (37 % и 37,4 %), льготные кредиты или субсидии на приобретение (строительство) жилья, либо предоставление корпоративного жилья (31,4 % и 21,2 %). Это связано с тем, что у них значительно выше уровень знаний нормативно-правовых документов, чем у респондентов с более низким уровнем образования.

При реализации Государственной молодежной политики стоит учитывать, что в подавляющем большинстве молодежь активна и мобильна. Молодые люди предпочитают искать работу самостоятельно. Соответственно, желательно учитывать их интересы при поиске работы, в частности, предоставлять удаленный доступ к базе вакансий, размещать вакансии на информационных порталах в Интернете или общественно доступных местах.

Таким образом, в настоящее время в Калевальском районе нужно создавать, развивать и совершенствовать правовые, социально-экономические и организационные условия для самореализации и трудоустройства молодежи; содействовать развитию научных и творческих инициатив молодых людей, занятости молодежи и молодежного предпринимательства; повышения качества работы со студентами и молодыми работниками.

Существенное влияние на занятость молодежи оказывают институты, способствующие поиску и найму молодых работников. Для описания рынка труда и востребованных сфер трудоустройства важно понимание основных источников информации о деятельности институтов рынка труда (см. рис. 2).



Рис. 2. Источники поиска работы, в %

30,2% молодых работников назвали интернет основным источником поиска работы, а 19% выбрали кадровые агентства, и только 13% предпочли государственную службу занятости. Кадровые агентства помогли трудоустроиться представителям сферы сервиса и туризма, в то время как государственная служба занятости чаще всего помогает найти работу в сфере государственного управления и финансовой деятельности, здравоохранения и образования. Кадровые агентства предпочтительнее для поиска привлекательных вакансий, так как они более гибкие в подборе работодателей и имеют уникальную базу вакансий.

Для повышения уровня занятости молодежи государственные институты используют различные программы поддержки молодых работников: предоставление денежной компенсации за отдых и оздоровление, выплаты при первичном трудоустройстве, возмещение расходов на транспорт и льготные кредиты или субсидии на приобретение жилья.

Для выявления механизмов управления занятостью молодежи необходимо определить, что в первую очередь влияет на карьеру молодого работника. Проведенное исследование показывает, что наиболее сильное влияние оказывают экономические институциональные механизмы: повышение заработной платы – 72,7%, материальная поддержка молодых работников – 12,4%.

На втором месте информационные институциональные механизмы: информирование молодежи о наличии вакантных рабочих мест – 43,5%, информирование молодежи о мерах поддержки – 21,4%. Респонденты считают, что информационный вакуум приводит к снижению занятости. Если молодому работнику доступна качественная и полезная

информация, это позволяет наиболее эффективно применить свои компетенции на рынке труда.

На третьем месте правовые институциональные механизмы: изменения трудового законодательства, расширяющие возможности трудоустройства – 30,9%, разработка специальных государственных программ, повышающих конкурентоспособность молодых работников – 21,4%. Государственные институты являются направляющими при социальном управлении занятостью.

На четвертом месте социальные институциональные механизмы: профессиональное обучение и переобучение молодежи, повышение квалификации – 22,0%, установление социальных гарантий (оплачиваемый отпуск и больничный лист) – 9,5%. Так как молодые работники недавно получили образование, у них отсутствует потребность и желание в обучении.

Выводы

Система взаимодействия молодых специалистов и основных социальных институтов рынка труда является недостаточно эффективной и не создает благоприятных условий для повышения эффективности труда молодежи. Влияние институциональных механизмов носит эпизодический и кратковременный характер, отсутствует системный подход к управлению занятостью молодых работников.

Развитие и улучшение деятельности социальных институтов рынка труда имеет большое значение для эффективного социального управления. Во-первых, развитая система институтов дает возможность предприятиям проводить эффективную политику по найму, удержанию и развитию молодых специалистов. Во-вторых, получая более полную информацию о функционировании рынке труда молодежи, компании могут сформировать оптимальные условия трудовой адаптации и социализации. В-третьих, система эффективно действующих институтов позволит обеспечить молодых работников условиями для карьерного роста и развития.

Важно учитывать мнение и потребности молодых работников при разработке и внедрении институциональных механизмов, так как только такой подход позволит создать эффективную систему управления занятостью молодежи.

Кроме того, необходимо уделять внимание не только формальным, но и неформальным институтам влияния на рынок труда молодежи, таким как социальные сети, сообщества. Взаимодействие с такими институтами может помочь создать дополнительные возможности для трудоустройства, обучения и развития молодых работников.

Существенным направлением улучшения ситуации с занятостью молодежи является повышение качества подготовки кадров, начиная с системы школьной профориентации, заканчивая подготовкой и переподготовкой кадров на предприятии.

Формирование и реализация конкурентных преимуществ молодых специалистов зависят от эффективной работы социальных институтов рынка труда. Следовательно, корректировка слабых сторон их деятельности возможна путем управляющего влияния на институты рынка. Взаимодействие социальных институтов рынка труда определяется соотношением спроса и предложения и ориентирована на урегулирование предложения, которое выражается в оказании помощи молодежи, не обладающей достаточными качествами, такими как профессиональная подготовка, опыт, навык поиска работы. Деятельность социальных институтов рынка труда значима для молодых работников, желающих сменить место работы.

Эффективность институциональных механизмов социальных институтов рынка труда зависит от социально-экономической обстановки и требует реализации и соблюдения ряда мер: создание новых принципов работы и разработка четкой политики в сфере занятости, соответствующих запросам экономики. Другое направление предполагает совершенствование законодательства.

В настоящее время в Калевальском районе существует необходимость создания, развития и совершенствования правовых, социально-экономических и организационных условий для профессиональной самореализации и трудоустройства молодежи, содействия развитию научных и творческих инициатив молодых людей, занятости молодежи и молодежного предпринимательства, повышения качества работы со студентами и молодыми специалистами. Важной проблемой молодежного рынка труда является низкая эффективность системы социального партнерства. Сегодня имеются все необходимые предпосылки для управления социальным партнерством, но существенным препятствием для его успешного развития и функционирования является отсутствие на молодежном рынке труда эффективных институтов. Необходимо формировать рынок услуг по содействию занятости – оказание транзакционных услуг (коммерческие организации трудового посредничества); становление социальных институтов, направленных на компенсацию недостатков функционирования молодежного рынка труда (страхование по безработице, служба занятости).

Рекомендации

Для решения проблемы безработицы среди молодежи в Калевальском районе необходимо разработать и внедрить эффективные институциональные механизмы управления занятостью молодежи.

Первым шагом должно стать создание специализированных центров занятости для молодежи. Эти центры должны иметь профессиональных консультантов, которые помогут молодым людям определить свои профессиональные навыки и найти подходящую работу. Кроме того, центры занятости должны проводить профессиональную ориентацию молодежи, организовывать тренинги и семинары по трудоустройству.

Вторым шагом должно стать создание программы поддержки молодых предпринимателей. Эта программа должна включать финансовую поддержку, бизнес-курсы и консультационную поддержку. Такая программа поможет молодым людям создавать свои собственные бизнесы и развивать предпринимательскую деятельность в районе.

Третьим шагом должно стать привлечение инвестиций в экономику Калевальского района. Это позволит создать новые рабочие места.

Список литературы

1. Волков А.Д., Тишков С.В. Стратегические приоритеты развития региона Карельской Арктики в условиях интеграции экономического пространства Арктической зоны России // Арктика и Север. 2022. № 46. С. 5-32.

2. Прогноз баланса трудовых ресурсов Республики Карелия // Сайт центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов. Режим доступа: URL: <https://ucentr.karelia.ru/monitoring/prognoz-balansa-trudovyh-resursov/> (дата обращения 18.04.2023).

3. Гавра Д.П. Социальные институты // Социально-политический журнал. 1998. №2. С.123-132.

4. Корчак Е.А. Роль трудового потенциала в устойчивом развитии Арктической зоны России // Арктика и Север. 2019. № 36. С. 5-23.

5. Мигачева М.В. Институциональный механизм профессиональной социализации молодых специалистов в современном обществе: монография / М.В. Мигачева, В.А. Ивашова. Ставрополь: АГРУС, 2010. 199 с.

6. Терентьева М.А. Роль малого предпринимательства в обеспечении занятости на Российском Севере // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2020. Т. 13. № 4. С. 108-124.

7. Устойчивое развитие северных регионов России: трудовое измерение / В.В. Фаузер, А.В. Смирнов, Т.С. Лыткина, Г.Н. Фаузер // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2018. Т. 11. № 5. С. 120-136.

INSTITUTIONAL MECHANISMS FOR MANAGING YOUTH EMPLOYMENT IN THE NORTH ARCTIC ZONE (BY THE EXAMPLE OF THE KALEVAL DISTRICT)

E.N. Luzgina

Elena N. Luzgina – Candidate of Sociological Sciences, Senior Lecturer, Department of Sociology and Social Work, Petrozavodsk State University, Petrozavodsk

The article presents a study of the sociological institutional mechanisms for managing youth employment in the North Arctic observation zone of the Kalevalsk region. The role of social institutions in supporting youth employment has been analyzed, and the effectiveness of using the employment management mechanism has been assessed. The study is based on the analysis of statistical data and a survey of young people. The results of the study allow us to conclude that it is necessary to develop new mechanisms for managing youth employment in the North Arctic zone, teaching the specifics of the region and the needs of young people.

Keywords: institutional mechanisms, youth labor market, employment, Arctic territories, youth, social institutions.

УСЛОВИЯ ИННОВАТИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ: УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ АСПЕКТ

А.В. Рушева, Н.М. Кузнецова

Рушева Анна Витальевна – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы ННГУ им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, avr0201@yandex.ru

Кузнецова Наталия Михайловна преподаватель кафедры социальной безопасности и гуманитарных технологий, заместитель декана по учебной работе ННГУ им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, nat-09@yandex.ru

Предполагается, что современные условия труда, проблемы занятости, да и сама конкурентная среда являются стимулирующими факторами инновативности, как качества, позволяющего работнику стать субъектом инноваций. Цель статьи – изучить организационные факторы, способствующие формированию инновативного потенциала персонала и его реализации. Основной гипотезой является существование четкой взаимосвязи между условиями труда (включающие, в том числе и характеристики руководства) и уровнем развития инновативности работников. Отправной точкой в достижении организационных целей является понимание искусства управления, личностные качества и компетентность руководителя. Рыночная конъюнктура и, ставшая сегодня перманентной потребность предприятия в развитии обуславливает немало дополнительных (помимо профессиональных) требований к работникам, среди которых: восприимчивость и готовность к изменениям, креативность, предприимчивость, неординарность мышления, гибкость, лояльность.

Ключевые слова: инновативность, инновативное поведение, управление, креативность, руководство, организационные условия, стимулирование, инновационная активность.

Анализ исследований, посвященных вопросам эффективности производственной деятельности, социально-трудовых конфликтов и прочих аспектов современного менеджмента, позволяет судить о непродуктивности управленческих практик и вполне очевидных причинах низкого уровня развития экономики. Несмотря на заинтересованность субъектов управления в повышении прибыли и конкурентоспособности предприятия, на большинстве из них отсутствуют условия (или непонимание необходимости их создания), стимулирующие инновационную активность работников.

Прежде чем рассматривать некоторые элементы управленческого процесса (возможные объекты и субъекты, технологии и ресурсы), обратимся к самому понятию «управление». Итак, универсальное представление о нем дает наука кибернетика, которая, в свою очередь, в переводе с греческого означает «искусство управления кораблем». Порядок на корабле для греков был особо важен и являлся образцом организованной системы

управления с четким разделением обязанностей между большим количеством исполнителей, высоким уровнем согласованности и координации деятельности. Управление на античном корабле исследователями признается ярким примером рациональной организации мобильного торгового предприятия, образцом малого бизнеса [1, с. 17]. Позже о порядке, важности единоначалия и распорядительства, а также иных значимых принципах писали в своих трудах многие представители научного управления и, особенно, классического менеджмента. В то же время, заметим, что успех в морском деле в те далекие времена определялся не только вышеперечисленными характеристиками организационной системы. Очень большое значение имели качества действующих лиц: «от кормчего, как и тех, кто являлся постоянным персоналом «торгового дома», – матросов и купцов – требовались изобретательность, предприимчивость, умение сочетать неустанный поиск нового и чувства риска» [1, с. 21]. Таким образом, об управлении следует говорить не только, как о науке и систематизированных знаниях о правильности воздействия, но и как об искусстве, обладателем и воплощением которого является менеджер, руководитель. Благодаря его умению оперативно реагировать на возникшую ситуацию и принимать грамотные решения в неопределенности, «чувствовать людей», мотивировать и тактично влиять на них, находить верные способы действий в нестандартных обстоятельствах, создавать уникальные сочетания самых разных ресурсов (в том числе и человеческих) у организации появляются возможности достижения высоких целей и успешного развития.

В современном обществе быть просто хорошим исполнителем, послушным, компетентным специалистом уже не всегда достаточно. Если во второй половине 20 века наиболее важным при трудоустройстве было образование, опыт работы, ответственность, дисциплинированность, в настоящее время акцент делается на сформированности профессиональных компетенций, компьютерной грамотности, активности, инициативности, креативном мышлении, коммуникабельности, адаптивности, самообразовании, работе в команде [2]. Вот уже не первый год как в мире, так и в нашей стране, формируется запрос на персонал, умеющий быстро ориентироваться в различных ситуациях и продуктивно трудиться в режиме многозадачности, обладающий нестандартным взглядом на решение проблем, готовый к преобразованиям и принятию ответственности. Для менеджмента это означает необходимость решения новых задач, касающихся не только поиска таких сотрудников, но и выработки иных подходов к руководству ими.

Речь идет об инновативном типе работника. Под инновативностью будем понимать качественную характеристику личности, проявляющуюся в отзывчивости на нововведения, определенной смелости и способностях в проведении изменений, когнитивной гибкости и

своевременной предприимчивости, умения прогнозировать востребованность чего-либо и обнаруживать скрытые возможности его создания. Обратим внимание, что инновативное поведение необходимо как для рядовых работников, так и для управленцев. Поясним эту потребность для организации через системный подход, принципы которого доказали свою эффективность еще во второй половине XX века.

С позиции теории систем (А.А. Богданов [3], Р. Акофф, Ч. Барнард, Л. Бергаланфи, Т. Парсонс, Г. Саймон [4]), организация представляет динамическую социальную структуру с определенными закономерностями развития и функционирования. Учитывая рассматриваемый выше контекст, нас будет интересовать «закон наименьших» и «закон композиции-пропорциональности», сформулированные А.А. Богдановым. Первый из них гласит, что «если организация состоит из частей высшей и низшей организованности, то её отношение к среде определяется низшей организованностью. Например, прочность цепи определяется наиболее слабым звеном, скорость эскадры – наименее быстроходным из её судов, урожайность – тем из условий плодородия, которое имеется в относительно наименьшем количестве (агронимический закон Либиха)» [3]. Выводом/следствием данного общеорганизационного закона является положение (по Богданову «закон композиции-пропорциональности») о том, что для эффективного функционирования целого нужно определённое соотношение между его частями, их соответствие и соразмерность друг другу [3]. В нашем случае это означает, что под влиянием определенных факторов организационного окружения должны меняться обе подсистемы: и управляющая, и управляемая. В результате повышается вероятность большего взаимопонимания их представителей, у менеджмента появляется возможность своими компетентными действиями и личным примером обеспечивать должную трудовую мотивацию сотрудников и необходимые производственные показатели, а у работников будет возникать стремление к личностному развитию, самореализации и трудовой активности.

Формирование потенциала инновативности в условиях рынка, высокой конкуренции, нестабильности и неопределенности приобретает особую актуальность. Можно предположить, что некоторые её составляющие являются врожденными, точнее имеют биологическую основу для последующего развития способностей нестандартного мышления и иных проявлений. Источником возможностей для такого развития и индивидуализации может быть как сама личность, так и агенты социализации (родители, воспитатели, учителя, друзья, начальники), с которыми она вступает в социальное взаимодействие.

Поскольку инновативность рассматривается нами в рамках трудовой среды, считаем целесообразным заострить внимание на организационных факторах её развития. Наиболее

ярким примером являются условия труда, которые в Трудовом кодексе РФ определены, как «совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника» [5]. По отношению к работнику условия труда являются объективными, поскольку создаются менеджментом. В то же время, исследователи вопросов социологии труда считают важным в понятии «условия труда» акцентировать внимание на субъективном восприятии индивидом их воздействия. Кроме здоровья и работоспособности, влияние оказывается на отношение к труду, уровень мотивации и эффективность деятельности.

Другим инструментом, мотивирующим инновативное мышление является интрапренерство – внутриорганизационное предпринимательство, предполагающее создание деловой среды, способствующей не только инициативности и новым идеям, но и их успешной реализации. В советское время, преимущественно на промышленных предприятиях, подобное явление называли рационализаторскими предложениями. С их помощью происходило совершенствование технологического процесса, эффективно решались производственные задачи, происходили полезные и выгодные для организации изменения.

Характеристики рыночной экономики, в условиях которой принимают решения современные менеджеры и трудятся рядовые работники, продолжают стимулировать развитие их предпринимательских способностей. Интрапренерство осуществляется, как правило, за счет активизации творческого потенциала; более рационального использования имеющихся у предприятия ресурсов; мотивации по целям и умелого управления ожиданиями работников, формирования у них практического интереса к новым технологиям, самостоятельности в выборе направлений и методов деятельности, принятие ответственности за результаты.

Большое значение в исследовании факторов инновативного поведения имеют положения школы «поведенческих наук» и исследования её представителей. Главными идеями данного научного направления являются: изучение трудового поведения людей и причин его изменения, содействие работникам в самопознании и раскрытии их творческого потенциала для последующего повышения эффективности деятельности организации. Например, согласно известной теории одного из основоположников данной научной школы Д. МакГрегора – «Х» и «У» [4], человеческая природа крайне противоречива: работник может быть ленив, безответственен и одновременно прилагать усилия для реализации своих идей и интересов. Основной задачей менеджера автор считает организацию таких условий труда, которые бы способствовали, с одной стороны, решению производственных задач, с

другой – удовлетворению потребностей работника в причастности, успехе и самореализации (по Д.МакКлелланду [4]). В современных условиях наличие подобных возможностей свойственно далеко не каждой организации. Тем не менее, подход Д. МакГрегора следует признать эффективным, поскольку затраты, которые осуществляются, преимущественно, на производственные нужды – рациональны и позволяют получить дополнительные «дивиденды» в виде трудовой мотивации и высоких результатов работы. Заметим так же, что применительно к сложившейся, в настоящее время, среде функционирования предприятий, характеризующейся высоким уровнем неопределенности и инновационности, достичь требуемую конкурентоспособность возможно лишь через развитие творческого подхода и стремления работников к поиску новых способов решения задач, формирование у персонала (в том числе, управленческого) навыков латерального мышления. Таким образом, категорию инновативности следует рассматривать и как результат процесса инвестирования в человеческие ресурсы и/или личность отдельного сотрудника.

Ссылаясь на анализ результатов репрезентативных опросов работающих россиян, представленный в работе Климовой С.Г., среди российских работников не стало больше носителей признаков инновативного поведения (тех, кто участвует в отраслевых, профессиональных конференциях, выставках; получает дополнительное образование; повышает квалификацию; приобретает книги, газеты, журналы по профессии; вносит рацпредложения, является инициатором нововведений у себя на работе). Причинами являются организационно-нормативные условия трудовой деятельности, среди которых: неофордистские управленческие практики; свободное обращение работодателей с положениями законодательства об охране авторских прав; общее сужение сферы действия права в трудовых отношениях. Несмотря на то, что работодатели, заинтересованные в результатах инновативной деятельности, стремятся максимально использовать квалификационные ресурсы работников, решением проблемы их восполнения, стимулирования инновационной активности практически не занимаются [6].

Очевидно, что подобные ситуации на предприятиях не позволяют говорить об их высокой конкурентоспособности, в отличии от тех, которые практикуют гуманистический подход к управлению. Под гуманизацией труда будем понимать систему мер (нравственных, психологических, эстетических, правовых, экономических, технических), направленных на повышение качества трудовой жизни и создание условий, способствующих реализации трудового потенциала работников. В условиях распространения и востребованности инноваций гуманизация производственной деятельности приобретает особое значение. Реализация данной концепции предполагает такие принципы, как безопасность, справедливость, развитие личности,

демократия, взаимная ответственность, личностно-мотивационное восприятие (готовность работников принимать меры по гуманизации труда) [7].

Применение гуманистического подхода предполагает изменение восприятия роли человека на производстве. Более заметна становится его субъектность, которая в трудовой деятельности выражается в стремлении четко следовать своему плану, принимать самостоятельные решения, способность к рефлексии и осознанным действиям. Возможно, что обращение к внутреннему «Я», навыки самопознания, умения спрашивать себя о произошедшем, оценить настоящее и увидеть варианты изменения своего будущего свидетельствуют исключительно о личностном потенциале человека. Но его последующее выражение в конкретных действиях (например, по изменению методов работы, самореализации) и поведении – ни что иное как проявление инновативности.

Таким образом, положительное восприятие нововведений в трудовой среде, как и сама инновационная активность обусловлены не только внутренними факторами личности работника, но и внешними обстоятельствами. К последним отнесем стиль руководства, степень самостоятельности в принятии решений, затраты на инвестиции в профессиональное развитие, отношение к инициативам и рацпредложениям сотрудников и допущение их реализации. Очевидно, что эти и другие факторы организационного окружения являются мерами стимулирующего воздействия, исходящие от управленцев.

Анализ деятельности зарубежных и отечественных компаний-лидеров указывает на успешное применение ими модели инновационной активности, которая включает три последовательных этапа: генерирование идеи, ее продвижение и реализацию. Рассмотрим поподробнее первый этап (инициирования и создания образа нового), результаты которого, в большей степени зависят от креативности участников. Стимулами их нестандартного мышления, как правило, становятся необычные и сложные ситуации, требующие мобилизации интеллектуальных сил сотрудника с учетом накопленного опыта и квалификации [7]. В настоящее время, креативность, как основа инновационности, является неотъемлемой составляющей многих компетенций, которыми должен обладать сотрудник.

Исследования феномена креативности позволяют создать некоторое описание творческой личности, в которое мы включаем:

- умение сочетать противоположные взгляды и на их основе приближаться к генерированию качественно новых конструктов-идей;
- способность к нивелированию влияния стереотипов на процесс умственной деятельности;
- паттерны, предполагающие смелость, решительность и образованность, определяемую степенью просвещенности во многих сферах знания.

Возвращаясь к смыслу одного из законов организации (о пропорциональности), отметим, что для её гармоничного развития большое значение имеет творческий потенциал не только рядовых сотрудников, но и руководителей (важную роль которых выше мы неоднократно подчеркивали). Для этого обратимся к исследованию влияния креативности HR-менеджеров на эффективность трудовой деятельности коллектива [9].

Исследование проводилось на машиностроительном заводе Кировской области. Цель – установление взаимосвязи уровня креативности менеджеров по работе с персоналом и эффективности трудовой деятельности коллектива.

Контекст ситуации: на данное предприятие поступил крупный государственный заказ, который необходимо было выполнить в сжатые сроки. Значительная часть рабочих отказалась заниматься изготовлением продукции. Перед HR-менеджерами поставили задачу: найти нестандартный способ нематериальной мотивации сотрудников за 24 часа и реализовать свою идею в течение месяца.

Методологическая база исследования:

- опросник определения типа мышления и уровня креативности Джерома Брунера (n= 7 HR-менеджеров);
- анкетирование работников, участвующих в выполнении госзаказа (n= 100).

В течение месяца HR-менеджеры реализовывали свои идеи: разрабатывали программы и применяли их для мотивации трудовой деятельности персонала. В итоге, проведенные мероприятия положительно отразились на производительности предприятия: госзаказ был успешно выполнен, а атмосфера в трудовом коллективе вернулась в гармоничное состояние.

Результаты:

Применение опросника Джерома Брунера позволило определить тип мышления респондентов (предметное, символическое, образное, знаковое, креативность) и уровень их креативности (Таблица 1).

Таблица 1

Типы мышления респондентов

Респондент	Тип мышления	Уровень креативности
1	предметное, символическое	7
2	символическое	14
3	предметное	3
4	образное	9
5	знаковое	1
6	интегрированное	8
7	образное	6

Представленные результаты позволяют выделить респондента 2 с наибольшим численным значением креативности и символическим типом мышления, что свидетельствует о способностях оценивать ситуацию по обособленным компонентам и адекватно её анализировать.

Далее дадим краткое описание мероприятий, разработанных HR-менеджерами и, направленных на повышение трудовой мотивации.

- Первый HR-менеджер предложил велопогоулку на 50 км. Все желающие сотрудники смогли поучаствовать в данном мероприятии, но общее количество участников было значительно меньше, чем в других мероприятиях. Людям понравилась сама задумка, но не все нашли силы и время для того, что стать участником велопогулки. На противоположном берегу реки Вятки участников ждал обед, приготовленный совместными усилиями на костре, песни под гитару и душевные разговоры до самого заката. Сотрудники также смогли поговорить и проблемах, с которыми они сталкиваются на предприятии. Информация была аккуратно собрана, обработана и передана руководителю для дальнейшей работы.

- Второй HR-менеджер организовал выездную Школу личностного роста для всех работников предприятия. Мероприятие представляло собой бесплатный образовательный интенсив, состоящий из нескольких курсов, направленных на развитие личностных компетенций, а именно, серии тренингов и мастер-классов от специалистов в области психологии и здравоохранения. В программе Школы теоретическая и практическая части объединены, что позволило участникам не только получить знания, но и применить их на практике.

- Третий HR-менеджер спланировал выезд в геронтологическое отделение дома престарелых Кировской области. Авторские куклы и авторские открытки, которые сделали работники для выставки, организованной седьмым HR-менеджером, были переданы пациентам геронтологического отделения. Также там был проведен субботник по благоустройству территории, так называемая, волонтерская акция.

- Четвертый HR-менеджер предложил сотрудникам посещение города Казань. Там они побывали в историческом центре и на спектакле Казанского академического русского большого драматического театра имени В.И. Качалова. Несомненно, коллективная поездка стала ярким событием, дала заряд бодрости для дальнейшей работы.

- Пятый HR-менеджер инициировал проведение спартакиады и взял на себя ответственность за командный зачет. С помощью предварительного опроса были выбраны наиболее интересные виды спорта – волейбол, городки, стритбол, строевая подготовка,

футбол. Сотрудники объединились в команды по интересам, личным предпочтениям. Так было создано большинство команд. Но в общем зачете победила команда, которая собралась случайно, по остаточному принципу.

- Шестой HR-менеджер провел один из этапов Спартакиады – личный зачет. Сбор мнений сотрудников помог определить предпочтительные виды спортивных состязаний, которыми стали: плавание, настольный теннис, гиревой спорт, шашки/шахматы. В каждом направлении был свой победитель, которые потом объединились в команду «Великолепная пятерка» и отправились на командный этап спартакиады.

- Седьмой HR-менеджер. Для сотрудников машиностроительного завода была открыта выставка декоративно-прикладного творчества, экспонатами которой стали работы по следующим направлениям: роспись и резьба по дереву, керамика, лозоплетение, кружевоплетение, бисероплетение, вязание, вышивка (нитками и/или бисером), авторская кукла, авторская открытка. Далее был проведен конкурс талантов: музыкальных (эстрадный вокал, народный вокал, авторская и бардовская песня), танцевальных (народный танец, современный танец) и театральных (эстрадный монолог, авторское стихотворение). Ни победителей, ни проигравших в этом конкурсе не было, все участники продемонстрировали свои способности, зарядились положительными эмоциями.

С целью выявления наиболее эффективных мотивационных программ, реализуемых HR-менеджерами, было проведено анкетирование сотрудников – участников выполнения госзаказа (Таблица 2).

Таблица 2

Оценка сотрудниками программ мотивации HR-менеджеров

Автор программы (HR-менеджер)	Количество голосов, отданных за программу
Респондент 1	11
Респондент 2	43
Респондент 3	7
Респондент 4	8
Респондент 4	15
Респондент 5	2
Респондент 6	9
Респондент 7	5

Наибольшее число голосов было отдано программе респондента 2. Данный результат указывает на наличие у него больших творческих способностей, готовность к созданию и реализации принципиально новых идей. В сочетании с символическим типом мышления можно сделать вывод об уникальных возможностях личности мыслить инновативно, т.е. за

пределами ситуации, в которой она находится, открывать невидимые взаимосвязи и скрытые возможности.

Необходимость обращения к данному исследованию еще раз позволило подчеркнуть важность таких взаимосвязей, как творческий потенциал руководителя и эффективность деятельности его подчиненных, практическая направленность программ профессионального обучения и положительное отношение к ним работников с последующей высокой результативностью. Кроме того, объединяя мотивацию сотрудников с благоприятной организационной средой повышается вероятность достижения синергетического эффекта, необходимого для креативного поведения сотрудников.

Известно, что одной из задач менеджмента, не теряющей своей актуальности является достижение конкурентного преимущества. В практике управления, к настоящему моменту выработалось немало методов её решения, среди которых, наряду с традиционными и порой достаточно жесткими мерами (например, конкуренцией между сотрудниками, системой санкций), снижающими мотивацию персонала, все большим спросом пользуются: системы управления знаниями; нематериальное стимулирование (например, через налаженную обратную связь, конкурсы идей и нестандартные номинации победителей, контроль за соблюдением баланса рабочего и личного времени, встречи руководства с коллективом, лояльное отношение), ориентированное на создание благоприятного социально-психологического климата, высшие уровни потребностей, создание организационной культуры, способствующей креативному поведению.

В достижении целей формирования инновативного трудового поведения следует учитывать и социальные факторы инновационной активности, которые выражаются через характеристики национальной деловой культуры и институтов. Одним из наиболее признанных параметров ценностных ориентаций, определяющих инновационную активность людей, является, в терминах Г. Хофштеда, индекс «избегания неопределенности». Россия относится к культурам с высоким уровнем избегания неопределенности, в которых люди воспринимают нестандартные ситуации как угрозы, ориентированы на стабильность и приверженность традициям. Подобная среда, к сожалению, не поощряет людей к инновациям [8].

Проведенный анализ организационных условий формирования и проявления инновативного поведения персонала позволяет сделать вывод о высокой значимости поведения управленцев и мотивации интрапренерства, как формы реализации предпринимательских инициатив по рациональному использованию внутреннего потенциала предприятия, стимулирования поиска источников и способов инновационной активности.

Список литературы

1. История менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов. М.: Академический Проект, 2000. 352 с.
2. Щанина Е.В., Седлецкий А.В. Новые требования к человеческим ресурсам в условиях информационного общества // УПИРР. 2022. №4. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/novye-trebovaniya-k-chelovecheskim-resursam-v-usloviyah-informatsionnogo-obschestva> (дата обращения: 23.04.2023).
3. Богданов А.А. Тектология (Всеобщая организационная наука). В 2-х кн.: Кн. 1/Редкол. Л. И. Абалкин (отв. ред.) и др./Отделение экономики АН СССР. Ин-т экономики АН СССР. М.: Экономика, 1989. 304 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.pseudology.org/science/Bogdanov_Tektologia1a.pdf (дата обращения: 14.05.2023)
4. Классики менеджмента / Под ред. М. Уорнера, перевод с англ. В.Кузина. СПб.: Питер, 2001. 1168 с. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://reallib.org/reader?file=563960> (дата обращения: 20.06.2023)
5. Трудовой кодекс РФ. Ст. 209. Основные понятия. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/78f36e7afa535cf23e1e865a0f38cd3d230eefc0/ (дата обращения: 25.04.2023)
6. См.: Климова С.Г. Инновативное поведение работающих россиян: повседневные практики и институциональные условия // Социально-трудовые исследования. 2020. №1 (38). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovativnoe-povedenie-rabotayuschih-rossiyan-povsednevnye-praktiki-i-institutsionalnye-usloviya> (дата обращения: 23.04.2023).
7. См.: Самойлюк Т.А. Гуманизация труда – основное направление повышения качества трудовой жизни// Креативная экономика. № 5 (89), Май 2014. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/lib/5113> (дата обращения 26.04.2023)
8. См.: Балабанова Е.С. Инновационное поведение сотрудников российских и иностранных компаний/ Е.С.Балабанова, А.Г. Эфендиев, А.С. Гоголева, П.С. Сорокин // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2019. №3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnoe-povedenie-sotrudnikov-rossiyskih-i-inostrannyh-kompaniy> (дата обращения: 28.04.2023).
9. Исследование было проведено в рамках курсового проекта студенткой А.И. Трифоновой, обучающейся по направлению подготовки «Управление персоналом», ННГУ им. Н.И. Лобачевского. Март-апрель 2022 г. Научный руководитель А.В.Рушева.

**CONDITIONS OF INNOVATIVE BEHAVIOR:
MANAGERIAL ASPECT**

A.V. Rusheva, N.M. Kuznetsova

Anna V. Rusheva – D. in sociology, associate professor, associate professor of the Department of General Sociology and Social Work, N.I. Lobachevsky Nizhny Novgorod University, Nizhny Novgorod, avr0201@yandex.ru

Natalia M. Kuznetsova – Lecturer, Department of Social Security and Humanitarian Technologies, Deputy Dean for Academic Affairs, N.I. Lobachevsky NNSU, Nizhny Novgorod, nat-09@yandex.ru

It is assumed that modern working conditions, employment problems, and the competitive environment itself are stimulating factors for innovativeness as a quality that allows an employee to become a subject of innovation. The aim of the article is to study organizational factors that contribute to the formation of personnel's innovative potential and its implementation. The main hypothesis is the existence of a clear relationship between working conditions (which include, among others, characteristics of management) and the level of development of employee innovativeness. The starting point in achieving organisational goals is an understanding of the art of management, personal qualities and managerial competence. The market conjuncture and necessity of enterprise development, which became permanent today, cause a lot of additional (besides professional) requirements to the workers, among which: susceptibility and readiness for changes, creativity, enterprise activity, originality of thinking, flexibility, loyalty.

Keywords: innovativeness, innovative behaviour, management, creativity, leadership, organizational conditions, incentives, innovative activity.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧЕНЫХ: ГЕНДЕРНОЕ ИЗМЕРЕНИЕ (НА ПРИМЕРЕ НАН БЕЛАРУСИ)

А.П. Соловей

Соловей Алеся Петровна – магистр социологических наук, исследователь, научный сотрудник Института социологии НАН Беларуси, г. Минск, alesia.salaviej@gmail.com

По результатам социологического исследования, проведенного среди научных сотрудников Национальной академии наук Беларуси в 2020 г. в рамках реализации проекта, поддержанного грантом «БРФФИ–РФФИ М-2019», выборочную совокупность которого составил 501 научный сотрудник (уровень допустимой погрешности не превышает 4,2 % при $\alpha = 0,05$), рассмотрены ключевые аспекты трудовой деятельности ученых. Фокус внимания сосредоточен на профессиональной самоидентификации, карьерных ориентациях, условиях эффективной научной деятельности, а также опыте международного сотрудничества ученых. Выявлены статистически значимые различия между гендером ученого и значимостью науки как профессионального призвания, ориентациями квалификационной и исполнительской видов карьеры, факторами повышения эффективности научной деятельности, чувством причастности к структурным единицам научного сообщества, опытом научной деятельности за рубежом, видами международного научного сотрудничества.

Ключевые слова: наука, мужчины-ученые, женщины-ученые, профессиональная самоидентификация, карьерные ориентации, факторы эффективности научной деятельности.

Профессиональная научная сфера, в которой происходит самореализация и самоутверждение личности ученого, являясь одним из институтов вторичной социализации, вносит определенный вклад в становление и формирование профессиональных ценностей и установок, оказывая влияние на самоидентификацию и трудовую мотивацию ученого. Социологическое измерение, оценка и фиксация основных аспектов профессиональной деятельности ученых, которые детерминируют удовлетворенность работой, миграционные намерения, а также социальное самочувствие ученых позволяют внести значимый вклад в теоретическое и практическое приращение фундаментальных знаний социологии науки и науковедения в целом. Анализ составляющих трудовой деятельности в гендерном разрезе является актуальным, с точки зрения фиксации различий в профессиональной деятельности мужчин и женщин ученых или, наоборот, отсутствия таковых, для последующего формирования научно обоснованных рекомендаций по повышению эффективности их научной деятельности.

Профессиональная самоидентификация, которая выражается не только в выборе научной сферы как области трудовой самореализации, но и в принадлежности к различному уровню научных сообществ, является одним из ключевых факторов становления личности ученого и развития его научной карьеры. С целью изучения субъективной оценки ученых относительно осознания научно-исследовательской деятельности как призвания в социологической анкете был предусмотрен соответствующий вопрос (см. рисунок 1).

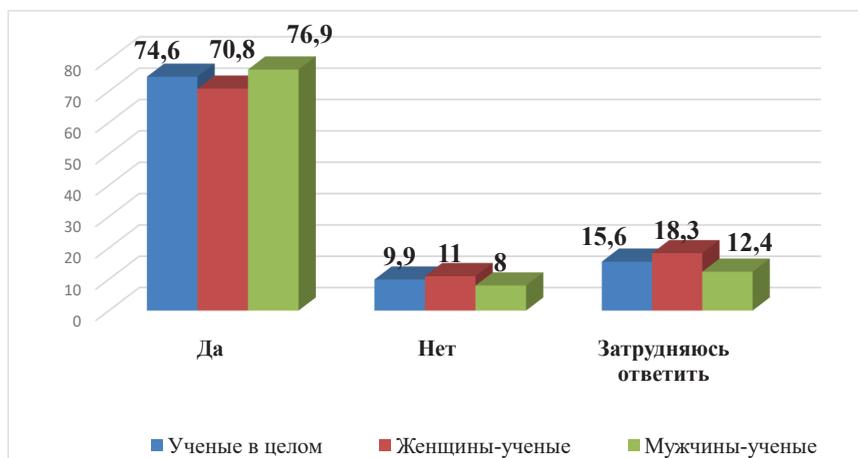


Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос, «Считаете ли Вы, что научная деятельность – это Ваше призвание?» (в %)

Эмпирические данные, представленные на рисунке 1, показывают, что считают научную деятельность своим призванием 74,6 % ученых НАН Беларуси, не считают ее таковой – 9,9 %, затруднились ответить 15,6 %. Среди тех, кто считает научную деятельность своим призванием, доля мужчин-ученых выше доли женщин-ученых: 76,9 % и 70,8 % соответственно ($\phi^*_{\text{эмп}} = 2,286$; $\rho < 0,02$).

Принадлежность ученого к научным сообществам различного уровня позволяет определить не только степень его субъективных ощущений относительно идентификации себя как ученого, но выявить иерархичность структурных единиц научного сообщества, с которыми ученый себя идентифицирует. В таблице 1 представлены доли ученых (мужчин и женщин), испытывающих чувство причастности к структурным единицам научного сообщества разного уровня.

Таблица 1

Чувство причастности мужчин-ученых и женщин-ученых к различным структурным единицам научного сообщества (в %)

Структурные единицы научного сообщества	Да, ощущаю (в т. ч. «Да» + «Скорее да»)		Нет, не ощущаю (в т. ч. «Нет» + «Скорее нет»)		Затрудняюсь ответить	
	мужчины	женщины	мужчины	женщины	мужчины	женщины
Коллектив структурного подразделения	92,5	96,2	5,3	2,7	2,2	1,1
Коллектив института	82,8	82,8	13,2	15,8	4,0	1,5

Белорусское научное сообщество	54,0	45,5	38,9	43,6	7,1	11,0
Международное сообщество ученых по научному направлению	41,9	32,0	47,6	58,3	10,6	9,8
Мировое научное сообщество	32,6	18,1	55,1	67,3	12,3	14,7

Исходя из данных, представленных в таблице 1, мы заключаем, что абсолютное большинство мужчин- и женщин-ученых ощущают причастность к научному учреждению, в котором работают, в том числе к коллективу своего структурного подразделения и коллективу своего института. С национальным научным сообществом идентифицируют себя половина мужчин-ученых (54,0 %), их доля выше на 8,5 %, чем аналогичная доля женщин-ученых – 45,5 % ($\varphi^*_{эмп} = 1,884, \rho < 0,02$). Доля тех, кто ощущает причастность к международному сообществу ученых по своему научному направлению, выше среди мужчин-ученых, чем женщин-ученых: 41,9 % и 32,0 % соответственно ($\varphi^*_{эмп} = 2,274, \rho < 0,02$). Среди тех, кто испытывает причастность к мировому научному сообществу, тоже выше доля мужчин-ученых, чем женщин-ученых: 32,6 % и 18,1 % соответственно ($\varphi^*_{эмп} = 3,739, \rho < 0,001$). Следует отметить, что практически половина мужчин-ученых и большинство женщин-ученых не идентифицируют себя с международным сообществом ученых по своему научному направлению.

Карьерные ориентации мужчин- и женщин-ученых выступают не только мотивирующим фактором профессиональной самореализации, но и оказывают влияние на профессиональную самоидентификацию ученого (см. таблицу 2) [1, с. 80].

Таблица 2

Карьерные ориентации ученых НАН Беларуси (в %)

Карьерные ориентации	Ученые в целом	В том числе:	
		Женщины	Мужчины
Монетарная карьера			
Получать достойное вознаграждение за достигнутые результаты	59,5	60,5	58,8
Иметь максимальную заработную плату за свой труд	24,0	21,4	27,0
Квалификационная карьера			
Продвигать собственные исследовательские темы	34,1	29,3	39,4
Предлагать новые идеи, замыслы	58,5	55,3	62,4
Исполнительная карьера			
Делать все, что от Вас потребуют	8,6	9,4	8,0
Отвественно выполнять служебные обязанности	43,1	50,8	34,5
Статусная карьера			
Добиться признания среди профессионалов	37,3	37,6	38,1
Достичь высокого служебного положения	5,6	4,0	6,8

Анализ данных, представленных в таблице 2, позволяет сделать вывод, что лидирующие позиции среди карьерных ориентаций ученых занимают стремление получать достойное вознаграждение за достигнутые результаты и предложение новых идей, замыслов. Академические ученые ориентированы на квалификационную и монетарную карьеры. Исполнительный тип карьеры характерен для половины опрошенных. На статусную карьеру ориентированы меньше всего респондентов. Следует отметить, что были выявлены статистически значимые различия в некоторых карьерных ориентациях мужчин и женщин ученых. Доля тех, кто ориентирован на ответственное выполнение служебных обязанностей, выше среди женщин, чем мужчин: 50,8% и 34,5% соответственно ($\varphi^*_{эмп} = 3,647$; $p < 0,001$). В то время как среди тех, для кого характерно продвижение собственных исследовательских тем, доля мужчин выше доли женщин: 39,4% и 29,3% ($\varphi^*_{эмп} = 2,347$; $p < 0,01$).

На профессиональную активность, карьерные ориентации и трудовые намерения ученого, в том числе его профессиональную мобильность (горизонтальную и вертикальную) может оказывать влияние убежденность относительно особых интеллектуальных и творческих способностей, которыми должен обладать человек для самореализации в научной сфере. Мнение ученых относительно высказывания *«Чтобы стать выдающимся ученым в (любой) науке, требуется особый талант, которому нельзя научиться»* разделилось. Согласны с данным высказыванием 46,2% (в т. ч. 47,5% – мужчины, 44,9% – женщины). Практически сопоставимая доля респондентов не поддерживают данное мнение – 46,7% (в т. ч. 45,2% – мужчины, 47,9% – женщины). Затруднились ответить 7,1%. В то время как с высказыванием, *«Если приложить достаточно усилий, любой может достичь выдающихся успехов в (любой) науке»*, солидарны 52,8% опрошенных (в т. ч. 54,5% – мужчины, 51,5% – женщины), не согласны с данным суждением 39,4% (в т. ч. 37,4% – мужчины, 40,9% – женщины). Затруднились ответить 7,8%.

На профессиональную активность и творческую эффективность ученого влияние могут оказывать различного рода объективные и субъективные факторы. С целью фиксации таковых в социологической анкете был предусмотрен вопрос, *«Какие условия могут в наибольшей мере повлиять на повышение Вашей творческой активности и эффективности Вашей научно-исследовательской деятельности?»*. На рисунке 2 представлены данные факторы в порядке значимости для академических ученых (в т. ч. мужчин и женщин).



Рисунок 2. Факторы, повышающие творческую активность и эффективность научной деятельности ученых (в %)

Эмпирические данные, представленные на рисунке 2, показывают, что более половины ученых выбрали два фактора, которые повышают их творческую активность и эффективность исследовательской деятельности: гарантированная стабильная заработная

плата (51,8%) и современная материально-техническая база института (50,6%). Практически половина ученых в качестве фактора, стимулирующего их научную продуктивность, отметили возможность поработать за рубежом и вернуться обратно с сохранением рабочего места (46,0%). Значительная доля ученых считают, что необходимым условием для повышения эффективности их научного труда являются премии за конкретные научные результаты (39,6%), работа над крупным научным проектом (38,2%), возможность участия в международных конференциях за рубежом (36,9%). Каждый третий ученый отметил такие условия: возможность получения грантов (32,5%); хорошие отношения с руководством и его поддержка (31,7%); возможность рационального сочетания научной деятельности и семейно-бытовых обязанностей (28,3%). Конкретные меры по решению жилищной проблемы являются значимым фактором научной эффективности для 22,9% респондентов. Для каждого пятого ученого развитая информационная база для исследовательской работы и наличие научной школы повышают его научную продуктивность: 22,1% и 19,7% соответственно. И только каждый восьмой отметил реальные возможности для должностного роста в научной организации (12,0%). Ещё меньше, кто выбрал возможность работать, находясь в декретном отпуске (4,2% опрошиваемых).

Следует отметить, что были выявлены статистически значимые различия между гендером респондента и факторами, повышающими эффективность научной деятельности. Доля тех, для кого гарантированная стабильная заработная плата, а также работа над крупным научным проектом являются значимыми факторами повышения эффективности его научной деятельности, среди мужчин ученых выше, чем среди женщин, на 10,3 % и 9,4 % соответственно ($\varphi^*_{эмп} = 2,278$, $\varphi^*_{эмп} = 2,136$, $\rho < 0,02$). В то же время среди тех, кто считает, что хорошие отношения с руководством и его поддержка повышают их творческую активность, доля женщин выше доли мужчин на 9,7 % ($\varphi^*_{эмп} = 2,309$, $\rho < 0,02$).

Если говорить о возможности работы по исследовательскому (контракту) гранту за рубежом, то для большинства женщин сегодня она затруднительна (не имеют такой возможности 40,7% женщин, ищут такую возможность и надеются на её осуществление 31,4%). Не заинтересована в такой возможности практически каждая четвертая (23,6%). Только 1,9% женщин уже работают по зарубежному контракту или гранту, и 5,0% женщин имеют такую реальную возможность и намерены воспользоваться ею в ближайшее время. Большинство мужчин-ученых ищут такую возможность и надеются на ее осуществление (37,9%). Нет такой возможности у 28,4% мужчин. Практически каждый пятый не заинтересован в работе за рубежом по исследовательскому гранту или контракту – 22,3%. В

момент опроса работают по зарубежному контракту или гранту 7,1%. При этом 6,6% имеют реальную возможность и намерены воспользоваться ею в ближайшее время.

Согласно результатам исследования, опыт научной работы за рубежом зафиксирован у каждого пятого ученого – 20,8%. Доля тех, кто имеет опыт научной работы за рубежом, выше среди мужчин-ученых: чем женщин-ученых: различия 25,2% и 16,7% статистически значимы ($\varphi^*_{эмп} = 2,310$, $\rho < 0,01$). Нет данного опыта у большинства научных сотрудников: 74,8% мужчин и 83,3% женщин. Стоит обратить внимание, что среди мужчин- и женщин-ученых, у которых есть дети, доля тех, кто имеет опыт научной работы за рубежом выше среди мужчин: различия 26,5% и 14,3% статистически значимы ($\varphi^*_{эмп} = 2,457$, $\rho < 0,01$). При этом различия не выявлены среди мужчин- и женщин-ученых, не имеющих детей: есть опыт научной работы за рубежом у 22,7% и 19,1% мужчин- и женщин-ученых соответственно ($\varphi^*_{эмп} = 0,457$).

Относительно исследовательского опыта, связанного с международным сотрудничеством и установлением зарубежных научных контактов, были выявлены статистически значимые различия в зависимости от гендера ученого. Результаты исследования показали, что мужчины-ученые чаще женщин-ученых принимают участие в различных видах международного сотрудничества. Например, доля тех, кто работал по контракту или гранту в зарубежных странах, кроме стран СНГ, выше в три раза среди мужчин-ученых – 24,3%, чем женщин-ученых – 8,2% (различия статистически значимы: $\varphi^*_{эмп} = 4,253$, $\rho < 0,001$). Участвовали в совместном проекте или программе в зарубежных странах чаще мужчины-ученые, чем женщины-ученые: 41,0% и 31,6% соответственно ($\varphi^*_{эмп} = 1,938$, $\rho < 0,03$). Совместных публикаций с зарубежными коллегами тоже больше у мужчин-ученых, чем женщин-ученых: 47,1% и 28,4% ($\varphi^*_{эмп} = 3,919$, $\rho < 0,001$).

Абсолютному большинству мужчин и женщин-ученых не доводилось жить и работать «на две страны» как в прошлом (83,2% – мужчины, 91,0% – женщины), так и сегодня (88,7% – мужчины, 95,2% – женщины). В то время как доля тех, кому тем или иным образом доводилось в прошлом жить и работать «на две страны», выше среди мужчин-ученых, чем женщин-ученых: различия 25,9% и 10,6% статистически значимы ($\varphi^*_{эмп} = 4,350$, $\rho < 0,001$). Доля тех, кому тем или иным образом доводится жить и работать «на две страны» в момент опроса (2020 г.), тоже выше среди мужчин-ученых, чем женщин-ученых: различия 15,8% и 6,4% статистически значимы ($\varphi^*_{эмп} = 3,197$, $\rho < 0,001$) [2, с. 316].

Зафиксированные гендерные различия относительно научного призвания, чувства причастности к различным структурным единицам научного сообщества, карьерных ориентаций, отдельных факторов эффективности научной деятельности, опыта научной

работы за рубежом свидетельствуют о необходимости учета данных обстоятельств при фактической реализации профессиональных возможностей ученых, развитии их научной карьеры, международного научного сотрудничества. Целенаправленную деятельность государственных органов и руководства научных организаций по повышению творческой активности и стимулированию научной продуктивности ученых, развитию равных условий в профессиональной деятельности и международной академической мобильности ученых необходимо осуществлять, принимая во внимание гендерные различия ученых в организационно-управленческой работе научных учреждений.

Список литературы

1. Соловей А.П. Социально-демографический и профессиональный портрет ученых НАН Беларуси в зеркале социологии // Наука и инновации. 2022. №1. – С. 78–83.
2. Соловей А.П. Возможности международной академической мобильности и миграции женщин и мужчин ученых НАН Беларуси (по данным социологического исследования) // Молодежь в науке – 2020: тез. докл. XVII Междунар. науч. конф. «Молодежь в науке», Минск, 22–25 сент. 2020 г. / Нац. акад. наук Беларуси, СМУ; редкол.: В.Г. Гусаков (гл. ред.) [и др.]. Минск: Беларус. навука, 2020. – С. 314–316.

PROFESSIONAL ACTIVITIES OF SCIENTISTS: GENDER DIMENSION (BY THE EXAMPLE OF THE NAS OF BELARUS)

A.P. Solovey

Alesya P. Solovey – MA, Researcher, Institute of Sociology, National Academy of Sciences of Belarus, Minsk, alesia.salaviej@gmail.com

According to the results of sociological research conducted among researchers of the National Academy of Sciences of Belarus in 2020 as part of the project supported by the BRFFR-RFFR M-2019 grant, the sample of which was 501 researchers (level of permissible error is 4.2% with $\alpha = 0.05$) key aspects of the work of scientists are considered. The focus of attention is on professional self-identification, career orientations, conditions for effective scientific activity, as well as experience of international cooperation of scientists. Statistically significant differences were revealed between the gender of a scientist and significance of science as professional vocation, orientations of qualification and executive careers, factors for increasing efficiency of scientific activity, sense of belonging to structural units of scientific community, experience of scientific activity abroad, and types of international scientific cooperation.

Keywords: science, men scientists, women scientists, professional self-identification, career orientations, factors of effectiveness of scientific activity.

ИЗМЕНЕНИЕ ПРАВОВОГО ПОЛОЖЕНИЯ АВТОРА И ЕГО РАБОТОДАТЕЛЯ В РОССИИ: КРИТЕРИИ НЕРАВЕНСТВА

И.В. Щербакова, П.С. Щербаков

Щербакова Ирина Вячеславовна – кандидат социологических наук, юрист, г. Москва,
iusenergo@yandex.ru

Щербаков Петр Сергеевич – студент 4 курса МГТУ им. Н.Э. Баумана,
лаборант Регионального учебно-научного центра «Безопасность» МГТУ им. Н.Э. Баумана,
г. Москва, sevastopol01@yandex.ru

Статья посвящена развитию правового регулирования института служебных произведений в аспекте проблемы неравенства автора-работника и его работодателя.

Авторы рассматривают несколько исторически сложившихся правовых моделей отношений по поводу служебных произведений: «модель равенства автора и работодателя перед государством (советская)», «переломная либеральная модель», «модель в пользу работодателя», «модель «дифференциации» авторов (современная)». В каждой из них раскрываются различные более или менее устойчивые основания неравенства работника и его работодателя.

Авторы приходят к выводу, что действующее российское правовое регулирование отдает приоритет экономическим интересам работодателя автора-работника служебного произведения как самостоятельному профессиональному участнику рынка. Неравенство правового положения автора-работника и его работодателя проявляется через отсутствие равных возможностей стать обладателем исключительного права на служебное произведение в определенном объеме; при недостаточных юридических гарантиях реализации права на заключение соглашения о принадлежности исключительного права, а также на вознаграждение для автора как для «слабой» стороны в условиях коллизии трудовых и гражданско-правовых отношений.

Основное социальное последствие недостаточной правовой защищенности автора-работника служебного произведения – ограничение возможностей его самореализации, в том числе профессиональной. Использование правовых инструментов, и упомянутых авторами, позволяет наилучшим образом учесть интересы автора-работника и его работодателя и закрепить их, согласно действующему законодательству.

Ключевые слова: трудовые отношения, неравенство, интеллектуальная собственность, авторское право, служебное произведение, исключительное право, право на вознаграждение, работник, работодатель, автор.

Актуальность. В России экономическое значение творческого труда долгое время оставалось в тени других его аспектов культурного, научного характера. За последние 30 лет рыночная экономика существенно коммерциализировала творческие профессии. Результаты от создания и использования одинаковых по сути произведений экономически различны для нескольких современных поколений авторов. Произведения науки, литературы, искусства, дизайна, объекты промышленной собственности, селекционные достижения, компьютерные программы, базы данных приобрели коммерческую ценность. За усилением коммерческого значения результатов творческого труда в условиях конкуренции последовал интерес

организаций к закреплению за собой прав на них как на активы для бизнеса – имущественных прав, образующих в юридической терминологии исключительное право. Этим обусловлено изменение правового положения некоторых категорий авторов, в первую очередь, наёмных работников, создающих произведения по заказу своих работодателей (т. е. служебные произведения).

В отношении количества служебных произведений по разным отраслям экономики отсутствуют официальные статистические данные. Тем не менее, можно сделать косвенный вывод о постепенном росте числа служебных произведений в России. По данным Росстата [1, с. 14; 2], в области разработки и использования передовых производственных технологий заметно увеличение количества тех из них, которые разработаны и использованы одной и той же организацией: с 32 182 единиц в 2015 году до 53 198 – в 2021 году. Соответствующие данные представлены в диаграмме 1.

Диаграмма 1

Число используемых в России передовых производственных технологий в 2015-2021 гг. по данным Росстат (в единицах)



Исследование содержания прав авторов служебных произведений и конкретных способов их реализации [3, с. 105] направлено на выявление социальных последствий изменения правового регулирования положения этой обширной категории работников творческого труда.

Комплексный социально-правовой подход предполагает анализ правоотношений (т. е. части социальных отношений, имеющих формально-правовой характер), с точки зрения их

социальной обусловленности и возможного социального эффекта. Он позволяет выявить и систематизировать проблемы творческого труда на примере отношений работника и работодателя по созданию и использованию служебных произведений: литературных, художественных, научных произведений, объектов патентного права, компьютерных программ, средств индивидуализации юридических лиц и товаров. Определяющую роль в распределении благ от использования произведения играет правовое регулирование имущественных интересов работника и работодателя, отношений власти и подчинения, мотивации и стимулирования творческого труда.

Проблема распределения прав на служебное произведение между правообладателями. Создавая произведение по заданию работодателя и с помощью его средств (служебное произведение), автор-работник находится в трудовых отношениях с работодателем. Это отношения власти и подчинения, основанные на неравенстве их участников. Однако использование служебного произведения предполагает юридическое равенство автора и работодателя как участников уже гражданско-правовых отношений.

Исторически существовавшие модели правового регулирования института служебного произведения по-разному решают эту коллизию. Следует отметить, что в некоторых случаях она и вовсе отсутствует: например, в таких странах, как США, Великобритания, Япония все права на служебное произведение принадлежат работодателю, поскольку именно компания считается его автором [4, с.150].

Отношения, складывающиеся по поводу использования служебных произведений, имеют свою специфику в каждой стране. Национальное регулирование в целом не противоречит обтекаемо сформулированным общемировым ценностям о свободе творческого труда, равном доступе к общественным благам, необходимости охраны интеллектуальной собственности [5]. Предположительно, становление института служебных произведений началось в США. В 1932 году Массачусетский технологический институт (МТИ) принял «официальную патентную политику» в отношении результатов финансируемых им исследований, в соответствии с которой МТИ закреплял за собой права на изобретения и мог распоряжаться ими «с целью получения общественной выгоды». К 1949 году 50 американских университетов последовали примеру МТИ. Привлекает внимание, что этот опыт изложен Министерством образования и науки РФ в 2011 году в качестве обоснования рекомендаций для российских вузов по оформлению прав на служебные произведения своих сотрудников с целью «обеспечения конкурентоспособности отдельных хозяйствующих субъектов (в том числе университетов) и страны в целом». Очевидно, что речь идет прежде всего о разработках для наукоемких отраслей. Министерство напоминает вузам и академическим институтам, что они –

не только источник «тех знаний, которые лежат в основе новых технологических процессов», но и производители «специфического товара» – интеллектуальной собственности [6]. Конечно, не забыты и сотрудники, а также изобретательные студенты и аспиранты, формально не являющиеся сотрудниками вуза и поэтому представляющие серьезную проблему, с точки зрения оформления прав на экономически рентабельные результаты их интеллектуальной деятельности.

Почему министерству в разъяснениях потребовалось обращаться к практике американских вузов 1930–40-х годов, хотя понятие произведения, «созданного в порядке выполнения служебного задания», использовалось еще в Гражданском кодексе РСФСР 1964 года [7]?

Модель равенства перед государством (советская). Принципиальная позиция советского законодателя о принадлежности авторских прав была сформулирована в конце 1920-х годов. Впоследствии она неоднократно уточнялась и заключалась в том, что все авторские права принадлежат автору и его наследникам*, а не юридическому лицу, даже если оно являлось работодателем. Речь шла в первую очередь о праве считаться автором произведения, праве на имя, праве на обнародование, праве на вознаграждение за использование произведения.

Реализация советскими авторами прав на использование служебного произведения, в т. ч. права на обнародование, законодательно ограничивалась, поскольку здесь автор вторгался в сферу, находящуюся под государственным контролем. Стадия принятия авторского оригинала к изданию включала в себя не только проверку на наличие у произведения научных и художественных достоинств, но и на соответствие официальной идеологии: «принципу партийности литературы», «интересам социалистического государства и задачам охраны государственных тайн в печати»**. До заключения договора в отношении между автором и издательством должно было вмешаться третье лицо – Госкомиздат СССР, чтобы оригинал произведения прошел «координацию»***. Подробности данной процедуры гражданам не раскрывались.

* Статья 1 Постановления ЦИК СССР, СНК СССР от 16.05.1928 «Основы авторского права», утратившего силу на территории РСФСР с 01.10.1964 за исключением одной статьи [8]. Положение сменило ранее действовавшее «Типовое положение о подготовке рукописи к изданию», утвержденное Приказом Комитета по печати при Совете Министров СССР от 31.08.1967 №495.

** Пункт 0.2 Типового положения о подготовке текстовых оригиналов неперидических изданий к выпуску, утвержденного Приказом Госкомиздата СССР от 09.11.1982 №479 [9].

*** В соответствии с пунктом 1.9 указанного типового положения.

Размер вознаграждения* и содержание договоров отчуждения или использования авторских прав** регулировались республиканскими и общесоюзными органами власти. Юридическое лицо, в том числе работодатель или, например, издательство, могло приобрести исключительное право*** на использование произведения (например, издание) только по договору с автором. Причем для издательств исключительное право обычно ограничивалось тремя годами. По истечении этого срока автор мог распоряжаться им по своему усмотрению****. Были и исключения. Так, советские киностудии, как и зарубежные, имели права на кинофильмы*****, они не ограничивались сроком.

В 1964 году ГК РСФСР ввел институт служебного произведения – «произведения, созданного в порядке выполнения служебного задания». Авторские права (право указывать название и исключительное право) закреплялись не только за киностудиями, но и за теле- и радиовещателями – на их передачи (статья 486 ГК РСФСР), за организациями – на выпускаемые ими или в издательствах научные сборники, энциклопедические словари, журналы или другие периодические издания (ст. 485 ГК РСФСР). Порядок использования служебного произведения, основания выплаты автору вознаграждения и его размер устанавливались законодательством СССР и постановлениями Совета Министров РСФСР и для других организаций, однако такое регулирование не лишало авторов исключительного права.

Таким образом, главный вопрос о том, кому принадлежит исключительное право на служебные произведения и в каком объеме, в советское время решался по общему правилу в пользу работника, за некоторыми исключениями. Роль работодателя выражалась в планировании работ, в создании материально-технических условий для их выполнения, в рекомендации к выпуску в свет или внедрению служебного произведения.

В гражданско-правовые отношения автор вступал, например, с издательством. Они имели публично-правовую составляющую: во-первых, в виде утвержденных ставок

* См., например, Постановление Совмина СССР от 14.08.1973 №574 О ставках и порядке выплаты авторского гонорара за издание, публичное исполнение и другие виды использования произведений науки, литературы и искусства» [10]; Инструкция о порядке выплаты вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения (утв. Госкомизобретений СССР 15.01.1974) [11].

** См., например, Приказ Госкомиздата СССР от 24.02.1975 №88 «Об утверждении типовых издательских договоров» [12].

*** Здесь и далее понятие «исключительное право» употребляется в современном значении как совокупность прав по непосредственному использованию и распоряжению охраняемыми результатами интеллектуальной деятельности, права на установление запрета другим лицам использовать произведение [13, с. 36]. Исключительные права относятся к имущественным, т.е. – как правило, но не обязательно – реализуемым с целью извлечения экономической выгоды.

**** Аналогичные отношения регулируются сегодня лицензионными договорами.

***** Пункт 3 Постановления ВЦИК, СНК РСФСР от 08.10.1928 «Об авторском праве», утратившего силу 01.03.1974 [14].

авторского вознаграждения; во-вторых, в виде проверки содержания произведения на соответствие положениям идеологической доктрины. При согласии автора с применением «публично-правовых» условий заключение типового договора с издательством в основном носило технический характер. Его форма и существенные условия были утверждены органами исполнительной власти.

Отсутствие гражданско-правовых отношений между автором-работником и его работодателем, в принципе, снимало проблему правового регулирования конфликтных ситуаций на основе неравенства. Неравенство в трудовых отношениях не трансформировалось в неравенство в гражданско-правовых отношениях, поскольку между автором и его работодателем таковые отсутствовали. Автор и его работодатель являлись только сторонами трудовых отношений. При этом исключительное право работника на служебное произведение ограничивалось установленными ставками авторского вознаграждения и рамками официальной идеологии. Работодатель мог использовать служебное произведение в соответствии с заявленными целями его создания. Интересы работодателя автора служебного произведения воспринимались законодателем как узкоотраслевые. Очевидно, что конкурентов-работодателей не могло устраивать такое положение дел в условиях развивающегося рынка.

Три последующих варианта правового регулирования института служебного произведения связаны с введением гражданско-правовых отношений между автором и его работодателем. Они демонстрируют различную степень неравенства в их имущественных правах. Основные отличия нововведений заключаются в самом понятии служебного произведения, в условиях приобретения исключительного права на него и выплаты вознаграждения за его использование.

Переломная либеральная модель. В начале 1990-х годов на новом этапе развития рыночных отношений российские работодатели получают больше прав на использование служебных произведений, что в целом соответствовало сложившейся практике в таких странах, как Великобритания и США. В Великобритании работодатель определен как первоначальный обладатель любого исключительного права на литературное, драматическое, музыкальное или художественное произведение, созданное работником в результате его трудовой деятельности («in the course of his employment»)*.

В 1992 г. в России стали применяться Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик (далее – ОГЗ [16]). Служебное произведение понималось так же, как в ГК

* Пункт 2 статьи 11 Закона «Об авторском праве, промышленных образцах и патентах» (Copyright, Designs and Patents Act 1988 [15]).

РСФСР 1964 года. Права на использование любого служебного произведения закреплялись за работодателем на три года, но при согласии работодателя могли быть переданы работнику и ранее. Работник имел право на вознаграждение за использование произведения «в случаях и размерах, установленных законодательством», правда, не уточнялось, каким именно, что делало норму малоприменимой*. Работодатель мог использовать произведение ограниченно: в соответствии с «целью задания и в вытекающих из него пределах». Соответственно, работник был вправе использовать произведение «способом, не обусловленным целью задания». Очевидно, цель служебного задания и его «пределы» определялись субъективно в каждом конкретном случае.

Сняв идеологические ограничения, законодатель оставил довольно широкие возможности для реализации своих прав и ухода от обязанностей как работодателям, так и работникам. Фактически, кроме сроков принадлежности исключительного права, других ограничений не было. К неурегулированным отношениям по созданию и использованию служебных произведений применялись советские правовые акты в части, не противоречащей лапидарному правовому регулированию начала 1990-х годов.

Этот «переходный» период просуществовал относительно недолго. В интересах работодателей требовалось надежно закрепить установленный приоритет их имущественных прав. Не успели истечь три года, через которые ОГЗ гарантировали переход исключительного права на служебное произведение от работодателя к работнику, как был принят Закон РФ от 09.07.1993 №5351-1 «Об авторском праве и смежных правах» [18], отменивший такую гарантию.

Модель в пользу работодателя. Закон «Об авторском праве и смежных правах» значительно усилил позицию работодателя. Под служебным стало пониматься «произведение, созданное автором в порядке выполнения служебных обязанностей или служебного задания работодателя»**. В 2006 году Верховный Суд РФ интерпретировал служебные обязанности как «предусмотренные трудовым договором»***, но умолчал о служебных заданиях. Заключая трудовой договор, работник мог и не предполагать, какие служебные задания его ожидают. За счет того, что служебные задания могли выходить за

* Возможно, имелись в виду уже упомянутые советские акты о ставках вознаграждения авторам, а также статья 32 Закона СССР от 31.05.1991 №2213-1 «Об изобретениях в СССР», действовавшего с 01.07.1991 [17], в которой указаны проценты отчислений для авторов изобретений, не являющихся патентообладателем на основе договора с работодателем и получения им соответствующего патента.

** Пункт 1 статьи 14 Закона «Об авторском праве и смежных правах».

*** Пункт 26 Постановления Пленума ВС РФ от 19.06.2006 №15 «О вопросах, возникших у судов при рассмотрении гражданских дел, связанных с применением законодательства об авторском праве и смежных правах» [19].

рамки обязанностей по трудовому договору, круг служебных произведений существенно расширился.

В Законе «Об авторском праве и смежных правах» не было недостатка в нормах, которые могли быть изменены соглашением сторон (диспозитивных нормах), во многом формирующих институт исключительного права. Отсутствие гарантий соблюдения имущественных прав автора значительно ухудшило его правовое положение. Кроме как возможностью заключить договор об «ино» с работником, исключительное право работодателя ничем не ограничивалось [18, ч. 2, ст. 14]. В отличие от ОГЗ не было ни сроков принадлежности исключительного права работодателю, что означало его бессрочность, ни целей служебного задания и «вытекающих из него пределов». Способы использования произведения раскрывались максимально широко [18, ч. 2, ст. 16].

Правовая неопределенность возникла и с вознаграждением за использование служебного произведения. В Законе «Об авторском праве и смежных правах» обозначен договор, которым устанавливался размер такого вознаграждения и порядок его выплаты [18, ч. 2, ст. 14]. Само существование соглашения о вознаграждении представляется необязательным, поскольку Закон «Об авторском праве и смежных правах» не упоминал о правах или обязанностях сторон по получению или, соответственно, по выплате вознаграждения. Верховный Суд РФ отсылал интересующихся данной нормой к общим правилам заключения гражданско-правовых договоров*, предполагающих свободное волеизъявление участников сделки о возможности её заключения.

Тем самым законодатель фактически предложил работнику и работодателю разбираться самостоятельно, защитив законом лишь имущественные права одной стороны отношения – работодателя и гарантировав автору служебного произведения такие полезные, но неимущественные права, как право авторства, право на имя.

Представляется, что в отсутствие законодательных гарантий у автора возникало, как минимум, два варианта защиты своих имущественных интересов и нивелирования неравенства. Во-первых, через установление неформальных отношений в организации работодателя, в частности, позиционирования себя как уникального специалиста в расчете на особые условия оплаты. Во-вторых, это выход из трудовых отношений с работодателем и возможность сотрудничества с ним (и не только с ним) в качестве самостоятельного субъекта экономической деятельности.

* Пункт 26 Постановления Пленума ВС РФ от 19.06.2006 №15 «О вопросах, возникших у судов при рассмотрении гражданских дел, связанных с применением законодательства об авторском праве и смежных правах».

Судя по последующим изменениям правовых норм о служебных произведениях, второй вариант был достаточно распространен и менее выгоден работодателям в сравнении с первым, особенно в наукоемких отраслях. Предстояло найти решение, если не уравнивающее в правах, то, по крайней мере, обеспечивающее учёт интересов автора его работодателем.

Модель «дифференциации» авторов (современная). Действующая IV часть Гражданского кодекса Российской Федерации (далее ГК РФ, [20]) несколько сгладила наиболее острые проблемы правового регулирования отношений по поводу интеллектуальной собственности и, в частности, служебных произведений. Спустя почти 15 лет было признано, что служебные задания работодателя не должны выходить за пределы трудовых обязанностей автора-работника*.

В действующей статье 1295 ГК РФ введен ряд ограничений и уточнений в отношении субъектов и содержания исключительного права на служебное произведение.

Исключительное право на служебное произведение первоначально возникает у работодателя. Первым правообладателем может быть и автор в случае заключения соответствующего соглашения. Это не означает, что ему принадлежит исключительное право в полном объеме. При условии выплаты вознаграждения работодатель вправе использовать служебное произведение на условиях простой (неисключительной) лицензии**, в том числе он может передать это право третьему лицу без согласия автора***.

«Дисперсия» исключительного права, принадлежащего изначально работодателю, осуществляется через интерпретацию целей и пределов служебного задания. В юридической литературе приводится пример о научном сотруднике, с которым заключен трудовой договор на «создание плановых научно-исследовательских работ, в частности, статьи определенного объема, которая должна быть опубликована в составе коллективной монографии» [23, с. 129]. Создание такой статьи – служебное задание, цель её использования работодателем – воспроизведение в коллективной монографии и распространение. Если работник переведет статью на иностранный язык, то она считается использованной «способом, не обусловленным целью служебного задания». Если он издаст статью не в коллективной, а в собственной монографии или в научном журнале, то

* Пункт 1 статьи 1295 ГК РФ, пункт 39.1 Постановления Пленума ВС РФ №5, Пленума ВАС РФ №29 от 26.03.2009 «О некоторых вопросах, возникших в связи с введением в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» [21].

** Пункт 3 статьи 1295, пп. 1 пункта 1 статьи 1236 ГК РФ.

*** Пункт 106 Постановления Пленума ВС РФ №10 от 23.04.2019 «О применении части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» [22].

это использование «способом, хотя и обусловленным целью задания, но за пределами этого задания».

Однако закон не предоставляет гарантий заключения соглашения между работодателем и работником о принадлежности исключительного права последнему.

Кроме того, работник приобретает исключительное право на служебное произведение в силу закона, а не по соглашению, если работодатель в течение трёх лет не использует служебное произведение или не «засекретил» его. Обязанность работодателя по выплате вознаграждения закреплена в ГК РФ в отличие от Закона «Об авторском праве и смежных правах». Но стороны должны обозначить конкретные условия выплаты вознаграждения в договоре (трудовом, гражданско-правовом)*. В случае спора их определяет суд**.

Способы правовой защиты интересов автора по выплате вознаграждения (его размер, сроки) зависят от вида объектов интеллектуальной собственности. Если автор сталкивается с несвоевременной выплатой вознаграждения или недостаточным его размером, то в одних случаях он будет апеллировать к условиям договора (хорошо, если они четко прописаны), а в других – к закону. Последний вариант представляется более надежным, с точки зрения защиты, поскольку закон устанавливает «необходимый минимум» по выплате вознаграждения для авторов некоторых видов служебных произведений. Причем для разных объектов – своя модель***.

«Зарплатно-коммерческая» модель. Если работодатель и работник не заключили договора о размере вознаграждения или суд не определил условия такого соглашения в своем решении, размер вознаграждения за создание служебных изобретений, полезных моделей, промышленный образцов**** рассчитывается как доля (в процентах) от средней заработной платы работника или как величина, кратная ей (за использование). А поскольку ее размер зависит от квалификации работника и его должностного положения, у него возникают соответствующие стимулы для карьерного роста в конкретной организации либо отрасли. Следует отметить, что эта «зарплатная» часть данной модели сменила советскую модель, которую можно обозначить как «планово-целевую», не столько рассчитанную на решение проблемы «утечки кадров», сколько на оценку экономического эффекта от использования результатов технического творчества. В СССР в основу критерия,

* Пункт 105 Постановления Пленума ВС РФ №10 от 23.04.2019 «О применении части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации».

** Пункт 2 статьи 1295 ГК РФ.

*** См. подробнее: [24].

**** Вознаграждение за создание – пункт 2, за использование – пункт 3 Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.11.2020 №1848 [25].

определяющего размер вознаграждения для изобретателей, закладывалась сумма «экономии, полученной в каждом календарном году» от использования изобретения. Отдельно рассчитывалось вознаграждение по изобретениям, «не создающим экономии, а создающим иной положительный эффект (улучшающих условия труда, технику безопасности и т.д.)»*. Для расчета экономии предприятия были разработаны специальные методики.

«Коммерческая» часть модели выплаты вознаграждения автору распространяется на случаи передачи работодателем права использования служебного объекта промышленной собственности третьим лицам. Она связана не со средней заработной платой работника, а с вознаграждением, устанавливаемым его работодателем и третьим лицом как сторонами соглашения (лицензионного договора, договора о передаче права на получение патента, договора об отчуждении исключительного права). Чем больший объем прав передается третьим лицам, тем выше доля (от 10 до 15%) отчислений работнику-автору служебного произведения, рассчитываемых как определенный процент от вознаграждения работодателя**. Указанный подход нацелен на защиту материальных интересов автора служебного произведения.

Полностью «коммерческая» модель разработана для служебных селекционных достижений***. Определяемый соглашением размер вознаграждения не может быть ниже установленного минимума в 2% от «суммы ежегодного дохода от использования селекционного достижения, включая доход от предоставления лицензий». Таким образом, размер вознаграждения за использование служебного селекционного достижения зависит и от экономической конъюнктуры, и от маркетинговой стратегии работодателя.

Первые две модели касаются, главным образом, инновационных областей. Третья в некоторой степени является противоположностью, хотя размер авторского вознаграждения тоже установлен в нормативном правовом акте. Однако, это не усиливает позиции автора как «слабой» стороны во взаимоотношениях с работодателем.

«Бюджетная» модель. Для размера вознаграждения установлен не минимум, а максимум «в пределах имеющихся у заказчика денежных средств на эти цели, но не более трёхкратной суммы установленной законом минимальной месячной оплаты труда на момент

* См. пункты 19 и 20 Инструкции о порядке выплаты вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения (утв. Госкомизобретений СССР 15.01.1974) [11].

** Пункты 4, 5 Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.11.2020 №1848 [25].

*** Вознаграждение за использование - пункт 5 статьи 1430 ГК РФ.

выплаты (за каждый авторский лист)»*. Минимальный размер оплаты труда для гражданско-правовых обязательств работодателя составляет 100 рублей с 1 января 2001 года**. Попытки преподавателей одного из военных вузов оспорить установленный законом порядок расчета вознаграждения оказались безуспешными***. Приоритетная цель такой «бюджетной» модели – экономия бюджетных средств, а не равноценное вознаграждение авторов учебников за интеллектуальный труд. Установление низкого «максимума» никак не защищает права авторов на вознаграждение.

Заключение. Действующее российское правовое регулирование отдает приоритет экономическим интересам работодателя автора служебного произведения как самостоятельному профессиональному участнику рынка. Тем не менее, оно имеет не очень устойчивый, но все же пока сохраняющийся, «крен» в пользу автора как «слабой» стороны трудовых отношений. Представляется, что этот социальный акцент является следствием советского опыта правового регулирования отношений по использованию служебного произведения.

Неравенство правового положения автора служебного произведения и его работодателя в российском законодательстве устанавливается по следующим основным критериям:

- а) условия приобретения исключительного права на служебное произведение в определенном объеме;
- б) юридические гарантии реализации права на заключение соглашения о принадлежности исключительного права;
- в) юридические гарантии реализации права на вознаграждение для автора как для «слабой» стороны.

Установленный законом объем исключительного права на служебные произведения постепенно увеличивался в пользу работодателя до тех пор, пока не были закреплены как юридически значимые ограничения содержания трудовых обязанностей автора и цели служебного задания. Они выполняют важную функцию по распределению способов использования служебного произведения между автором и его работодателем. Приобретение автором исключительного права на служебное произведение возможно в виде заключения соответствующего соглашения, для которого законом не предусмотрено специальных гарантий, что ослабляет правовое положение автора.

* См., например, Приказ Министра обороны РФ от 15.09.1996 №355 «Положение об издательской деятельности по выпуску служебных изданий (документов) в Вооруженных Силах РФ» [26].

** Абзац второй статьи 5 Федерального закона от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» [27].

*** Апелляционное определение Московского городского суда от 24.07.2014 по делу №33-20810.

Закон гарантирует автору выплату работодателем вознаграждения за использование служебного произведения, сумма которого не входит в состав заработной платы. Однако, по общему правилу размер вознаграждения, сроки его выплаты определяются в соглашении между автором и работодателем. Автор как «слабая» сторона трудовых отношений имеет меньше правовых возможностей определять условия такого соглашения и влиять на его исполнение. Относительно небольшая правовая формализация гражданско-правовых отношений между автором и работодателем предполагает наличие неформальных договоренностей, повышение значимости межличностных отношений. Весьма вероятно, что на условия более «авторитетного» автора работодатель скорее согласится, чем на условия менее «авторитетного», хотя в гражданско-правовых отношениях они должны быть равны.

Неравенство в отношениях между автором и его работодателем по поводу служебных «инновационных» объектов интеллектуальной собственности не столь очевидно. Здесь законом установлены и сроки выплаты вознаграждения, и его минимальный размер, рассчитываемый различными способами. Фактор межличностных отношений не имеет значения на этапе выплаты вознаграждения.

Кроме того, трудности реализации прав автора-работника заключаются в том, что он часто не имеет достаточных навыков по использованию имеющихся, хотя и немногочисленных, правовых инструментов по защите своего исключительного права. Автор часто руководствуется только «здравым смыслом». Отсутствие согласования противоречивых интересов рождает конфликты внутри организации и споры, которые относительно редко, но все же становятся предметом судебных разбирательств. Во многих случаях работник остается один на один со своими проблемами, используя в большей или меньшей мере социально приемлемые образцы поведения. Не зная тонкостей законодательства, иногда он закрывает для себя новые возможности самореализации, в том числе профессиональной. Проиллюстрируем это примером из интервью с сотрудницей одного из московских научно-исследовательских предприятий, проведенного одним из авторов статьи в рамках пилотажного исследования в 2013 году:

«<...> они (крупная промышленная компания, которой работодателем сотрудницы передано исключительное право на служебную базу данных – И.Щ.), получивши эту работу, теперь оформляют, хотят государственную регистрацию на интеллектуальную собственность. <...> А мы были единственными разработчиками (этой базы данных – И.Щ.) много лет, это уже лет 30. С этого начали, и нас все знают, к нам обращаются за этими работами, а мы даже делать не можем, потому что это не наша собственность. <...> мы, получается, никому больше не можем ни поставлять, ни консультировать. <...>

Меня постоянно приглашали туда лекции читать по этой тематике. И очень большой спрос. <...> И теперь я не могу, потому что это не наша собственность. Это просто сейчас какой-то нонсенс получился. <...> Это ж 30 лет работали все остальные, и министерство рекомендовало наши разработки всей энергетике. А теперь получается, что вся энергетика не может пользоваться – это собственность только (этой компании – И.Щ.). <...> А наши юристы, между прочим, я не знаю, как это, хорошо или плохо, сказали, что они ничего не могут сделать и вообще как-то не собирались этой темой заниматься, хотя они должны были бы защищать честь нашей организации» (женщина, 66 лет, интервью проведено 23.04.2013).

Действительно, трудно разобраться в регулировании права интеллектуальной собственности и защитить свои права без специальной подготовки. Между тем, юристы, специализирующиеся в данной области, признают повсеместную нерешенность таких проблем, как состав авторов служебных произведений, определяемый во многих организациях локальными нормативными актами, порядок расчетов и выплат вознаграждения. Во многих организациях такие отношения просто не оформлены.

Не заключая соглашения, регулирующего права в отношении служебного произведения или детально не прописывая в нем размер вознаграждения и порядок его выплаты, работник-автор и работодатель несут риски отказа от своевременного оформления своего взаимодействия. Например, в случае с объектами патентных прав такой отказ означает необходимость применения упомянутых Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы, утвержденных Правительством РФ [25]. Установленные в Правилах размеры вознаграждения и порядок их выплаты, хотя и представляют собой юридические гарантии авторам, однако могут быть экономически не выгодны ни работнику, ни работодателю. Если возникает спор, то любая его сторона вправе обратиться в суд*. Однако, принимая решение, суд не связан Правилами выплаты вознаграждения за служебные объекты патентных прав. При разрешении спора он должен учитывать всю совокупность обстоятельств конкретного дела, таких как, например, личный творческий вклад каждого соавтора в создание служебного произведения, добросовестность поведения работника и работодателя при реализации своих патентных прав, наличие уважительных причин неиспользования или недостаточного использования служебного объекта интеллектуальных прав [28].

Таким образом, действующее правовое регулирование ориентирует автора-работника и работодателя на поиск компромисса и заключение соглашения с указанием конкретных

* Пункт 4 статьи 1370, подпункт 7 пункта 1 статьи 1406 ГК РФ.

условий создания и использования служебного произведения. При активной позиции сторон это представляется более действенным инструментом преодоления юридического неравенства, чем медленная трансформация федерального законодательства. Правовая база для договорного закрепления отношений юридического равенства постепенно развивается. Например, введены в действие национальный и межгосударственный стандарты как в отношении служебных результатов интеллектуальной деятельности [29; 30], так и национальный стандарт в отношении научно-технических произведений, не являющихся служебными [31]. Работник и работодатель могут добровольно применять соответствующие стандарты как инструменты для урегулирования отношений в области служебных результатов интеллектуальной деятельности на основе принципов законности, баланса интересов, управления рисками, приоритета экономической эффективности и целесообразности деятельности по созданию, поддержанию правовой охраны, формированию нематериального актива на базе служебного произведения. Правовая определенность в отношениях между автором служебного произведения и его работодателем и их взаимовыгодное сотрудничество являются одной из важных предпосылок формирования инновационно ориентированной экономики в России.

Список литературы

1. Наука. Технологии. Инновации: 2023: краткий статистический сборник / В.В. Власова, Л.М. Гохберг, К.А. Дитковский и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2023. 102 с.
2. Сведения о разработке и использовании передовых производственных технологий // Сайт Росстат. Режим доступа: URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/1-tehnol.html> (дата обращения 24.03.2023).
3. Лапаева В.В. Социология права в России: послесталинский, перестроечный и постсоциалистический периоды // Социологические исследования. 2018. №3. С. 98-112.
4. Зенин И.А. Гражданское и торговое право зарубежных стран: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. М.: Издательство Юрайт, 2018. 227 с.
5. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета, №67, 05.04.1995.
6. Методические рекомендации по закреплению за высшими учебными заведениями прав на использование произведений и иных объектов интеллектуальной собственности (Приложение 2 к Письму Минобрнауки РФ от 09.02.2011 №АП-105/07 «Об обеспечении

свободного доступа к фондам библиотек») [Текст из электронной справочно-правовой системы «КонсультантПлюс», открытый доступ].

7. Гражданский кодекс РСФСР (утв. ВС РСФСР 11.06.1964) (ред. от 26.11.2001). // Ведомости ВС РСФСР, №24, 1964. Ст. 407.

8. Постановление ЦИК СССР, СНК СССР от 16.05.1928 «Основы авторского права» // СЗ СССР, №27, 1928. Ст. 246.

9. Типовое положение о подготовке текстовых оригиналов непериодических изданий к выпуску, утвержденное Приказом Госкомиздата СССР от 09.11.1982 №479 [Текст из электронной справочно-правовой системы «КонсультантПлюс», открытый доступ].

10. Постановление Совмина СССР от 14.08.1973 №574 О ставках и порядке выплаты авторского гонорара за издание, публичное исполнение и другие виды использования произведений науки, литературы и искусства» // Свод законов СССР, т. 2, 1990. С. 70.

11. Инструкция о порядке выплаты вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения (утв. Госкомизобретений СССР 15.01.1974) // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР, №5, 1974.

12. Приказ Госкомиздата СССР от 24.02.1975 №88 «Об утверждении типовых издательских договоров» // Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР, №7, 1975.

13. Зенин И.А. Право интеллектуальной собственности. В 2 ч. Часть 1: учебник для академического бакалавриата. М., Издательство Юрайт, 2017. 318 с.

14. Постановление ВЦИК, СНК РСФСР от 08.10.1928 «Об авторском праве» // РСФСР, №132, 1928. Ст. 861.

15. Copyright, Designs and Patents Act 1988 // UK Public General Acts. Режим доступа: URL: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1988/48/contents> (дата обращения 24.03.2023).

16. Основы гражданского законодательства Союза ССР и республик (утв. ВС СССР 31.05.1991 №2211-1) (ред. от 26.01.1996) // Ведомости СНД и ВС СССР, №26, 26.06.1991. Ст. 733.

17. Закон СССР от 31.05.1991 №2213-1 «Об изобретениях в СССР» // Ведомости СНД СССР и ВС СССР, №25, 19.06.1991. Ст. 703.

18. Закон РФ от 09.07.1993 №5351-1 (ред. от 20.07.2004) «Об авторском праве и смежных правах» // Российская газета, №147, 03.08.1993.

19. Постановление Пленума ВС РФ от 19.06.2006 №15 «О вопросах, возникших у судов при рассмотрении гражданских дел, связанных с применением законодательства об авторском праве и смежных правах» // Российская газета, №137, 28.06.2006.

20. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть четвертая) от 18.12.2006 №230-ФЗ) // Российская газета, №289, 22.12.2006.

21. Постановление Пленума ВС РФ №5, Пленума ВАС РФ №29 от 26.03.2009 «О некоторых вопросах, возникших в связи с введением в действие части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» // Российская газета, №70, 22.04.2009.

22. Постановление Пленума ВС РФ №10 от 23.04.2019 «О применении части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации» // Российская газета, №96, 06.05.2019.

23. Заключение исследовательского центра частного права по вопросам толкования и возможного применения отдельных положений части четвертой Гражданского кодекса Российской Федерации // Вестник гражданского права. 2007. №3. С.120-130.

24. Зарипова З.Р., Щербакова И.В. Реализация исключительного права на служебные произведения: социально-правовые аспекты // Право интеллектуальной собственности. 2019. №4(58). С.25-29.

25. Постановление Правительства РФ от 16.11.2020 №1848 «Об утверждении Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы» // Собрание законодательства РФ, 23.11.2020, №47. Ст. 7548.

26. Приказ Министра обороны РФ от 15.09.1996 №355 «Положение об издательской деятельности по выпуску служебных изданий (документов) в Вооруженных Силах РФ» [Текст из электронной справочно-правовой системы «КонсультантПлюс», открытый доступ].

27. Федеральный закон от 19.06.2000 №82-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «О минимальном размере оплаты труда» // Российская газета, №118, 21.06.2000.

28. Постановление Конституционного Суда РФ от 24.03.2023 №10-П «По делу о проверке конституционности пункта 4 статьи 1370 Гражданского кодекса Российской Федерации и пункта 3 Правил выплаты вознаграждения за служебные изобретения, служебные полезные модели, служебные промышленные образцы в связи с жалобой общества с ограниченной ответственностью "Гидробур-Сервис"» [Текст из электронной справочно-правовой системы «КонсультантПлюс», открытый доступ].

29. ГОСТ Р 56823-2015. Интеллектуальная собственность. Служебные результаты интеллектуальной деятельности [Текст]: национальный стандарт Российской Федерации: издание официальное: введен впервые: дата введения 2016-06-01 / Разработан АНО «Республикан. научно-исследоват. ин-том интеллектуал. собственности». М., Стандартиформ, 2016. IV, 27 с.

30. ГОСТ 34886-2022. Межгосударственный стандарт. Интеллектуальная собственность. Служебные результаты интеллектуальной деятельности. М.: ФГБУ «РСТ», 2022. С.32.

31. ГОСТ Р 58086-2018. Национальный стандарт Российской Федерации. Интеллектуальная собственность. Распределение интеллектуальных прав между заказчиком, исполнителем и автором на охраняемые результаты интеллектуальной деятельности, создаваемые и/или используемые при выполнении научно-исследовательских, опытно-конструкторских, технологических и производственных работ. М.: Стандартинформ, 2018. С.41.

CHANGES IN THE LEGAL STATUS OF THE AUTHOR AND HIS EMPLOYER IN RUSSIA: INEQUALITY CRITERIA

I.V. Shcherbakova, P.S. Shcherbakov

Irina V. Shcherbakova – PhD (sociological sciences), lawyer, Moscow,
iusenergo@yandex.ru

Pyotr S. Shcherbakov – 4th year student of Bauman Moscow State Technical University,
laboratory assistant of the Regional Training and Research Center "Security" of Bauman Moscow
State Technical University, Moscow, sevastopol01@yandex.ru

The article deals with the problem of the development of legal regulation of the institution of work-related results of intellectual activity. The main feature is inequality of the author-employee and his employer.

The authors consider several historically established legal models of relations regarding work-related results of intellectual activity: "the model of equality between the author and the employer in relation to the state (soviet)", "the turning point liberal model", "the model in favor of the employer", "the model of "differentiation" of authors (modern)". Each of them reveals various more or less stable grounds for the inequality of the author and his employer.

The authors conclude that the current Russian legal regulation gives priority to the economic interests of the employer of the author of work-related results of intellectual activity as an independent professional actor. The inequality of the legal status of the author-employee and his employer is manifested through the lack of equal opportunities to become the owner of the exclusive rights for work-related results of intellectual activity in a certain amount; with insufficient legal guarantees for the exercise of the right to conclude an agreement on the ownership of an exclusive rights, as well as right for remuneration for the author as a "weak" part in collision of labor and civil law relations.

The main social consequence of the lack of legal protection of the author of work-related results of intellectual activity is the limitation of his opportunities for self-realization, including professional one. The use of legal instruments, including those mentioned by the authors, makes it possible to best take into account the interests of the author-employee and his employer and secure them in accordance with the current legislation.

Keywords: employment, inequality, intellectual property, copyright, work-related results of intellectual activity, exclusive rights, right to remuneration, employer, author-employee.

ВНЕДРЕНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ МЕХАНИЗМОВ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ. КИТАЙСКИЙ ОПЫТ

Чжао Юньхуэй

Чжао Юньхуэй – аспирант кафедры современной социологии социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, zhaoyunhui2020@gmail.com

Рассматриваются инновационные механизмы социального управления на предприятиях в Китае. Оставаясь на протяжении многих лет «мировой фабрикой», китайские предприятия накопили большой опыт разработки и внедрения технологий социального управления в социально-рабочих взаимоотношениях. Данный опыт может быть полезен для предприятий в Российской Федерации для раскрытия интеллектуального потенциала их сотрудников и формирования суверенной парадигмы экономического развития.

Ключевые слова: цифровизация, социально-трудовые отношения, инновационные технологии, механизмы социального управления, оцифровка бизнес-процессов, социальные платформы, искусственный интеллект, большие данные, облачные технологии, китайские предприятия.

Актуальность. Цифровизация хозяйственной деятельности предприятий открывает новые социально-трудовые возможности перед сотрудниками. Благодаря внедрению инновационных технологий всё больше бизнес-процессов на современных предприятиях подвергаются оцифровке, что влечёт за собой грандиозные экономические последствия. Это:

- модернизация производственных мощностей и создание высокотехнологичных рабочих мест;
- рост производительности труда и снижение затрат;
- трансформация старых и возникновение новых рынков сбыта;
- увеличение заработной платы рабочих.

Кроме того, перевод хозяйственной деятельности предприятий в цифровой формат напрямую отражается на социальных процессах как внутри самой организации, так и в её взаимодействии с внешней средой.

Принимая во внимание сложную геополитическую обстановку в мире, экономике Российской Федерации требуется в кратчайшие сроки стать максимально самодостаточной. Другими словами, модернизировать имеющиеся производственные мощности для опережающего развития и перехода на новый технологический уклад. С этой точки зрения, опыт преобразования социальных механизмов управления на предприятиях в Китае может быть полезным как для реализации интеллектуального потенциала работников в России, так

и для формирования новой парадигмы социально-трудовых отношений в трудовых коллективах.

Понятие социального механизма управления

В научной литературе существует несколько определений социального механизма управления. Например, А.Ю. Карпутина связывает феномен механизмов социального управления с «взаимодействием социальных структур, норм, институтов, образцов поведения и т.д., посредством которого обеспечивается функционирование социальной системы» [1]. Согласно определению Максимовой О.Ю., социальный механизм – это «методы решения социальных проблем, ориентированные на создание высокоразвитых общественных отношений посредством организации эффективного взаимодействия социальных институтов, структур, норм и пр.» [2]. П.Н. Киричек пишет: «механизм социального управления – это составная часть системы управления организацией. Результатом его реализации является управленческое решение, формирующее управленческое воздействие, объединяя таким образом субъект и объект управления» [3]. В представленной статье под термином «социальный механизм управления» автор подразумевает комплекс мер, призванный обеспечить максимально эффективное функционирование социально-экономических процессов и трудовых ресурсов на предприятии.

Каждое предприятие представляет собой социальную структуру, которая преследует коллективные цели, контролирует свою собственную деятельность и имеет границу, отделяющую его от окружающей среды. Задача управленческого звена разработать и внедрить на практике такие социальные механизмы управления на предприятии, которые будут в наибольшей степени отвечать целям организации, решать стоящие перед предприятием задачи; способствовать росту эффективности хозяйственной деятельности, продуктивности организации.

Как показывает мировой опыт, организация эффективных механизмов социального управления на предприятиях включает внедрение инновационных цифровых технологий. По данным консалтинговой компании, специализирующейся в сфере стратегического управления – «McKinsey & Company», предприятия всё чаще используют социальные инструменты управления. Так, абсолютное большинство опрошенных руководителей используют, по крайней мере, одну цифровую социальную технологию, а две трети утверждают, что цифровые социальные инструменты глубоко интегрированы в хозяйственную деятельность предприятия. [4].

Экономическое развитие Китая в контексте темы социального управления

Китай на протяжении последних двух десятилетий прочно закрепил за собой звание «мировой фабрики». Китай занимает ведущие позиции на многих мировых товарных рынках, что хорошо фиксируется показателями внешней торговли: на протяжении многих лет страна остается крупнейшим экспортером на планете. В 2022 году, по данным инвестиционной группы «Финам»: «Крупнейшими товарными экспортерами в мире по итогам 2022 года остались Китай (3,6 триллиона долларов), США (2,1 триллиона) и Германия (1,7 триллиона долларов)» [5]. Далее говорится: «По итогам 2022 года внешнеторговый оборот Китая вырос на 4,4%, достигнув 6,3 триллиона долларов, при этом экспорт вырос на 7% и составил 3,59 триллиона долларов, а импорт – на 1,1%, до 2,71 триллиона долларов <...>. Экспорт Китая на фоне отмены антиковидных ограничений и возобновления нормальной внешней торговли по итогам первого квартала 2023 года вырос на 0,5%» [6].

Устойчивый тренд на рост китайской экономики во многом обеспечивается, во-первых, за счёт дешевой рабочей силы, во-вторых, за счёт использования самых современных технологических решений на крупных предприятиях, в-третьих, за счёт глубокой интеграции инновационных цифровых инструментов в хозяйственную деятельность экономических субъектов. Анализируя наиболее значимые инновационные цифровые технологические решения, массово внедряемые на современных предприятиях в Китае, следует отметить следующие тенденции:

Во-первых, это использование больших данных (англ. Big Data). Большие базы данных представляют собой социально-экономический феномен, возникший с появлением вычислительных мощностей, способных анализировать колоссальные объемы данных; в некоторых случаях – весь имеющийся в мире объём данных в конкретной области. Большие данные могут улучшить бизнес-операции, предложить клиентам более персонализированный сервис, улучшить маркетинговые кампании и, в целом, способствовать более эффективному принятию решений при управлении предприятием.

Во-вторых, переход на повсеместное использование облачных технологий для хранения и передачи информации. Это позволяет осуществлять совместную синхронную работу над проектом специалистов из разных отделов и отказаться от твердых носителей информации во всех бизнес-процессах на предприятии, а также перевести существенную часть сотрудников на удаленную схему работы. Таким образом, переход в облачную среду позволяет существенно сократить затраты и издержки предприятия (временные, трудовые,

материальные) и формирует новые привычки цифрового социального взаимодействия внутри коллектива: без личного присутствия, посредством современных гаджетов.

Облачные технологии – это инструмент для предоставления информационно-коммуникационных услуг по запросу пользователя посредством сетевого соединения с удаленным сервером. Такая структурная организация позволяет выстроить общую для многих пользователей систему хранения, передачи и обработки информации, что, в конечном итоге, формирует более удобную и эффективную среду работы с информацией, чем традиционный подход, когда каждый сотрудник предприятия делает свою работу и её результаты хранит на собственном персональном компьютере.

Очевидно, что внедрение больших данных и перевод хозяйственных процессов на предприятиях в цифровую среду имеет социальные последствия. Цифровой формат социального взаимодействия фундаментально трансформирует содержания и формы традиционных процессов общения, контактирования, выстраивания взаимоотношений и контроля в рабочем коллективе предприятия.

Новые методы социального взаимодействия влияют на структуру общества в целом, и на систему взаимоотношений внутри коллективов на предприятиях. В цифровой век изменилось наше мировосприятие, осознание себя в социуме. Например, всё чаще можно встретить людей, уставившихся в свои мобильные телефоны или планшеты, занятых своими делами и не замечающих никого вокруг. Некоторые из них надевают наушники, не желая, чтобы их беспокоили или втягивали в разговор. Это не удивительно, учитывая, что недавние исследования показывают, что в среднем человек проводит за своим мобильным устройством около 7 часов каждый день [7]. Смартфоны и переносные гаджеты постоянно разрабатываются и модернизируются, чтобы люди могли носить их с собой, где бы они ни находились. Таким образом, вместо того, чтобы наслаждаться обыденными аспектами повседневной жизни, мы стараемся как можно больше оставаться в Сети.

Сегодня большинство процессов социализации переходят в электронный формат: на предприятиях создаются общие чаты для работников, процесс коммуникации между подразделениями протекает посредством мессенджеров, взаимодействие с внешней средой (партнерами, государственными структурами) происходит на различных социальных платформах в сети Интернет, отсюда же предприятия получают обратную связь от клиентов.

Новые привычки поведения требуют адаптации социальных механизмов управления на предприятиях. Всё больше компаний прилагают усилия, чтобы регулировать поведение сотрудников не только в реальной жизни, но и при виртуальном взаимодействии. Цифровой формат социального взаимодействия предоставляет возможность анализировать все аспекты

коммуникации и контактирования с использованием больших данных и программ обработки информации. По мере накопления и анализа данных о социальном взаимодействии внутри предприятия и с внешней средой вырисовываются наиболее продуктивные стратегии и формы организации коммуникации, хозяйственных процессов, координации работы, чтобы исключить неэффективные, с точки зрения бизнеса, подходы к структурированию деятельности, конфликтные ситуации среди сотрудников, создать благоприятную атмосферу, способствующую повышению производительности предприятия.

Существуют и менее очевидные последствия внедрения больших данных и облачных технологий. Например, совместная работа разных специалистов над одной задачей, как правило, повышает продуктивность не только всей команды, но и каждого в отдельности. Коллективное участие в решении общей задачи повышает вовлеченность сотрудников, обостряет чувство ответственности за результат собственной работы и, как следствие, успешной реализации всего проекта. Облачные технологии позволяют получить доступ к рабочим задачам из любого места, на различных электронных устройствах, что делает рабочие задачи более доступными и предоставляет большую свободу выбора сотрудникам предприятия, которые сами определяют, когда и где они выполняют свои должностные обязанности.

Приведённые выше примеры подтверждают тезис автора о том, что внедрение инновационных цифровых технологий на предприятиях позволяет наиболее полно раскрыть интеллектуальный потенциал работников и способствует формированию принципиально новой парадигмы социально-трудовых отношений. Стоит отметить, что последствия столь фундаментальные преобразования имеют далеко идущие последствия, которые представляют собой объект будущих научных исследований в области социологии и смежных дисциплин.

Третья тенденция, о которой необходимо упомянуть, это использование принципиально новых методов шифровки и передачи информации, которые известны как «блокчейн». Инновационный способ обработки информационных потоков помогает в проверке и контроле многоступенчатых финансовых транзакций, снижая затраты на соблюдение нормативных требований и ускоряя обработку и передачу данных. На использовании данной технологии строятся все финансовые операции в принципиально новой цифровой экономике. Технология существенно упрощает управление денежными потоками и процесс аудита происхождения денег, сводя на нет коррупционные схемы, возникающие при обращении наличных денег. С одной стороны, цифровые деньги надёжно

защищены, а с другой – исключают проведение неконтролируемых, незаконных финансовых операций.

Социальные последствия построения прозрачной финансовой системы связаны с экономическим ростом в результате привлечения дополнительных инвестиций за счёт исключаяющей всякие сомнения системы отчётности о хозяйственно-экономической деятельности предприятия. Таким образом, образуется положительная обратная связь, когда, чем «прозрачнее» финансовые и производственные процессы в организации, тем больше она вызывает доверия инвесторов, т.к. возврат финансовых вложения легче просчитать из-за предсказуемости бизнес деятельности организации. В результате развития предприятия происходит рост благосостояния всех работников, укрепляется чувство социального доверия между рабочим коллективом и управленческим составом предприятия.

Сотрудники коллектива более мотивированы к повышению результативности собственной работы: существует очевидная взаимосвязь между производительностью труда и материальным благосостоянием. Более того, все финансовые операции, будучи подконтрольными и проверяемыми, не оставляют сомнений у сотрудников предприятия, что создаваемая ими добавленная стоимость будет распределена и использована по прямому назначению, в соответствии с правовыми документами конкретного предприятия. Проще говоря, не будут украдены бесследно посредством незаконных финансовых операций.

В Китае уже сейчас хождение наличных денег снижается от года к году. «В 2016 году через мобильные платежные системы китайцы совершили более 100 миллиардов операций на сумму 5,5 триллионов долларов, что в 50 раз (!) больше, чем потратили жители США. А число пользователей приложениями мобильных оплат в Китае достигло 500 миллионов» [8]. Тренд на уход от наличных денег с тех пор только набирает обороты. По мнению некоторых исследователей, Китай станет первой страной в мире, полностью отказавшейся от наличных расчётов [9].

Полный переход на использование цифрового юаня, с одной стороны, безусловно, станет ограничением личных свобод, т.к. любого гражданина можно будет в любой момент «исключить» из финансовой экосистемы, заблокировав ему доступ к виртуальным счетам с электронными деньгами. С другой стороны, с позиции механизмов социального управления, имплементация электронной денежной системы не только снижает риски в финансовой сфере, но и предоставляет высшему управленческому менеджменту практически безграничные возможности контроля, регулирования и учёта монетарной политики внутри отдельно взятого предприятия и всей страны в целом.

Четвёртая тенденция – внедрение программного обеспечения на основе искусственного интеллекта (ИИ), способного работать с большими базами данных. Предприятия используют ИИ в качестве инструмента контроля качества продукции и работы сотрудников, управления роботизированными производственными комплексами, в частности, умными станками, учётом запасов сырья и имеющихся ресурсов, оптимизации логистических цепочек и множества других задач. Таким образом, основная цель внедрения ИИ на предприятиях – это совершенствование системы учёта и контроля ресурсов и производственных средств.

Кроме того, необходимо заострить внимание на том, что технические новшества сегодня имеют возможность связываться друг с другом и обмениваться информацией в режиме реального времени. Данный феномен был назван «интернетом вещей» (англ. Internet of Things, IoT). «Интернет вещей – это система взаимосвязанных вычислительных устройств, которые могут собирать и передавать данные по беспроводной сети без участия человека» [10].

Например, современные системы видеонаблюдения на предприятиях. Помимо фиксации видеоизображения, программное обеспечение может работать с различными биометрическими данными сотрудников – отпечатками пальцев, голоса, индивидуальными физиологическими и поведенческими особенностями. Китайские предприятия ведут постоянный сбор и обработку биометрических данных рабочих, что позволяет использовать такие инновационные технологии, как систему распознавания лиц, различные функции с использованием отпечатков пальцев и голоса сотрудников, осуществлять автоматизированный контроль и координацию социальных контактов. Каждый работник предприятия знает, что находится под постоянным наблюдением беспристрастного ИИ, который контролирует их работу. Более того, на основе большой базы данных ИИ может регулировать поведение сотрудников на основе этих показателей. Отслеживание физического и эмоционального состояний сотрудников существенно повышает производительность труда, значительно снижается вероятность возникновения конфликтов на рабочем месте.

Контроль искусственного интеллекта за физическим, эмоциональным состояниями сотрудников, за их общением, социальной активностью и физиологическими показателями позволяет оптимизировать хозяйственную деятельность и получить значительные конкурентные преимущества [11].

Внедрение в хозяйственную деятельность предприятий умных систем контроля и регулирования как производственных процессов, так и процессов социального

взаимодействия внутри рабочих коллективов большинство сотрудников встречает одобрительно. По словам китайских рабочих, они чувствуют себя более защищенными, когда существуют объективные системы автоматизированного надзора. Сотрудники отмечают, что беспристрастные механизмы оценки их деятельности в рабочее время, включая социальные взаимодействия, помогают им сконцентрироваться на выполнении их должностных обязанностей и меньше заботиться о том, как они выглядят в глазах коллег, начальников и подчиненных. На предприятиях с автоматизированными системами контроля за персоналом существенно меньше конфликтных ситуаций, кумовства, покровительства и прочих негативных социальных факторов, которые, в конечном итоге, снижают производительность труда [12].

Пятая тенденция связана с постоянно возрастающей ролью различных социальных платформ сети Интернет в современную информационную эпоху. Грандиозный успех социальных платформ на просторах всемирной паутины привлек к себе внимание менеджеров крупных предприятий. Было очевидно, что внедрение социальных сетей в бизнес-процессы организаций будет способствовать значительному росту эффективности коммуникации внутри рабочих коллективов и между отделами. Работники китайских предприятий сразу оценили удобство социальных платформ для целенаправленного взаимодействия между собой, поэтому социальные сети очень быстро вытеснили все остальные коммуникационные приложения.

С точки зрения организационной структуры предприятий, неоспоримо преимущество социальных платформ в возможности обмена неформальной, неструктурированной информацией внутри рабочего коллектива. Благодаря внедрению социальных сетей на предприятиях сотрудники могут обмениваться информацией во внутренней среде организации в режиме реального времени вне зависимости от времени и фактического местонахождения; взаимодействовать с внешней средой: клиентами, партнёрами, поставщиками, государственными органами, а в некоторых случаях напрямую влиять на процессы управления, инновационного и стратегического развития своих предприятий. В результате, социальная сеть может быть охарактеризована как инструмент для работы с внешней и внутренней информацией для сотрудников предприятия.

Другая, не очевидная, особенность социального взаимодействия посредством цифрового обмена информацией внутри сети – самоорганизующая функция подобного типа коммуникации. По сути, сотрудники предприятия выступают в ней в качестве пользователей, которые самостоятельно создают и распространяют контент (обмениваются мнениями, участвуют в дискуссиях). Такая свободная форма коммуникации между индивидуумами и

сообществами заставляет самоорганизовываться как отдельных сотрудников, так и целые рабочие коллективы. Кроме того, цифровой формат общения легче контролировать и регулировать управленческому звену организации. Программное обеспечение сегодня позволяет настроить социальную платформу в соответствии с требованиями конкретного предприятия, опираясь на специфические особенности хозяйственной деятельности, организационной структуры, стоящими перед организацией задачами.

Выводы

Подводя итог, можно резюмировать, что цифровизация хозяйственной деятельности предприятий является неотъемлемой частью современного устройства бизнес процессов и обязательным условием для перехода на новый технологический уклад, а также для раскрытия интеллектуального потенциала рабочих и смены всей парадигмы социально-трудовых отношений. В современных условиях вопрос модернизации производственных мощностей является особенно актуальным для Российской Федерации. По мнению автора, особый интерес может представлять опыт китайских предприятий по внедрению инновационных механизмов социального управления, которые на практике продемонстрировали свою высокую эффективность: способность к существенному повышению производительности труда.

Список литературы

1. Карпутина А.Ю. Организация взаимодействия нескольких манипуляторов с использованием механизмов удаленного управления / А.Ю. Карпутина, Р.А. Бандурин // Ученые записки Брянского государственного университета. 2017. № 4 (8). С. 7-13.
2. Максимова О.Ю., Масликов В.А. Структурно-функциональный анализ категории «социальный механизм» в современной практике управления. // Вестник государственного университета. 2016 (№3), С. 246-251.
3. Киричек П.Н. Информационная культура в арсенале управленца / Киричек П.Н. // В сборнике: Инновационные технологии в управлении. сборник научных статей. Москва, 2016. С. 4-10.
4. Консалтинговая компания «McKinsey & Company». Как социальные инструменты могут изменить организацию (How social tools can reshape the organization). [электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/how-social-tools-can-reshape-the-organization> (дата обращения 03.05.2023).
5. Инвестиционная группа АО «Инвестиционный холдинг Финам». Россия в 2022 году вошла в десятку крупнейших экспортеров в мире. [электронный ресурс] Режим доступа: 152

<https://www.finam.ru/publications/item/rossiya-v-2022-godu-voshla-v-desyatku-krupneyshikh-eksporterov-v-mire-20230319-0911/> (дата обращения 03.05.2023).

6. Инвестиционная группа АО «Инвестиционный холдинг Финам». Экспорт Китая за 1 квартал 2023 года вырос на 0,5%, импорт упал на 7,1% - таможня. [электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.finam.ru/publications/item/eksport-kitaya-za-1-kvartal-2023-goda-vyros-na-05-import-upal-na-71---tamozhnya-20230413-0818/> (дата обращения 03.05.2023).

7. Аналитический сервис Explodingtopics. Alarming Average Screen Time Statistics (2023) (Тревожная статистика среднего экранного времени (2023)) [электронный ресурс] Режим доступа: <https://explodingtopics.com/blog/screen-time-stats> (дата обращения 03.05.2023).

8. Корпоративный портал оффшорной индустрии от группы компаний Offshore Pro Group. Китай может стать первой страной, которая откажется от наличных денег. [электронный ресурс] Режим доступа: <https://internationalwealth.info/deofshorization/china-can-become-the-first-country-to-get-rid-of-paper-money/> (дата обращения 03.05.2023).

9. Новостной портал Politinform.su. Китай откажется от наличных денег. [электронный ресурс] Режим доступа: <https://politinform.su/82327-kitay-otkazhetsya-ot-nalichnyh-deneg.html> (дата обращения 03.05.2023).

10. Официальный сайт АО «Лаборатория Касперского». Что такое интернет вещей? Определение и описание. [электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.kaspersky.ru/resource-center/definitions/what-is-iot> (дата обращения 03.05.2023).

11. Джош Чин, Лиза Лин. Государство наблюдения: стремление Китая начать новую эру социального контроля (Surveillance state : inside China's quest to launch a new era of social control) // Нью-Йорк: издательство Св. Мартина, 2022, 310 с.

12. Дэн Вэньбинь. Проблемы и меры противодействия надзору за информационной безопасностью в эпоху искусственного интеллекта (邓文斌, 人工智能时代信息安全监管的挑战与对策) // Информационная безопасность Китая, №106 (10), 2021, С. 108-110.

INTRODUCTION OF INNOVATIVE MECHANISMS OF SOCIAL MANAGEMENT AT ENTERPRISES. THE CHINESE EXPERIENCE

Zhao Yunhui

Zhao Yunhui – Postgraduate Student of the Department of Modern Sociology,
Faculty of Sociology, Lomonosov Moscow State University

Abstract: The article discusses innovative mechanisms of social management at enterprises in China. Remaining for many years a "global factory", Chinese enterprises have accumulated extensive experience in the development and implementation of social management technologies in

social and working relationships. This experience can be useful for enterprises in the Russian Federation to unlock the intellectual potential of their employees and form a sovereign paradigm of economic development.

Keywords: digitalization, social and labor relations, innovative technologies, social management mechanisms, digitization of business processes, social platforms, artificial intelligence, big data, cloud technologies, Chinese enterprises.

Сведения об авторах

- Андреева Юлия Витальевна** – кандидат психологических наук, доцент Ульяновского государственного университета, г. Ульяновск, yulia.andre@gmail.com
- Бессокирная Галина Петровна** – кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, г. Москва, gala@isras.ru
- Бикметов Евгений Юрьевич** – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры цифровых технологий в экономике и управлении Уфимского университета науки и технологий, г. Уфа, bicprof@mail.ru
- Богатырёва Марина Руслановна** – кандидат социологических наук, доцент, и.о. заведующего кафедрой цифровых технологий в экономике и управлении Уфимского университета науки и технологий, г. Уфа, bmari78@mail.ru
- Бочаров Владислав Юрьевич** – кандидат социологических наук, доцент Самарского национального исследовательского университета им. ак. С.П. Королёва, ассоциированный научный сотрудник СИ РАН – филиала ФНИСЦ РАН, аналитик «Центра образовательной аналитики» Тюменского государственного университета, г. Самара, vlad.bocharov@gmail.com
- Васькина Юлия Владимировна** – кандидат социологических наук, доцент Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королева, ассоциированный научный сотрудник СИ РАН – филиала ФНИСЦ РАН, Г. Самара, vaskina.yuv@ssau.ru
- Еремичева Галина Васильевна** – кандидат философских наук, Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН, руководитель Центра исследований социально-трудовой сферы имени Б.Г. Тукумцева, г. Санкт-Петербург, eremag@mail.ru
- Климов Иван Александрович** – кандидат социологических наук, старший научный сотрудник ФНИСЦ РАН, старший научный сотрудник Международной лаборатории прикладного сетевого анализа НИУ ВШЭ, г. Москва, iklimov@hse.ru
- Климова Светлана Гавриловна** – кандидат философских наук, Институт социологии ФНИСЦ РАН, ведущий научный сотрудник, г. Москва, sgklimova@mail.ru
- Козырьков Владимир Павлович** – доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры отраслевой и прикладной социологии факультета социальных наук Национального исследовательского Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, kozir3@yandex.ru
- Кузнецова Наталия Михайловна** – преподаватель кафедры социальной безопасности и гуманитарных технологий, заместитель декана по учебной работе ННГУ им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, nat-09@yandex.ru
- Лузгина Елена Николаевна** – кандидат социологических наук, старший преподаватель кафедры социологии и социальной работы Петрозаводского государственного университета, г. Петрозаводск, luzgina.e.n@gmail.com
- Лукьянова Евгения Львовна** – старший преподаватель Ульяновского государственного университета, г. Ульяновск, lukyanova.jenya@gmail.com

- Рушева Анна Витальевна** – кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры общей социологии и социальной работы ННГУ им. Н.И. Лобачевского, г. Нижний Новгород, avr0201@yandex.ru
- Соловей Алеся Петровна** – магистр социологических наук, исследователь, научный сотрудник Института социологии НАН Беларуси, г. Минск, alesia.salaviej@gmail.com
- Трегубова Людмила Сергеевна** – магистрант 2 курса магистратуры «Социология политики и государственного управления» Самарского национального исследовательского университета имени академика С.П. Королёва, г. Самара, lstregubova@gmail.com
- Чжао Юньхуэй** – аспирант кафедры современной социологии социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова, г. Москва, zhaoyunhui2020@gmail.com
- Щербаков Петр Сергеевич** – студент 4 курса МГТУ им. Н.Э. Баумана, лаборант Регионального учебно-научного центра «Безопасность» МГТУ им. Н.Э. Баумана, г. Москва, sevastopol01@yandex.ru
- Щербакова Ирина Вячеславовна** – кандидат социологических наук, юрист, г. Москва, iusenergo@yandex.ru

Научное издание

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ
И РЕСУРСЫ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ В ПОИСКЕ СОГЛАСИЯ**

Сборник научных статей

Ответственный редактор: З.Х. Саралиева
Компьютерная верстка: К.М. Фурсова

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»
603022, г. Нижний Новгород, пр. Гагарина, 23

Подписано в печать 05.07.2023 г. Формат 60×84 1/16.
Усл. печ. л. 8,9. Зак. № 200. Тираж 500 экз.

Отпечатано в типографии
Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского
603000, г. Н. Новгород, ул. Б. Покровская, д. 37