

Федеральный научно-исследовательский социологический центр
Российской академии наук
Социологический институт РАН

ПЕТЕРБУРГСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ СЕГОДНЯ

Выпуск 23



РЕНОМЕ

Санкт-Петербург
2024

Редколлегия:

- И. И. Елисеева*, чл.-корр. РАН, д-р экон. наук, проф.,
засл. деятель науки РФ (гл. ред., СИ РАН — филиал ФНИСЦ РАН);
С. И. Бояркина, канд. соц. наук (Санкт-Петербургский политехнический
университет Петра Великого);
О. Н. Бурмыкина, канд. соц. наук (СИ РАН — филиал ФНИСЦ РАН);
К. А. Галкин, канд. соц. наук (СИ РАН — филиал ФНИСЦ РАН);
К. С. Дивисенко, канд. соц. наук (зам. гл. ред., СИ РАН — филиал ФНИСЦ РАН);
Н. В. Колесник, канд. соц. наук (отв. секретарь, СИ РАН — филиал ФНИСЦ РАН);
С. Маннила (Simo Mannila), PhD (Национальный институт
здоровья и благосостояния, Хельсинки, Финляндия);
М. В. Масловский, д-р соц. наук, проф. (СИ РАН — филиал ФНИСЦ РАН);
Д. Б. Тев, канд. соц. наук (СИ РАН — филиал ФНИСЦ РАН);
Е. В. Тыканова, канд. соц. наук (СИ РАН — филиал ФНИСЦ РАН);
И. Шубрт (Jiří Šubrt), д-р соц. наук, доцент
(Карлов университет, Прага, Чехия)

Учредитель:

Федеральное государственное бюджетное учреждение науки
Федеральный научно-исследовательский социологический центр
Российской академии наук

*Научное периодическое издание «Петербургская социология сегодня»
выходит с 2009 года.
Издание включено в Российский индекс научного цитирования (РИНЦ).*

*Регистрационный номер СМИ:
ПИ № ФС 77-55387 от 17.09.2013 г.*

СОДЕРЖАНИЕ

Социология труда

<i>Тукумцев Б. Г.</i> История жизни Будимира Тукумцева, написанная им самим. Очерки истории первой самарской социологической лаборатории	5
<i>Авдошина Н. В., Бочаров В. Ю., Васькина Ю. В.</i> Самарская школа социологии труда: история и современность	39
<i>Вишневская М. В., Штернова М. Б., Дудко М. И., Галимзянова К. Т.</i> Деньги из воздуха: онлайн-курсы по достижению успеха как доверительные товары	57
<i>Декина М. П., Гончаров Д. С.</i> Образование как ключевой фактор востребованности на российском рынке труда	77
<i>Дунаева Ю. Г., Меньшикова Г. А.</i> Эти востребованные аналитики — кто они такие?	92
<i>Чжао Юньхуэй.</i> Перспективы развития социальных механизмов управления на китайских предприятиях в эпоху цифровизации	109

Рецензии

<i>Авдошина Н. В.</i> Рецензия на книгу «Институциональные возможности и ресурсы российских работников в поиске согласия: сборник научных статей» (2023)	120
--	-----

Научная жизнь

<i>Бочаров В. Ю., Васькина Ю. В.</i> Опыт участия студенческого научного общества социологического факультета Самарского университета в научном семинаре «Форсайт труда и профессии будущего»	123
<i>Галкин К. А., Протасенко Т. З.</i> Обзор презентации монографии «Социокультурное пространство Санкт-Петербурга: репрезентации и интерпретации. К 350-летию Петербурга»	130

CONTENTS

Labor Sociology

<i>Tukumtsev B. G.</i> The Life Story of Budimir Tukumtsev, Told by Himself. Essays on the History of the First Samara Sociological Laboratory	5
<i>Avdoshina N. V., Bocharov V. Yu., Vaskina Yu. V.</i> Samara School of Labor Sociology: History and Modernity	39
<i>Vishnevskaya M. V., Shternova M. B., Dudko M. I., Galimzyanova K. T.</i> Money Out of Nothing: Online Courses for Achieving Success as Credence Goods	57
<i>Dekina M. P., Goncharov D. S.</i> Education as a Key Factor of Demand in the Russian Labor Market	77
<i>Dunaeva Yu. G., Menshikova G. A.</i> Those in-Demand Analysts — Who are They?	92
<i>Zhao Yunhui.</i> Prospects for the Development of Social Management Mechanisms in Chinese Enterprises in the Era of Digitalization	109

Reviews

<i>Avdoshina N. V.</i> Book Review “Institutional Opportunities and Resources of Russian Workers in the Search for Consent: a Collection of Scientific Articles” (2023)	120
---	-----

Scientific Life

<i>Bocharov V. Yu., Vaskina Yu. V.</i> Participation Experience of the Student Scientific Society of the Faculty of Sociology of Samara University in the Scientific Seminar “Foresight of Labor and Professions of the Future”	123
<i>Galkin K. A., Protasenko T. Z.</i> Presentation of the Monograph “Socio-Cultural Space of St. Petersburg: Representations and Interpretations. To the 350 th anniversary of St. Petersburg”	130

СОЦИОЛОГИЯ ТРУДА

DOI: 10.25990/socinstras.pss-23.2kp6-we67
EDN: XDVVKO



Б. Г. ТУКУМЦЕВ

ИСТОРИЯ ЖИЗНИ БУДИМИРА ТУКУМЦЕВА, НАПИСАННАЯ ИМ САМИМ*

Очерки истории первой самарской социологической лаборатории

В очерках описаны основные этапы становления и развития первой в г. Куйбышеве (ныне Самаре) социологической вузовской лаборатории. Особое внимание уделено тому, как удалось в условиях острого дефицита социологической информации, полного отсутствия подготовки соответствующих специалистов в учебных заведениях создать высокопрофессиональный научно-исследовательский коллектив. Сотрудники лаборатории не только оказали определенное влияние на развитие социологических центров в Среднем и Нижнем Поволжье, но и создали условия для открытия социологического факультета в Самарском университете.

Предисловие

В последние годы появился ряд публикаций, в том числе и несколько капитальных научных трудов, повествующих о возрождении во второй половине нынешнего столетия¹ отечественной социологии.

* Данная публикация завершает издание разделов автобиографической книги российского социолога Б. Г. Тукумцева. Начало см. в «Петербургская социология сегодня» № 20, 21, 22. Впервые опубликовано: *Тукумцев Б. Г. Очерки истории первой самарской социологической лаборатории*. Самара: Самарский университет, 2000 (отв. ред. канд. соц. наук В. Я. Мачнев). Текст печатается по изданию «История Будимира Тукумцева, написанная им самим» (2022), публикуется с разрешения Ирины Будимировны Олимпиаевой.

¹ Очерки написаны в 1999 году, поэтому очевидно, что речь идет о прошлом столетии.

Эти публикации позволяют составить достаточно полное представление об истории становления в новых условиях известных научных социологических школ Санкт-Петербурга, Москвы, Екатеринбурга, Новосибирска. В то же время развитие социологических центров в российской провинции отражено в этих работах значительно скромнее. Надо полагать, это связано не с каким-то умыслом, а просто с элементарным отсутствием соответствующей информации. Между тем нельзя не учитывать, что социологи, работавшие и работающие во многих регионах страны, внесли весьма заметную лепту в «ренессанс» социологической науки в России. Хорошо известно, что в 70-е годы страна переживала своеобразный «бум» социологических исследований. Исследовательские центры появились во многих вузах, а также на предприятиях. Как правило, они решали сугубо прикладные задачи, создавая для систем управления новый источник информации. Но это не исключало их участия и в развитии социологического знания. Многие исследовательские коллективы по мере укрепления связей с академическими учреждениями становились их опорными пунктами. Они не только способствовали укреплению в своих регионах статуса социологической науки, но и сделали немало для ее развития. Не случайно достаточно большое число социологов, которые начинали свою работу в вузовских и заводских социологических лабораториях, работают сейчас в академических институтах и на университетских кафедрах.

В предлагаемых вниманию читателей очерках делается попытка в какой-то степени восполнить недостаток информации о развитии социологических исследований в провинции и, в частности, на Средней Волге. Речь пойдет о Самарской социологической лаборатории, которая в 1999 году отметила 30-летие начала своей деятельности. Вполне вероятно, что ее биография мало чем отличается от судьбы других аналогичных социологических центров. Но на некоторые особенности все-таки хотелось бы обратить внимание.

Прежде всего, самарская лаборатория была первым вузовским социологическим учреждением на Средней Волге. Поэтому именно она вызвала на себя «санкции отторжения» со стороны традиционных вузовских кафедр обществоведения. Отстояв в длительном противостоянии свое будущее, лаборатория создала прецедент для благоприятного развития социологии в других вузах Поволжья.

Во-вторых, лаборатория во все годы своей работы была хозрасчетным подразделением, финансируемым только за счет заказов предприятий и не получающим ни копейки из бюджета. Даже в годы

обострения экономического кризиса лаборатория не прекращала своей работы. Это позволило сохранить основную часть ее научных кадров.

И, наконец, в 1988 году лаборатория стала стартовой площадкой для вновь созданного в Самарском госуниверситете социологического факультета. Ее специалисты стали первыми преподавателями социологических дисциплин. Сегодня на факультете в различных формах обучается почти полторы тысячи студентов.

Оценивая путь, пройденный лабораторией, необходимо прежде всего отметить целеустремленность и самоотверженность коллектива сотрудников этого социологического подразделения. Особенно тех, кто прошел его от первых дней становления лаборатории до дней нынешних. Они успешно справились со всеми выпавшими на их долю испытаниями и сделали все от них зависящее для создания Самарской социологической школы.

Нельзя не отметить огромную роль, которую сыграл в деятельности самарской лаборатории ее непосредственный организатор и постоянный куратор, заведующий кафедрой социологии, политологии и управления СамГУ профессор Е. Ф. Молевич. Делегируя научному коллективу максимум возможных полномочий, он в то же время постоянно заботился о расширении поля его деятельности и укреплении его статуса.

Коллективу самарской лаборатории крупно повезло в том, что на протяжении всей своей истории он ощущал поддержку одного из крупнейших ученых-социологов страны В. А. Ядова. Так сложилась судьба, что с первых лет работы сотрудники лаборатории имели возможность не только постигать основы социологической теории в ленинградском отделе ИКСИ АН СССР, которым руководил Владимир Александрович, но и принимать участие в исследованиях, которые осуществлял его научный коллектив.

В предлагаемых вниманию читателя кратких очерках делается попытка рассказать обо всем этом несколько подробнее.

Открытие первой на Волге вузовской социологической лаборатории

Шестидесятые годы остались в памяти нынешнего старшего поколения как время хрущевской оттепели. Тогда, после официального осуждения сталинского культа, были предприняты попытки придать государственному строю несколько более гуманные черты. Новое руководство страны сделало ряд шагов по созданию приемлемых условий жизни. После многих лет жестких ограничений это выглядело

необычно. Впервые в советской истории началось массовое строительство жилых домов. Прекратились перебои с хлебом. Сельские жители получили паспорта и свободу передвижения. Одновременно с этим начал приоткрываться железный занавес. Здесь, наверное, необходимо напомнить, что железным занавесом тогда неофициально называли систему мер, направленную на поддержание информационной блокады населения страны от остального мира. Она предусматривала запрет на ввоз печатных зарубежных изданий, включая гуманитарную научную литературу. Под жестким контролем проходил отбор зарубежных фильмов, глушились иностранные радиопередачи на языках народов СССР. И вот с конца пятидесятих годов началось очередное в истории России «прорубание окна в Европу».

Все это создало в стране благоприятный климат для всякого рода новаций и пересмотра прежней политики в самых различных отраслях общественной жизни. Именно в этот период в правящих верхах получила одобрение идея о целесообразности реабилитации социологической науки, которая долгие годы находилась в числе «репрессированных» областей знания.

Хорошо известно, что в 20–30-е годы все действовавшие в Советском Союзе социологические школы были разгромлены. Гонению, вплоть до физического уничтожения, подверглись представители самых различных направлений социологической мысли, начиная от П. Сорокина до Н. Бухарина и А. Гастева. Социология была объявлена «буржуазной наукой».

И тем не менее интерес к этому направлению научного знания в академических кругах даже в самые жесткие годы сталинизма полностью утрачен не был. Очевидно, это было связано в первую очередь с тем, что отсутствие в системе общественных наук столь значительного компонента, как социология, не могло быть компенсировано за счет других научных направлений. Поэтому не случайным стало появление еще в довоенный период специфического жанра «критика буржуазной социологии». Работы, написанные в этом жанре, позволяли подробно реферировать зарубежную социологическую литературу и в такой своеобразной форме доносить до отечественного читателя информацию о состоянии социологии за рубежом.

Либеральное отношение политического руководства страны в годы хрущевского правления к отказу от старых запретов способствовало тому, что в 50-е годы в советском марксизме возникло словосочетание «конкретные исследования», а с 1957 года началось их реальное воплощение в жизнь. Социологические исследования, которые сегодня мы называем не иначе как хрестоматийными, осуществлялись в Ленинграде

(А. Г. Здравомыслов и В. А. Ядов), Москве (Г. В. Осипов, Б. А. Грушин), Свердловске (М. Н. Руткевич, Л. Н. Коган), Новосибирске (В. Н. Шубкин, В. Э. Шляпентох). В стране начался социологический ренессанс.

В 1968 году в Москве создается Институт конкретных социальных исследований Академии наук СССР, директором которого становится академик А. М. Румянцев, вице-президент Академии наук. Само название института свидетельствовало о том, что реабилитированной оказалась только эмпирическая социология, методы сбора, обработки и анализа первичной информации. На признание теоретических положений, существующих вне рамок исторического материализма, идеологическая элита партии пойти не могла. Но и то, что было сделано, представляло собой начало принципиально нового этапа в развитии отечественной общественной науки. Началось становление нового источника социальной информации, способной поставить под сомнение многие умозрительные положения, казавшиеся до сего времени незыблемыми. В стране было разрешено и даже рекомендовано проведение социологических исследований, использующих опросы граждан. Конечно, это не означало, что все партийно-государственные структуры восприняли такое решение одобрительно. Традиционные взгляды нередко брали верх и создавали препятствия на пути развития возрождающейся гуманитарной науки. Но новое дело было начато, и оно не стояло на месте.

Все это стало прелюдией к тому, что в начале 1969 года в Куйбышевский областной комитет партии был приглашен заведующий кафедрой философии Политехнического института Е. Ф. Молевич. Партийное руководство хорошо знало, что Евгений Фомич незадолго перед этим приехал в г. Куйбышев из Уральского государственного университета, где действовала одна из первых в стране социологических лабораторий. Именно такое научное подразделение и было решено создать в Куйбышеве при кафедре философии политехнического института. Учитывая авторитет и положение учредителей, формальные процедуры были выполнены чрезвычайно быстро. И со второго полугодия 1969 года первая в Поволжье вузовская научная лаборатория социологических исследований начала свою работу. Первым научным руководителем лаборатории стал Е. Ф. Молевич.

Сначала были непрофессионалы

Хорошо известно, что развитие и российской, и советской социологии на протяжении всей истории этой науки в нашей стране осуществлялось усилиями непрофессионалов. В отличие от развитых стран

Европы и США, где подготовка социологов началась еще в XIX веке, наши университеты открыли социологические факультеты лишь в 1980-х годах.

На фоне значительных темпов развития других отечественных наук подобная задержка выглядит как исторический курьез. До 1917 года становлению социологической науки в России препятствовал царский режим. Его пугала перспектива развития свободомыслия. В конце 20-х годов руководство правящей партии большевиков пришло к на редкость похожему решению. Разница заключалась лишь в том, что известных тогда социологов начали репрессировать.

Поэтому нет ничего удивительного, что и в 60-е годы воссоздание социологической науки оказалось в руках неспециалистов, людей, которые не имели социологического образования. Так было в столицах, так было и на периферии. Первыми сотрудниками открытой в Куйбышевском политехническом институте социологической лаборатории стали преподаватели общественных наук, педагоги, инженеры, экономисты, юристы. В новый научный коллектив вошли люди самых неожиданных профессий. На должность лаборанта, например, была принята бывшая бортпроводница.

Одних привлекала заманчивость новизны и необычность нового вида деятельности. Другие пришли потому, что не могли в этот момент подобрать себе другую работу. Но совершенно очевидным является и то, что большую часть тех, кто решился связать свою судьбу с новой лабораторией, привлекал авторитет ее руководителя — Евгения Фомича Молевича, уже к тому времени известного в Куйбышеве ученого и лектора.

Фонды куйбышевских библиотек в те годы ничего не могли предложить начинающим социологам. В некоторых журналах можно было прочесть о проведении отдельных социологических исследований и получить представление о возможной тематике работы. Но методика и техника при этом не раскрывались, так как журналы были не социологическими.

Поэтому главным источником знания стал опыт уже действующих в стране научных лабораторий и центров, возможность приобщиться к их библиотекам. Командировки в г. Москву, Свердловск были в то время важнейшими вехами на пути профессиональной учебы. В распоряжении куйбышевских социологов оказывались (пусть и на короткое время) первые переводные издания зарубежной социологической литературы, описания первых отечественных исследований. Значительное время уходило на копирование этих источников. Тогда еще не было

современной множительной техники, и начинающие социологи сами перепечатывали на пишущих машинках многостраничные издания, полученные от коллег.

Весь этот процесс освоения нового вида научной деятельности осложнялся тем, что социологическая лаборатория изначально была задумана и основана как хозрасчетное подразделение, которое должно было финансироваться за счет средств, получаемых за выполненную работу. Надо было не только учиться социологии, но и учиться зарабатывать деньги. Так в дальнейшем и сложилось. Все долгие годы своей деятельности лаборатория полностью себя окупала, не получая от бюджета ни копейки дотации. Более того, она систематически оказывала помощь кафедрам, при которых состояла, в приобретении литературы и финансировании расходов для поездок преподавателей на конференции.

Однако в первые годы найти заказчиков было нелегко. Местные власти — учредители лаборатории — и рады были бы что-нибудь заказать, да попросту не знали, чего можно ожидать от нового вида исследований. А у сотрудников лаборатории очень долго не было ясности в том, за что можно взяться. Неосведомленность общества о новой науке и ее возможностях хорошо иллюстрирует и такой факт, что все машинистки, которым приходилось печатать документы и участвовать в переписке с новым научным подразделением, упорно вместо слова «социологический» печатали привычное «социалистический».

И тем не менее при содействии обкома КПСС удалось осуществить два социологических исследования о состоянии идеологической работы в первичных организациях таких крупных предприятий, как «Завод координатно-расточных станков» и строящийся ВАЗ. Научное руководство исследованиями осуществляла Л. В. Князева. Под ее же руководством было проведено исследование, посвященное восприятию жителями г. Куйбышева средств массовой информации.

Поскольку большую часть сотрудников лаборатории составляли лица с гуманитарным образованием, появилось желание испытать свои «социологические силы» на объектах культуры. В частности, были попытки заняться проблемами кинопроката. Но вскоре выяснилось, что культура — это не тот социальный институт, который способен оплачивать затраты на исследования. Нужно было искать более состоятельных заказчиков. Ими могли стать промышленные предприятия, имеющие немало социальных проблем в области управления персоналом. Решение некоторых таких проблем (например, текучести кадров, разработки планов социального развития) они были бы не прочь доверить специалистам научной лаборатории. Тем более что их рекомендателем

выступало руководство области. В 1970 году были заключены договоры с двумя предприятиями на выполнение исследований по проблемам научно-технического прогресса и социального развития. Руководство темами было поручено доценту М. П. Козлову. Его специально пригласили в Куйбышев из уральского университета. Но проработал он в лаборатории недолго и вскоре ушел. Опять возникла неопределенность с руководством новым направлением и начались поиски человека, который бы рискнул взяться за организацию исследований в социально-трудовой сфере промышленности.

Вскоре такого человека найти удалось. Е. Ф. Молевич обнаружил его среди соискателей политехнического института, просматривая рефераты, поданные для сдачи кандидатских экзаменов по философии. Заинтересовавшая его работа была написана на тему «Социальные последствия научно-технического прогресса». Длительные переговоры с автором реферата завершились успешно, и летом 1971 года Будимир Гвидонович Тукумцев перешел на работу в социологическую лабораторию политехнического института. За его плечами было более 20 лет работы на транспорте в качестве специалиста по автоматике и телемеханике, опыт работы руководителем предприятий и партийных органов. У него было большое желание заняться научной работой. К этому времени он уже опубликовал несколько статей по управленческим технологиям. С июня 1971 года Б. Г. Тукумцев становится бессменным руководителем лаборатории вплоть до открытия в Самаре социологического факультета.

В эти же годы в лабораторию приходят сотрудники, которые прошли вместе с ней весь ее путь. Это педагоги-филологи Ирина Ефимовна Столярова и Алла Федоровна Боковенко, инженер-химик Ольга Кузьминична Самарцева, инженер-механик Лидия Михайловна Полянцева и инженер-электрик Анна Семеновна Готлиб. Их по праву можно назвать основателями Самарской социологической школы. В лаборатории они оказались не случайно. За плечами каждой из них в то время уже был опыт выявления и решения прикладных социальных проблем.

А. С. Готлиб и О. К. Самарцева долгое время входили в число организаторов дискуссионного клуба КПТИ. И. Е. Столярова и А. Ф. Боковенко только по образованию были филологами, а работали журналистами. Большой опыт общественной работы был у Л. М. Полянцевой. Все это сыграло немаловажную роль в успешном освоении ими нового вида деятельности.

Общее число сотрудников лаборатории (вместе с лаборантами) в этот период превышало два десятка человек. Условия работы были таковы,

что всем сотрудникам пришлось без раздумий и особой подготовки, что называется, «с ходу» включиться в выполнение заказанных исследований. И молодые научные сотрудники делали все возможное и невозможное, чтобы успешно справиться с новой для них работой. И главное, что отличало их работу и о чем сегодня приятно вспоминать, было критическое отношение к себе, преданность делу и высочайшая добросовестность. Это были те замечательные качества, которые позволили молодому научному коллективу в относительно короткий срок преодолеть полосу непрофессионализма.

Поддержка пришла из Питера

Большую и даже, можно смело сказать, судьбоносную роль в жизни молодой социологической лаборатории политехнического института сыграло знакомство с ленинградскими социологами.

В истории отечественной науки ленинградская социологическая научная школа 60–70-х годов занимает особое место. В ту пору это был замечательный творческий коллектив относительно молодых исследователей, возглавляемый уже известным ученым профессором В. А. Ядовым. Владимир Александрович был первым в стране доктором философских наук, который защитил диссертацию по философии на социологическом материале. Полгода, проведенные им в Великобритании, куда он был командирован Академией наук СССР, позволили ему и его коллегам успешно использовать в своих исследованиях опыт и достижения зарубежной социологии.

Широкую известность ленинградской школе принесли выполненные ею и ставшие ныне классическими широкомасштабные исследования социальных проблем труда и ценностных ориентаций. Они существенно изменили имеющиеся представления о трудовом поведении человека и о механизмах его формирования и продемонстрировали огромные познавательные и прикладные возможности социологических исследований.

Но еще большее значение имели разработки ленинградцев (питерцев, как мы их называли) и лично В. А. Ядова, связанные с методологией, методикой и техникой социологических исследований. Известно, что книги и статьи, написанные ими в этой области, стали первыми учебниками социологов Советского Союза, не имеющих специального образования. Особой популярностью пользовалась книга В. А. Ядова по методологии и методике социологических исследований, изданная в Тарту в 1968 году.

Группа научных сотрудников, о которых идет речь, имела в те годы статус ленинградского отдела Института социологических исследований АН СССР. Затем они вошли в состав Ленинградского института социально-экономических проблем АН СССР. В конце 1971 года, во время стажировки в этом отделе руководителя Куйбышевской социологической лаборатории Б. Г. Тукумцева, было достигнуто соглашение о постоянных контактах и сотрудничестве. Ленинградцы на редкость тепло и с пониманием отнеслись к проблемам начинающих куйбышевских социологов. Им была предоставлена возможность использовать в работе ленинградскую методологическую базу и приезжать в город на Неве для прохождения стажировок. Предприятия города Куйбышева стали контрольными объектами известного исследования «Человек и его работа — 76».

Исследования на предприятиях проводились силами куйбышевской лаборатории. Вслед за этим начались совместные «полевые» работы по проекту «Ценностные ориентации». Куйбышевские предприятия стали полигоном для внедрения в практику управления методов диагностики и рекомендаций, подготовленных ленинградскими шефами. При этом отработка конкретных социальных технологий осуществлялась куйбышевцами.

Сотрудники лаборатории регулярно выезжали в Ленинград с отчетами о выполненных исследованиях, а также для участия в семинарах. А вскоре наступил день, когда большая группа ленинградцев во главе с В. А. Ядовым приехала в Куйбышев для проведения совместного семинара по обсуждению новой парадигмы изучения социальных отношений в сфере труда. Проведение этого семинара вызвало большой интерес у многих ученых куйбышевских вузов и заводских социологов. Принял в нем участие и ректор госуниверситета профессор В. В. Рябов. Знакомство с научной работой Ленинградской социологической школы вызвало у него большой интерес и имело хотя и не скорое, но достаточно логичное продолжение. В 1988 году В. В. Рябов, будучи уже заместителем заведующего отделом науки ЦК КПСС, способствовал тому, чтобы именно профессор В. А. Ядов был рекомендован к избранию на вакантный пост директора ИС АН СССР.

Сотрудничество с ленинградской группой профессора В. А. Ядова не могло не оказать самого плодотворного влияния на профессиональный рост куйбышевских социологов, на их включенность в социологическое сообщество страны. Добрые отношения постепенно перерастали в дружбу. Самарских социологов систематически посещали, выступая перед ними с докладами, сотрудники и коллеги В. А. Ядова — А. Н. Алексеев, Л. Е. Кессельман, Б. И. Максимов, Г. И. Саганенко,

А. В. Тихонов. Развитию этого общения способствовали открытость и коммуникабельность самого Владимира Александровича, его неподдельный интерес к успехам куйбышевской социологии. Он регулярно приезжал в Куйбышев для выступлений перед самыми различными аудиториями. Самарскому госуниверситету он доверил издание своей книги «Социологическое исследование: методология, программа, методы» (4-е издание). Также социологическому факультету СамГУ он передал значительную часть своей личной библиотеки и средства для приобретения новых изданий.

В 1997 году Ученый совет Самарского университета, высоко оценивая активное участие известного ученого в становлении и развитии социологического научно-исследовательского центра и социологического факультета, присвоил В. А. Ядову звание почетного профессора.

Завершая этот эпизод истории развития самарской социологии, следует признать, что молодой социологической лаборатории крупно повезло на первых же этапах ее становления в том, что она могла опереться на поддержку замечательных питерских ученых. И самарцы этого никогда не забывали. Они до сих пор считают себя учениками и последователями ленинградской социологической школы и ее основателя В. А. Ядова.

Противостояние, или Испытание на стойкость

Конечно, недостаток знаний и опыта очень мешал молодой социологической лаборатории в первые годы ее работы быстро встать на ноги. Но еще большим препятствием оказалось полное неприятие нового научного коллектива со стороны других кафедр общественных наук политехнического института. Это было не просто непонимание или игнорирование — это была открытая враждебность и непримиримость. Значительная часть преподавателей кафедр истории партии, политической экономии и научного коммунизма во главе с их руководителями открыто выступили против проведения социологических опросов, считая их опасным экспериментом, вносящим в сознание масс сомнение относительно действующих идеологических установок. Всю затею с созданием социологической лаборатории они рассматривали как политический авантюризм кафедры философии. Попытка решить социальные проблемы с привлечением эмпирических данных расценивалась ими не иначе как неоднократно осужденный ревизионизм, поправление марксистско-ленинской теории социального развития.

Многие сотрудники лаборатории под давлением этой критики стали раздумывать о новом месте работы. Настроение было не самым лучшим. С каждым новым исследованием критика лаборатории приобретала все более острый характер. Первые научные отчеты идеологическими оппонентами были оценены как «клеветнические», очерняющие советскую действительность. Поэтому не удивительно, что вскоре в дискуссию был втянут и партийный комитет политехнического института. Сделал он это нехотя, поскольку в его состав входили и настоящие ученые, но ему была дана соответствующая рекомендация из райкома партии. Там тоже отнеслись весьма настороженно к социологическим опытам кафедры философии. К тому же их одолели ходяки с общественных кафедр политехнического института. Начался вал проверок. Е. Ф. Молевич держал себя достаточно независимо и не стеснялся полемизировать с критиками. Именно поэтому он оказался в эпицентре политического давления и был отстранен от руководства кафедрой.

А лабораторию начали посещать комиссии. Они изучали материалы исследований, отчеты, содержание анкет, планы работы исследовательских групп, планы занятий по повышению квалификации. Выезжали проверяющие и на предприятия, где проводились исследования. Нелишнее отметить, что кое для кого из членов комиссии эти проверки оказались, по их признанию, очень полезными. Они говорили, что до этого ничего подобного не знали ни о социологии, ни о ее методах, и с интересом читали научные отчеты.

За два года (1972 и 1973 гг.) лаборатория приняла шесть таких комиссий: две комиссии парткома института, две комиссии областного комитета партии и две комиссии из Министерства высшего образования. В составе комиссий, особенно тех, которые прибывали из Москвы, оказывались и видные ученые-социологи. В Куйбышеве побывали в те годы в качестве идеологических ревизоров Аркадий Ильич Пригожин, Юрий Евгеньевич Волков и некоторые другие, тогда еще молодые сотрудники ИСИ АН СССР.

То ли лабораторию хранила судьба, то ли действительно не было допущено грубых ошибок, то ли члены комиссий просто обладали определенным здравым смыслом и проявили мудрость, но так или иначе ни одна комиссия не отметила в своем заключении какого-либо криминала в работе молодого коллектива. И конфликт начал понемногу затихать.

Разумеется, он не прошел без последствий. Были и потери, но были и приобретения. Одним из важных приобретений было осознание того факта, что новая наука, особенно если она пытается быть прикладной,

не может быть безразличной к тому, как ее воспринимает общество. Она должна предупреждать возможное непонимание, имея свою стратегию и тактику инновационного поведения. В тот период в лаборатории обозначился особый интерес к анализу инновационных процессов, к теории нововведения. Большую поддержку в приобретении новых знаний в этой области оказали куйбышевцам А. И. Пригожин, а также эстонские социологи Я. Лейман и Ю. Вооглайд. Молодые исследователи стали больше времени уделять пропаганде результатов своей деятельности и популяризации новой науки. Они стали желанными гостями в теле- и радиозфире. Некоторые данные об их работе стали появляться в куйбышевских газетах. Это заметно повысило имидж лаборатории.

Не менее радикальным результатом конфликта с общественными кафедрами Политехнического института было и то, что по первому приглашению ректора Куйбышевского государственного университета В. В. Рябова социологическая лаборатория почти в полном составе перешла в 1978 году в это высшее учебное заведение. Там она стала научно-исследовательской группой кафедры научного коммунизма, которую возглавлял к этому времени Е. Ф. Молевич. Группе был присвоен код НИГ-13. По этому поводу было много шуток. Но «несчастливое число» не испортило в дальнейшем судьбу научного коллектива. В университете были созданы все необходимые условия для его успешной работы.

ВАЗ — заказчик всесоюзного значения

В декабре 1971 года в Куйбышевский политехнический институт приехали представители только что построенного Тольяттинского автозавода. Это были М. П. Егоров, начальник отдела новых разработок, и молодой выпускник московского госуниверситета В. С. Левин. Их интересовала возможность приглашения социологической лаборатории для проектирования социальной политики автомобильного гиганта и составления первого в его истории плана социального развития.

Ранее уже упоминалось о том, что на этом заводе сотрудниками лаборатории проводилось исследование состояния идеологической работы. Но тогда задание исходило от партийных структур. На этот раз заказчиком выступала генеральная дирекция АвтоВАЗа.

Переговоры шли в достаточно экзотической обстановке — в коридоре третьего этажа, так как своего помещения лаборатория тогда не имела. Предложение, безусловно, было заманчивым. Автозавод в те годы считался эталоном современного производства в СССР. Работа на подобном предприятии делала честь любому именитому научному

учреждению. Вначале насторожила значительная отдаленность — 120 км в одну сторону, или два с половиной часа на междугородном автобусе. Это потом уже социологи перестали бояться больших расстояний и находили заказчиков и в Ростовской области (г. Волгодонск — «Атоммаш»), и на Украине (г. Нетешин — Хмельницкая АЭС). Но на первых шагах подобные вещи еще смущали. И тем не менее «коридорные переговоры» привели к взаимному соглашению.

Через два дня группа сотрудников лаборатории выехала на ВАЗ. Был заключен договор и начаты исследования. Причем это были не просто очередные исследования на очередном предприятии. Работа на ВАЗе стала новым этапом в жизни лаборатории. С таким масштабом социальных проблем и с такой готовностью управленцев завода решать их раньше не приходилось иметь дело. Все оконченные работы (а это были в основном новые социальные технологии) без задержки использовались в практике управления.

Небезынтересно отметить, что каждое такое использование результатов исследований и разработок оформлялось типовым актом внедрения с указанием полученного эффекта (производственного, экономического или социального). Это как бы было формальным подтверждением того, что труд исследователей пошел в дело, а не на полку. Такая процедура по завершении работы была применена куйбышевцами впервые в практике социологических исследований, чему способствовал не только прогрессивный настрой управленческого корпуса ВАЗа, но и то, что в своей работе куйбышевские социологи опирались на методологические разработки ленинградской группы. На долю их самих приходилась главным образом организация исследований и социоинженерный этап. Именно такой «тандем» и позволил обеспечить успех с первых шагов.

Важной организационной мерой, которая способствовала успешному выполнению заданий на заводе, было открытие там филиала лаборатории. В его состав вошли главным образом лаборанты и старшие лаборанты, которые обеспечивали выполнение всех «полевых» работ на заводе. В отличие от основной лаборатории, здесь у них было помещение, необходимая мебель и связь. В это же время не без участия куйбышевцев на заводе начала формироваться своя социологическая служба. Сначала это было бюро, затем — отдел с достаточно сложной структурой. Его неизменным руководителем на протяжении многих лет, вплоть до повышения по службе, был выпускник философского факультета МГУ, а ныне кандидат социологических наук В. С. Левин. В настоящее время он возглавляет управление персоналом АвтоВАЗа, куда входит и отдел социологических исследований.

Одной из форм сотрудничества с этим молодым коллективом, особенно на первых порах, были совместные исследования. Молодые заводские социологи в значительной мере способствовали внедрению новых разработок, принимая на себя контроль за функционированием соответствующих социальных технологий. Многолетнее сотрудничество было полезно и интересно обеим сторонам. И особенно важно то, что социологическое подразделение ВАЗа сохранилось и работает в системе его управления и в настоящее время.

Постоянные поездки в Тольятти с 1971 по 1978 год стали частью образа жизни сотрудников лаборатории. Они хорошо узнали работу завода, познакомились с современными производственными процессами, организацией труда в массовом производстве. Это позволило более обоснованно анализировать социальные проблемы. Удалось достаточно близко познакомиться с руководителями завода. Это были профессионалы высокого класса, настроенные весьма прогрессивно и независимо. Беседы с ними были очень интересны. Социологи делились своими впечатлениями о состоянии управленческой культуры на заводе, о результатах своих исследований.

В свою очередь, они узнавали много нового о состоянии отечественной экономики. Именно тогда им впервые удалось понять причины развития экономического кризиса в СССР, который в 1970-е годы хоть и латентно, но набирал темпы.

Немалым был также интерес к работе социологов на ВАЗе со стороны социологической общественности страны. В 1970-е годы его стали посещать многие известные ученые-социологи и практики заводской социологии. Отношения с заводом сложились таким образом, что в качестве принимающей стороны наряду с администрацией завода всегда выступала Куйбышевская социологическая лаборатория. Здесь побывали В. А. Ядов, А. Г. Здравомыслов, И. И. Чангли, А. В. Тихонов, Ф. Н. Дербак, А. К. Назимова, А. Н. Алексеев, Ю. Вооглайд, Б. И. Максимов, А. Н. Пригожин, А. А. Русалинова, Н. И. Лапин, Б. В. Ракитский и многие другие. Кроме общения с исследовательской группой, многие из них выступали на заводе перед управленческим корпусом, беседовали с его первыми руководителями.

К концу 1970-х годов социологическая служба ВАЗа достигла значительного уровня зрелости. Она оказалась в силах выполнять значительный объем диагностических, проектных и информационных работ, необходимых предприятию. И социологи политехнического института, передав им филиал, прекратили свою работу на ВАЗе. Но контакты продолжались и впоследствии. Сохранились добрые

отношения и чувство глубокого удовлетворения от всего того, что было сделано в этот период.

В целом же работа здесь была суровым и бескомпромиссным испытанием. Причем не только для молодой вузовской группы. Испытывалась и сама возрождаемая прикладная социология на ее способность принести пользу практике управления. Приятно сознавать, что это испытание прошло достаточно успешно. А для лаборатории этот период стал серьезной школой профессионального взросления.

Новый вид продукции — социальные технологии

Прикладные исследования предъявляют особые требования к их исполнителям. Разумеется, они должны иметь высокую научную квалификацию. Но и этого мало. Необходимы также знания особенностей практической деятельности разного типа организаций.

Необходимость этих знаний исследователь остро ощущает уже при знакомстве с будущим заказчиком. Как правило, в этом качестве выступает кто-то из первых руководителей. Но, как это ни покажется странным, обычно эти люди не могут четко сформулировать задачу, которую они хотят поставить перед социологами. И в этом нет ничего удивительного, потому что без хорошей управленческой подготовки это действительно сложно сделать. Между тем руководители такой подготовки 30 лет назад не имели. Не имеют они ее и сейчас. Поэтому задания, которые получают социологи от заказчиков, скорее похожи на наказ из старой сказки: «Поди туда — не знаю куда, принеси то — не знаю что».

И исследователям, как раньше, так и теперь, нередко приходится самим составлять себе задание на исследование, надеясь, что они правильно поняли заказчика.

Не меньшие сложности возникали и при определении того, чем должна закончиться работа социологов, что конкретно будет передано в руки заказчика. Попытки завершить работу традиционным научным отчетом даже в первые годы работы лаборатории воспринимались без восторга. Предприятия больше устраивало, чтобы в результате выполненного исследования появился какой-то новый управленческий документ, конкретные рекомендации, которые можно было бы использовать в работе.

Типичным примером такого завершения работы стали в 70-е годы исследования с целью проектирования социального развития предприятий. Конечный продукт здесь был предельно ясен. Предприятие хотело

получить в свои руки готовый план социального развития, который бы оно могло прежде всего предъявить вышестоящим органам управления.

Освоив новый вид разработок, лаборатория выполнила около трех десятков таких заказов. К аккуратным брошюрам с анализом социальной ситуации и комплексом мер по ее изменению относились на предприятиях с большим интересом. Руководители признавались, что они не ожидали получить столь ценную для них информацию. Социологов стали приглашать для выступлений перед управленческим корпусом, для участия в работе различных курсов повышения квалификации управленцев. Все это способствовало тому, что исследователи не просто воспроизводили один и тот же алгоритм анализа на разных предприятиях, а постоянно стремились расширить его границы, непрерывно совершенствовали свои методики и учились сами. Поэтому не случайно, что каждая новая разработка содержала в себе какой-то новый подход, учитывала отраслевые и специфические особенности организации, для которой готовился план.

Оригинальные варианты подходов к социальному планированию были осуществлены в то время И. Е. Столяровой и Л. М. Полянцевой (для судоремонтного завода с сезонной занятостью), О. К. Самарцевой и А. С. Готлиб (для предприятия с преимущественно женским составом работающих), А. С. Готлиб и Б. Г. Тукумцевым (для района большого города).

Однако не все и не всегда устраивало самих исследователей. Они отдавали себе отчет в том, что разработанные планы социального развития далеко не всегда используются предприятиями по назначению. Нередко они просто «шли на полку» или раздавались в качестве сувениров. Можно было, конечно, пытаться объяснить эту ситуацию, сослаться на общую незаинтересованность экономики советского периода в использовании социальных ресурсов. Но дело было не только в этом. Персонал управления на предприятиях очень часто рассматривал предложенный социологами план как документ, навязанный им со стороны. Управленцы были отчуждены от работы над ним и не хотели рассматривать его в качестве своего инструмента деятельности.

Поэтому при разработке плана социального развития на ВАЗе было решено не ограничиваться обычной процедурой его составления. Был создан комплекс методик, инструкций и положений, включая макет плана социального развития, которые были переданы предприятию. Используя эти материалы, специалисты управления и социологи АвтоВАЗа не только приняли непосредственное участие в разработке первого плана, но с момента его утверждения включили его в систему

управленческого контроля и обеспечили его дальнейшее воспроизводство.

Практически это означало создание первой в истории лаборатории социальной технологии — технологии социального планирования для конкретного предприятия с учетом его специфики, структуры, ориентиров. Технология была внедрена и использовалась на ВАЗе вплоть до 90-х годов. Этой разработкой было положено начало новому подходу к участию исследователей в решении социальных проблем на предприятиях-заказчиках. Итогом большей части работ стали конкретные социальные технологии, которые внедрялись в управленческую сферу предприятия.

В 1972 году на ВАЗе резко возросло число увольнений. Надежды на то, что флагман отечественного автомобилестроения с современным техническим оснащением и производственной культурой будет всегда обеспечен стабильным персоналом, не оправдались. Руководство предприятия обратилось к социологам с просьбой найти решение этой проблемы. То, что низкое содержание труда и его монотонный характер не могут вызывать интереса у людей с относительно высоким уровнем образования, исследователям было ясно с самого начала. Задача заключалась в том, чтобы определить, чем может быть компенсировано низкое содержание труда в условиях автозавода. При этом приходилось считаться с тем, что о повышении заработной платы не могло быть и речи. Этот вопрос в те годы находился в компетенции правительства.

Перебрав все элементы производственной ситуации, оказывающие влияние на удовлетворенность работой, и особенно те из них, которые вошли в широко известном исследовании «Человек и его работа» в «мотивационное ядро», исследователи выдвинули предварительный вариант решения поставленной задачи. Было высказано предположение, что в качестве компенсирующего элемента может выступать «возможность дальнейшего профессионального роста».

Исследование, которое было проведено на заводе И. Е. Столяровой, полностью подтвердило эту гипотезу. Оно показало, что две трети работников, занятых трудом низкой квалификации, хотели бы получить рабочее место с более высокой квалификацией. Более того, были определены возможные варианты такого перемещения. Основываясь на этих данных, в течение короткого срока исследователи разработали необходимые документы «Системы профессионального продвижения рабочих на ВАЗе». Эта система позволяла каждому работнику, который имел такое желание, в течение трех лет решить проблему перехода на более квалифицированное место работы. В этот период он должен был

пройти испытательный срок, окончить курсы повышения квалификации и, если нужно, стажировку на новом рабочем месте. Был запрещен прием на рабочие места квалифицированного труда со стороны. Была создана соответствующая система информации и учета. Это была первая в стране действующая система профессионального продвижения. Технология ее функционирования была утверждена руководством предприятия. Для ее реализации был выделен соответствующий штат работников. В первый же год она позволила снизить текучесть кадров на 1,5%. Для гиганта-автозавода эти проценты соответствовали 1500 работникам, не покинувшим производство.

Следующая технология была разработана с целью предотвращения трудовых конфликтов в низовых производственных бригадах и усиления идентификации членов этих бригад со своими коллективами. Мало кто знает о том, что уже с 1973 года на ВАЗе начались периодические остановки производства из-за конфликтующих бригад. Одним из главных поводов этих повторяющихся забастовок было обвинение мастеров и других руководителей в несправедливой оценке труда и его оплате, в предоставлении необоснованных льгот отдельным членам бригад и т. д. Бригады «садились», т. е. прекращали работу и останавливали конвейер. К месту конфликта прибывали руководители завода, которые готовы были пойти на любые меры, лишь бы возобновить работу.

Проблема сводилась к тому, чтобы найти способ, который бы позволял снимать возникающую социальную напряженность в бригадах без столь разрушительных последствий. Необходим был социальный механизм, исключающий возникновение трудового конфликта между мастером и коллективом бригады.

В результате напряженного поиска решение было найдено. Причем, как это нередко бывало и дальше в нашей практике, найдено с помощью наиболее опытных и квалифицированных мастеров завода. В своей работе они использовали делегирование ряда своих полномочий специальному выборному органу бригады или общему собранию бригады. Так, например, они доверяли им оценку результатов труда, принятие мер к бракоделам, согласие на предоставление административных отпусков и т. д. Это были первые опыты демократизации управления на ВАЗе в начале 70-х годов. В поиске и анализе этого уникального опыта приняли участие сотрудники лаборатории С. А. Емельянов, А. Ф. Боковенко, О. К. Самарцева и А. С. Готлиб.

Идея доверить коллективам бригад решать ряд вопросов внутрибригадных отношений, создать органы самоуправления, не подрывая единоначалия мастера, нашла поддержку у руководства завода. И в 1974 году

на заводе, впервые в стране, были официально созданы советы бригад, наделенные реальными полномочиями в сфере управления.

С забастовками было покончено, резко снизилась социальная напряженность. Может быть, это покажется удивительным, но такая демократизация управления на низовом уровне была с удовлетворением воспринята на всех уровнях руководства. Ее одобрительно, как само собой разумеющееся, приняли работники цехов ВАЗа. Очень довольны были созданием советов бригад руководители предприятия и даже политические органы.

Любопытный эпизод имел место в 1975 году. Первый секретарь Куйбышевского обкома КПСС В. П. Орлов, приехав на ВАЗ, принял участие в заседании одного из советов бригад на главном конвейере. Там он произнес речь о пользе такого рода органов самоуправления. Эпизод был заснят и показан по Куйбышевскому и Центральному телевидению. А опыт ВАЗа по созданию советов бригад был распространен в 1978 году постановлением Правительства на все предприятия СССР. Тогда в стране осуществлялось повсеместное внедрение бригадных форм организации труда, и советы бригад стали общепринятым органом управления ими.

Поскольку одним из камней преткновения в управлении деятельностью бригад была проблема справедливой оценки труда каждого работника, исследователям пришлось заняться и этим. Была разработана технология внутрибригадного учета. Впервые было доказано, что и в условиях поточно-массового производства, на конвейере, можно учитывать и оценивать ряд показателей, которые характеризуют вклад каждого работника в конечный результат работы коллектива. Эти показатели стали учитываться для материального поощрения и при подведении итогов трудового соревнования. Они сделали более объективными и обоснованными отношения членов бригады, связанные и с результатами труда.

Кстати, о трудовом соревновании. Обычно его вспоминают как широко используемое в советский период средство идеологического воспитания людей труда и демонстрацию всенародного энтузиазма в ходе строительства «светлого будущего». Между тем на ВАЗе была осуществлена довольно успешная попытка использовать соревновательную потребность, которая объективно присутствует у подавляющей части людей, в интересах управления трудовой деятельностью. Организация индивидуального и бригадного соревнования как управленческая технология была разработана социологами прежде всего для учета качественных показателей. Это открыло ей дорогу на конвейер

и другие участки, где количественные параметры труда были не актуальны. Успешное внедрение этих технологий совершило определенный переворот в представлениях управленцев о возможностях феномена трудового соревнования и вызвало большой интерес в научных кругах.

Разрабатывались на ВАЗе и другие технологии. В 1974–1975 годах была выполнена работа по адаптации системы оплаты труда, заимствованной вместе с оборудованием на фирме «Фиат», к отечественным условиям. В двух повторных исследованиях впервые было использовано и введено в научный оборот понятие «восприятие заработной платы». Полученная информация позволила не только выяснить, почему действующая оплата труда имеет очень незначительный мотивационный эффект, но и предложить более удачную технологию применения ее основных положений в условиях завода. Автором этого исследования был Б. Г. Тукумцев. Рекомендации были в полном объеме внедрены в практику оплаты труда на заводе, что нашло свое отражение в соответствующих актах о внедрении. Б. Г. Тукумцев был также научным руководителем всего комплекса исследований, проводимых на ВАЗе в 1971–1978 годах.

В 1979 году лаборатория получила заказ на участие во внедрении бригадной формы организации труда на одном из крупнейших предприятий области — заводе им. Масленникова. Переход с индивидуальной на коллективную форму организации труда в промышленности, который рассматривался в масштабах страны как важная мера повышения эффективности производства, осуществлялся с большим трудом. И дело было не только в том, что люди нелегко отказывались от привычных форм учета их работы и характера отношений в цехах. Был плохо продуман новый порядок учета труда. Игнорировалось существенное различие работающих по степени профессионализма и добросовестности. Отсутствовал механизм разрешения внутрибригадных конфликтов, связанных с учетом индивидуального вклада в конечный результат.

Итогом этой трехлетней исследовательской работы явилась разработка социоинженерного проекта новой организации труда в бригадах завода, который был выполнен вместе с его специалистами. Главным научно-исследовательским успехом в этой работе стало обоснование принципов социальной политики предприятия при внедрении коллективных форм труда и его оплаты. Именно внедрение этих принципов позволило снять все проблемы в применении бригадных форм. В разработке этой задачи приняли участие научные сотрудники лаборатории Б. Г. Тукумцев, С. А. Ключников и Д. М. Завершинский. Члены научно-исследовательской группы стали участниками ВДНХ и были награждены бронзовыми медалями.

В 1982 году лаборатория вновь вернулась к проблемам текучести кадров на предприятиях, но уже в новых условиях нарастания дефицита высококвалифицированных специалистов. Здесь действовали уже другие причины неудовлетворенности работой. Главным образом это был низкий уровень управленческой культуры руководителей среднего звена и существенные недостатки в социальной политике предприятий.

Первые исследования по изучению этих аспектов управленческих отношений были выполнены на заводе «Металлист» группой исследователей во главе с О. К. Самарцевой. Созданные здесь социальные технологии, предоставляющие возможность контролировать порядок увольнения в цехах, уже в первый же год сказались на социальной ситуации. На предприятии снизилась социальная напряженность, улучшился психологический климат. Руководители завода, с удивлением обнаружив эффект от проделанной социологами работы, стали все чаще обращаться к ним за консультациями, настаивали на продолжении сотрудничества.

В небольшом очерке практически невозможно рассказать о всех тех исследованиях, которые завершились достаточно интересными результатами, включая внедрение новых социальных технологий. Всего же за период с 1969 по 1987 год было выполнено около 50 больших исследований и внедрено порядка 30 новых социальных технологий.

Опыт создания этих социальных технологий, накопленный коллективом лаборатории, способствовал его известности как успешного социоинженерного центра. Именно эти разработки стали в первую очередь причиной интереса к его работе не только социологов предприятий, но и многих центров социологической науки. Это было связано с тем, что в исследованиях лаборатории постоянно апробировались и преобразовывались в социальные технологии теоретические наработки многих известных ученых-социологов. Им была далеко не безразлична судьба их идей и разработок.

Поволжское содружество социологов

В 1970-е годы значительная часть производственных министерств стала настойчиво рекомендовать предприятиям обзавестись своими социологами. Трудно сказать, что ими двигало тогда больше — то ли желание действительно что-то изменить в управлении персоналом, то ли боязнь не прослыть «консерваторами» на фоне лозунгов о научно-техническом прогрессе. Как шутил в те годы в одной из газетных статей известный эстонский социолог Юло Вооглайд: «Два руководителя предприятий обмениваются новостями. „А я завел на заводе

социолога“, — говорит первый. „А у меня появился духовой оркестр“, — не сдается второй». В условиях, когда в стране не было не только социологического образования, но даже не издавалась социологическая литература, попытка создания функционирующих неизвестно на какой содержательной основе служб выглядела достаточно экстравагантно.

И тем не менее на предприятиях начали появляться работники, назначенные социологами. С учетом всего сказанного ранее нетрудно представить себе, каково им было адаптироваться к неведомой для них работе. Но, несмотря ни на что, они начали действовать, и зачастую довольно успешно.

Прошло много лет, прежде чем было признано огромное значение этого события для темпов восстановления отечественной социологии. Масштабы этого нового явления были столь значительными, что изменили уклад и содержание деятельности и профессионального сообщества социологов — Советской социологической ассоциации (ССА), и приоритеты всех социологических научных центров, действующих в стране. Оказание научно-методической помощи, участие в обучении заводчан, организация совместных исследований, подготовка научных изданий для заводских социологов, формирование нового направления науки — заводской социологии — на долгие годы стали одним из предметов и важнейшей составляющей деятельности профессиональных социологов в научных учреждениях и вузах. Причем очень важно заметить, что в подавляющем большинстве случаев (а точнее — почти всегда) это делалось безвозмездно, на общественных началах (во всяком случае, в Поволжье).

Заводские социологи сделали в те годы очень многое для развития и утверждения прикладной ориентации отечественной социологии. Они были первыми пропагандистами социологических знаний на своих предприятиях и за их стенами. Они способствовали изменению отношения к проблемам промышленного персонала и социальным проблемам вообще. Из рядов заводских социологов вышло немало известных ученых страны, преподавателей социологии. Социологическая лаборатория КПТИ (а затем СамГУ) также была вовлечена в процесс содействия развитию заводской социологии. Все 1970-е годы она продолжала быть единственным в городе и области научным социологическим центром. Поэтому очень скоро она превратилась в место паломничества десятков работников предприятий. Сотрудники лаборатории вынуждены были стать консультантами этих представителей заводской социологии по широчайшему кругу вопросов. Однако очень скоро стало очевидным, что индивидуальными консультациями всех не охватить. Посетителей

становилось все больше. И тогда на базе Куйбышевского дома техники по инициативе лаборатории была организована работа постоянного семинара по актуальным проблемам социологических исследований в сфере труда. Первый семинар состоялся в феврале 1973 года.

Научные сотрудники лаборатории стали постоянными лекторами, выступающими в Доме техники. Однако вскоре состав докладчиков существенно расширился. Выступление на семинаре стало прекрасным поводом для приглашения в Куйбышев ведущих социологов страны того времени. Приезжали научные сотрудники Института социологических исследований АН СССР, НИИКСИ Ленинградского университета, из Москвы, Ленинграда, Владимира, Новосибирска, Киева, Еревана, Воронежа, Саратова. Всего на этих встречах побывало более 40 представителей большой социологии страны.

Обстановка на семинарах была самой непринужденной. Постепенно они стали выполнять роль городского социологического клуба, куда с удовольствием приходили, чтобы пообщаться, обменяться новостями. Поэтому неудивительно, что именно на этой основе в 1974 году было организовано Куйбышевское городское отделение ССА. Это была первая ячейка социологической ассоциации на Средней и Нижней Волге. Создание отделения предоставило для куйбышевских социологов возможность более уверенного участия в различных всесоюзных мероприятиях ССА, открыло доступ к издательской деятельности, облегчило выход на интересующие куйбышевцев научные социологические центры. В городское отделение ассоциации вступило более 100 заводских социологов, исследователей, преподавателей. Председателем отделения был избран Б. Г. Тукумцев, ученым секретарем — Л. М. Полянцева.

Здесь нельзя не отметить той особой роли, которую сыграла Лидия Михайловна Полянцева в деятельности Советской социологической ассоциации не только в Куйбышеве, но и в целом в Поволжье. В течение многих лет она признавалась одним из лучших функционеров, ученых секретарей в масштабе страны. Коллеги из других регионов считали ее своим старостой. А руководство союзной ассоциации доверяло ей ответственные организационные задания. В частности, она участвовала в организации двух социологических съездов в Москве.

В 1979 году Президиум ССА принял решение о создании Поволжского отделения ССА с центром в г. Куйбышеве.

Е. Ф. Молевичу, который был в то время членом правления ССА, было поручено организовать работу по вовлечению в это отделение социологов Астраханской, Волгоградской, Саратовской, Пензенской, Ульяновской областей и Татарской АССР. При нынешнем обострении

сепаратизма такая идея кажется фантастической. Да и в те годы мало кто готов был идти под начало неведомых куйбышевских социологов.

Членам комиссии по созданию нового Поволжского отделения, а в этом качестве выступили научные сотрудники Куйбышевской социологической лаборатории, пришлось немало поработать. Они побывали в каждой области. Причем это были выезды группой во главе с Е. Ф. Молевицем. Местные идеологические власти встречали «пришельцев» по-разному. Если в Саратове, например, все прошло без задержек, при полном взаимопонимании, то в Астрахани к секретарю обкома партии удалось попасть только на третий день. Он никак не мог понять, чем занимается социология и какое значение для области имеет создание нового сообщества социологов. Принял он делегацию лишь после звонка из ЦК КПСС.

Сейчас кое-кому трудно себе представить, зачем нужен был этот визит в областной комитет партии. Следует иметь в виду, что любое организационное мероприятие в те времена не могло состояться без соответствующей партийной санкции. Именно поэтому, прежде чем приступить к созданию социологического общественного объединения, Е. Ф. Молевич доступно объяснял секретарю обкома каждой области, как это сочетается с идеологической парадигмой КПСС. Что же касается самих местных социологов, а точнее, тех, кто занимался в этих областях социологическими исследованиями (или хотел бы ими заниматься), то здесь проблемы решались значительно проще. Куйбышевцы подробно рассказывали им о своих исследованиях, об опыте работы по повышению квалификации, о возможностях объединения усилий. Это всегда вызывало положительную реакцию. Во всех областях были созданы областные отделения, избраны председатели местных объединений и ученые секретари.

В мае 1980 года в Куйбышеве в лекционном корпусе КГУ состоялась учредительная конференция Поволжского отделения ССА. Она проходила очень торжественно, с участием руководителей областных и городских партийных органов. Создание нового Поволжского отделения приветствовал по поручению Правления ССА известный российский социолог профессор А. Г. Здравомыслов. Председателем отделения был избран профессор Е. Ф. Молевич, а ученым секретарем — Лидия Михайловна Полянцева. Куйбышевское городское отделение ССА было преобразовано в областное и вошло в состав Поволжского отделения.

С этого момента в Поволжье начали проводить регулярные социологические чтения в Саратове, Куйбышеве, Пензе, Набережных Челнах, Волгограде. Это были большие социологические форумы, материалы

которых издавались и распространялись. Была налажена информационная связь, которая позволяла извещать все области о крупнейших социологических мероприятиях в стране. Был налажен обмен опытом, методиками и исследовательским инструментом. Социологи областей постоянно участвовали в научных конференциях, проводившихся в Куйбышеве. Содружество социологов Поволжья усилило интерес к социологической проблематике и преподаванию спецкурсов по социологии в ряде вузов Волгоградской, Пензенской, Ульяновской и некоторых других областей. Здесь также начали создавать вузовские исследовательские группы по социологической тематике. Взаимная поддержка, сила примера и использование готовых программ давали хорошие результаты для начала деятельности вновь создаваемых социологических подразделений.

Поволжское объединение социологов действовало в течение 11 лет: с 1980 по 1991 год. После распада СССР Всесоюзная ассоциация и все ее отделения на местах были ликвидированы. Новое Российское общество социологов очень долго вело в то время организационные дискуссии и не очень беспокоилось о периферии. Начала сворачивать свою деятельность и заводская социология. Предприятия экономили на всем ради того, чтобы выжить в условиях нарастающего экономического кризиса. Потребность в деятельности социологических служб не рассматривалась ими как первоочередная. В Самарской области сохранили свои службы только АвтоВАЗ и еще 2–3 предприятия. Таким образом, была перевернута еще одна страница в истории самарской социологии, а вместе с ней и социологической лаборатории теперь уже Самарского университета.

Годы сотрудничества социологов университета с заводскими и вузовскими социологами Поволжья, конечно же, не прошли бесследно. Они способствовали накоплению опыта по обучению и консультированию. Они значительно расширили кругозор молодых сотрудников лаборатории, позволили им лучше разобраться в социальной проблематике организаций различного типа. И что еще очень важно — работа за пределами своего региона укрепила их уверенность в себе. Стало очевидным, что небольшой коллектив может справиться с любой, пусть даже несколько фантастической, задачей.

Исследовательские проблемы новой эпохи

В первой половине 1980-х годов, несмотря на то что почти все крупные предприятия области уже имели свои социологические службы, работы у лаборатории меньше не стало. Заводские социологи активно

инициировали приглашение специалистов университета на предприятия. Нередко это были значительные исследовательские проекты. Например, был успешно выполнен большой комплекс исследований на шоколадной фабрике «Россия». Самое сладкое предприятие области нуждалось в серьезной корректировке своей социальной политики. Завод «Металлург» предложил социологам большую программу поиска новых средств мотивации качества труда.

Специалисты социологической лаборатории вполне профессионально освоили к тому времени работу в трех режимах. Во-первых, в исследовательском режиме. Осуществление тщательного анализа актуальных прикладных проблем с использованием широкого круга социологических методов стало привычным делом для лаборатории, что позволило существенно сократить продолжительность исследований. Во-вторых, как уже говорилось ранее, специалисты лаборатории освоили разработку социальных технологий и некоторых других управленческих документов для социально-трудовой сферы. Все это составило второй блок работ, которые осуществлялись в социоинженерном режиме. И, наконец, в-третьих, это работа в режиме управленческого консультирования. Справедливости ради следует сказать, что здесь успехи лаборатории были более скромными. Но тем не менее специалистов на предприятия приглашали для проведения консультаций часто, и эти консультации были достаточно результативными.

Следует отметить, что в эти годы наиболее современные предприятия начали ощущать потребность в более полном использовании человека в производстве. Многие руководители охотно шли на контакт с исследователями, работавшими над проблемами социального управления. Началось активное использование игропрактики в работе с управленческим корпусом. Немало в освоении этой новой формы анализа и обучения сделала О. К. Самарцева.

Но к концу 1980-х годов в области, как и по всей стране, интерес к повышению эффективности управления производством стал угасать. На положении предприятий начали сказываться последствия все обостряющегося экономического и политического кризиса. Наступила тягостная пауза в хозяйственной деятельности лаборатории. И кто знает, какую роль сыграла бы она в ее судьбе, если бы на государственном уровне не было принято решение о высшем социологическом образовании.

Среди периферийных университетов лишь очень ограниченное число получило право открыть социологические факультеты. В этой группе оказался и Самарский государственный университет. Наряду с другими

аргументами в пользу такого выбора учитывалась деятельность лаборатории, а главное — ее кадры. Было кому начинать. Поэтому основной заботой для сотрудников лаборатории начиная с 1988 года становится освоение педагогической деятельности. Это спасло лабораторию от сокращений и подготовило к новому этапу работы.

1990-е годы, годы рыночной модернизации, принесли с собой новый социальный заказ и новых заказчиков. В Самаре ими стали территориальные органы новой государственной власти, коммерческие и финансовые организации.

Можно, пусть и достаточно условно, выделить пять основных направлений заказных работ, которые выполнялись социологами университета в последнее десятилетие века. Это прежде всего социальные проблемы развития предпринимательства, маркетинга и рекламного бизнеса. Во-вторых, это комплексный анализ социальной политики области в сфере социальной защиты населения. В-третьих, это разработка и осуществление мониторинга социально-трудовой сферы промышленности и сельского хозяйства области. В-четвертых, цикл исследований по развитию образования в области, в том числе высшего и среднеспециального образования. И в-пятых, работа в области социальных проблем алкогольной зависимости и поиск путей ее снижения.

Каждое из выполненных в эти годы исследований заслуживает того, чтобы о нем рассказать подробно. Однако сделать это практически невозможно, учитывая специфику настоящего издания. Можно лишь отметить, что они не только сыграли важную роль в существенном расширении диапазона исследовательских работ, но и имели ощутимый успех в прикладном плане. Их результаты были весьма заинтересованно восприняты руководителями области и другими заказчиками.

Так, например, научно-исследовательская группа, работавшая над проблемой развития предпринимательства (Б. Г. Тукумцев, В. А. Кузнецов, Л. М. Полянцева), представила материалы, которые привели к существенной корректировке политики областной администрации в этой сфере. Именно в связи с этим в области был создан специальный департамент в составе администрации по делам малого бизнеса.

Маркетинговые исследования с использованием новых социологических методов (научный руководитель А. С. Готлиб) открыли новые возможности для расширения сферы деятельности социологов в работе предприятий.

Анализ реального состояния системы социальной защиты населения, и особенно его старшей возрастной группы (научно-исследовательская группа: Б. Г. Тукумцев, В. С. Левичева, Л. М. Полянцева, Н. Г. Ковалева),

позволил руководителям этой сферы деятельности по-новому подойти к решению многих проблем социальной поддержки. И, в частности, именно в результате этих исследований было принято решение о подготовке в университете специалистов социальной работы.

Материалы социологических исследований в сфере образования (А. С. Готлиб, В. С. Левичева, И. Е. Столярова, Л. М. Чикинева, Т. Н. Фомина) были положены в основу новой концепции подготовки специалистов и развития учебных заведений. Они стали важным аргументом в выборе варианта наиболее эффективного использования системы образования для подготовки востребованных трудовых ресурсов.

Наиболее крупной социальной технологией, созданной в это время, является разработка программы мониторинга социально-трудовой сферы промышленности и сельского хозяйства области. Новизна этой технологии заключается прежде всего в ее междисциплинарном характере. В этой работе задействованы и статистики, и экономисты, и социологи. Сбор информации построен так, что используемые источники взаимодополняют друг друга. Анализ полученных данных ведется как в отраслевом, так и в территориальном разрезе. Участники исследования совместно вырабатывают итоговые предложения и рекомендации.

Руководители исследовательских групп: доцент Н. В. Авдошина (промышленный мониторинг) и А. Ф. Боковенко (мониторинг сельского хозяйства) — не только подготовили проект новой технологии, но и обеспечили его внедрение и функционирование начиная с 1995 года. Постоянным научным консультантом этих проектов является Б. Г. Тукумцев.

Материалы мониторинга пользуются достаточно большой популярностью в области. Они анализируются руководителями областной администрации, используются для подготовки решений в области социальной политики, публикуются в местной прессе, анализируются на научно-практических конференциях. Они позволяют видеть социальные последствия принимаемых решений, прогнозировать ситуацию в обозримом будущем. Очень важно то, что они дают руководству области данные о таких социальных процессах, которые не отслеживаются никаким другим каналом информации.

Работа социологов Самарского университета в области методологического и методического обеспечения мониторинга социально-трудовой сферы была удостоена в 1999 году Губернской премии.

Завершая разговор о работе социологов университета в 1990-е годы, следует сказать о том, что исследовательская работа на социологическом факультете СамГУ ведется в настоящее время в самых

различных организационных формах. Сотрудники кафедр участвуют в ряде межвузовских программ, выполняют договорные и бюджетные исследования (например, по проблемам образования, по гендерной тематике и т. д.). Координация этих работ все в большей степени переходит в компетенцию кафедр вновь созданного факультета. Это делает исследовательскую работу все более разнообразной, привлекает к участию в ней новых специалистов — преподавателей различных социологических дисциплин.

Научная работа в лаборатории

Несмотря на то что исследовательская деятельность лаборатории на протяжении всего периода ее существования носила сугубо прикладной характер, интересы ее сотрудников с каждым годом все в большей степени выходили за рамки решения только социоинженерных проблем. Уже в первых исследованиях на ВАЗе шла проверка ряда гипотез, имевшая целью расширить научное знание об отдельных социальных явлениях и процессах.

В частности, были получены оригинальные данные о мотивационном потенциале простейших методов управления персоналом, ориентированных на удовлетворение социальных потребностей. Обоснованы условия влияния на мотивацию труда работников предприятий различных способов приобщения их к собственности. Были впервые интерпретированы и введены в научный оборот такие новые базовые понятия, как «восприятие заработной платы», «включенность в соревновательные отношения», «учебно-познавательная активность» и некоторые другие. Выявлена современная тенденция роста влияния условий труда на социальное самочувствие молодых работников предприятий. Обоснована неэффективность и социальная ущербность глобального применения коллективных форм труда. И это далеко не все.

Начиная с 1979 года в Куйбышевском государственном университете регулярно издаются научные сборники статей по актуальным проблемам социологии труда, образования, гендерной тематике. Значительная часть этих сборников содержит статьи научных сотрудников лаборатории. Их публикации все чаще появляются в центральных изданиях. Становится доброй традицией участие социологов университета во всесоюзных, а затем и во всероссийских конференциях.

В 1985 году состоялась первая в Куйбышеве защита кандидатской диссертации с использованием социологического материала. Ее защитила И. Е. Столярова, которая первой в лаборатории получила степень

кандидата философских наук. Здесь, очевидно, необходимо пояснить, что до 1987 года в стране не присваивались степени по социологии из-за отсутствия официального статуса у этой науки. Научным руководителем И. Е. Столяровой был профессор А. Г. Здравомыслов. Официальным оппонентом выступила профессор И. М. Попова.

В 1985 году степень кандидата философских наук присваивается Б. Г. Тукумцеву. Научным руководителем у него был профессор Е. Ф. Молевич. Официальным оппонентом на его защите выступил профессор В. А. Ядов.

В 1987 году кандидатскую диссертацию защищает А. С. Готлиб. Ей (первой в лаборатории) присваивается новая ученая степень — кандидат социологических наук. Ее научным руководителем являлся академик Н. А. Файзуллин. Официальным оппонентом был профессор Г. Е. Зборовский.

Все это свидетельствовало о том, что Куйбышевский государственный университет и его лаборатория постепенно превращались в дееспособный и хорошо известный социологический научный центр России.

Определяющую роль в этом превращении сыграл постоянный куратор и наставник лаборатории, заведующий кафедрой научного коммунизма (а ныне кафедрой социологии, политологии и управления) профессор Е. Ф. Молевич. Он постоянно наращивал требования ко всем сотрудникам в части повышения ими своей научной квалификации. Именно благодаря ему в лаборатории царила обстановка наибольшего благоприятствования научному общению, участию в конференциях, где бы они ни проходили, работе над диссертационными исследованиями. Его лекции по общей социологии, политологии и некоторым другим дисциплинам создавали хорошую мотивацию для более глубокого знакомства с основами социологической теории.

Признанием научных успехов куйбышевской лаборатории стало согласие Президиума Советской социологической ассоциации на проведение в 1985 году Всесоюзной научно-практической конференции в г. Тольятти Куйбышевской области. Город Тольятти был выбран потому, что там была возможность арендовать на дни конференции большой туристский комплекс, расположенный в сосновом бору на берегу Волги. Тема конференции звучала очень актуально для тех лет: «Перестройка и социология труда». Конференция собрала вместе практически всех специалистов в области промышленной социологии от Одессы и Ленинграда до Красноярска и Норильска. Она была посвящена памяти недавно скончавшегося видного ученого-исследователя В. Г. Подмаркова, о научной деятельности которого было сделано специальное

сообщение. Куйбышевские доклады были широко представлены на заседаниях всех секций и круглых столов.

Конференция прошла на редкость организованно и продуктивно. На пленарных заседаниях зал вместимостью в 400 мест заполнялся полностью. В адрес организаторов конференции, а это был коллектив университетской лаборатории и их куйбышевские и тольяттинские коллеги, было сказано немало добрых слов. Любопытный факт: символика конференции, разработанная к ее открытию, с этого момента стала официальной символикой ССА.

На конференции был избран новый состав правления Всесоюзного научно-исследовательского комитета «Социология труда». В качестве сопредседателей правления этого комитета были избраны Н. В. Андриенко (г. Москва), В. И. Герчиков (г. Новосибирск), Б. Г. Тукумцев (г. Куйбышев), Я. Л. Эйдельман (г. Владимир). Столь большое число сопредседателей было связано со спецификой работы комитета, которая протекала на общественных началах. Сопредседателем мог (и может) стать всякий участник научного содружества, который берет на себя ответственность проведения какого-либо научного мероприятия (конференции, семинара, организацию издания и т. д.). Несколько позже ученым секретарем комитета стала А. Ф. Боковенко. А местом диспозиции правления был избран Куйбышев. С этого момента вся координация деятельности комитета стала осуществляться через Куйбышевский госуниверситет. Ежегодно планируются и проводятся научные семинары и конференции — в Куйбышеве (Самаре), Ленинграде (Санкт-Петербурге), Москве, Владимире.

1990-е годы внесли немало нового в научную жизнь социологов Самарского университета. Открытие аспирантуры по социологическому профилю существенно расширило объем исследовательской работы. Увеличились возможности научных публикаций. Состоялись первые защиты аспирантов, поступивших в аспирантуру после 1990 года.

В 1990-е годы не прекращалась деятельность по организации научных конференций и семинаров. Причем последние две прошли при поддержке Института «Открытое Общество» (фонд Сороса)². Это международная конференция «Трансформация социального пространства и новые подходы в социальных науках» (сентябрь 1998 года). В ее работе приняли участие представители 10 стран. Вторая конференция состоялась в апреле 1999 года и была посвящена проблемам формирования в России

² В 2015 году Фонд Сороса признан в России нежелательной организацией, однако текст этой главы был написан и опубликован задолго до этого (*Примеч. ред.*).

цивилизованных трудовых отношений. Конференция собрала широкий круг участников из российских академических институтов и вузов.

Информация о научной работе социологов Самары начиная с 1998 года размещается в интернете в специальном электронном журнале «Поволжский социальный вестник». Сотрудники социологического факультета поддерживают тесное общение с социологическим сообществом других регионов.

Все это позволяет надеяться на то, что в ближайшие годы темпы развития научной и научно-педагогической деятельности в Самаре не снизятся. Ее объемы и качество будут прирастать усилиями выпускников социологического факультета и аспирантуры.

Несколько слов в заключение

С момента основания в г. Куйбышеве (ныне Самаре) первой социологической лаборатории прошло много лет. Основные вехи этого пути уже стали частью истории развития социологии в Поволжье. Время не оставило неизменной и форму, в рамках которой действовала лаборатория. В 1970-е годы, в соответствии с действовавшими положениями, это была научно-исследовательская группа при кафедре (сначала при кафедре философии, потом — научного коммунизма). В 1990-е годы статус исследовательского коллектива был изменен. Возникло два новых научно-исследовательских учреждения.

В 1995 году был образован Научно-исследовательский институт социальных технологий Самарского государственного университета. Генеральным директором НИИ стал профессор Е. Ф. Молевич, директором по науке — доцент Б. Г. Тукумцев, исполнительным директором — А. Ф. Боковенко.

НИИ социальных технологий является в настоящее время основным социологическим исследовательским центром СамГУ. Он создает условия для участия в исследовательской деятельности преподавателей социологического факультета, а также аспирантов и студентов. НИИ является значимым подразделением в системе подготовки специалистов и продолжает поддерживать тесные контакты с научными центрами страны, стремясь к совместному поиску новых методов решения актуальных проблем.

При этом следует иметь в виду, что этот научный центр продолжает действовать только в расчете на свои доходы. Более того, он является одним из источников пополнения бюджета университета, используемого для финансирования учебного процесса.

Исследовательская работа НИИ социальных технологий в настоящее время ориентирована прежде всего на сферу промышленной социологии. В центре ее внимания проблемы социально-трудовой сферы, управления персоналом и воспроизводства трудовых ресурсов.

НИИ работает в тесном взаимодействии с Самарским областным Комитетом статистики и Главным управлением труда Самарской областной администрации. Основой этого сотрудничества является совместная работа в рамках мониторинга социально-трудовой сферы. Между партнерами заключены договоры о творческом сотрудничестве.

Вторым научно-исследовательским учреждением, созданным на базе социологической лаборатории, стал Региональный научно-практический социологический центр. Его директором является В. С. Левичева. Центр ориентирован на проведение массовых опросов и располагает большой группой квалифицированных анкетеров. Он выполняет исследования в сфере образования, социальной защиты и социально-политических проблем. Это хозрасчетная организация, имеющая статус юридического лица.

Обе исследовательские организации социологического факультета имеют свой круг заказчиков, необходимую материальную базу и достаточно гибкую структуру, отвечающую сложившимся рыночным условиям. Все это дает основания рассчитывать на то, что традиции, заложенные коллективом первой социологической лаборатории Самары, будут сохранены и умножены.



Н. В. Авдошина, В. Ю. Бочаров, Ю. В. Васькина

САМАРСКАЯ ШКОЛА СОЦИОЛОГИИ ТРУДА: ИСТОРИЯ И СОВРЕМЕННОСТЬ

В статье рассматриваются основные вехи развития Самарской школы социологии труда. Выделяется роль В. А. Ядова и Ленинградской школы социологии труда в формировании теоретико-методологической направленности самарских исследований. Подчеркивается ведущая роль Б. Г. Тукумцева, являвшегося руководителем Самарской социологической лаборатории и НИИ социальных технологий Самарского университета, в становлении Самарской школы социологии труда. Рассматривается специфика интерпретации предмета социологии труда, а также основные теоретические понятия, разработанные и апробированные в рамках многолетних мониторинговых исследований: «социально-трудовая сфера», «трудовые отношения», «социальное самочувствие», «социальная напряженность в организации», «включенность в организацию». Показаны основные направления современных исследований, наличие преемственной связи поколений и перспективы дальнейшего развития Самарской школы социологии труда.

Ключевые слова: социология труда, самарская социологическая лаборатория, мониторинг социально-трудовой сферы, НИИ социальных технологий, Самарский университет.

NATALYA V. AVDOSHINA, VLADISLAV YU. BOCHAROV, YULIA V. VASKINA

SAMARA SCHOOL OF LABOR SOCIOLOGY: HISTORY AND MODERNITY

The article discusses the main milestones in the development of the Samara school of labor sociology. The role of V. A. Yadov and the Leningrad School of Labor Sociology in the formation of the theoretical and methodological orientation of Samara research were highlighted. The leading role of B. G. Tukumtsev, who was the head of the Samara Sociological Laboratory and the Research Institute of Social Technologies of Samara University in the formation of the Samara School of labor Sociology, was emphasized. The specifics of the interpretation of the subject of labor sociology have been considered, as well as the main theoretical concepts developed and tested within the framework of long-term monitoring studies: “social and labor sphere”, “labor relations”, “social well-being”, “social tension in the organization”, “involvement in the organization”. The main directions of modern research, the

existence of a succession of generations and the prospects for further development of the Samara school of labor sociology are shown.

Keywords: sociology of labor, Samara Sociological Laboratory, monitoring of the social and labor sphere, Research Institute of Social Technologies, Samara University.

Зарождение и основные вехи развития Самарской школы социологии труда

Самарская школа социологии труда (СШСТ) — научное сообщество, образовавшееся в 1970-х гг. на базе практических исследований отношения к труду на промышленных предприятиях (АвтоВАЗ, «Атоммаш», Хмельницкая АЭС и др.), выполненных социологической лабораторией Самарского (в то время — Куйбышевского) государственного университета (образована в 1969 г.). У истоков СШСТ стояли такие известные самарские исследователи, как Е. Ф. Молевич, А. С. Готлиб, О. К. Самарцева, И. Е. Столярова, А. Ф. Боковенко, Л. М. Полянцева и др. Но безусловным лидером и ведущим ученым СШСТ являлся Б. Г. Тукумцев, осуществлявший научное руководство социологической лабораторией с 1970 г. Успехам в работе лаборатории способствовало то, что она с первых дней своего существования стала неформальным подразделением ленинградского отдела социологии ИКСИ АН СССР, которым руководил В. А. Ядов.



Б. Г. Тукумцев (слева) и В. А. Ядов
(Самарский государственный университет, начало 2000-х гг.)

Б. Г. Тукумцев тесно взаимодействовал с В. А. Ядовым, став его учеником, близким другом и единомышленником. Самарская социологическая лаборатория под руководством Б. Г. Тукумцева принимала участие в ряде исследований, осуществляемых В. А. Ядовым (например: «Человек и его работа — 76»), а также самостоятельно осуществляла большой объем прикладных исследований в сфере социологии труда и управления на крупнейших предприятиях СССР, в том числе более семи лет на АвтоВАЗе (Тукумцев 1981: 155–157) и Волгодонском заводе «Атоммаш» (Тукумцев 2000).

Признанием научных успехов самарской социологической лаборатории стало согласие Президиума Советской социологической ассоциации (ССА) на проведение в 1989 г. в г. Тольятти (Самарская область) первой Всесоюзной конференции социологов труда «Социология труда и перестройка», которая собрала практически всех специалистов СССР в этой области социологии (В. С. Дудченко, А. Г. Здравомыслов, А. К. Зайцев, Н. И. Лапин, А. И. Пригожин, Ж. Т. Тощенко, Б. Г. Тукумцев, В. А. Ядов и др.). Начавшаяся на конференции дискуссия, посвященная трудовым отношениям на отечественных предприятиях, продолжилась в форме теоретических семинаров, проходивших в том числе на базе Самарского университета (Социология труда... 1993; Демократизация управления... 1993).

В 1989 г. на основе самарской социологической лаборатории при участии Б. Г. Тукумцева был создан первый в Поволжье социологический факультет, где он работал в должности доцента по 2004 г., читая студентам курсы по социологии труда, социологии управления и социальным технологиям, а также занимаясь в аспирантуре подготовкой новых научных кадров (наиболее известные его ученики: Н. В. Авдошина, В. Ю. Бочаров, Ю. В. Васькина).

В 1995 г. самарская социологическая лаборатория была преобразована в НИИ социальных технологий, директором по научной работе которого стал Б. Г. Тукумцев. И в этом же году началась реализация масштабного исследовательского проекта «Мониторинг социально-трудовой сферы предприятий и организаций Самарской области» (осуществлялся до 2014 г.). Всего за 20 лет было осуществлено несколько десятков социологических исследований на уровне Самарского региона, результаты которых Правительство Самарской области использовало для корректировки своей социальной политики (Бочаров 2010; Социально-трудовая сфера... 2010; Авдошина 2014; Васькина 2014; Тукумцев 2014). Был разработан теоретический подход к изучению социально-трудовой сферы, которую Б. Г. Тукумцев предложил определять как область связей и отношений, складывающихся между субъектами

трудовой деятельности в организациях по использованию возможностей и способностей участвующих в совместной работе лиц, а также по воспроизводству и развитию их трудового потенциала (Тукумцев 2001: 42–50).



На фотографии слева направо:
Н. В. Авдошина, Ю. В. Васькина, Б. Г. Тукумцев, В. Ю. Бочаров
(Самарский государственный университет, 27.11.2014 г.)

В 2006 г. при поддержке гранта РГНФ № 05-03-16003 д в издательстве «Наука» (г. Санкт-Петербург) под редакцией В. А. Ядова был опубликован теоретико-прикладной толковый словарь «Социология труда», отмеченный наградой РОС как лучший словарь года (Социология труда... 2006). Сама идея его создания принадлежала Б. Г. Тукумцеву, Самарский университет стал базой научной коммуникации (уч. секр. словаря — В. Ю. Бочаров), а в написании текстов приняли участие многие самарские исследователи СШСТ (Н. В. Авдошина, В. Ю. Бочаров, Ю. В. Васькина, А. С. Готлиб, Е. Ф. Молевич, О. К. Самарцева, Б. Г. Тукумцев и др.).

В 2013 г. в Самарском университете был издан сборник работ наиболее авторитетных на то время отечественных ученых-трудовиков (в том числе представителей СШСТ), посвященный актуальным проблемам социологии труда и изучения трудовых отношений

«Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России» (отв. ред. В. А. Ядов) (Трудовые отношения... 2013).

В настоящее время НИИ социальных технологий Самарского университета возглавляет Н. В. Авдошина (доц. Самарского университета, асс. науч. сотр. СИ РАН филиала ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург), основными сотрудниками являются: В. Ю. Бочаров (доц. Самарского университета, председатель НИК РОС «Социология труда», асс. науч. сотр. СИ РАН филиала ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург) и Ю. В. Васькина (зав. кафедрой социологии и культурологии Самарского университета, асс. науч. сотр. СИ РАН филиала ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург), а практические исследования труда и трудовых отношений осуществляются главным образом на предприятиях аэрокосмического кластера (Авдошина 2017; Бочаров, Васькина, Иванов, Нестеров, Ткаченко 2023).

Теоретико-методологические основания анализа труда и трудовых отношений

С точки зрения теоретико-методологической основы исследований СШСТ сформировалась прежде всего под влиянием Ленинградской школы социологии труда (В. А. Ядов, А. Г. Здравомыслов, Б. И. Мاکсимов, А. В. Тихонов, В. С. Магун) (Тихонов 2006: 129–130; Тукумцев 2009: 502–512; Тукумцев 2015: 170–174).

Во многом это влияние определило подход к самому предмету социологии труда, которое сформулировал Б. Г. Тукумцев. Социология труда рассматривается им как отраслевая социологическая дисциплина, изучающая трудовую деятельность и особенности ее организации, а ее предметом является социальное взаимодействие в сфере труда, рассматриваемое в трех аспектах: 1) отношение общества к труду (труд как общественное явление), 2) отношения между участниками трудового процесса (трудовые отношения), 3) отношение участников трудового процесса к своему труду. В последние годы жизни Б. Г. Тукумцев подверг ревизии эту трактовку и, опираясь на культурологический подход, пытался показать, что предметом социологии труда является культура труда и трудовых отношений (Тукумцев 2016: 103–113), но эта концепция осталась незаконченной и в настоящее время является дискуссионной среди учеников и последователей, большинство из которых по-прежнему остаются в русле первоначальной трактовки предмета социологии труда, данной этим ученым (Бочаров 2022: 41–52).

Основными понятиями, которые разрабатываются представителями СШСТ, являются: «включенность в организацию», «социальное

самочувствие», «социальная напряженность», «трудовые отношения». Каждое из этих понятий помимо теоретической интерпретации имеет методику измерения на основе эмпирических данных массовых анкетных опросов:

Включенность в организацию — эмоциональное состояние работника, основанное на его чувствах приверженности (преданности) своей организации и вовлеченности в ее дела, а также характеризующееся субъективной предрасположенностью работника рассматривать проблемы организации, в которой он трудится, как лично значимые, и его готовностью способствовать успеху своей организации. Включенность в организацию означает принятие работником ее ценностей и норм; согласие с ее целями играет важную роль в формировании мотивации труда, является ключевым фактором для решения проблемы текучести кадров, необходимым условием формирования в организации отношений социального партнерства и позитивно влияет на удовлетворенность работой и жизнью.

Социальное самочувствие — состояние, свидетельствующее об уровне адаптированности человека к окружающей действительности и степени удовлетворения его социальных потребностей, являющееся результатом самооценки человеком своего социального статуса, жизненных успехов и неудач в соотношении с положением других людей и групп, а также собственных жизненных перспектив и успешности реализуемой жизненной стратегии.

Социальная напряженность в организации — устойчивое рассогласование интересов субъектов трудовых отношений, которое проявляется в латентных (неявных) или явных противоречиях между работниками и руководством, потенциально угрожающее перейти в открытый трудовой конфликт. Латентная социальная напряженность может выражаться в неудовлетворенности работой, плохом (раздраженном, депрессивном) настроении, желании найти другую работу. Высшей степенью повышения уровня социальной напряженности является конфликт.

Трудовые отношения в широком смысле — все отношения, связанные с трудовой деятельностью, рассматриваемые как продукт социально-экономической системы общества. А в узком смысле — это отношения между наемными работниками и работодателем, включая отношения по поводу трудового найма, вознаграждения за труд, его условий, форм и методов разрешения трудовых конфликтов.

В целом в теоретическом плане в 1970–1990-е гг. СШСТ были близки структурно-функционалистские подходы (системный и конфликтный) (Тукумцев 1999: 6–20). С начала 2000-х гг. методология не меняется,

но начинают использоваться близкие между собой неоинституционалистский (Бочаров 2010) и культуральный подходы (Бочаров, Тукумцев 2017: 744–752).

Современные исследования и перспективы

В содержательном плане основной фокус современных исследований СШСТ составляют: 1) изучение поведения и жизненного мира субъектов трудовых отношений в условиях precarious занятости, 2) анализ нового содержания и состава участников (субъектов) трудовых отношений, 3) проблемы неравенства и справедливости в условиях повседневных трудовых взаимодействий субъектов трудовых отношений (Бочаров 2022: 41–52). Ряд исследований посвящены роли отечественных профсоюзов в трудовых отношениях (Бочаров 2017: 4–22; Авдошина, Бочаров, Васькина, Хардин 2023: 90–102), анализу концепции баланса свободного и рабочего времени (Бочаров 2020: 113–129), методологии и методам мониторинга сообществ рабочей молодежи в социальных сетях (Малыхина, Бочаров 2021 б: 95–113).

В последнее время исследователями СШСТ также уделяется внимание феномену самозанятости и трудовой миграции. В частности, исследования трудовой миграции показывают, что наряду с экономическими факторами, влияющими на миграционные настроения, большое значение имеют параметры городской среды, определяющие социальный комфорт жителей. При этом более существенное значение они имеют для высокодоходных групп населения (предпринимателей, самозанятых и руководителей организаций), чей уровень жизни позволяет стремиться к повышению ее качества. А для низкодоходных групп первостепенными при принятии решения о смене места жительства являются экономические факторы (Авдошина, Васькина 2023: 215–229). В то же время необходимо учитывать неоднородность состава самозанятых и применять различные подходы при изучении разных групп таких работников. Поэтому в рамках СШСТ обосновывается узкий подход к пониманию самозанятых как субъектов, самостоятельно изготавливающих товары или оказывающих услуги, не имеющих ни работодателя, ни наемных работников, использующих для своей деятельности принадлежащую им собственность. В рамках этого подхода к феномену самозанятости необходимо применять понятие «эталонная самозанятость» или «самозанятость в собственном смысле слова» для определения формы занятости работников, соответствующих названным критериям (Васькина 2023 а: 48–52; Васькина 2023 б).

Научные статьи представителей СШСТ регулярно публикуются в рецензируемых центральных научных журналах, индексируемых в системах Scopus и Web of Science, а также входящих в список ВАК РФ. В сотрудничестве с учеными Тюменского индустриального университета в 2018–2022 гг. велась работа над грантом РНФ № 17-78-20062 «Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса в современной России». Результатом такого партнерства стало участие В. Ю. Бочарова в написании двух коллективных монографий, изданных в московском научном издательстве «Флинта» в 2019–2020 гг. (Молодежь нового рабочего... 2019; Жизненные стратегии... 2020). В 2023 г. при участии представителей СШСТ подготовлен сборник статей «Институциональные возможности и ресурсы российских работников в поиске согласия», изданный Нижегородским государственным университетом им. Н. И. Лобачевского при поддержке НИК РОС «Социология труда» (Институциональные возможности... 2023).

Также в 2023 г. подготовлен при поддержке СИ РАН — филиала ФНИСЦ РАН и НИК РОС «Социология труда» и издан в Самарском университете сборник избранных работ Б. Г. Тукумцева. Очевидно, что до настоящего времени очень не хватало такой большой монографической работы, обобщающей идеи и вклад этого ученого — основателя СШСТ. Ученики и коллеги Б. Г. Тукумцева проделали необходимую работу и собрали в единый сборник наиболее яркие его статьи, опираясь на критерии теоретической важности и практической значимости. В итоге составителями сборника (ими были В. Ю. Бочаров, Н. В. Авдошина, Ю. В. Васькина, С. Г. Климова) были отобраны 37 научных статей. Эти статьи были систематизированы и сгруппированы в 5 разделов в соответствии с основными направлениями научного анализа Б. Г. Тукумцева, а именно: 1) трудовые отношения как объект социологического анализа и в том числе возможность культурального подхода к их изучению; 2) мотивация и включенность наемных работников в деятельность своей организации; 3) социологический анализ инновационной деятельности; 4) проблемы изучения уровня жизни наемных работников и измерения уровня трудовой бедности; 5) методология, методы и практические результаты самарского мониторинга социально-трудовой сферы (Тукумцев 2023). На этот сборник поступили многочисленные отклики от ведущих российских социологов, лично знавших Б. Г. Тукумцева (Сизова 2023: 172–174).

Но у СШСТ есть не только опыт и традиции, но и многообещающее будущее — молодые последователи: студенты, магистранты и аспиранты социологического факультета Самарского университета.

Тематика научной школы продолжается в их выпускных квалификационных работах, а также совместных с научными руководителями — представителями СШСТ и самостоятельных публикациях (Авдошина, Косилова 2019; Малыхина, Бочаров 2021 а; Федченко 2022). Так, в последние несколько лет под руководством Ю. В. Васькиной были защищены ВКР бакалавров: «Качество жизни самозанятых» (Титова Д., 2022 г.), «Скрытая безработица и состояние оплаты труда в организации общепита» (Гостева Т., 2022 г.), «Оценка выпускниками вузов своей конкурентоспособности на рынке труда» (Стрельникова Ю., 2021 г.), «Изменения в образе жизни семей в условиях дистанционной работы» (Шпак Т., 2021 г.), «Управление занятостью и трудоустройством студентов вузов на примере Самарского университета» (Манашева М., 2021 г.), «Взаимные ожидания работников и работодателей» (Кокнаева Н., 2017 г.), а также ВКР магистров «Возможности интернет-технологий для самозанятого населения» (Кокнаева Н., 2019 г.). По результатам исследований в рамках названных ВКР также опубликованы ряд статей (Васькина, Манашева 2019; Васькина, Борисова 2020).

Студенческие чтения имени Б. Г. Тукумцева

В свой последний приезд в Самарский университет на 30-летие социологического факультета (2019 г.) основатель СШСТ Б. Г. Тукумцев одобрил идею проведения воспитательно-образовательного мероприятия со студентами выпускного курса специальности «социология управления» — студенческих социологических чтений. С 2019 г. они проводятся в конце декабря. Предыдущие два года из-за пандемии они не проводились в офлайн-формате, и вот 27 декабря 2023 г. студенты гр. 5401–390301 D собрались в аудитории 504 м/м (в настоящее время готовится приказ ректора о присвоении этой аудитории имени Б. Г. Тукумцева), чтобы представить свои проекты.

Открывая чтения, председатель оргкомитета чтений доцент кафедры социологии и культурологии В. Ю. Бочаров подчеркнул, что цель студенческих чтений состоит в социологическом конструировании современного социального института по выбранной студентом теме ВКР, включая анализ его проблем и перспектив развития, а также адаптацию своего жизненного опыта и мировоззрения к взаимодействию с институциональной средой после завершения обучения. Помимо образовательных моментов, студентами рассматриваются морально-этический и патриотический компоненты современной российской

реальности и обсуждаются проблемы преодоления правового нигилизма и абсентеизма, рассматривается готовность активистско-деятельностного участия акторов (будущих выпускников) в жизни российского общества. С приветственными словами к участникам чтений обратились также члены оргкомитета чтений: заведующий кафедрой социологии и культурологии доцент Ю. В. Васькина и старший преподаватель кафедры социологии и культурологии М. А. Корсун.

Все активные участники чтений получили благодарственные письма за помощь в организации и проведении этого мероприятия, а также за представленные ими проектные работы. Лучшие проекты были отмечены памятными подарками. Первое место было присуждено Анастасии Канаевой (проект «Социальный институт патриотизма в современной России»), второе — Екатерине Гончаровой (проект «Социальный институт интернет-знакомств»), третье — Ольге Есиной (проект «Современный институт грантовой поддержки»).



В. Ю. Бочаров и Ю. В. Васькина
со студентами выпускного курса бакалавриата,
участвовавшими в студенческих чтениях имени Б. Г. Тукумцева в 2023 г.
(Самарский университет, 27.12.2023 г.)

Научно-исследовательский потенциал, накопленный за более чем полувековую историю развития СШСТ, собственные апробированные методики, теоретическая и материально-техническая база, имеющиеся исследовательские проекты с учеными различных российских университетов в рамках НИК РОС «Социология труда», партнерские отношения с Центром социально-трудовых исследований имени Б. Г. Тукумцева СИ РАН — филиала ФНИСЦ РАН (г. Санкт-Петербург), а также наличие крепкого сплава исследовательского опыта и молодости (кадровый состав действующих социологов и имеющийся резерв молодых исследователей), — все это вместе дает уверенность в продолжении замечательной истории СШСТ и осуществлении новых научных проектов и исследований.

Источники

Авдошина Н. В. Дефицит кадров на предприятиях аэрокосмического кластера: проблемы преодоления // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер.: Социология. — 2017. — Т. 10, вып. 2. — С. 201–213. — DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.205.

Авдошина Н. В. К 20-летию мониторинга социально-трудовой сферы // Юбилейный сб. науч. тр. преподавателей, аспирантов и магистрантов социол. ф-та Самарского гос. ун-та. — Самара: Самарский университет, 2014. — С. 423–433.

Авдошина Н. В., Бочаров В. Ю., Васькина Ю. В., Хардин М. В. Приоритеты деятельности и перспективы роста авторитета российских профсоюзов среди вузовских работников // Семиотические исследования. — 2023. — Т. 3, № 1. — С. 90–102. — DOI: 10.18287/2782-2966-2023-3-1-90-102.

Авдошина Н. В., Васькина Ю. В. Город и его жители: движение навстречу // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер.: Социология. — 2023. — Т. 16, вып. 2. — С. 215–229. — DOI: 10.21638/spbu12.2023.207.

Авдошина Н. В., Косилова Н. В. Преподаватели университета о пенсионной реформе // Социология и социальная работа: современные образовательные и научно-исследовательские практики: сб. материалов науч.-практ. конф. с междунар. участием, посвящ. 30-летию социол. ф-та Самарского ун-та (14–15 ноября 2019 г., г. Самара). — Самара: САМАРАМА, 2019. — С. 14–21.

Бочаров В. Ю. Изменение подходов российской социологии к изучению трудовых отношений // Социологические исследования. — 2022. — № 7. — С. 41–52. — DOI: 10.31857/S013216250019650-8.

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.

Бочаров В. Ю. Роль российских профсоюзов в модернизации института наемного труда // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер.: Социология. — 2017. — Т. 10, вып. 1. — С. 4–22. — DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.101.

Бочаров В. Ю. Социальный институт трудового найма в современной России. — Самара: Самарский университет, 2010. — 640 с.

Бочаров В. Ю., Васькина Ю. В., Иванов Д. Ю., Нестеров А. Ю., Ткаченко И. С. Факторы трудовой мотивации работников предприятий аэрокосмического кластера в условиях цифровизации и роботизации // Семиотические исследования. — 2023. — Т. 3, № 4. — С. 100–113. — DOI: 10.18287/2782-2966-2023-3-4-100-113.

Бочаров В. Ю., Тукумцев Б. Г. Исследование трудовых отношений с использованием культурального подхода / Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия: материалы Междунар. науч.-практ. конф. в рамках III Всероссийского научного форума «Наука будущего — наука молодых»: в 2 т.; под общ. ред. З. Х. Саралиевой. — Н. Новгород: ННГУ, 2017. — С. 744–752.

Васькина Ю. В. (а). Изменения в качестве жизни при переходе в самозанятость / Наука и образование в условиях глобальных вызовов: сб. ст. по итогам Пятого профессорского форума 22–24 ноября 2022 г.: в 2 т. — Т. 2. — М.: Российское профессорское собрание, 2023. — С. 48–52.

Васькина Ю. В. (б). Ретроспективный анализ понимания феномена самозанятости [Электронный ресурс] // Социальное пространство. 2023. — Т. 9, № 3. — URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29759> (дата обращения: 10.01.2024). — DOI: 10.15838/sa.2023.3.39.10.

Васькина Ю. В. Мониторинг социально-трудовой сферы учреждений здравоохранения и образования // Юбилейный сб. науч. тр. преподавателей, аспирантов и магистрантов социол. ф-та Самарского гос. ун-та. — Самара: Самарский университет, 2014. — С. 446–458.

Васькина Ю. В., Борисова М. О. Стратегии экономического поведения студенческой молодежи / Социология и общество: традиции и инновации в социальном развитии регионов: сб. докладов VI Всероссийского социологического конгресса (Тюмень, 14–16 октября 2020 г.); отв. ред. В. А. Мансуров; ред. Е. Ю. Иванова. — М.: РОС; ФНИСЦ РАН, 2020. — С. 662–668.

Васькина Ю. В., Манашиева М. А. Управление занятостью и трудоустройством студентов вузов на примере Самарского университета / Социология и социальная работа: современные образовательные и научно-исследовательские практики: сб. материалов науч.-практ. конф. с междунар. участием, посвящ. 30-летию социол. ф-та Самарского ун-та (14–15 ноября 2019 г., г. Самара). — Самара: САМАРАМА, 2019. — С. 57–64.

Демократизация управления, или Поиск новой мотивации труда: межвузовский сб. ст. — Самара: Самарский университет, 1993. — 160 с.

Жизненные стратегии молодежи нового рабочего класса: коллективная монография / Т. В. Гаврилюк, В. В. Гаврилюк, В. Ю. Бочаров, О. Л. Сотков; под ред. Т. В. Гаврилюк. — М.: ФЛИНТА, 2020. — 408 с.

Институциональные возможности и ресурсы российских работников в поиске согласия: сб. науч. ст. / Под общ. ред. В. Ю. Бочарова, Ю. В. Васькиной, С. Г. Климовой, З. Х. Саралиевой. — Н. Новгород: Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского, 2023. — 156 с.

Малыхина Т. А., Бочаров В. Ю. (а). Влияние пандемии COVID-19 на рабочую молодежь, занятую в сфере клиентского сервиса / Сб. материалов науч.-практ. междунар. конф., посв. 60-летию полета в космос Ю. А. Гагарина «Человек в информационном обществе». — Самара: Самарский университет, 2021. — С. 120–123.

Малыхина Т. А., Бочаров В. Ю. (б). Методология и методы социологического мониторинга сообществ рабочей молодежи в социальных сетях // Семиотические исследования. — 2021. — Т. 1, № 4. — С. 95–113. — DOI: 10.18287/2782-2966-2021-1-4-95-113.

Молодежь нового рабочего класса современной России: коллективная монография / Под ред. Т. В. Гаврилюк. — М.: ФЛИНТА, 2019. — 392 с.

Сизова И. Л. Тукумцев Б. Г. Избранные статьи: сб. ст. / Под ред. В. Ю. Бочарова. — Самара: Самарский ун-т, 2023. Рец. И. Л. Сизова // Социологические исследования. — 2023. — № 10. — С. 172–174. — DOI: 10.31857/S013216250028321-6.

Социально-трудовая сфера сельского хозяйства Самарской области: состояние, тенденции, перспективы: монография / Под ред. А. Ф. Боковенко, В. Ю. Бочарова, Е. Ф. Молевича. — Самара: Самарский университет, 2010. — 528 с.

Социология труда в новых условиях: межвузовский сб. ст. — Самара: Самарский университет, 1993. — 215 с.

Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В. А. Ядов. — СПб.: Наука, 2006. — 426 с.

Тихонов А. В. Ленинградская школа социологии труда / Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь; отв. ред. В. А. Ядов. — СПб.: Наука, 2006. — С. 129–130.

Трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: сб. науч. ст. / Ред. колл.: В. А. Ядов (отв. ред.) [и др.]. — Самара: Самарский университет, 2013. — 264 с.

Тукумцев Б. Г. В. А. Ядов о применении культурального подхода в социологическом анализе трудовых отношений / Ядовские чтения: перспективы социологии: сб. науч. докладов конференции. Санкт-Петербург, 14–16 декабря 2015 г.; под ред. О. Б. Божкова, С. С. Ярошенко, В. Ю. Бочарова. — СПб.: Эйдос, 2016. — С. 103–113.

Тукумцев Б. Г. Владимир Александрович и его самарская социологическая школа // *Vivat, Ядов! К 80-летию юбилею: сб. / Предисл. М. К. Горшкова*. — М.: Новый хронограф, 2009. — С. 502–512.

Тукумцев Б. Г. Из истории самарского мониторинга социально-трудовой сферы // Юбилейный сб. науч. тр. преподавателей, аспирантов и магистрантов социол. ф-та Самарского гос. ун-та. — Самара: Самарский университет, 2014. — С. 415–423.

Тукумцев Б. Г. Избранные статьи: сб. ст. / Под ред. В. Ю. Бочарова. — Самара: Самарский университет, 2023. — 648 с. — DOI: 10.18287/BGT1011927.

Тукумцев Б. Г. Очерки истории первой Самарской социологической лаборатории. — Самара: Самарский госуниверситет, 2000. — 38 с.

Тукумцев Б. Г. Поддержка В. А. Ядовым российской региональной социологии в 1960–1980-е годы // *Социологический журнал*. — 2015. — Т. 21, № 3. — С. 170–174.

Тукумцев Б. Г. Показатели включенности в социалистическое соревнование // *Социологические исследования*. — 1981. — № 1. — С. 155–157.

Тукумцев Б. Г. Самарский мониторинг социально-трудовой сферы // *Социологические исследования*. — 2001. — № 7. — С. 42–50.

Тукумцев Б. Г. Социально-трудовые отношения в контексте государственных интересов / *Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России: материалы науч. конф.* — Самара: РАКС, 1999. — С. 6–20.

Федченко А. Д. Современные исследовательские практики формирования профессиональных компетенций // *Семиотические исследования*. — 2022. — Т. 2, № 1. — С. 50–56. — DOI: 10.18287/2782-2966-2022-2-1-50-56.

References

Avdoshina N. V. Defitsit kadrov na predpriyatiyakh aerokosmicheskogo klastera: problemy preodoleniya [Overcoming staff deficiencies at aerospace cluster enterprises: problems to be overcome]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya*, 2017, vol. 10, no. 2, pp. 201–213. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.205. (In Russ.)

Avdoshina N. V. K 20-letiyu monitoringa sotsial'no-trudovoy sfery [To the 20th anniversary of monitoring of the social and labor sphere]. *Jubilee collection of scientific papers of teachers, graduate students and undergraduates of the Faculty of Sociology of Samara State University*. Samara State University, Samara, 2014, pp. 423–433. (In Russ.)

Avdoshina N. V., Bocharov V. Yu., Vaskina Yu. V., Hardin M. V. Prioritety deyatel'nosti i perspektivy rosta avtoriteta rossiyskikh profsoyuzov sredi vuzovskikh rabotnikov [Russian trade unions' activity priorities and prospects for the authority rise among university workers]. *Semioticheskie issledovaniya*, 2023. vol. 3, no. 1, pp. 90–102. DOI: 10.18287/2782-2966-2023-3-1-90-102. (In Russ.)

Avdoshina N. V., Kosilova N. V. Prepodavateli universiteta o pensionnoy reforme [University teachers on pension reform]. *Sociology and social work: modern educational*

and research practices, collection of materials of scientific and practical conference with international participation, dedication. 30th anniversary of the Faculty of Sociology of Samara University (November 14–15, 2019, Samara). SAMARAMA, Samara, 2019, pp. 14–21. (In Russ.)

Avdoshina N. V., Vaskina Yu. V. Gorod i yego zhiteli: dvizheniye navstrechu [City and its residents: Moving towards]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya*, 2023, vol. 16, no. 2, pp. 215–229. DOI: 10.21638/spbu12.2023.207. (In Russ.)

Bocharov V. Y. Izmeneniye podkhodov rossiyskoy sotsiologii k izucheniyu trudovykh otnosheniy [Changing Approaches to the Studying of Labor Relations in Russian Sociology]. *Sociologicheskie issledovaniya*, 2022, no. 7, pp. 41–52. DOI: 10.31857/S013216250019650-8. (In Russ.)

Bocharov V. Yu. Kontsepsiya balansa raboty i lichnoy zhizni kak osnovaniye dlya tipologii strategiy trudovogo povedeniya rabochey molodezhi [The concept of work-life balance as the basis for a typology of strategies for labor behavior of working youth]. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya*, 2020, no. 39 (2), pp. 113–129. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129. (In Russ.)

Bocharov V. Yu. Rol' rossiyskikh profsoyuzov v modernizatsii instituta nayemnogo truda [The Role of Trade Unions to Modernize the Russian Wage Labor Institution]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sotsiologiya*, 2017, vol. 10, no. 1, pp. 4–22. DOI: 10.21638/11701/spbu12.2017.101. (In Russ.)

Bocharov V. Yu. *Sotsial'nyy institut trudovogo nayma v sovremennoy Rossii* [Social Institute of Wage labor in modern Russia]. Samara State University, Samara, 2010, 640 p. (In Russ.)

Bocharov V. Yu., Tukumtsev B. G. Issledovaniye trudovykh otnosheniy s ispol'zovaniyem kul'tural'nogo podkhoda [Research of labor relations using a cultural approach]. *Transformation of human potential in the context of the century*, materials of the International scientific and practical conference within the framework of the III All-Russian Scientific Forum “Science of the future — science of the young”, in 2 vols. Under the general editorship of Z. H. Saralieva. Nizhny Novgorod State University, Nizhny Novgorod, 2017, pp. 744–752. (In Russ.)

Bocharov V. Yu., Vaskina Yu. V., Ivanov D. Yu., Nesterov A. Yu., Tkachenko I. S. Faktory trudovoy motivatsii rabotnikov predpriyatiy aerokosmicheskogo klastera v usloviyakh tsifrovizatsii i robotizatsii [Factors of work motivation of aerospace employees in the context of digitalization and robotization]. *Semioticheskie issledovaniya*, 2023, vol. 3, no. 4, pp. 100–113. DOI: 10.18287/2782-2966-2023-3-4-100-113. (In Russ.)

Bocharov V. Yu., Vaskina Yu. V., Klimova S. G., Saralieva Z. H. (eds.) *Institutsional'nyye vozmozhnosti i resursy rossiyskikh rabotnikov v poiske soglasiya*, sbornik nauchnykh statey [Institutional capabilities and resources of Russian workers in the search for consent: collection of scientific articles]. Nizhny Novgorod State University, Nizhny Novgorod, 2023, 156 p. (In Russ.)

Bokovenko A. F., Bocharov V. Yu., Molevich E. F. (eds.) *Sotsial'no-trudovaya sfera sel'skogo khozyaystva Samarskoy oblasti: sostoyaniye, tendentsii, perspektivy*, monografiya [The social and labor sphere of agriculture in the Samara region: state, trends, prospects: monograph]. Samara State University, Samara, 2010, 528 p. (In Russ.)

Demokratizatsiya upravleniya, ili poisk novoy motivatsii truda, mezhvuzovskiy sbornik statey [Democratization of management, or the search for a new motivation for work: an interuniversity collection of articles]. Samara State University, Samara, 1993, 160 p. (In Russ.)

Fedchenko A. D. Sovremennyye issledovatel'skiye praktiki formirovaniya professional'nykh kompetentsiy [Modern research practices of professional competence formation]. *Semioticheskie issledovaniya*. 2022, vol. 2, no. 1, pp. 50–56. DOI: 10.18287/2782-2966-2022-2-1-50-56. (In Russ.)

Gavrilyuk T. V. (ed.) *Molodezh' novogo rabocheho klassa sovremennoy Rossii*, kollektivnaya monografiya [New working-class youth in modern Russia: a collective monograph]. Flinta, Moscow, 2019, 392 p. (In Russ.)

Gavrilyuk T. V., Gavrilyuk V. V., Bocharov V. Yu., Sotkov O. L. *Zhiznennyye strategii molodezhi novogo rabocheho klassa*, kollektivnaya monografiya [Life strategies of new working-class youth: a collective monograph]. Ed. by T. V. Gavrilyuk. Flinta, Moscow, 2020, 408 p. (In Russ.)

Malykhina T. A., Bocharov V. Yu. (a). Vliyaniye pandemii COVID-19 na rabochuyu molodezh', zanyatuyu v sfere klientskogo servisa [The impact of the COVID-19 pandemic on working youth employed in the field of customer service]. *Collection of materials of the scientific and practical international conference dedicated to the 60th anniversary of Yuri Gagarin's space flight "Man in the information Society"*. Samara State University, Samara, 2021, pp. 120–123. (In Russ.)

Malykhina T. A., Bocharov V. Yu. (b). Metodologiya i metody sotsiologicheskogo monitoringa soobshchestv rabochey molodezhi v sotsial'nykh setyakh [The methodology and methods of sociological monitoring of communities of working youth in social networks], *Semioticheskie issledovaniya*, 2021, vol. 1, no. 4, pp. 95–113. DOI: 10.18287/2782-2966-2021-1-4-95-113. (In Russ.)

Sizova I. L. Tukumtsev B. G. Izbrannyye stat'i: sbornik statey [Tukumtsev B. G. Selected works: Collection of Articles]. Ed. by V. Yu. Bocharov. *Sociologicheskie issledovaniya*, 2023, no. 10, pp. 172–174. DOI: 10.31857/S013216250028321-6. (In Russ.)

Sotsiologiya truda v novykh usloviyakh, mezhvuzovskiy sbornik statey [Sociology of work in new conditions: interuniversity collection of articles]. Samara State University, Samara, 1993, 215 p. (In Russ.)

Tikhonov A. V. Leningradskaya shkola sotsiologii truda [Leningrad School of Labor Sociology]. *Sociology of Labor. Theoretical and applied explanatory dictionary*. Ed. by V. A. Yadov. Nauka, St. Petersburg, 2006, pp. 129–130. (In Russ.)

Tukumtsev B. G. Iz istorii samarskogo monitoringa sotsial'no-trudovoy sfery [From the history of Samara monitoring of the social and labor sphere]. *Jubilee collection of scientific papers of teachers, graduate students and undergraduates of the Faculty of Sociology of Samara State University*. Samara State University, Samara, 2014, pp. 415–423. (In Russ.)

Tukumtsev B. G. *Izbrannyye stat'i: sbornik statey* [Selected works: Collection of Articles], ed. by V. Yu. Bocharov. Samara State University, Samara, 2023, 648 p. DOI: 10.18287/BGT1011927. (In Russ.)

Tukumtsev B. G. *Ocherki istorii pervoy Samarskoy sotsiologicheskoy laboratorii* [Essays on the history of the first Samara Sociological Laboratory]. Samara State University, Samara, 2000, 38 p. (In Russ.)

Tukumtsev B. G. Podderzhka V. A. Yadovym rossiyskoy regional'noy sotsiologii v 1960–1980-ye gody [V. A. Yadov's support of Russian regional sociology in the 1960s–1980s]. *Sociologicheskij zhurnal*, 2015, vol. 21, no. 3, pp. 170–174. (In Russ.)

Tukumtsev B. G. Pokazateli vkhlyuchonnosti v sotsialisticheskoye sorevnovaniye [Indicators of involvement in the socialist competition]. *Sociologicheskie issledovaniya*, 1981, no. 1, pp. 155–157. (In Russ.)

Tukumtsev B. G. Samarskiy monitoring sotsial'no-trudovoy sfery [Samara monitoring of the social and labor sphere]. *Sotsiologicheskie issledovaniya*, 2001, no. 7, pp. 42–50. (In Russ.)

Tukumtsev B. G. Sotsial'no-trudovyye otnosheniya v kontekste gosudarstvennykh interesov [Social and labor relations in the context of state interests]. *Social and labor relations: the state and trends of development in Russia*, materials of the scientific conference. RAKS, Samara, 1999, pp. 6–20. (In Russ.)

Tukumtsev B. G. V. A. Yadov o primeneni kul'tural'nogo podkhoda v sotsiologicheskoy analize trudovykh otnosheniy [V. A. Yadov on the application of the cultural approach in the sociological analysis of labor relations]. *Yadov readings: perspectives of sociology*, collection of scientific reports of the conference. St. Petersburg, December 14–16, 2015, ed. by O. B. Bozhkov, S. S. Yaroshenko, V. Y. Bocharov. Eidos, St. Petersburg, 2016, pp. 103–113. (In Russ.)

Tukumtsev B. G. Vladimir Aleksandrovich i yego samarskaya sotsiologicheskaya shkola [Vladimir Alexandrovich and his Samara sociological school]. *Vivat, Yadov! To the 80th anniversary*, a collection, preface by M. K. Gorshkov. New Chronograph, Moscow, 2009, pp. 502–512. (In Russ.)

Vaskina Yu. V. (a). Izmeneniya v kachestve zhizni pri perekhode v samozanyatost' [Changes in the quality of life during the transition to self-employment]. *Science and education in the context of global challenges*, a collection of articles based on the results of the Fifth Professorial Forum on November 22–24, 2022, in 2 vols. Vol. 2. Russian Professorial Assembly, Moscow, 2023, pp. 48–52. (In Russ.)

Vaskina Yu. V. (b). Retrospektivnyy analiz ponimaniya fenomena samozanyatosti [Retrospective Analysis of Understanding the Self-Employment Phenomenon]. *Sotsial'noe prostranstvo*, 2023, vol. 9, no. 3. [Electronic resource]. URL: <http://socialarea-journal.ru/article/29759>. (access date: 10.01.2024). DOI: 10.15838/sa.2023.3.39.10. (In Russ.)

Vaskina Yu. V. Monitoring sotsial'no-trudovoy sfery uchrezhdeniy zdravookhraneniya i obrazovaniya [Monitoring of the social and labor sphere of healthcare and education institutions]. *Jubilee collection of scientific papers of teachers, graduate students and undergraduates of the Faculty of Sociology of Samara State University*. Samara State University, Samara, 2014, pp. 446–458. (In Russ.)

Vaskina Yu. V., Borisova M. O. Strategii ekonomicheskogo povedeniya studentcheskoy molodezhi [Strategies of economic behavior of student youth]. *Sociology and society: traditions and innovations in the social development of regions*, collection of reports of the VI All-Russian Sociological Congress (Tyumen, October 14–16, 2020), ed. by V. A. Mansurov, E. Yu. Ivanov. ROS, FNIS RAS, Moscow, 2020, pp. 662–668. (In Russ.)

Vaskina Yu. V., Manasheva M. A. Upravleniye zanyatost'yu i trudoustroystvom studentov vuzov na primere Samarskogo universiteta [Management of employment and job placement of university students on the example of Samara University]. *Sociology and social work: modern educational and research practices*, collection of materials of scientific and practical conference with international participation, dedication. 30th anniversary of the Faculty of Sociology of Samara University (November 14–15, 2019, Samara). SAMARAMA, Samara, 2019, pp. 57–64. (In Russ.)

Yadov V. A. (ed.) *Sotsiologiya truda. Teoretiko-prikladnyy tolkovyy slovar'* [Sociology of labor. Theoretical and applied explanatory dictionary]. Nauka, St. Petersburg, 2006, 426 p. (In Russ.)

Yadov V. A. et al. (ed.) *Trudovyye otnosheniya: sostoyaniye i tendentsii razvitiya v Rossii*, sbornik nauchnykh statiy [Labor relations: the state and trends of development in Russia: collection of scientific articles]. Samara State University, Samara, 2013, 264 p. (In Russ.)

Авдошина Наталья Владимировна, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и культурологии, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева, Самара, Россия; ассоциированный научный сотрудник, Социологический институт РАН — филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Санкт-Петербург, Россия.
avdoshina.nv@ssau.ru

Бочаров Владислав Юрьевич, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и культурологии, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева, Самара, Россия; ассоциированный научный сотрудник, Социологический институт РАН — филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Санкт-Петербург, Россия.
bocharov@ssau.ru.

Васькина Юлия Владимировна, кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой социологии и культурологии, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева, Самара, Россия; ассоциированный научный сотрудник, Социологический институт РАН — филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Санкт-Петербург, Россия.
vaskina.yuv@ssau.ru.

Avdoshina, Natalia V., Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Sociology and Cultural Studies, Samara National Research University, Samara, Russian Federation; Research Associate, Sociological Institute, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, St. Petersburg, Russia.
avdoshina.nv@ssau.ru

Bocharov, Vladislav Yu., Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Sociology and Cultural Studies, Samara National Research University, Samara, Russian Federation; Research Associate, Sociological Institute, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, St. Petersburg, Russia.
bocharov.vyu@ssau.ru

Vaskina, Yulia V., Candidate of Sociological Sciences, Head of Department of Sociology and Cultural Studies, Samara National Research University, Samara, Russian Federation; Research Associate, Sociological Institute, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, St. Petersburg, Russia.
vaskina.yuv@ssau.ru



М. В. Вишневская, М. Б. Штернова, М. И. Дудко, К. Т. Галимзянова

ДЕНЬГИ ИЗ ВОЗДУХА: ОНЛАЙН-КУРСЫ ПО ДОСТИЖЕНИЮ УСПЕХА КАК ДОВЕРИТЕЛЬНЫЕ ТОВАРЫ

В работе представлен анализ феномена курсов по достижению денежного успеха как доверительных товаров. Популярность данных инфопродуктов сосуществует с отсутствием точных критериев оценки их эффективности, что актуализирует вопрос о формировании доверия к таким товарам. На основе анализа 21 интервью описан социальный механизм формирования доверия до, во время и после прохождения курсов по достижению денежного успеха. Выявлены основные мотивы участия в онлайн-курсах по достижению денежного успеха, причины выбора конкретного онлайн-курса, а также исследована роль социального окружения, продавцов курсов, сообщества участников и обратной связи в формировании доверия. Описана структура взаимодействия между участниками и продавцами и, наконец, выявлено, как участники определяют результативность курсов. Сделан вывод о комплексном взаимодействии факторов, влияющих на формирование доверия на каждом из этапов.

Ключевые слова: доверительные товары, доверие, денежный успех, деньги, наставничество, онлайн-образование, лайф-коучинг, коммодификация.

**MARINA V. VISHNEVSKAYA, MARIA B. SHTERNOVA,
MARGARITA I. DUDKO, KAMILLA T. GALIMZYANOVA**

MONEY OUT OF NOTHING: ONLINE COURSES FOR ACHIEVING SUCCESS AS CREDENCE GOODS

This paper analyses the phenomenon of money success courses as credence goods. The popularity of these info-products coexists with the lack of criteria for assessing their effectiveness, which actualises the issue of trust formation to such goods. Based on the analysis of 21 interviews, we described the social mechanism of formation of trust before, during and after taking courses on achieving monetary success. The analysis revealed the main motivations for participating in online money success courses, the reasons for choosing a particular online course, and explored the role of the social environment, course sellers, participant community and feedback in trust formation. The structure of the interaction between participants and sellers was also considered. Finally, the determination of participants' performances was revealed. It is concluded that there is a complex interconnection of factors influencing trust formation at each of the stages.

Keywords: credence goods, trust, monetary success, money, mentoring, online education, life coaching, commodification.

Введение

На фоне неопределенности, вызванной экономическими кризисами, возникла новая коммерческая культура, которая направлена на продвижение самосовершенствования как способа возвращения к стабильной жизни. Лайф-коучинг — один из видов экспертной деятельности, стремящейся стать профессиональной. Коучи представляются как советники и становятся экспертами в тех сферах, которые ранее не воспринимались как требующие профессиональной консультации (George 2013).

В то же время сфера коучинга слабо институционализована, что позволяет практически любому человеку, который основывается на своем жизненном опыте, подпадать под категорию коуча (George 2013; Mäkinen 2014). Но опыт сам по себе ограничен и своеобразен, его трудно измерить (George 2013), что создает препятствия для доказательства экспертности. Однако люди обращаются к таким «полупрофессионалам», доверяют им свои проблемы, прислушиваются к их советам.

Актуальным является изучение развития коучинга в онлайн-среде. Согласно исследованию 2019 г., ежегодный рост рынка онлайн-образования составлял 60%, из них 10% оборота составляли продукты, посвященные личностному росту¹. Кроме того, пандемия Covid-19 вызвала как вынужденное расширение онлайн-сферы услуг (особенно в онлайн-образовании²), так и кризис, в условиях которого был отмечен рост потребностей в услугах коучей (Mäkinen 2014).

Особый интерес вызывают курсы, направленные на обучение денежному успеху. «Денежный успех <...> является ключевой целью в обществе» (Веблен 1984: 43), а в эпоху социальных сетей и «культы достигаторства» сопоставление собственной успешности с другими становится особенно явным (Горшков, Тихонова 2016).

Проблема в оценке эффективности курсов позволяет говорить о них как о доверительных товарах, качество которых практически невозможно оценить, поэтому потребителю приходится довериться продавцу (Nelson 1970; Darby, Karni 1973). Однако если в случае некоторых доверительных товаров существуют общеустановленные критерии оценки (официальные рейтинги), то с онлайн-курсами по достижению

¹ Рынок онлайн-образования ежегодно растет... [Электронный ресурс] // ЮMoney [сайт]. — 2019. 3 окт. — URL: <https://yoomoney.ru/page?id=529525> (дата обращения: 03.10.2023).

² Нетология, TalentTech, Edmarket. Исследование российского рынка онлайн-образования. 2020 [Электронный ресурс]. — URL: https://innoagency.ru/files/Issledovanie_rynka_rossiyskogo_online_obrazovania_2020.pdf (дата обращения: 03.10.2023).

денежного успеха³ не существует известной системы оценки. Появляется вопрос: на основе чего формируется доверие к ним? Для ответа на него мы определили следующие задачи: выявить мотивы участия в онлайн-курсах и причины выбора конкретного курса; определить роль социального окружения, продавцов онлайн-курсов, сообщества участников и обратной связи в формировании доверия; описать структуру взаимодействия на курсе; выяснить, как участники определяют результативность курсов.

Теоретический контекст

Взаимодействие продавца и покупателя происходит в рамках платформ социальных сетей. Одной из основных черт платформы является алгоритмическое управление, которое строится на системе *рейтингов и рэнкингов* — они призваны помочь потенциальному покупателю в выборе товара, отвечая за репутацию продавца и оказывая влияние на покупателя (Старк, Паис 2021).

Продавцом же в данном контексте является преподаватель курса по денежному мышлению — коуч. Считается, что лайф-коучинг возник как способ разрешения парадокса *self-made* идентичности, заключающегося в столкновении влияния социального окружения на формирование идентичности и потребности в ее самостоятельном конструировании. Коучинг сочетает в себе оба аспекта, представляя собой взаимодействие между коучем и клиентом, которое нацелено на достижение личностного роста последнего (Pagis 2016; Grant 2003). В исследованиях по теме коучинга есть различие между двумя режимами работы: коуч выступает как активный слушатель и «направляющий» мыслей клиента, так и как консультант, дающий советы (Pagis 2016). Клиент же платит не только за советы, но и за диалог с коучем, что говорит о коммодификации советов и отношений соответственно.

Основой данной работы является теория доверия, поскольку именно на доверии строится готовность покупателя приобрести благо. Существует несколько типов доверия, и все они взаимосвязаны

³ Понятия «денежное мышление» и «денежный успех» активно используются в сфере коучинга. В данной работе под денежным мышлением понимается совокупность паттернов мышления, приводящих к денежному успеху, т. е. увеличению / достижению желаемого количества денег. Однако методики развития денежного мышления, как и само понятие, не имеют научного подтверждения. См.: Денежное мышление с Робертом Оксюзаном [Электронный ресурс] // RobertOksuzyan [сайт]. — URL: <https://robert-oksuzyan.ru/money> (дата обращения: 03.10.2023).

(Штомпка 2012; Веселов 2020). Ключевым для нас является *коммерческое доверие*, которое в случае с онлайн-курсами, скорее всего, будет вытекать из персонального доверия продавцам, группового доверия к другим участникам, а также сетевого доверия — к знакомым людям, рекомендовавшим курс. При принятии решения о доверии индивид основывается на *репутации* (информации о прошлом), *впечатлении* (актуальное поведение) и *внешнем виде* (наружность объекта) (Штомпка 2012). Все три основания доверия включены в самопрезентацию курса на платформах.

Учитывая статистику упомянутых выше исследований⁴, стоит также взять во внимание «моду» на курсы по денежному успеху, которая является одним из «механизмов социальной регуляции и саморегуляции человеческого поведения» (Гофман 1994: 9). Например, публика имеет свойство усваивать и распространять «модные стандарты» и придавать им социальную значимость. Похожий эффект, вероятно, происходит и в контексте курсов. Г. Зиммель выделяет следующие функции моды: «связывать» определенный круг людей и «отделять» его от других (Зиммель 1996: 268). Поэтому, вероятно, онлайн-курсы по достижению успеха позволяют их участникам объединиться в особое сообщество.

Рассматривая контекст далее, стоит упомянуть аспект демонстративного потребления, которое не означает потребление лишь материальных вещей, а связано еще и с «воспитанием и духовным развитием праздного господина» (Веблен 1984: 60). Схожие ценности преподносятся и на курсах — они наполнены различными практиками «личностного роста», «духовности» и т. п. В то же время «денежная сила», являющаяся инструментом «приобретения или сохранения доброго имени», связывается с социальным статусом (Веблен 1984: 18). Демонстрация такой силы может привлекать потенциальных участников курсов, а ее приобретение — служить мотиватором участия.

Современные исследования в России подчеркивают важность денежного успеха как части общего успеха (Горшков и др. 2016; Тихонова 2016), что отражает тенденцию «достижения результата любой ценой». Люди стремятся к этому идеалу, желая найти простые «рецепты» успеха и веря тем, кто готов их предоставить. «Заколдовывание мира» и появление «магических» практик на курсе становятся результатом этих тенденций (Ионин 2005). Под магией понимается «совокупность чисто практических действий <...> для достижения

⁴ Рынок онлайн-образования ежегодно растет на 60% — исследование ЮKassa и Нетологии [Электронный ресурс] // ЮMoney [сайт]. — 2019. 3 окт. — URL: <https://uomoney.ru/page?id=529525> (дата обращения: 03.10.2023).

конкретных целей», к которым прибегают в моменты беспомощности (Малиновский 2015: 69; George 2013). В то же время магия связывается с «выдающимися» личностями: «большой маг <...> создает свой личный вариант „наработанных чудес“» (Малиновский 2015: 81), чем пользуются коучи для привлечения аудитории. Кроме того, социальная структура, окружающая харизматичного лидера (продавца курса), включает в себя «штаб управления» (кураторы, служба поддержки и т. д.) и «общину», представляющую из себя «эмоциональную общность» — объединение единомышленников, связанных общей верой и признанием лидера (Вебер 2008: 20–31), что, вероятно, наблюдается и в комьюнити участников курса.

Наконец, одна из функций магии — «ритуализация человеческого оптимизма» (Малиновский 2015: 81) — эффект, когда вера в позитивный исход становится предпочтительнее сомнений. Однако, если результат не приходит, «наделенный харизмой показывает себя как покинутого своим Богом» (Вебер 2008: 20–31): чтобы сохранить свой авторитет, коуч прибегает к таким мерам объяснения неудач, как недостаточная «искренность перед вселенной», состояние «не в потоке» и т. д.

Методология исследования

Объект нашего исследования ограничен курсами по достижению денежного успеха с фокусом на изменении мышления (хотя допускается, что основы финансовой грамотности будут присутствовать).

Было проведено 21 полуструктурированное интервью с участниками курсов по денежному успеху, найденными через тематические сайты, сайты агрегаторов и социальные сети.

Мы стремились покрыть наибольшее разнообразие возможных опытов участия, чтобы более глубоко изучить рынок с разных точек зрения и выявить схожие и различные паттерны поведения участников. Потому отбор респондентов осуществлялся в соответствии с выборкой максимальных вариаций, которая «направлена на описание центральных аспектов, которые перекрывают большую часть всех случаев» (Штейнберг 2009). В ходе отбора респондентов мы стремились обеспечить разнообразие курсов (не более двух информантов с одного курса), а также социально-демографических характеристик респондентов (возраст, род деятельности, место жительства).

Всего нам удалось охватить участников 17 различных курсов в возрасте 20–61 года, различной занятости и из разных городов (см. Приложение). Также отобранные информанты проходили курсы не более

трех лет назад, что обеспечивало достаточный уровень воспоминаний об их опыте участия.

Интервью были расшифрованы и загружены в программу AtlasTI. На первом этапе проводилось открытое кодирование в соответствии с задачами исследования. Коды, относящиеся к одной задаче, отмечались цветом конкретной задачи. После проведения открытого кодирования осуществлялось объединение дублирующихся по смыслу кодов в один код. В результате обсуждений код удалялся, оставался или объединялся с другим кодом. Далее было проведено осевое кодирование.

Формирование доверия

В ходе анализа данных мы выяснили, что *механизм формирования доверия* можно разделить на три этапа: *доверие до прохождения курса, во время и после прохождения курса.*

Доверие до прохождения курса

Мотивы и препятствия

Мотивы

На этапе «знакомства» с курсом главную роль в вопросе о покупке будут играть *мотивы и препятствия*, актуальные для будущего участника. Выявленные нами мотивы разделяются на три группы: *финансовые мотивы, мотивы личностного роста, досуговые мотивы.* Первые включают в себя желания, которые напрямую ассоциируются с курсами, обещающими денежный успех, — например, *желание увеличить доход или решить финансовые проблемы.*

Однако некоторые отмечали, что *денежный аспект* для них — *не самое главное*, делая акцент на *личностном росте* и на *желании улучшить моральное состояние*, *желании разобраться в себе*, *выйти из «ощущения дикого застоя»* (муж., 31 год, № 6), *открыть для себя новые возможности* и, кроме того, *улучшить личную жизнь* — *найти партнера «определенного типажа, статусного мужчину»* (жен., 50 лет, № 9). Самым частым запросом являлось *желание поменять мышление*, и каждый вносил в это свой смысл: *обрести способность смотреть на себя критически; переосмыслить все, что было раньше; развить денежное сознание / мышление; поменять свое отношение к бизнесу, к деньгам; выявить ограничения, которые мешают продвигаться.* Отметим, что факт *оплаты курса* также являлся мотивационным фактором, так как

некоторые участники отмечали, что у них не хватало дисциплины для саморазвития, а вложение денег в этот процесс увеличило степень ответственности за результат и помогало не забрасывать курс из-за желания окупить вложенные средства.

Также участники упоминали *появление свободного времени, любопытство без определенных целей и мысль о том, что любые курсы когда-либо пригодятся*. В целом этих участников объединяет мотив, связанный с проведением досуга.

Препятствия

Говоря о препятствиях к участию в новых курсах, мы также разделили их на три смысловые группы. Во-первых, потенциальных участников может останавливать *нежелание участвовать в новых курсах*, вызванное, например, *нехваткой времени на осмысление знаний с предыдущего курса*, необходимость *отдыха* после него или же мнение, что курсы — это *пройденный этап*, и предпочтение проработки другого формата.

Следующая группа препятствий связана с *сомнениями*. Если информанты и проявляли *скептицизм*, то он легко развеивался влиянием коуча, кураторов или других участников курса. Основным же наблюдаемым явлением стало, напротив, полное *отсутствие сомнений*, выражаемое абсолютным доверием коучу и содержанию курса: *«Я просто делала то, что надо сделать, и все. Сказали медитировать — медитируешь. Сказали найти сильные стороны — ищешь, сказали простить всех своих родственников, на которых обижена, — простила. Я же пришла расширяться, я же пришла умножаться»* (жен., 41 год, № 19).

Последняя группа «препятствий» связана с *отношением окружения* участников к подобным курсам. Из-за *негативного отношения* близких к своему решению расширить свою компетентность некоторые информанты скрывали факт прохождения курсов. Однако часть респондентов выделили *положительное отношение окружающих* к данной теме: супруг(а) тоже занимался саморазвитием, родители могли помочь с оплатой курса, друзья активно интересовались курсами и тоже хотели на них пойти.

Выбор

Выбор коуча

Выбор коуча основывался на *образе коуча в его личных соцсетях* и на *ассоциации себя с коучем*. Подразумевая под *образом коуча* то,

как он презентует себя в публикуемом контенте, мы выявили те аспекты, которые вызывали доверие будущих участников и побуждали их купить курс. Большое значение в этом играла *внешняя презентация* коуча, а также его *индивидуальные черты*. Первое может выражаться в *демонстрации дипломов и информации о прохождении обучений* либо в *образе успешного человека*, так как для многих была важна *экспертность, проистекающая именно из жизненного опыта коуча*. Говоря об индивидуальных чертах, значимыми в выборе наставника были названы следующие характеристики: *уверенность, организаторские способности, простота* (наставник — такой же человек, а значит, и другие могут добиться такого же успеха), упоминалось значение *интонации и голоса* для представления о характере коуча.

Информанты описывали свое влечение к коучу как *«интуитивное»*: если внешняя презентация отвечала скорее за представление о коуче как о компетентном наставнике, то индивидуальные черты, выражающиеся через его поведение, определяли желание человека в целом взаимодействовать с ним.

Ассоциирование себя с коучем позволяло почувствовать *«близость»* с коучем, что усиливало доверие. Это ассоциирование выражалось в проведенных участниками *параллелями с собственным опытом, мнением, характером*, позволяющими почувствовать некоторое *«родство»* с наставником: *«Она прошла длительный путь, как обычная простая девчонка, от низов самых дошла до жизни, к которой всегда стремилась. И я, наверное, такая же простая девчонка, которая постепенно поднимается к своей цели»* (жен., 25 лет, № 7).

Выбор курса

Выбор курса основывался на *рекламе в соцсетях*, в которую входило описание курса, жизненных трудностей участников и то, как курс помог бы их решить. Иногда рекламировался *бесплатный* марафон или вебинар — *«пробный курс»* для ознакомления с содержанием курса и коучем. На таких вебинарах коучи маскируют активную продажу курса под иллюзией *«самостоятельного решения участника»*: *«Михаил как раз уже активно начал продавать. Только услышав фразу: „Надо просто пока что принять решение“, я такой: „Точно!“ — нажал на максимальный тариф, принял решение...»* (муж., 34 года, № 17).

Роль самого коуча является важным фактором в процессе выбора: желание пройти конкретный курс может возникнуть из-за уже *предшествовавшего взаимодействия с коучем*, выражающегося в длительном наблюдении за его соцсетями, личном общении с коучем до прохождения

курса, участии в его комьюнити или положительном опыте покупки других его товаров и курсов.

Следующий аспект — *роль отзывов в интернете и личных рекомендаций*, полученных от знакомых: положительные отзывы участников укрепляли желание приобрести курс, который уже их заинтересовал, а *личные рекомендации* выполняли роль «доверенного канала».

Также немалую роль играло и *содержание* самого курса: отмечалось, что выбранные курсы включали *больше информации, чем другие источники*, и основывались на *авторской методике*. Но курсы разнились в плане их обоснования: *научного, смеси научного + эзотерического и обоснования без упоминания науки*. Обоснование играло роль в принятии решения, поскольку в случае соответствия мировоззрению человека оно стимулировало больший интерес, а при противоречии взглядам вызывало скептицизм. В то же время многие участники с эзотерическими взглядами предпочитали не проводить четких границ между научным и эзотерическим и часто связывали эти понятия.

Другой вид обоснования завязывался на собственном опыте наставника без упоминания науки, что подкрепляло интерес к курсу:

«— *А остальные практики — знаете, откуда они и на основе чего разработаны?*

— *Как сказать, и да, и нет. Я доверяю наставнику. Я знаю, что она ходит тоже сама на курсы — обратите внимание — более дорогие!»* (жен., 36 лет, № 20).

Однако были информанты, которые выделяли, что *обоснование для них не играло важную роль* и они бы все равно попробовали поучаствовать в этом курсе из-за доверия коучу и / или любопытства.

Выбор тарифа

Несмотря на то что тарификация на курсах состоит из трех и более тарифов, участники в целом делили их на *более дорогие и более дешевые*. В вопросе выбора тарифа выделилось два критерия: *мотив участия и наличие обратной связи*. Если участники шли на курс скорее из *любопытства*, они выбирали дешевый тариф. В случае наличия *определенной цели*, а также *ожиданий*, что курс поможет в ее достижении, участники выбирали более дорогие тарифы с дополнительными бонусами. Более дешевые варианты могли также выбираться из-за некоторой степени *недоверия*, но, убедившись в «действенности» курса, участники могли переходить на более дорогой план.

Наличие обратной связи, характерное для более дорогих тарифов, можно рассматривать как бонус, позволяющий, по словам респондентов,

более эффективно работать над собой. Тем не менее обратная связь могла быть ненужной участнику из-за отсутствия конкретной цели или даже быть *нежелательной*, из-за чего выбирался более дешевый тариф: *«Мне было удобно, что я сама с собой»* (жен., 25 лет, № 7).

Доверие во время прохождения курса

Теперь перейдем к тому, как формируется и подкрепляется доверие уже в ходе курса. Здесь мы выделили такие аспекты, как *изложение информации на курсе, поведение коуча, взаимодействие на курсе и роль личных изменений*.

Изложение информации на курсе

Фактор изложения информации на курсе проявлялся в том, какую информацию дает коуч и как ее преподносит. Некоторые респонденты отмечали, что коуч рассказывает *«информацию без воды»*, демонстрирует содержание курса как выжимку самого действенного и полезного — благодаря этому у участников появлялось ощущение того, что вложение в курс является *выгодным*.

В свое повествование некоторые коучи включали не только описание *собственного опыта*, но и опыта других участников. На примерах, близких многим участникам, приводились практики / техники, которые помогали решить их проблемы. Создавалось ощущение, что содержание курса — именно про тебя, *«бьет прямо в точку»*.

Как отмечали некоторые информанты, коуч не давал советов, а скорее *подталкивал к решению*. Направление к ответу, а не сам ответ, не накладывает на коуча ответственности за последствия, тогда как неудачность совета ставила бы под вопрос действенность методики коуча в целом. В то же время это позволяло участникам взглянуть на собственные проблемы под новым углом.

Таким образом, изложение информации на курсах по денежному мышлению выстраивается коучем так, чтобы быть достаточно упрощенным и наполненным скорее «практическим», чем «объяснительным». При этом благодаря важной роли коуча в формировании доверия к курсу объяснения оказываются не столь значимыми именно из-за авторитета коуча.

Поведение коуча

В поведении коуча во время курса помимо уже выделенных ранее черт для участников было важно видеть, что *коуч получает удовольствие от своей работы* и ведет курс не только ради денег.

«То есть без задних каких-то помыслов он передает с удовольствием свои знания. Конечно, он получает за эти деньги, ведь человек живет в материальном мире» (жен., 50 лет, № 9).

Кроме того, коуч мог оказывать моральную поддержку — *мотивировать к работе над собой*. На тех информантов, которые отмечали сложности с прохождением курса, поддержка имела сильное воздействие. Исходя из текущих рассуждений, можно сделать вывод, что коуч не столько учит, сколько направляет, передает участникам свой опыт и мотивирует, т. е. является наставником.

Структура взаимодействия

Взаимодействие участников с продавцами

Рассмотрим пути взаимодействия между коучем и участниками:

- *Прямые эфиры*, на которых участники получают обратную связь от коуча и *индивидуальные рекомендации*.
- *Оффлайн-встречи* для личного взаимодействия, что способствовало сплочению и укреплению доверия.
- *Онлайн-встречи*, на которых *выборочно разбирались конкретные случаи от участников курса*, что позволяло на чужом примере получить ответы на свои вопросы, в то же время некоторые информанты рассматривали свое **неучастие** в разборах в качестве преимущества, так как им *не нужно было напрямую делиться личной информацией, которая становилась общим достоянием*.
- *Персональный контакт с коучем за дополнительную плату* — одна из информанток отмечает особую эффективность индивидуальной встречи с коучем: *«...когда ты в личной сессии с наставником, у тебя скорость осуществления твоих желаний увеличивается <...> потому что энергия наставника влияет на тебя» (жен., 36 лет, № 20).*
- *Персональный контакт в личной переписке с коучем* для персональных вопросов участников.

Несмотря на то что большинство форматов коммуникации ориентированы на большую аудиторию, информанты отмечали, что они все равно чувствовали *персональность взаимодействия*: *«Она чувствовала, как нужно ответить в тот нужный момент, тому нужному человеку. Всегда была какая-то обратная связь, персональная» (жен., 35 лет, № 3).*

Помощники коуча, они же «*модераторы*» и «*кураторы*», осуществляют основную коммуникацию в чатах. Также в команде курса могут быть

«продажники», занимающиеся распространением информации о курсе. Их действия воспринимались скорее как навязывание услуг, в отличие от коучей, чьи продажи воспринимались в менее негативном ключе.

Обратная связь на курсе может быть специфицирована и состоять в том, чтобы направить человека с учетом его потребностей и текущего успеха, или же она может быть в виде общего фидбэка, который был не так важен (например, *контроль за выполнением заданий*). Помимо этого, могли присутствовать некоторые материальные поощрения в формате бонусов, скидок.

Взаимодействие участников между собой

Коммуникация между участниками происходит в виде *общения в чатах*, где они делятся изменениями и достижениями, а также получают поддержку. Были и те, кто не делился мыслями в общих чатах, но все равно продолжал читать сообщения других участников. Также организовываются *очные встречи*, где участники могут *взаимодействовать лично*, что сближает их еще больше и позволяет почувствовать себя в кругу единомышленников. Общение с единомышленниками и даже просто наблюдение за изменениями малознакомых людей укрепляло доверие участников: *«Были какие-то моменты сомнения, но, видя результаты других девчонок, я мотивировалась еще больше» (жен., 35 лет, № 3)*. Все это позволяло участникам почувствовать себя в качественно новом окружении: *«Это группа людей, которые тоже двигаются в этом направлении. Очень важно, чтобы ты был окружен правильными людьми, они тоже на тебя влияют» (жен., 36 лет, № 20)*.

Роль личных изменений

Некоторые из наших собеседников упоминали, что хотя в начале у них могли быть сомнения по поводу эффективности практик и курса в целом, *их скептицизм постепенно снижался, когда они замечали изменения в своей жизни*. Иногда сомнения нивелировались ощущением, что изменения в момент прохождения и после курса — не просто совпадение: *«Не знаю как, но это работает. Буквально недавно сыну купила наушники, и появилась мысль: „Деньги приходят на деньги“. Я отдала, и мне пишет клиентка, мол, ей нужен макияж. Я не успела расплатиться, но мне на карту уже упали 2,5 тысячи» (жен., 39 лет, № 10)*.

Получается, изложение информации на курсе, образ коуча и взаимодействие на курсе подкрепляют веру в то, что практики могут оказать воздействие и привести к каким-то результатам. А видимость результата

завершает этот процесс формирования доверия и приводит участника к выводу, что курс работает.

Выражение доверия

Под *выражением доверия* мы понимали *готовность рекомендовать курс и отношение к разоблачениям* (формат обзора чаще всего негативного содержания для подтверждения низкого качества курса).

Участники могли *рекомендовать своему окружению* отдельные практики, сам курс либо пытаться поддержать курс положительными отзывами и репостами. Информанты отмечали, что делали это не только из желания помочь знакомым со схожими проблемами, но и из благодарности коучу и его курсу.

В контексте *разоблачений* наши собеседники выражали два мнения: одни считали их *полностью ложными* и идущими от «хейтеров». Другие же скорее считали, что *есть обоснованные разоблачения*, но, к примеру, в отношении пройденного ими курса они не оправданы и созданы теми, кто не видел результата.

Итак, данный раздел анализа, посвященный формированию доверия во время курса, привел нас к особой роли результатов — на них механизм формирования доверия замыкается и воспроизводится. Выражая доверие, участники распространяют его — ведь, как мы выделили в первой части анализа, рекомендации знакомых и отзывы служат каналами получения первичной информации о курсе и могут также зародить интерес к коучу и продукту.

Доверие после прохождения курса

Определение результативности

Доверие после курса базировалось на двух аспектах: на том, как участники *определяли наличие результатов*, и на том, от чего, по их мнению, *зависит этот результат*.

Наличие результатов

Под наличием результатов подразумевались изменения (улучшения или ухудшения), которые информанты определяли как вытекающие из их обучения на курсе. Такие изменения мы поделили *по заметности* и *по характеру*. Так, результаты могли быть *постепенными* или, наоборот, проявляться *«снежным комом положительных ситуаций»* (муж., 31 год, № 6).

Характер же этих результатов, в свою очередь, разделился на *положительный* и *отрицательный*, причем положительный результат проявлялся как в *финансовом*, так и в *нефинансовом* контексте: *получение психологической поддержки, изменение в паттернах поведения, заряд энергией, рефлексия относительно собственной личности*. Ключевым нефинансовым положительным результатом участники считают *смену мышления*: *«Мне очень помогли продвинуться в финансовом мышлении, понять, как работают эти все механизмы и законы денег»* (жен., 45 лет, № 11). Все эти результаты являлись факторами укрепления доверия.

Однако некоторые участники поделились и негативными комментариями относительно курсов, указывая на такие *отрицательные аспекты*, как *неполучение практически применимых навыков* или *«информационную кашу»* в голове.

От чего зависит результат?

Кроме самих результатов, участники выделяли и факторы, от которых они зависят. Так, по мнению опрошенных, в силу своего *восприятия* некоторые участники могут просто не замечать результат или не считать те или иные изменения результатом обучения. Тогда кураторы на курсе *помогают увидеть изменения* и участник начинает считать свой результат более значительным: *«Ты думал, что ничего не происходит, а это вот и есть эффект, ты просто думаешь, что это не от этого»* (жен., 50 лет, № 21).

Также результат зависит от *настроя*: готовности меняться и работать, мотивации, а если их нет, то, по мнению некоторых информантов, курс изначально вряд ли сможет помочь. С этим фактором связан следующий — *важность веры в результат*.

При этом информанты отмечали, что верить, что *«что-то такого скажут, волшебного расскажут и у них жизнь изменится»* (муж., 34 года, № 17), недостаточно и для результата важны старания. В особенности эффект зависит от *комплексной работы* (проработка различных жизненных сфер, следование советам с курса).

Кроме того, результат зависит и от *изначальной точки*, например, один человек страдает от закредитованности, а другой — от сложностей развития бизнеса; для каждого из них курс будет эффективен по-разному.

Таким образом, определение результативности является важным завершающим элементом процесса функционирования и формирования доверия к курсам по достижению денежного успеха. Связь позитивных

изменений с прохождением курсов и учет влияния факторов, от которых зависит результат, подкрепляет доверие участников к таким курсам: *«Когда это получается, то в это веришь»* (жен., 39 лет, № 10).

Заключение

Таким образом, процесс формирования доверия к курсам мы поделили на три взаимосвязанных этапа: доверие до, во время и после прохождения курса.

Спектр причин участия включает в себя не только финансовую сферу (увеличение дохода и т. д.), но и желание разобраться в себе, справиться с депрессией, одиночеством. Особенно важным для информантов оказалось изменение мышления, что связывалось не только с денежным успехом, но и с саморазвитием.

Выбор онлайн-курса у многих информантов основывался на отзывах (рейтингах), рекомендациях от знакомых и факте личного знакомства с коучем, т. е. мы можем говорить о важности сетевого и персонального доверия.

При выборе курса и уже во время участия в нем роль коуча была наиболее важной. Признание коуча начиналось с «чуда» — истории успеха коуча, поднявшегося с самых низов. В дальнейшем коуч также постоянно «творил чудеса» и стремился показать себя «простым человеком», что только усиливало желание аудитории наблюдать за ним.

В контексте выбора тарифа на курсе мы выявили, что для некоторых участников отсутствие обратной связи позволяло им «проработать» свои проблемы, не вступая в прямое взаимодействие. Другие же участники приобретали дорогой тариф именно ради обратной связи. Следовательно, в случае дорогих тарифов более явно товарами выступают отношения с коучем, а в случае с более дешевыми — советы.

Во время общения с информантами выяснилось, что участники воспринимают себя неким отдельным сообществом, формируя групповое доверие. Так, они рассматривают коммуникацию друг с другом как общение, в котором можно получить и оказать поддержку, поделиться изменениями и достижениями. Говоря о других участниках как о «правильных людях», они отделяют себя от тех, кто обладает иным мышлением.

На формирование доверия к курсам по денежному мышлению оказывает влияние и то, как участники определяют их результативность. Респондентам оказалась свойственна «ритуализация человеческого оптимизма». Позитивные изменения респонденты связывают именно

с прохождением курса, хотя не существует инструментов определения такой причинно-следственной связи.

В итоге процесс формирования доверия может трактоваться как социальный механизм, который состоит из субъектов (коуча, помощников, участников), их взаимодействия, способов взаимодействия (чаты, личные встречи и т. д.) и условий осуществления этого взаимодействия — онлайн-формата. Можно сделать вывод о комплексном взаимодействии факторов, влияющих на формирование доверия на каждом из этапов.

В качестве перспектив дальнейших исследований можно было бы рассмотреть людей, негативно относящихся к онлайн-курсам по теме денежного мышления, провести контент-анализ типов самопрезентации курсов, экспертные интервью с авторами и кураторами, авторами «разоблачений». Расширение исследования за счет применения количественного метода в потенциале может помочь определить наиболее значимые критерии выбора курса и наставника, измерить, какие суммы потребители готовы тратить на курсы.

Таким образом, данное исследование позволило указать совокупность факторов, объясняющих доверие к курсам в условиях неопределенности качества, однако, как было изложено выше, данная тема может быть уточнена и расширена, что позволит прийти к более целостному пониманию социального взаимодействия в контексте феномена инфобизнеса.

Благодарность

Выражаем благодарность Барсуковой Светлане Юрьевне за научное руководство и эмоциональную поддержку при написании данной работы.

Источники

Вебер М. Типы господства / Пер. с нем. А. Б. Рахманова // Личность. Культура. Общество. — 2008. — Т. 10, № 5–6. — С. 22–36.

Веблен Т. Теория праздного класса / Пер. с англ. С. Г. Сорокиной; под общ. ред. В. В. Мотылевой. — М.: Прогресс, 1984. — 334 с.

Веселов Ю. В. Доверие в цифровом обществе // Вестник Санкт-Петербургского ун-та. Сер.: Социология. — 2020. — Т. 13, № 2. — С. 129–143. — DOI: 10.21638/spbu12.2020.202.

Денежное мышление с Робертом Оксузяном [Электронный ресурс] // RobertOksuzyan [сайт]. — URL: <https://robert-oksuzyan.ru/money> (дата обращения: 03.10.2023).

Гофман А. Б. Мода и люди: новая теория моды и модного поведения — М.: Наука, 1994. — 160 с.

Зиммель Г. Мода // Зиммель Г. Избранное. Т. 2: Созерцание жизни / Пер. М. И. Левина. — М.: Юрист, 1996. — С. 266–291.

Ионин Л. Г. Новая магическая эпоха // Логос. — 2005. — Т. 50, № 5. — С. 23–40.

Малиновский Б. К. Магия, наука и религия / Пер. с англ. А. П. Хомика. — М.: Академический проект, 2015. — 298 с.

Старк Д., Паус И. Алгоритмическое управление в экономике платформ / Пер. с англ. Н. В. Конрой // Экономическая социология. — 2021. — Т. 22, № 3. — С. 71–103.

Штейнберг И. Е. и др. Качественные методы. Полевые социологические исследования / Под ред. И. Штейнберга. — СПб.: Алетейя, 2009. — 352 с.

Штомпка П. Доверие — основа общества / Пер. с польск. Н. В. Морозовой. — М.: Логос, 2012. — 445 с.

Исследование российского рынка онлайн-образования [Электронный ресурс] // Нетология, TalentTech, Edmarket. — 2020. — URL: https://innoagency.ru/files/Issledovanie_rynka_rossiyskogo_online_obrazovania_2020.pdf (дата обращения: 03.10.2023).

Российское общество и вызовы времени. Книга третья / М. К. Горшков и др.; под ред. М. К. Горшкова, Н. Е. Тихоновой. — М.: Весь Мир, 2016. — 424 с.

Рынок онлайн-образования ежегодно растет на 60% — исследование ЮKassa и Нетологии [Электронный ресурс] // ЮMoney [сайт]. — 2019. — 1 окт. — URL: <https://uoomoney.ru/page?id=529525> (дата обращения: 03.10.2023).

Darby M. R., Karni E. Free Competition and the Optimal Amount of Fraud // The Journal of Law & Economics. — 1973. — Vol. 16, no. 1. — P. 67–88.

George M. Seeking legitimacy: The professionalization of life coaching // Sociological Inquiry. — 2013. — Vol. 83, no. 2. — P. 179–208.

Grant A. M. The impact of life coaching on goal attainment, metacognition and mental health // Social Behavior and Personality: An International Journal. — 2003. — Vol. 31, no. 3. — P. 253–264.

Mäkinen K. The individualization of class: a case of working life coaching // The Sociological Review. — 2014. — Vol. 62. — P. 821–842.

Nelson P. Information and Consumer Behavior // Journal of Political Economy. — 1970. — Vol. 78, no. 2. — P. 311–329.

Pagis M. Fashioning futures: Life coaching and the Self-Made identity paradox // Sociological Forum. — 2016. — Vol. 31, no. 4. — P. 1083–1103.

References

Darby M. R., Karni E. Free Competition and the Optimal Amount of Fraud. *The Journal of Law & Economics*, 1973, vol. 16, no. 1, pp. 67–88.

Denezhnoye myshleniye s Robertom Oksuzyanom [Money Thinking with Robert Oksuzyan] (Robert Oksuzyan). URL: <https://robert-oksuzyan.ru/money> (access date: 03.10.2023). (In Russ.)

George M. Seeking legitimacy: The professionalization of life coaching. *Sociological Inquiry*, 2013, vol. 83, no. 2, pp. 179–208.

Gofman A. B. *Moda i lyudi: novaya teoriya mody i modnogo povedeniya* [Fashion and people: new theory of fashion and fashionable behaviour]. Nauka, Moscow, 1994, 160 p. (In Russ.)

Gorshkov M. K. et al. *Rossiyskoye obshchestvo i vyzovy vremeni*. Kniga tretia [Russian society and challenges of the time. Book Three], ed. by M. K. Gorshkov, N. E. Tikhonova. Ves Mir, Moscow, 2016, 424 p. (In Russ.)

Grant A. M. The impact of life coaching on goal attainment, metacognition and mental health. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 2003, vol. 31, no 3, pp. 253–264.

Ionin L. G. Novaya magicheskaya epokha [New magical era]. *Logos*, 2005, vol. 50, no. 5, pp. 23–40. (In Russ.)

Issledovaniye rossiyskogo rynka onlayn-obrazovaniya [Research of the Russian online education market] (Netology, TalentTech, Edmarket). URL: https://innoagency.ru/files/Issledovanie_rynka_rossiyskogo_online_obrazovania_2020.pdf (access date: 03.10.2023). (In Russ.)

Malinowski B. K. *Magiya, nauka i religiya* [Magic, Science and Religion and Other Essays], transl. from Eng. by A. P. Khomik. Academic project, Moscow, 2015, 298 p. (In Russ.)

Mäkinen K. The individualization of class: a case of working life coaching. *The Sociological Review*, 2014, vol. 62, pp. 821–842.

Nelson P. Information and Consumer Behavior. *Journal of Political Economy*, 1970, vol. 78, no 2, pp. 311–329.

Pagis M. Fashioning futures: Life coaching and the Self-Made identity paradox. *Sociological Forum*, 2016, vol. 31, no. 4, pp. 1083–1103.

Rynek onlayn-obrazovaniya ezhegodno rastet na 60% — issledovaniye YuKassa i Netologii [The online education market is growing by 60% annually — UCassa and Netology Research] (YooMoney). URL: <https://yoomoney.ru/page?id=529525> (access date: 03.10.2023). (In Russ.)

Stark S., Pais I. Algoritmicheskoye upravleniye v ekonomike platform [Algorithmic Management in the Platform Economy]. *Ekonomicheskaya sotsiologiya*, 2021, vol. 22, no. 3, pp. 71–103. (In Russ.)

Steinberg I. E. (ed.) [et al.]. *Kachestvennyye metody. Polevyye sotsiologicheskiye issledovaniya* [Qualitative methods. Field sociological research]. Aleteya, Saint-Petersburg, 2009, 352 p. (In Russ.)

Sztompka P. *Doveriye — osnova obshchestva* [Trust is the foundation of society], transl. from Pol. N. V. Morozova. Logos, Moscow, 2012, 445 p. (In Russ.)

Veblen T. *Teoriya prazdnogo klassa* [The Theory of the Leisure Class]. Progress, Moscow, 1984, 334 p. (In Russ.)

Veselov Yu. V. *Doveriye v tsifrovom obshchestve* [Trust in a digital society]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta*. Sotsiologiya, 2020, vol. 13, no. 2, pp. 129–143. DOI: 10.21638/spbu12.2020.202. (In Russ.)

Weber M. Tipy gosподstva [Types of Authority], transl. from Deutsch by A. B. Rakhmanova. *Identity. Culture. Society*, 2020, vol. 10, no. 5–6, pp. 22–36. (In Russ.)

Zimmel G. *Moda. Izbrannoye*. [Fashion. Selected.]. Vol. 2. Sozertsaniye zhizni, transl. by M. I. Levina. Yurist, Moscow, 1996, pp. 266–291. (In Russ.)

Приложение

Итоговая структура выборки

№	Пол	Возраст	Род занятий	Город	Курс
1	м	49	Бухгалтер	Санкт-Петербург	«Код денег» Е. Алыбаевой
2	ж	40	IT, методолог	Видное	«Ab.Money» А. Беляковой
3	ж	35	Стилист-визажист	5 лет живет в Испании, родилась в Казани	«Денежный интенсив» М. Лялиной
4	ж	26	Консультант по матрице души	Краснодар	«Денежное мышление» Р. Оксюзана
5	ж	24	Комплаенс-менеджер	Москва	«Финансовый марафон» Е. Блиновской
6	м	31	Тестировщик	Москва	«Денежное мышление» К. Колесниченко
7	ж	25	Репетитор, ИП	Калининград	«Голые деньги» О. Нечаевой
8	ж	49	Работа по найму	Истринский район	«Ключ к деньгам» Т. Волковой
9	ж	50	Маркетолог	Москва	«Денежное мышление» Р. Оксюзана
10	ж	39	Фотограф	Волжский	«Формула денег» О. Пономаренко
11	ж	45	Кинопроизводство	Москва	«Код денег» Е. Алыбаевой
12	ж	45	Специалист нейрографики	Коломна	«PRO Деньги» О. Авдеевой
13	ж	50	Домохозяйка	Татарск, Новосибирская обл.	«Денежное мышление» К. Колесниченко
14	ж	39	Здравоохранение	Орск	«Ключ к деньгам» Т. Волковой
15	м	25	Переводчик, локализатор, гейм-дизайнер	Киров	«Большая денежная игра» С. Дашкевича

№	Пол	Воз- раст	Род занятий	Город	Курс
16	ж	61	Пенсионерка	Томск	«Денежный поток» М. Христосенко
17	м	34	Персональный фитнес-тренер	Казань	«Денежный поток» М. Христосенко
18	м	20	Дизайнер- фрилансер	Набережные Челны	«Большая денежная игра» С. Дашкевича
19	ж	41	Директор в Oriflame	Крым	«Денежное сознание» Л. Гилем
20	ж	36	ИП	Санкт- Петербург	«Курс по денежному мышлению» Ю. Колмаковой
21	ж	50	Таможенный брокер	Подольск	«Курс по денежному успеху» А. Свияша

Вишневская Марина Витальевна, студент, НИУ ВШЭ, Москва, Россия.
vvishnevski@gmail.com

Штернова Мария Борисовна, студент, НИУ ВШЭ, Москва, Россия.
maryshternova@mail.ru

Дудко Маргарита Игоревна, студент, НИУ ВШЭ, Москва, Россия.
margodudko@gmail.com

Галимзянова Камилла Тахирзяновна, студент, НИУ ВШЭ,
Москва, Россия.
galimzyanova_kamilla@mail.ru

Vishnevskaya, Marina V., student, department of sociology,
Higher School of Economics, Moscow, Russia.
vvishnevski@gmail.com

Shternova, Mariia B., student, department of sociology,
Higher School of Economics, Moscow, Russia.
maryshternova@mail.ru

Dudko, Margarita I., student, department of sociology,
Higher School of Economics, Moscow, Russia.
margodudko@gmail.com

Galimzyanova, Kamilla T., student, department of sociology,
Higher School of Economics, Moscow, Russia.
galimzyanova_kamilla@mail.ru



М. П. ДЕКИНА, Д. С. ГОНЧАРОВ

ОБРАЗОВАНИЕ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ВОСТРЕБОВАННОСТИ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА

Уровень образования выступает важнейшим фактором формирования человеческого капитала. О значимости образования в современной России свидетельствует дифференциация заработной платы в разных образовательных группах. В структуре занятых за последнее десятилетие наблюдается рост доли работников с высшим образованием. Все более заметной становится роль дополнительного образования. В рамках данной статьи дается оценка существующих закономерностей в уровне образования респондентов на основе микроданных комплексного наблюдения условий жизни населения. Выполнена проверка гипотез о связи между уровнем образования и трудоустройством, а также влиянии места проживания (город / село).

Ключевые слова: образование, непрерывное образование, комплексное наблюдение условий жизни населения, статистика, рынок труда, безработица.

MARIA P. DEKINA, DMITRIY S. GONCHAROV

EDUCATION AS A KEY FACTOR OF DEMAND IN THE RUSSIAN LABOR MARKET

The level of education is the most important factor in the formation of human capital. The importance of education in modern Russia is evidenced by the differentiation of wages in different educational groups. In the structure of the employed over the last decade there has been an increase in the share of workers with higher education. In the current conditions, the role of additional education is becoming more and more noticeable. This article provides an assessment of existing patterns in the level of education of respondents based on microdata from comprehensive monitoring of living conditions of the population. Hypotheses were tested about the relationship between educational level and employment (or occupation), as well as the influence of place of residence (urban / rural).

Keywords: education, continuing education, comprehensive monitoring of living conditions of the population, statistics, labor market, unemployment.

Введение

Одним из ключевых индикаторов при приеме на работу является образование работника: уровень образования и специализация / профиль. В современных исследованиях образование рассматривается в качестве одного из важнейших факторов дифференциации заработной платы (Архипова, Егоров, Сиротин 2017; Ощепков 2011; Лукьянова 2010), что повышает его значимость. Изучение особенностей и роли образования в контексте трудоустройства в РФ приобретает особую актуальность в рамках перехода общества в 6-й технологический уклад (Конина 2014). Этот переход проявляется в развитии технологий, которые непосредственно связаны с образованием работников, причем как базовым, так и дополнительным, в связи с необходимостью постоянного совершенствования необходимых знаний и навыков. Так что образовательные программы, учитывающие существующие технологические изменения, сочетаются с активным развитием дополнительных программ, с тем чтобы сделать процесс образования, т. е. развития человеческого капитала, постоянным и непрерывным (Козел 2021).

Анализ тенденций, появляющихся в этой сфере, постоянный мониторинг ситуации на рынке образования и на рынке труда обеспечивает своевременное реагирование и корректировку векторов развития текущей ситуации. Научные исследования, посвященные анализу образования с точки зрения методологии, применяемой в процессе обучения, могут быть поделены на две группы: работы макроэкономического характера (Антоненко 2014) и исследования на уровне микроданных (Сысова 2013).

Помимо базового образования, которое имеет работник, важное значение имеет дополнительное образование, позволяющее обеспечить постоянное развитие и получение новых знаний и навыков. Дополнительное образование работник может получать после завершения как среднего профессионального образования, так и высшего. В настоящее время существует и постоянно развивается круг интернет-платформ для прохождения различных курсов дистанционно, что пользуется большой популярностью у индивидов разных возрастов. Многие профессии предполагают в качестве обязательного элемента прохождения работниками определенного количества программ повышения квалификации с установленным объемом часов занятий. Однако важно формировать у работников представление о дополнительном образовании не только по необходимости, как условие продолжения работы или как фактор карьерного роста, но и как о составляющей непрерывного образования

работника, как ответ на требования рынка труда и как возможность повышения благосостояния работника.

Образовательный уровень занятых в РФ

В отчете ООН о человеческом развитии среди 10 стран, которые находятся выше и ниже России в рейтинге индекса человеческого развития (Human Development Index) — 5 стран выше и 5 стран ниже России, — фактическая продолжительность обучения в РФ наибольшая и составляет 12,8 года (рис. 1). Учитывая, что продолжительность обучения в школе занимает 9–11 лет, можно говорить об актуальности вопросов увеличения средней продолжительности обучения и уровня образованности населения, так как значение ожидаемой продолжительности обучения составляет 14,3 года.

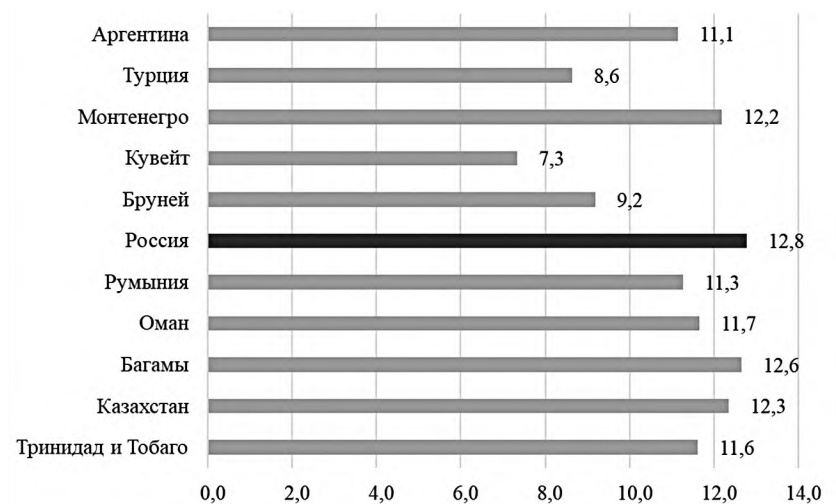


Рис. 1. Средняя продолжительность обучения, лет
(Источник: Human Development Index)

В России система высшего и среднего образования представлена в большей степени государственными учебными заведениями, которые осуществляют свою деятельность в рамках установленных органами исполнительной власти нормативных документов и инструкций, регламентирующих в том числе и тот перечень специальностей, по которым учебное заведение может осуществлять набор на обучение.

Существует проблема отсутствия прямого взаимодействия между работодателями и учреждениями, осуществляющими подготовку кадров (Горшков, Шереги, Тюрина 2023). Конечно, эта ситуация имеет свои особенности в зависимости от сферы трудоустройства, так как образование выступает инструментом повышения конкурентоспособности на рынке труда. Структура рынка труда РФ, в свою очередь, меняется и зависит от происходящих технологических сдвигов и экономической ситуации в стране (Гимпельсон, Капельюшников 2023).

По данным (Lenta.ru), в первой половине 2022 г. доля трудоустроенных россиян с высшим образованием составляла 34,9%, со средним профессиональным образованием — 45%, 15,8% имели среднее общее образование и 3,9% имели основное общее образование.

Структура занятых по уровню образования в России в 2010 и 2021 гг. представлена на рис. 2.

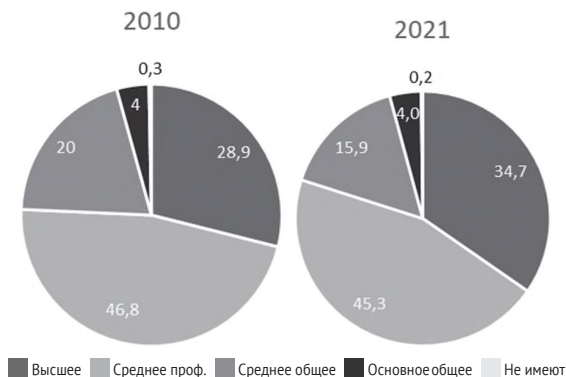


Рис. 2. Структура занятых по уровню образования в РФ в 2010 и 2021 гг., %
(Источник: Рынок труда, занятость и заработная плата. Российский статистический ежегодник)

За рассматриваемый период заметно выросла доля лиц с высшим образованием: с 28,9 до 34,7%. Процент работников со средним профессиональным образованием практически не изменился. Сократилась доля занятых со средним общим образованием. Данные за 2022 г. подтвердили высокую долю занятых с высшим образованием — 34,8% (Российский статистический ежегодник).

Уровень образования входит в число факторов, оказывающих статистически значимое влияние на уровень заработной платы, что показывает модель заработной платы минцеровского типа (Декина 2019):

$$\ln w = b_0 + b_1 age_{it} + b_2 age2_{it} + b_3 gender_{it} + b_4 status_{it} + b_5 educ_{it} + b_6 group_{it} + b_7 vid_{it} + b_8 fed_{it} + b_9 marst_{it} + e_{it},$$

где $\ln w$ — логарифм среднемесячной заработной платы после вычета налогов; age — возраст индивида; $age2$ — квадрат возраста индивида; $gender$ — пол работника; $status$ — тип населенного пункта; $educ$ — уровень образования; $group$ — социально-профессиональная группа; vid — вид экономической деятельности; fed — федеральный округ; $marst$ — семейное положение.

Построение двухуровневых моделей (табл. 1) на основе эмпирических данных «Выборочного наблюдения доходов населения и участия в социальных программах» (2017 г.) показало статистически значимое воздействие уровня образования на оплату труда при выделении различных уровней, что свидетельствует о весомом значении образования (Декина 2019).

Таблица 1

Результаты построения двухуровневых моделей логарифма заработной платы с выделением уровней федерального округа, вида экономической деятельности и социально-профессиональной группы, 2017 г. (Декина 2019)

Переменная	Уровень					
	Федеральный округ		Вид экономической деятельности		Социально-профессиональная группа	
	<i>Estimate</i>	<i>SE</i>	<i>Estimate</i>	<i>SE</i>	<i>Estimate</i>	<i>SE</i>
<i>cons</i>	10,491	0,085	10,557	0,065	10,815	0,138
<i>age</i>	0,071	0,001	0,068	0,001	0,066	0,001
<i>age2</i>	−0,001	0,000	−0,001	0,000	−0,001	0,000
<i>gender</i>	0,365	0,003	0,329	0,004	0,375	0,003
<i>educ1</i>	0,756	0,005	0,775	0,005	0,634	0,006
<i>educ2</i>	0,321	0,005	0,315	0,005	0,328	0,005
<i>var (cons)</i>	0,055	0,030	0,027	0,016	0,056	0,056
<i>var (Residual)</i>	0,401	0,001	0,427	0,002	0,430	0,002
<i>LR test</i>	14949,3		4940,2		3821,9	

Так что образование выступает одним из важнейших факторов, значение которого со временем будет только расти. Образование является важным фактором социальной мобильности и благосостояния. Одним из значимых факторов уровня образования является образование родителей (Кларк 2018). Таким образом, образование может рассматриваться как фактор непрерывного повышения квалификации работника в контексте технологического развития.

Очевидным вызовом, стоящим сейчас перед российской системой образования, является восполнение трудовых ресурсов, способных заместить высококвалифицированных работников, которые эмигрировали после событий 2022 г. (Горшков, Шереги, Тюрина 2023). Столь резкий отток специалистов может привести к структурным провалам в составе предложения рабочей силы. Успех решения этого вопроса во многом зависит от эффективной работы системы дополнительного образования, поскольку система получения «первого» образования не сможет в короткие сроки восполнить убыль в когортах специалистов в силу продолжительности обучения.

Данные

В качестве эмпирической базы исследования существующих закономерностей в образовательном уровне населения в данной работе использованы микроданные «Комплексного наблюдения условий жизни населения» (КОУЖ-2020). Это выборочное обследование входит в перечень Федеральных статистических наблюдений по социально-демографическим проблемам и проводится Федеральной службой государственной статистики (Росстат) с 2014 г. с интервалом в два года. Последнее обследование состоялось в 2022 г., но микроданные этого обследования были еще не доступны авторам ко времени написания статьи. В программе выборочного обследования, охватывающего около 60 тыс. домохозяйств, предусмотрены оценки уровня образования и непрерывного образования, взаимосвязи образования с характеристиками социально-экономического положения населения.

Анализ микроданных

В микроданных, т. е. базе данных по индивидам и домохозяйствам, содержится информация о таких характеристиках респондентов, как субъект РФ и тип населенного пункта, в котором проживает человек, пол, возраст, семейное положение и уровень образования, а также

ряд характеристик уровня жизни респондента. Общий объем основной выборки индивидов составил 127 456 чел. Образец бланка опросника с полным списком характеристик условий жизни индивида представлен на сайте наблюдения (Индивидуальный вопросник для лиц в возрасте 15 лет и более — 2020). В силу того, что уровень образования напрямую связан с возрастом человека, было принято решение выделить подвыборку индивидов в возрасте 25 лет и старше, что соответствует методологии, предложенной в (Антоненко 2014), а также возрасту расчета средней продолжительности обучения при определении индекса человеческого развития. Именно к этому возрасту большинство людей завершают процесс получения высшего образования и выходят на рынок труда. Несмотря на то что в исследованиях В. Е. Гимпельсона выделяется возраст 22 года как точка завершения обучения и выхода на рынок труда, при изучении образовательного уровня работников и тем более дополнительного образования, на наш взгляд, целесообразно ориентироваться на возраст 25 лет. Объем подвыборки составил 94 674 индивидов, из них 58,5% — женщины, что несколько превышает аналогичный показатель по результатам переписи 2020/21 гг., где доля женщин старше 25 лет составляла 55,3% (Всероссийская перепись населения 2020 г.).

В зависимости от типа населенного пункта респонденты подразделялись на тех, кто проживает в городах, и тех, кто живет в сельской местности. Доля горожан составила 68,2%, а сельских жителей — 31,8%, или 30 145 человек. Основную долю опрошенных составили лица со средним профессиональным образованием (61,0%), респондентов с высшим образованием оказалось 29,5% или 27 920 чел.

В работе (Бакушева 2019) было оценено влияние некоторых характеристик на уровень занятости в субъектах РФ. Установлена зависимость уровня занятости от величины валового регионального продукта, охвата детей дошкольным образованием, выпуска специалистов среднего звена, выпуска бакалавров, специалистов, магистров, среднемесячной начисленной заработной платы, среднего размера пенсий и потребности в работниках, соотношения численности занятых и пенсионеров, доли городского населения, соотношения мужчин и женщин, уровня миграционного прироста.

При проведении декомпозиции выявленных взаимосвязей через характеристику образования были выдвинуты следующие гипотезы, которые были проверены на основе сформированной базы индивидов КОУЖ-2020:

1. H1: Доля безработных из числа людей с высшим образованием меньше, чем в группах с другими уровнями образования.

Результаты группировки по уровню образования и наличию работы представлены на рис. 3.

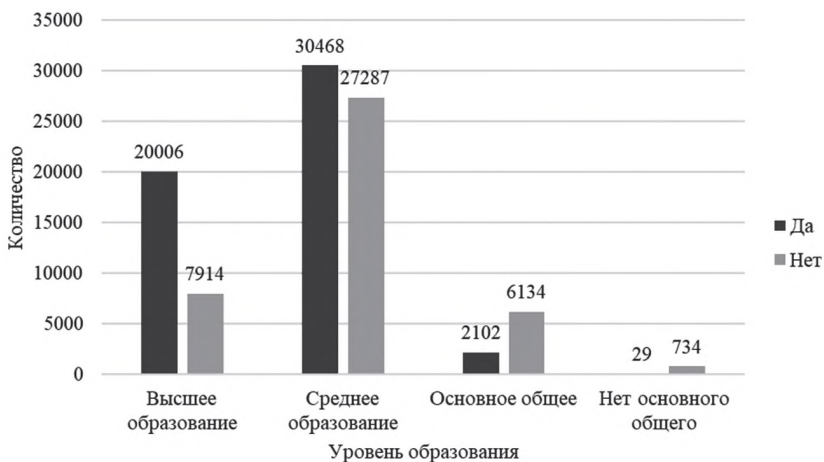


Рис. 3. Распределение респондентов по уровню образования и наличию работы (да / нет)

На основе критерия χ^2 была проверена гипотеза о наличии связи между уровнем образования и занятостью населения. Фактическое значение χ^2 составило 6951,05 при $\chi^2_{\text{табл}}(0,05;3) = 7,81$. Следовательно, нулевая гипотеза об отсутствии связи отвергается. Значение коэффициента Г. Крамера составило 0,473, что говорит о существовании средней тесноты связи между переменными.

2. Н2: Среди городского населения с высшим образованием численность безработных в расчете на 1000 чел. ниже, чем среди сельского с аналогичным уровнем образования.

Фактическое значение критерия χ^2 составило 12,236 при $\chi^2_{\text{табл}}(0,05;3) = 7,81$, так что связь между типом населенного пункта и наличием работы у людей с высшим образованием оказалась значимой. После того как связь была установлена, ее сила была оценена коэффициентом взаимной сопряженности Г. Крамера. Расчетное значение коэффициента оказалось равным 0,257, что говорит о наличии сравнительно слабой связи между этими переменными. На рис. 4 представлен уровень занятости городского и сельского населения с высшим образованием.

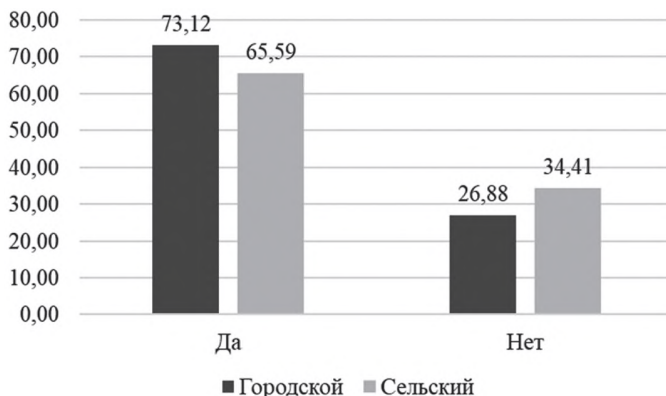


Рис. 4. Распределение респондентов с высшим уровнем образования по наличию работы (да / нет) и типу населенного пункта, %

Как видно из рис. 4, доля респондентов, не имеющих работы, среди городского населения с высшим образованием составила 26,9% в общем количестве городского населения с высшим образованием, в сельской местности аналогичный показатель составил 34,4%, что заметно выше. С помощью Z -критерия проверена гипотеза о равенстве двух пропорций: оценена существенность различий долей неработающих индивидов с высшим образованием в городских и сельских населенных пунктах. В результате значение критерия составило $Z_{\text{факт}} = 11,07$, что превосходит критическое значение $Z_{\text{табл}(0,05)} = 1,96$. Следовательно, разница между выборочными долями является существенной.

Пандемия Covid-19 существенно повлияла на процесс образования в контексте перехода к большей цифровизации (Монахов 2022). На конъюнктуре рынка дополнительного образования влияние пандемии также не могло не сказаться, т. к. у людей появилась потребность в приобретении новых навыков в силу смены места работы, освоения навыков работы онлайн, расширения совместительства для получения дополнительного дохода.

Данные обследования позволили проверить следующую гипотезу:

3. НЗ: существует связь между наличием работы и желанием людей получить дополнительное образование.

Для проверки гипотезы построена таблица сопряженности (табл. 2) и рассчитан критерий $\chi^2_{\text{факт}} = 603,4$. При $\chi^2_{\text{табл}(0,05;6)} = 12,59$ гипотеза о наличии связи подтверждается.

Таблица 2

**Распределение занятых по уровню образования и желанию
продолжить обучение по дополнительной программе**

Желание заняться вновь или дополнительно обучением по подходящей программе	Уровень образования			Всего
	Высшее образование	Среднее образование	Основное общее	
Затрудились ответить	67	87	9	163
Нет, не испытываю такой необходимости	25 954	55 465	8010	89 429
Да, но не вижу для себя такой возможности	893	1344	170	2407
Да, и я ищу такую возможность	1006	859	44	1909
Всего	27 920	57 755	8233	93 908

Однако значение коэффициента Г. Крамера оказалось равным 0,078, что указывает на крайне низкую тесноту связи между наличием у людей работы и желанием повышать или расширять свою квалификацию. Следовательно, гипотеза НЗ не может быть принята. Основная доля опрошенных не испытывает необходимости в дополнительном обучении, а следовательно, утверждения (Тугускина, Рожкова, Найденова, Супиков, Сеидов 2022) не нашли эмпирического подтверждения по данным комплексного наблюдения условий жизни населения.

Таким образом, исходя из результатов проверки гипотез о наличии связи между рассматриваемыми переменными, можно заключить, что во всех случаях наличие связи подтверждается, но она не является тесной.

При рассмотрении данных Министерства науки и высшего образования (рис. 5) можно заметить, что за последние годы количество слушателей программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации заметно выросло.

Значения средних темпов роста числа слушателей различных возрастов 2014–2022 гг. приведены в табл. 3.

Данные табл. 3 показывают, что структура слушателей заметно изменилась: количество слушателей старше 29 лет увеличивалось, в то время как численность более молодых участников программ переподготовки снижалась. Так что актуальность программ дополнительного образования возросла прежде всего для категорий людей, уже имеющих опыт работы и нуждающихся в новых знаниях.

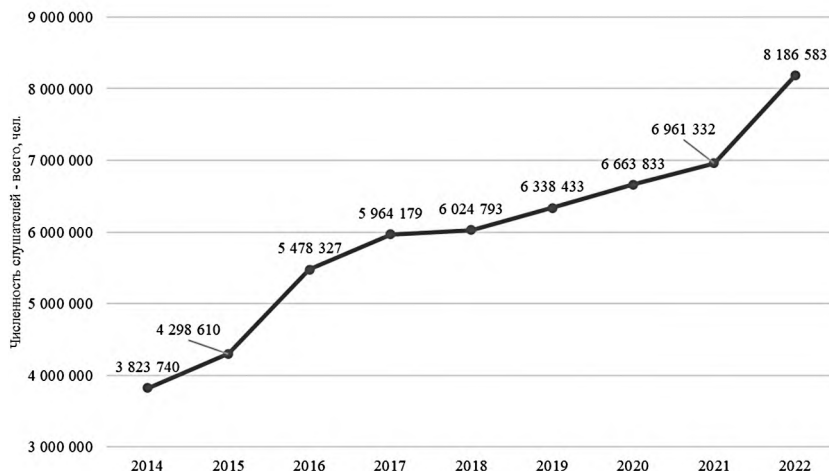


Рис. 5. Численность слушателей программ дополнительного образования (дополнительное профессиональное образование)

Таблица 3

Средние темпы роста численности слушателей программ дополнительного образования

Возраст, лет	до 25	25–29	30–39	40–49	50–59	60+
Средний темп роста за 2014–2022 гг., %	99,38	94,13	100,32	100,67	101,43	104,84

В 2022 г. доля слушателей программ, направленных на переподготовку юридическими лицами, составила 36,38% (2,978 млн чел.), т. е. работодатели заинтересованы в том, чтобы сотрудники повышали свою квалификацию, приобретали кросс-функциональные навыки.

Проведенное исследование позволяет заключить, что существует заметная связь между уровнем образования и наличием работы у населения: доля безработных из числа людей с высшим образованием оказалась меньше, чем в группах с другими уровнями образования. Так что высшее образование действительно является инструментом к достижению трудоустройства. Профессиональные навыки, полученные в ходе обучения, оказываются востребованными, что и сказывается на трудоустройстве, причем данное утверждение справедливо в целом для всех типов населенных пунктов.

Роль дополнительного образования как средства повышения своей востребованности на рынке труда оказалась эмпирически не подтвержденной: респонденты любого уровня образования, вне зависимости от наличия работы, в подавляющем большинстве отмечали, что не испытывают необходимости в программах дополнительного образования. Это может быть свидетельством отсутствия конкуренции на рынке труда, а также незаинтересованности работодателей в инновациях, которые требуют капитальных вложений, соответственно, незаинтересованных в новых знаниях и умениях работников. Возможно, что текущая ситуация еще не нашла своего отражения в эмпирических данных, т. к. они характеризуют состояние на 2020 г., когда развитие дистанционных образовательных программ только набирало обороты. Можно предположить, что трудоспособное население будет все более четко осознавать необходимость в непрерывном образовании для сохранения и повышения своих позиций в занятости.

Заключение

Проведенный анализ показал существующую двойственность ситуации на рынке труда: с одной стороны, имеет место конкуренция работников, которая приводит к повышению уровня образования, а с другой стороны, потребность работников в повышении своего образовательного уровня с помощью дополнительного образования по агрегированным данным видна, но эмпирически на микроуровне не подтверждается. По результатам КОУЖ-2020 большинство работников считают, что они не нуждаются в дополнительном профессиональном образовании. Однако макроэкономическая статистика говорит об обратной динамике: актуальность дополнительного профессионального образования растет. Образование является одним из ключевых факторов дифференциации оплаты труда. Все это приводит к выводу о том, что концепция непрерывного образования в настоящее время является ключевой в вопросе повышения конкурентоспособности на рынке труда. К тому же быстрая дивергенция производства требует от работника быстрого приобретения новых навыков, в силу чего классическая модель образования, которая характеризуется прежде всего большой продолжительностью, архаизмом программ обучения, теряет свою актуальность в сравнении с краткосрочными узкоспециализированными курсами. Сфера дополнительного образования и рассмотрение существующих вопросов, связанных с ее реформированием и оценкой ее влияния на рынок труда в России, по праву должна составлять предмет специальных исследований.

Источники

Антоненко В. В. Зависимость дохода экономически активного населения Волгоградской области от уровня образования: статистический анализ // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. — 2014. — Т. 10, № 37 (274). — С. 31–38.

Архипова М. Ю., Егоров А. А., Сиротин В. П. Отдача от образования в России и на Украине: сравнительный анализ // Прикладная эконометрика. — 2017. — Т. 47. — С. 100–122.

Бакушева Г. В. Эконометрический анализ воздействия факторов сферы образования на уровень безработицы в регионах России // Хроноэкономика. — 2019. — № 3 (16). — С. 6–14.

Всероссийская перепись населения 2020 года [Электронный ресурс]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/vpn/2020> (дата обращения: 14.12.2023).

Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. Эволюция структуры рабочих мест в России: поляризация, улучшение, застой? // Вопросы экономики. — 2023. — № 1. — С. 59–85.

Горшков М. К., Шереги Ф. Э., Тюрина И. О. Воспроизводство специалистов интеллектуального труда: социологический анализ. — М.: ФНИСЦ РАН, 2023. — 383 с.

Декина М. П. Заработная плата в России: соответствие общественной оценке труда / Под науч. ред. чл.-корр. РАН И. И. Елисеевой. — СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019. — 187 с.

Дополнительное профессиональное образование [Электронный ресурс] / Министерство науки и высшего образования. — URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/> (дата обращения: 14.04.2023).

Индивидуальный вопросник для лиц в возрасте 15 лет и более (форма № 2-КОУЖ) [Электронный ресурс]. — URL: <https://clck.ru/34HQpx> (дата обращения: 04.04.2023).

Кларк Г. Отцы и дети. Фамилия и история социальной мобильности / Пер. с англ. Н. Эдельмана; науч. ред. пер. А. Володин. — М.: Изд-во Ин-та Гайдара, 2018. — 536 с.

Козел А. О. Дополнительное профессиональное образование как составляющая системы непрерывного образования // Colloquium-Journal. — 2021. — № 18–2 (105). — С. 13–15.

Комплексное наблюдение условий жизни населения [Электронный ресурс]. — URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/overview.html (дата обращения: 16.04.2023).

Конина Н. Ю. Шестой технологический уклад и менеджмент современных компаний // Вопросы экономики и права. — 2014. — № 69. — С. 43–46.

Лукьянова А. Л. Отдача от образования: что показывает мета-анализ // Экономический журнал Высшей школы экономики. — 2010. — Т. 14, № 3. — С. 326–348.

Монахов Д. Н. Влияние пандемии COVID-19 на образовательные технологии // Вестник Московского ун-та. Серия 18: Социология и политология. — 2022. — Т. 28, № 2. — С. 35–49.

Оценена доля работников с высшим образованием в России [Электронный ресурс]. — 5 сентября 2022. — URL: <https://lenta.ru/news/2022/09/05/educ/> (дата обращения: 14.04.2023).

Ощепков А. Ю. Что влияние на отдачу от образования: межрегиональный анализ // Экономический журнал Высшей школы экономики. — 2011. — Т. 15, № 1. — С. 34–49.

Российский статистический ежегодник [Электронный ресурс]. — URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994> (дата обращения: 20.09.2023).

Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс]. — URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (дата обращения: 20.09.2023).

Сысова Е. Л. Дополнительное профессиональное образование в системе непрерывного образования граждан России // Теория и практика сервиса: экономика, социальная сфера, технологии. — 2013. — № 4 (18). — С. 20–24.

Тугускина Г. Н., Рожкова Л. В., Найденова Л. И., Суников В. Н., Сеидов Ш. Г. Дополнительное профессиональное образование как условие повышения конкурентоспособности специалистов на рынке труда // Интеграция образования. — 2022. — Т. 26, № 1. — С. 111–129.

Human Development Index (HDI) [Electronic resource]. — URL: <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI> (дата обращения: 15.04.2023).

References

Additional professional education. Ministry of Science and Higher Education. URL: <https://minobrnauki.gov.ru/action/stat/added/> (access date: 14.04.2023). (In Russ.)

All-Russian population census 2020. URL: <https://rosstat.gov.ru/vpn/2020> (access date: 14.12.2023). (In Russ.)

Antonenko V. V. Dependence of income of economically active population of Volgograd region on the level of education: statistical analysis. *National interests: priorities and security*, 2014, vol. 10, no. 37 (274), pp. 31–38. (In Russ.)

Arkhipova M. Y., Egorov A. A., Sirotin V. P. Return on education in Russia and Ukraine: a comparative analysis. *Prikladnaya ekonometrika*, 2017, vol. 47, pp. 100–122. (In Russ.)

Bakusheva G. V. Econometric analysis of the impact of factors of the education sector on the unemployment rate in the regions of Russia. *Hronoekonomika*, 2019, vol. 3, no. 16, pp. 6–14. (In Russ.)

Clark G. *The Son Also Rises: Surnames and the History of Social Mobility*, transl. from English by N. Edelman, scientific ed. A. Volodin. Gaidar Institute Publishing House, Moscow, 2018, 536 p. (In Russ.)

Complex observation of living conditions of the population. URL: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/KOUZ/survey0/overview.html (access date: 16.04.2023). (In Russ.)

Đekina M. P. *Wages in Russia: compliance with public assessment of labor.* Scientific ed. I. I. Eliseeva. Publishing House of SPbSUE, St Petersburg, 2019. 187 p. (In Russ.)

Gimpelson V. E., Kapeliushnikov R. I. Job structure evolution in Russia: polarization, upgrading, stalemate. *Voprosy ekonomiki*, 2023, no. 1, pp. 59–85. (In Russ.)

Gorshkov M. K., Sheregi F. E., Tyurina I. O. *Reproduction of intellectual labor specialists: sociological analysis.* FCTAS RAS, Moscow, 2023, 383 p. (In Russ.)

Human Development Index (HDI). URL: <https://hdr.undp.org/data-center/human-development-index#/indicies/HDI> (access date: 15.04.2023). (In Russ.)

Individual questionnaire for persons aged 15 years and more (form N 2-KOUZH). URL: <https://clck.ru/34HQpx> (access date: 04.04.2023). (In Russ.)

Kozel A. O. Additional professional education as a component of the system of continuing education. *Colloquium-Journal*, 2021, no. 18–2 (105), pp. 13–15. (In Russ.)

Konina N. Yu. Sixth technological mode and management of modern companies. *Voprosy ekonomiki i parvo*, 2014, no. 69, pp. 43–46. (In Russ.)

Labor market, employment and wages. URL: https://rosstat.gov.ru/labor_market_employment_salaries (access date: 20.09.2023). (In Russ.)

Lukyanova A. L. Return on education: what meta-analysis shows. *Ekonomicheskij zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki*, 2010, vol. 14, no. 3, pp. 326–348. (In Russ.)

Monakhov D. N. The Impact of the COVID-19 Pandemic on Educational Technologies. *Vestnik Moskovskogo un-ta. Seriya 18: Sociologiya i politologiya*, 2022, vol. 28, no. 2, pp. 35–49. (In Russ.)

Oshchepkov A. Yu. That the impact on the return on education: interregional analysis. *Ekonomicheskij zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki*, 2011, vol. 15, no. 1, pp. 34–49. (In Russ.)

Russian statistical yearbook. Federal State Statistics Service. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994> (access date: 20.09.2023). (In Russ.)

The share of workers with higher education in Russia is estimated. September 5, 2022. URL: <https://lenta.ru/news/2022/09/05/educ/> (access date: 14.04.2023). (In Russ.)

Sysova E. L. Additional professional education in the system of continuous education of Russian citizens. *Teoriya i praktika servisa: ekonomika, social'naya sfera, tekhnologii*, 2013. no. 4 (18), pp. 20–24. (In Russ.)

Tuguskina G. N., Rozhkova L. V., Naydenova L. I., Supikov V. N., Seidov Sh. G. Additional professional education as a condition for improving the competitiveness of specialists in the labor market. *Integratsiya obrazovaniya*, 2022, vol. 26, no. 1. pp. 111–129. (In Russ.)

Декина Мария Павловна, кандидат экономических наук, доцент кафедры статистики и эконометрики, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия. dekina.m@unecon.ru

Гончаров Дмитрий Сергеевич, студент, Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия. goncharov29921@gmail.com

Dekina, Maria P., PhD in Economics, Associate Professor, Department of Statistics and Econometrics, Saint-Petersburg State University of Economics, St. Petersburg, Russian Federation. dekina.m@unecon.ru

Goncharov, Dmitriy S., student, Saint-Petersburg State University of Economics, St. Petersburg, Russian Federation. goncharov29921@gmail.com



Ю. Г. ДУНАЕВА, Г. А. МЕНШИКОВА

ЭТИ ВОСТРЕБОВАННЫЕ АНАЛИТИКИ — КТО ОНИ ТАКИЕ?

По мере перехода к цифровому обществу термин «аналитика» становится крайне популярным и часто употребляемым. Ширится и круг людей, в работе которых доминируют аналитические навыки. Ученые, особенно философы, «забили тревогу», претендуя, как нам представляется, на роль единственных носителей этих качеств. Цель данной публикации — систематизировать подходы к определению понятия, в частности, выявив три области труда и трудовой деятельности с различным уровнем востребованности умственно-аналитических навыков, а также сопоставив подходы к определению в российской и зарубежной науке. Первая область — профессии, для которых аналитика является основным содержанием трудовой деятельности: ученые, разведчики, дипломаты, медики, фармакологи. Вторая — профессии, где аналитика является одной из компетенций (важной или вторичной), например бизнес-аналитики, чьи компетенции рассматриваются как действия, навыки и знания. Третья область — сфера общественной и приватной жизни, где также востребованы аналитические навыки. Авторами ставится вопрос: нужно ли распространять аналитические навыки (через обучение), делая людей более рациональными в личной жизни, компетентными гражданами и специалистами.

Ключевые слова: аналитик, профессиональная компетенция, социальная компетентность, понятие, структура трудовых функций.

YULIA G. DUNAeva, GALINA A. MENSHIKOVA

THOSE IN-DEMAND ANALYSTS — WHO ARE THEY?

As we move towards a digital society, the term 'analytics' is becoming extremely popular and frequently used. The pool of people whose work is dominated by analytical skills is also widening. Scientists, especially philosophers, have "sounded the alarm", claiming, as it seems to us, to be the only bearers of these qualities. The purpose of this publication is to systematical approaches to the definition of the concept, in particular, by identifying three areas of work and labor activity with different levels of demand for mental and analytical skills, as well as by comparing approaches to the definition in Russian and foreign science. The first area — professions for which analytics is the main content of labor, or rather activity:

scientists, intelligence officers, diplomats. The second is professions where analytics is one of the competences (important or secondary). Let's give credit to researchers-practitioners, they have decomposed competences into their constituent parts (actions, skills and knowledge) in a detailed and systematic way on the example of business analysts. The article analyses two Orders of the Ministry of Labor (1998 and 2018) that reflected the systemic approach. The third area is the sphere of public (and not only) life, where analytical skills are also in demand. Somewhat aside is the approach expressed in the foreign literature, we would like to present it as well. The authors conclude by posing a broader question: whether analytical skills (through training) need to be spread, making people more rational in their personal lives in general and competent citizens in particular.

Keywords: analyst, professional competence, social competence, definition, structure of labor functions.

Введение

По мере развития общества как мыслящей системы, роста числа людей, трудовая функция которых заключается в аналитическо-мыслительной деятельности, термин «аналитика» получает все более широкое распространение, что более чем оправдано, но пока минимально представлено в российском научном поле. Едва ли можно найти 10 российских работ, в которых аналитика являлась бы предметом изучения, т. е. не способом / методом изучения, а именно самостоятельным предметом анализа. Авторы этих работ (Курносов, Конотопов 2004; Кокорин 2009; Исаков 2018; Понкин 2019 а) признают актуальность таких исследований. Так, И. В. Понкин справедливо указывает и на «заезженность» понятия «анализ», и на неоправданную широту навыков, к нему относящихся. Он пишет: «Этим словом сегодня очень часто произвольно называют самые любые интеллектуально-умственные процессы (поведение „думателя“, „размышлятеля“) и их результаты, безотносительно качества, глубины, научности, вообще реальной относимости к названному понятию в его действительном значении. Это в корне не верно» (Понкин 2019 а: 80).

Согласившись, что не всякую умственную деятельность можно идентифицировать как аналитическую, мы считаем, что сводить ее обязательность только к научному производству никак нельзя. Суть нашего подхода заключается в допустимости — и даже необходимости — его применения к широкому спектру профессии, помимо науки, и более того, применительно к жизнедеятельности в целом. При этом предлагается обучать аналитике начиная со школы, видя в этом

огромный потенциал развития личности, гражданского общества, производства и общества в целом. Понятно, что каждый выбирает те навыки, которые считает нужным, но аналитическая культура минимизирует импульсивность действий. Она помогает квалифицированно оценивать происходящие изменения и участвовать в принятии управленческих решений разного уровня.

В подтверждение своего подхода приведем высказывание Эдгара По об аналитических способностях: «Аналитические способности человека сами по себе весьма мало подходят под анализ. Мы ценим их только по их выводам. Мы знаем о них только то, что они доставляют человеку громадный источник самых истинных наслаждений. Атлет наслаждается своей физической мощью, любит упражнения, в которых играют роль его мускулы, а аналитик предпочитает мозговую деятельность, дающую ему возможность исследования. Ему доставляют удовольствие даже самые обыкновенные случаи, представляющие возможность применить свои способности» (По 2023: 8). Из этого высказывания мы делаем вывод, что чем больше будет количество людей, обученных аналитическим навыкам, и чем глубже (шире) их перечень, охваченный процессом обучения, тем лучше для людей и общества.

В данной статье авторы ограничились рассмотрением понятия «аналитик» применительно к сфере труда, при этом признавая огромную роль аналитики как гражданского навыка, как части обязательного «джентельменского набора» гражданина — человека будущего (Еремичева, Меньшикова, Прюель 2019).

Определение понятия «аналитика»: генезис подходов и современная дискуссия

Генезис подхода

Можно предположить, что формирование «аналитики» как особого предметного поля только начинается. Ученые обращают внимание на сложность процесса познания, принятия решения, выделяя как минимум два аспекта: моду на его использование и разнообразие проявлений в разных сферах. Все сходятся в том, что необходимо развитие этого направления, конкретизации сути понятия, но имеющиеся подходы существенно различаются. На уровне макропонимания феномена можно выделить по крайней мере два российских подхода: деятельностьный и компетентностный, а также указать суть подхода зарубежных авторов, который стоит несколько в стороне.

Суть зарубежного подхода

Зарубежные исследователи акцентируют внимание на особенностях аналитики в современных условиях, имея в виду цифровизацию. Его представители предлагают следующее определение: «Аналитика — это процесс выработки полезной информации посредством определения проблемы и применения статистических моделей и анализа по сравнению с существующими и / или моделируемыми будущими данными» (Соопер 2012: 2). Автор, являясь одним из лидеров этого направления, справедливо отказывается от единой модели понимания аналитики, выдвигая необходимость особых подходов к конкретной сфере его применения.

Другие исследователи этого направления, например О'Нил, исходят из появления аналитики лишь в условиях современности. Он пишет: «Аналитика — это использование математических и алгоритмических методов для описания части реального мира, сводящих сложность реального мира к более понятной форме» (O'Neil 2018). Но аналитика как одна из форм познания была всегда. Действительно, сейчас она гораздо более востребована, при этом под воздействием цифровизации получила новые методы технической / технологической помощи. Так, O'Neil выделяет семь современных трендов (другие авторы выделяют пять), расширяющих возможности аналитики: внедрение искусственного интеллекта (ИИ) (1), развитие машинного обучения (ML), что увеличивает скорость и масштаб операций по анализу данных (2), использование бизнес-аналитики для сбора информации (3), рост количества вариантов использования периферийных вычислений (4), растущая зависимость от данных как услуги (5), демократизация систем данных (6), формирование архитектуры сети данных (7).

Критикуя некоторое сужение понимания аналитики (сведение его к математическому моделированию, программированию и т. д.), нельзя не согласиться с представителями этого направления в отношении того, что аналитика — это новая организационная сила, новое направление формирования культуры. Сторонники такой трактовки не «вдаются в теоретические дебри» о том, что это такое: деятельность или компетентность, а фокусируют внимание на особенностях аналитики в свете новых возможностей.

Признание важности распространения аналитических навыков нашло отражение в формировании самостоятельного направления «Learning analytics» (обучающая аналитика). Первоначально его сторонники (Ferguson 2012) ограничили поле исследований процессом обучения. Увидев новые возможности для развития системы

образования как за счет технических средств, способствующих созданию количественного мониторинга процессов, так и за счет новых возможностей коммуникации с обучающимися, многие университеты активно внедряют этот подход, особенно в США. Описание начального этапа становления теории «Learning analytics», а также степень ее применения в зарубежных вузах приводится в двух российских публикациях (Волкова 2020; Кустицкая, Носков 2021).

При этом, что важно для нашей темы, в настоящее время в рамках подхода «Learning analytics» стал доминировать второй тренд — использование всех возможных форм организации образования, особенно on-line курсы, содействие распространению навыков работы с цифровыми программами и гаджетами среди населения. Рассматривая особые возможности личности как актора принятия решений (в труде и повседневной жизни), признавая факт наличия широкого диапазона методов работы с информацией, сравнениями, оцениванием и т. д., ученые, включая самых именитых, создают специальные школы и программы, стимулирующие развитие способностей и обучающие методам их активного использования. По их мнению, «Learning analytics» можно охарактеризовать как «новую область исследований, как междисциплинарную, устанавливающую связь между технологиями обучения, педагогикой, машинным обучением, бизнес-аналитикой, искусственным интеллектом и статистикой» (Banihashem et al. 2018). Основываясь на конкретных запросах учеников, они предлагают методы, оптимизирующие обучение в различных сферах образования — от дошкольного до последипломного уровня.

Российская школа, основанная на деятельностном подходе

Особым путем идут российские философы, в частности И. Д. Понкин. Работая в русле национальной философской традиции, они рассматривают аналитику как знание избранных и предлагают абстрактные модели, описывающие его структуру. Приведем итоговое определение И. Д. Понкина: «Аналитика — это реализуемый в интеллектуально-мыслительной деятельности активный комплексный исследовательско-интерпретационный подход, направленный (сфокусированный) на выявление (обнаружение), исследование, измерение (оценку), референцирование и сопоставление значимых данных, выявление, исследование и моделирование природы и онтологий вещей и процессов, закономерностей и тенденций, на экстрактирование субстратов образов и онтологий, а также процесс обработки указанного познаваемого (осмысливаемого) с высокой степенью его аналитико-синтетической

переработки и с его трансформацией в характеризующиеся формализованностью, новизной и релевантностью предиктивные сценарии (модели) и прогнозы, рекомендации и предписания для принятия релевантных, эффективных решений» (Понкин 2019 б: 8).

Признавая некоторую усложненность определения, согласимся с достижением им полноты охвата содержания аналитических навыков. Данное определение иллюстрирует трудность их вычленения из всей совокупности действий, навыков и знаний, используемых в научном производстве. Автор поддерживает идею дифференциации структуры востребованных навыков для разных областей деятельности. При этом философский подход ограничивает поле проявления аналитики научной деятельностью, ее философским направлением, что, по нашему мнению, неверно, хотя в публикациях такого рода называются и другие профессии, основанные на аналитической деятельности, например разведчики.

Исследователи-философы, так же как и их зарубежные коллеги, настаивают на необходимости обучения аналитике, а точнее, прикладной аналитике, в первую очередь управленцев (Понкин, Лаптева 2023 в: 84). И. В. Понкин предлагает следующее определение: «Понятие прикладной аналитики (как раздела онтоинженерии знаний) относимо к инструментам, модальностям и процессу поиска, извлечения (добычи), систематизации и обобщения, проверки, очистки, обработки, моделирования данных — в целях релевантного схватывания самой сути вещей в самое короткое время, выявления полезных и иным образом существенно значимых данных и идей, делая их доступными и применимыми для ответов на актуальные вопросы прикладного порядка, обеспечивая избегание „эпистемологических ловушек“ и дефектов исследований, реализуя академическое клише „от теории — к практике“, а равно в целях прогнозирования, предиктивных оценки и моделирования будущих событий, процессов, поведения систем, интерреляций». Используя усложненные определения, автор описывает особенности прикладной аналитики в таких сферах, как право, инженерная и военная мысль, разведка и контрразведка (Понкин 2023 б: 97–127). Применительно к разведке автор формулирует следующие виды аналитических навыков: познавательная (когнитивная) (1), источниковая (2), рекогнитивная (распознающая, идентифицирующая) (3), дескриптивная (описательная) (4), диагностическая (5), предиктивная (прогностическая) (6), моделирующая (7), HR (человеческих ресурсов) (8) (Понкин 2023: 124 б). Попытаемся проиллюстрировать эти навыки, воспользовавшись публичными интервью двух разведчиков-нелегалов. Так, Елена Вавилова, проработавшая 23 года с мужем во внешней разведке, в своей

книге (Вавилова 2022) называет следующие качества: интуиция, психологические навыки, чувство людей, самостоятельно сформированные навыки преодоления страха и волнения, управление своим поведением, ежедневная оценка итогов дня (успехов и неудач). Ее муж, А. Безруков, дополняет: обдумывание («просчитывание») каждого шага, например избегание мест, где можно встретить нежелательных людей; прогнозирование форм поведения в нежелательных ситуациях; постоянная работа над «легендированием» (уточнение деталей, участников), продумывание каждого шага: выбор профессии, дома для проживания, уважение (внимание) к противнику; оценивание людей по их возможностям (для решения поставленной задачи).

Дипломаты в рамках цикла бесед «Дипломатический абонемент», проведенных в 2023 г. Библиотекой иностранной литературы в Москве, называли такие профессиональные аналитические навыки, как постоянная работа с информацией, поддержание коммуникации с максимально широким кругом людей, умение работать с заинтересованными сторонами: вышестоящим руководством, коллегами и носителями информации внутри страны, навык личностной оценки собеседника как будущего партнера или осведомленного человека, умение предвидеть изменения в политической и экономической жизни страны... Назывались и личностные качества: хорошая и постоянно развиваемая память, поддержание собственной привлекательности, хотя бы как интересного и легкого собеседника, интуиция, волевые качества.

Итак, деятельностный подход предполагает ракурс на аналитику как вид деятельности, присущий отдельным профессиям: ученым, военным стратегам, инженерам — созидателям новой продукции, юристам, разведчикам и контрразведчикам. Представители этого подхода системно раскладывают профессиональный труд на составляющие, подробно дифференцируя особенности каждой. Как и представители зарубежной науки, российские ученые настаивают на необходимости обучения прикладной аналитике, более того, ими опубликован ряд учебников, ведутся занятия.

Особенности компетентностного подхода к определению аналитика

Если теоретики пытаются дать определение аналитики с позиции выделения ее как особой специальности, то практики в своем подходе оценивают ее важность, конкретизируют содержание аналитики с позиций компетенций. Более подробно это описано в статье Л. И. Чернышевой (Чернышева 2018). Общим для всех сторонников такого подхода

является выделение факторов, формирующих успешность деятельности как в плане личности работника, так и требований, гарантирующих выполнение задания.

В России выявление и описание особых аналитических компетенций всегда было связано с потребностями практики: необходимостью наличия должностных инструкций, формулировки требований к профессии. Выявление особых аналитических компетенций стало предметом обсуждения во втором десятилетии XXI в., когда аналитические компетенции стали востребованными в связи с цифровизацией и усложнением производства, до этого времени они шли «в общем пакете» с другими. Известны по крайней мере два базовых приказа Министерства труда (1998 и 2018 гг.), которые позднее дублировались другими министерствами¹, описывающих профессию «аналитик» («бизнес-аналитик») и содержащих перечень требований. Первоначально, т. е. в Постановлении Минтруда от 21.08.1998 № 37², профессия «аналитик» рассматривалась среди других специальностей, относящихся к руководящему звену предприятия. Среди должностных обязанностей аналитиков называются «организация аналитического и методического обеспечения проведения исследовательских работ; проведение НИР с целью сбора, оценки и анализа получаемой информации, а также выработки практических рекомендаций; осуществление мониторинга публикаций, в том числе в российских и зарубежных средствах массовой информации, их оценивание; составление необходимой отчетной документации; координация деятельности соисполнителей при совместном выполнении работ с другими структурными подразделениями организации» (Приказ Минтруда 1998).

Гораздо более подробный перечень навыков и требований содержится в «Профессиональном стандарте бизнес-аналитика» (составлен на основании Приказа Минтруда РФ от 14.12.2018 № 807 н). В представленной таблице в тексте стандарта названы основные группы аналитиков, их конкретизация и базовые требования. Затем выявлены основные трудовые функции в виде наиболее часто упоминаемых трудовых действий и навыков, а также объема знаний.

¹ См. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих, разработанный Министерством здравоохранения и социального развития. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.04.2008 № 200 [Электронный ресурс]. — URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=120583> (дата обращения: 30.01.2024).

² Постановление Минтруда от 21.08.1998 № 37 [Электронный ресурс]. — URL: <https://cfo-donm.mos.ru/educational-organizations/calculations-on-payment/files/Пост.%20мин.%20соц%20разв.%20от%2021.08.1998%20№37.pdf> (дата обращения: 10.02.2024).

Таблица 1

**Описание основных трудовых функций,
их конкретизация и базовые требования**

Обобщенные трудовые функции (наименование должности)	Их конкретизация	Требования к специалистам: по образованию и опыту работы
1. Работа с заинтересованными сторонами (должность не называется)	Выявление заинтересованных сторон	Среднее профессиональное образование — программы подготовки специалистов среднего звена
	Взаимодействие с заинтересованными сторонами	Не менее одного года работы, связанной с выявлением заинтересованных сторон
2. Обеспечение изменений в организации (бизнес-аналитик)	Разработка требований к выбранному решению и управление ими	Среднее профессиональное образование — программы подготовки специалистов среднего звена и дополнительное профессиональное образование — программы повышения квалификации. Не менее одного года работы, связанной с обеспечением работ по проведению изменений в организации
	Подготовка к проведению изменений в организации	
	Мониторинг параметров проводимых в организации изменений	
	Завершение и оценка успешности проведенных в организации изменений	
	Мониторинг заинтересованных сторон	
3. Выявление бизнес-проблем или бизнес-возможностей (старший бизнес-аналитик)	Сбор информации о бизнес-проблемах или бизнес-возможностях	Высшее образование — бакалавриат и дополнительное профессиональное образование — программы повышения квалификации
	Выявление истинных бизнес-проблем или бизнес-возможностей	Не менее одного года работ, связанных с разработкой и обоснованием решений

Таблица 1 (окончание)

Обобщенные трудовые функции (наименование должности)	Их конкретизация	Требования к специалистам: по образованию и опыту работы
4. Обоснование решений (ведущий бизнес-аналитик)	Формирование возможных решений на основе разработанных для них целевых показателей	Высшее образование — бакалавриат и дополнительное профессиональное образование — программы повышения квалификации
	Анализ, обоснование и выбор решения	Не менее одного года работ, связанных с разработкой и обоснованием решений
5. Управление бизнес-анализом (главный бизнес-аналитик)	Определение направлений развития организации	Высшее образование — магистратура или специалитет и дополнительное профессиональное образование — программы повышения квалификации
	Разработка стратегии управления изменениями в организации	Не менее одного года работы, связанной с организацией и управлением процессами проведения бизнес-анализа
6. Аналитическое обеспечение разработки стратегии изменений организации (главный бизнес-аналитик)	Определение направлений развития организации	Высшее образование — магистратура или специалитет и дополнительное профессиональное образование — программы повышения квалификации
	Разработка стратегии управления изменениями в организации	Не менее одного года работы, связанной с аналитическим обеспечением разработки стратегии изменений организации

В Приказе Минтруда трудовые действия и навыки расписаны по каждой из укрупненных функций. Учитывая, что большинство их повторяется, перечислим основные: анализ контекста организационной структуры бизнес-процессов; организация хранения информации; ее анализ и классификация (1); разработка стратегий вовлечения заинтересованных сторон и сотрудничества с ними (разъяснение, обучение); взаимодействие с ними и их мониторинг; управление соответствующими

рисками (2), моделирование требований к управленческим решениям, их формальное описание, верификация, валидация (3), разработка и реализация мероприятий по подготовке и проведению изменений (4); мониторинг проводимых изменений; управление взаимодействием с заинтересованными сторонами (удовлетворенность, степень вовлеченности); управление рисками (5); анализ и оценка эффективности реализованного решения; анализ причин и разработка путей доработки решения в случае недостижения решения поставленных бизнес-целей; анализ и разработка путей адаптации организации к использованию нового решения (6); мониторинг состояния заинтересованных сторон с точки зрения критериев «полномочия — заинтересованность — отношение» и уровня их вовлеченности (7); выявление потребностей заинтересованных сторон, анализ контекста (8); выявление и документирование истинных бизнес-проблем или бизнес-возможностей; формирование целевых показателей решений (9); выявление, сбор и анализ информации бизнес-анализа (10); оценка эффективности выявленных вариантов; выбор лучшего решения в составе группы экспертов (11); определение подходов к оценке эффективности работы по бизнес-анализу (12); разработка требований к ресурсному обеспечению бизнес-анализа (13); оценка текущего состояния организации; определение параметров будущего состояния организации; выявление, анализ и оценка несоответствия между параметрами текущего и будущего состояний организации (14); определение цели и задач стратегических изменений в организации; оценка соответствия изменений стратегическим целям организации; мониторинг процесса проведения стратегических изменений в организации (15).

Необходимые навыки группируются по базовым функциям: планировать, организовывать и проводить встречи и обсуждения с заинтересованными сторонами; использовать техники эффективных коммуникаций; выявлять, регистрировать, анализировать и классифицировать риски, разрабатывать комплекс мероприятий по их минимизации; оформлять результаты бизнес-анализа; определять связи и зависимости между элементами информации бизнес-анализа; представлять информацию бизнес-анализа различными способами и в различных форматах для обсуждения с заинтересованными сторонами; применять информационные технологии в нужном объеме; анализировать внутренние (внешние) факторы и условия, влияющие на деятельность организации; разрабатывать бизнес-кейсы; проводить анализ деятельности организации; моделировать объем и границы работ и др.

Приведем, также в обобщенной форме, перечень необходимых знаний для аналитиков любого уровня: теория межличностной и групповой

коммуникации в деловом взаимодействии; теория конфликтов; методы, техники, процессы и инструменты управления требованиями; методы и техники определения показателей оценки текущего или желаемого состояния организации; теория управления рисками; методы оценки эффективности решения; сбор, анализ, систематизация, хранение и поддержание в актуальном состоянии информации бизнес-анализа; информационные технологии (программное обеспечение), применяемые в организации, теория систем, предметная область и специфика деятельности организации в объеме, достаточном для решения задач бизнес-анализа, языки визуального моделирования и др.

Подводя итог анализа и отмечая общий успех разработчиков³, отметим, что Приказ 2018 г. стал логичным продолжением Приказа Минтруда 1998 г. В нем увеличено количество уровней аналитиков с двух до пяти, более глубоко конкретизированы задачи применительно к сфере бизнеса, с указанием шести основных, а также детально описаны действия, навыки и объем знаний, необходимые работникам на каждом уровне (применительно ко всем категориям и 15 конкретизированным). Некоторые сомнения вызывает распределение задач между аналитиками разного уровня. Так, по нашему мнению, основную часть работы по общению с заинтересованными сторонами, которая в данном Приказе лежит на аналитиках низшего звена, необходимо передать представителям более высокого уровня. Вообще связь между статусом аналитика и закреплением за ним решения конкретного направления недостаточно обоснована. Задачи сложны и важны в равной мере, соответственно, не они, а сложность выполняемых работ должна быть отражена в Профессиональном стандарте. Признавая высокий уровень системности и конкретности документа, укажем на его устаревание. В нем не отражены современные технологии цифровизации: работа с Big data, применение оценочных программ, использование ChatGPT и т. д.

Рассматривая материалы законодательных документов как некую альтернативу суждениям теоретиков о недостаточности проработки содержания аналитического труда, признаем и некоторую правоту их подхода, подчеркивая, что такая серьезность в работе практиков присутствует не всегда. Даже в работах исследователей можно встретить упрощенческие подходы к профессии. Так, авторы статьи на сайте IT-Academy, дают следующее определение профессии:

³ Мы особенно выделяем три организации: НО «Международная ассоциация организаций финансово-экономического образования», Российское отделение Международного института бизнес-анализа и ООО «Организационно-технологические решения 2000».

«Бизнес-аналитик — это тот человек, который помогает получить правильный продукт. ... Это такой Кот Леопольд, без которого разработка продукта обросла бы конфликтами интересов и недопониманиями. Но для успешного ведения проекта „нужно жить дружно“»⁴. Вычленение коммуникации с заинтересованными сторонами (заказчиком) как главного поля аналитики вряд ли оправдано.

Социальная аналитика как гражданская обязанность современного человека

Еще одним полем значимости аналитических способностей становится общественная жизнь, участие в государственном или корпоративном управлении. Проходящие в большинстве стран мира реформы государственного управления делают информацию более открытой, формируют новые технологии коммуникации власти и общества, всемерно пытаются вовлечь население в принятие управленческих решений (на любом уровне). При этом, как отмечают и зарубежные, и российские исследователи, население пока не воспринимает эти новые возможности и не осознает свои гражданские обязанности. Не будем детально раскрывать эту тему, поскольку она лишь в небольшой степени касается сферы труда. Назовем лишь некоторые отечественные (Зотов, Боев, Василенко 2012; Еремичева, Меньшикова, Пруель 2019) и зарубежные публикации (Tuck 2019; Yani, Hidayat 2018), которые помогут разобраться в этой теме. Подчеркнем значимость появления Рекомендаций ЕС по развитию гражданской компетентности в условиях цифровизации (Vuorikari, Kluzer, Punie 2022).

Выводы

По мере перехода к цифровому обществу именно освоение работниками (и населением в целом) навыков аналитики станет двигателем и / или тормозом процесса. Соответственно, и с теоретической, и с практической стороны наука должна актуализировать внимание к этой теме.

В данной работе представлены три ракурса: философский — рассматривающий аналитику как поле для отдельных профессий, практический — систематизирующий аналитические навыки и по содержанию, и по уровням профессиональной специализации, зарубежный — рассматривающий

⁴ См. Чек-лист бизнес-аналитика: какие скиллы ищут IT-компании? [Электронный ресурс]. — URL: <https://dzen.ru/a/Y0mb0Xy2Dzsz2kk3> (дата обращения: 31.01.2024).

аналитику только в преломлении к использованию цифровых технологий. Все они имеют право на существование.

Практически все исследователи сходятся на необходимости серьезной перестройки системы обучения и образования в сторону освоения новых аналитических навыков.

Особенно актуальна проблема трансляции важности аналитической культуры для российской науки. В стране многое делается, но ученые не систематизируют опыт лучших, не распространяют написанные учебники, не актуализируют проблему в публикациях и на конференциях.

Источники

Вавилова Е. С., Бронников А. Э. Женщина, которая умеет хранить тайны. — М.: ЭКСМО, 2022. — 352 с.

Волкова В. Р. Learning Analytics — новый инструмент контроля качества образования в Российской Федерации [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и инновации. 2020. № 7 [сайт]. — URL: <https://web.snauka.ru/issues/2020/07/92818> (дата обращения: 10.02.2024).

Еремичева Г. В., Меньшикова Г. А., Пруель Н. А. Социальная аналитика как современный тренд социологии государственного управления // Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций (к 90-летию со дня рождения В. А. Ядова): материалы междунар. науч. конф. (Москва, 28–30 ноября 2019 г.): сб. материалов / Отв. ред. М. К. Горшков; Социологический институт РАН — филиал ФНИСЦ РАН. — М.: ФНИСЦ РАН, 2019. — С. 557–559.

Зотов В. В., Боев Е. И., Василенко Л. А. Гражданская активность населения в социально-сетевом пространстве региона // Известия Юго-Западного гос. ун-та. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. — 2021. — № 11 (2). — С. 203–216.

Исаков В. Б. Право на аналитику // Гражданин. Выборы. Власть. — 2018. — № 4. — С. 116–135.

Кокорин А. А. Анализ: теория, методология, методика (аксиоматическое эссе). — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Изд-во МГОУ, 2009. — 292 с.

Курносков Ю. В. Аналитика как интеллектуальное оружие. — 2-е изд. — М.: Ритм, 2015. — 613 с.

Курносков Ю. В., Конотопов П. Ю. Аналитика: методология, технология и организация информационно аналитической работы. — М.: РУСАКИ, 2004. — 512 с.

Кустицкая Т. А., Носков М. В. Развитие учебной аналитики в России [Электронный ресурс] // Международная научная конференция Development of learning analytics in Russia / Развитие учебной аналитики в России. (2021): Сб. материалов. Февраль 2022 г. Ed. Tatiana Kustitskaya (Siberian Federal University), Mikhail V Noskov. — URL: <https://www.researchgate.net/publication/358435425> (дата обращения: 09.02.2024).

Основы государственного и муниципального управления. Агенты и технологии принятия политических решений. — М.: Юрайт, 2023.

По Э. А. Убийство на улице Морг. — М.: Азбука, 2023. — 288 с.

Понкин И. В. Понятие «аналитика» // International Journal of Open Information Technologies. — 2019. — Vol. 7, no. 10. — С. 80–90.

Понкин И. В. Методология научных исследований и прикладной аналитики: учебник: в 2 т. — 4-е изд., перераб. и доп. — Т. 1: Прикладная аналитика (Правовая аналитика, государственно-управленческая аналитика, военная аналитика, развед-аналитика, инженерная аналитика, политическая аналитика, бизнес-аналитика) / Консорциум «Аналитика. Право. Цифра». — М.: Буки Веди, 2023. — 500 с. — (Серия: Методология и онтология исследований).

Понкин И. В., Лаптева А. И. Методология научных исследований и прикладной аналитики: учебник: в 2 т. — 4-е изд., перераб. и доп. — Т. 2: Научные исследования / Консорциум «Аналитика. Право. Цифра». — М.: Буки Веди, 2023. — 640 с.

Савицкая Ю. П., Пилипенко Л. М. Гражданская активность населения в реализации местного самоуправления [Электронный ресурс] // Современные проблемы науки и образования. — 2014. — № 6. — URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=15440> (дата обращения: 09.02.2024).

Чернышова Л. И. Зарубежный опыт развития компетентностного подхода // Креативная экономика. — 2010. — № 1. — С. 61–68.

Banihashem S. K., Aliabadi K., Ardakani S. P., Delaver A., Ahmadabadi M. N. Learning Analytics: A Systematic Literature Review // Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences. — 2018, June. — Vol. 9, no. 2. — DOI: 10.5812/ijvllms.63024.

Cooper A. What is analytics? Definition and essential characteristics // CETIS Analytics Series. — 2012. — Vol. 1, no. 5. — P. 1–10.

O'Neil M. New research: Establishing analytics within the organization / InsightAAs. 2018-11-29. [Electronic resource]. — URL: <https://insightaas.com/new-research-establishing-analytics-within-the-organization/> (access date: 10.02.2024).

Tuck R. Active and Passive citizens: A defense of Majoritarian Democracy [Electronic resource]. — 2019. — URL: <https://uchv.princeton.edu/events/richard-tuck-harvard-university-active-and-passive-citizens-lecture-ii-active-democracy> (access date: 10.02.2024).

Ferguson R. Learning analytics: drivers, developments and challenges // Int. J. Tech. Enhanced Learn (IJTEL). — 2012. — Vol. 4, no. 5/6. — P. 304.

Vuorikari R., Kluzer S., Punie Y. DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens — With new examples of knowledge, skills and attitudes [Electronic resource]. — Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2022. — (EUR 31006EN). — URL: https://twiki.di.uniroma1.it/pub/CSeduD/WebHome/digcomp2.2_citizen.pdf (access date: 10.02.2024).

Yani A. A., Hidayat A. R. What is the citizenship quality of our community. Measuring active citizenship [Electronic resource]. — 2018. — URL: <https://vgmu.hse.ru/data/2018/11/01/1142776644/Yani,%20Hidayat%206-2018.pdf> (access date: 10.02.2024).

References

- Banihashem S. K., Aliabadi K., Ardakani S. P., Delaver A., Ahmadabadi M. N. Learning Analytics: A Systematic Literature Review. *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*, 2018, June, no. 9 (2). DOI: 10.5812/ijvmls.63024.
- Chernysheva L. I. Zarubezhnyy opyt razvitiya kompetentnostnogo podhoda [Foreign experience in developing a competency-based approach]. *Kreativnaya ekonomika*, 2010, no. 1, pp. 61–68. (In Russ.)
- Cooper A. What is analytics? Definition and essential characteristics. *CETIS Analytics Series*, 2012, vol. 1, no. 5, pp. 1–10.
- Eremicheva G. V., Menshikova G. A., Pruyel N. A. Social'naya analitika kak sovremennyy trend sociologii gosudarstvennogo upravleniya [Social analytics as a modern trend in the sociology of public administration]. *Budushcheye sotsiologicheskogo znaniya i vyzovy sotsial'nykh transformatsiy (k 90-letiyu so dnya rozhdeniya V. A. Yadova)*. Moscow, FNIS RAS, 2019, pp. 557–559. (In Russ.)
- Ferguson R. Learning analytics: drivers, developments and challenges. *Int J Tech Enhanced Learn (IJTEL)*, 2012, vol. 4, no. 5/6, pp. 304.
- Isakov V. B. Pravo na analitiku [Right to analytics]. *Grazhdanin. Vybory. Vlast'*, 2018, no. 4, pp. 116–135. (In Russ.)
- Kokorin A. A. *Analiz: teoriya, metodologiya, metodika (aksiomaticheskoye esse)* [Analysis: theory, methodology, technique (axiomatic essay)]. Izd-vo MGU, Moscow, 2009, 292 p. (In Russ.)
- Kurnosov Yu. V., Konotopov P. Yu. *Analitika: metodologiya, tekhnologiya i organizatsiya informatsionno analiticheskoy raboty* [Analytics: methodology, technology and organization of information and analytical work]. RUSAKI, Moscow, 2004, 512 p. (In Russ.)
- Kurnosov Yu. V. *Analitika kak intellektual'noye oruzhiye* [Analytics as an intellectual weapon]. Ritm, Moscow, 2015, 613 p. (In Russ.)
- Kustitskaya T. A., Noskov M. V. Razvitiye uchebnoy analitiki v Rossii [Development of learning analytics in Russia] // *Mezhdunarodnaya nauchnaya konferentsiya Development of learning analytics in Russia / Razvitiye uchebnoy analitiki v Rossii (2021)*, Sbornik materialov, Fevral', 2022. URL: <https://www.researchgate.net/publication/358435425> (access date: 09.02.2024). (In Russ.)
- O'Neil M. New research: Establishing analytics within the organization. InsightAAs. 2018–11–29. URL: <https://insightaas.com/new-research-establishing-analytics-within-the-organization/> (access date: 10.02.2024).
- Osnovy gosudarstvennogo i munitsipal'nogo upravleniya. Agenty i tekhnologii prinyatiya politicheskikh resheniy* [Fundamentals of state and municipal management. Agents and technologies for making political decisions]. Yurayt, Moscow, 2023.
- Poe E. A. *Ubiystvo na ulitse Morg* [The Murders in the Rue Morgue]. Azbuka, Moscow, 2023, 288 p. (In Russ.)
- Ponkin I. V. *Metodologiya nauchnykh issledovaniy i prikladnoy analitiki. Tom 1: Prikladnaya analitika* [Methodology of scientific research and applied analytics. Vol. 1: Applied analytics]. Buki Vedi, Moscow, 2023, 500 p. (In Russ.)
- Ponkin I. V. The concept of “analytics”. *International Journal of Open Information Technologies*, 2019, vol. 7, no. 10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-analitika> (access date: 10.02.2024). (In Russ.)
- Ponkin I. V., Lapteva A. I. *Metodologiya nauchnykh issledovaniy i prikladnoy analitiki. Tom 2: Nauchnyye issledovaniya* [Methodology of scientific research and applied analytics. Vol. 2: Scientific research]. Buki Vedi, Moscow, 2023, 640 p. (In Russ.)

Savitskaya Yu. P., Pilipenko L. M. Grazhdanskaya aktivnost' naseleniya v realizacii mestnogo samoupravleniya [Civil activity of the population in the implementation of local self-government]. *Sovremennyye problemy nauki i obrazovaniya*, 2014, no. 6. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=15440> (access date: 09.02.2024). (In Russ.)

Tuck R. *Active and Passive citizens: A defense of Majoritarian Democracy*, 2019. URL: <https://uchv.princeton.edu/events/richard-tuck-harvard-university-active-and-passive-citizens-lecture-ii-active-democracy> (access date: 10.02.2024).

Vavilova Ye. S., Bronnikov A. E. *Zhenshchina, kotoraya umeyet khranit' tayny* [A woman who knows how to keep secrets]. EKSMO, Moscow, 2022, 352 p. (In Russ.)

Volkova V. R. Learning Analytics — novyj instrument kontrolya kachestva obrazovaniya v Rossijskoj Federacii [Learning Analytics — a new tool for monitoring the quality of education in the Russian Federation]. *Sovremennyye nauchnyye issledovaniya i innovatsii*, 2020, no. 7. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2020/07/92818> (access date: 10.02.2024). (In Russ.)

Vuorikari R., Kluzer S., Punie Y. *DigComp 2.2: The Digital Competence Framework for Citizens — With new examples of knowledge, skills and attitudes*. EUR 31006 EN. Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2022. URL: https://twiki.di.uniroma1.it/pub/CSEduD/WebHome/digcomp2.2_citizen.pdf (access date: 10.02.2024). (In Russ.)

Zotov V. V., Boyev Ye. I., Vasilenko L. A. Grazhdanskaya aktivnost' naseleniya v social'no-setevom prostranstve regiona [Civil activity of the population in the social network space of the region]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment*, 2021, no. 11 (2), pp. 203–216. (In Russ.)

Yani A. A., Hidayat A. R. *What is the citizenship quality of our community. Measuring active citizenship*. 2018. URL: <https://vgmu.hse.ru/data/2018/11/01/1142776644/Yani,%20Hidayat%206-2018.pdf> (access date: 10.02.2024).

Дунаева Юлия Генриховна, кандидат исторических наук, факультет международных отношений, кафедра мировой политики, Санкт-Петербургский госуниверситет (СПбГУ), Санкт-Петербург, Россия.
j.dunaeva@spbu.ru

Меньшикова Галина Александровна, кандидат экономических наук, факультет социологии, кафедра социального управления и планирования, Санкт-Петербургский госуниверситет (СПбГУ), Санкт-Петербург, Россия.
menshikova.g.a@mail.ru

Dunaeva, Yulia G., PhD, Assistant Professor, St Petersburg State University, St Petersburg, Russia.
j.dunaeva@spbu.ru

Menshikova, Galina A., PhD, Assistant Professor, St Petersburg State University, St Petersburg, Russia.
menshikova.g.a@mail.ru

DOI: 10.25990/socinstras.pss-23.3skq-0j16

EDN: IQKQXJ

УДК 316.354:351/354



ЧЖАО ЮНЬХУЭЙ

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ МЕХАНИЗМОВ УПРАВЛЕНИЯ НА КИТАЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

В статье рассматриваются перспективы внедрения цифровых инновационных технологий и их влияние на дальнейшее развитие социальных механизмов управления на примере китайских предприятий. В числе наиболее важных направлений развития — участие работников в процессе принятия решений, создание благоприятной рабочей среды и развитие корпоративной культуры.

Ключевые слова: социальные механизмы управления, инновации, цифровизация, предприятия, менеджмент, облачные технологии, Большие данные, искусственный интеллект, блокчейн, корпоративная культура, деловой этикет.

ZHAO YUNHUI

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF SOCIAL MANAGEMENT MECHANISMS IN CHINESE ENTERPRISES IN THE ERA OF DIGITALIZATION

The article examines the prospects for the introduction of digital innovative technologies and their impact on the further development of social management mechanisms using the example of Chinese enterprises. Among the most important areas of development are the participation of employees in the decision-making process, the creation of a favorable working environment and the development of corporate culture.

Keywords: social management mechanisms, innovations, digitalization, enterprises, management, cloud technologies, Big data, artificial intelligence, blockchain, corporate culture, business etiquette.

Введение

С развитием новых технологий, таких как искусственный интеллект, блокчейн, облачные вычисления и Большие данные, информация превратилась в один из базовых факторов производственной деятельности наряду с землей, рабочей силой, капиталом, знаниями, технологиями

и управлением хозяйственной деятельностью. В цифровой экономике статистические данные представляют собой новую движущую силу экономического и социального развития.

Традиционные подходы к ведению бизнеса быстро устаревают. Сегодняшний рост технологических возможностей, экспоненциальное увеличение вычислительной мощности, доступной как потребителям, так и предприятиям, почти повсеместное подключение к сети Интернет и другие цифровые достижения последних десятилетий меняют способ организации производственной деятельности на предприятиях и в рабочих коллективах. В концепции развития Китая до 2035 г. предлагается развитие цифровой экономики путем создания «цифрового Китая» и содействия более глубокой интеграции реальной и цифровой экономических сфер. Общеизвестно, что экономика Китая стабильно развивается в последние десятилетия и темпы ее цифровизации постоянно ускоряются. Так, согласно данным Китайской академии информационно-коммуникационных технологий (англ. CAICT, China academy of information and communication technology), в 2020 г. добавленная стоимость цифровой экономики Китая достигла 39,2 трлн юаней, увеличившись с 14,2% валового внутреннего продукта (ВВП) в 2005 г. до 38,6% ВВП в 2020 г. Рост в 2019–2020 гг. составил 2,4% больше (Отчет Китайской академии информационно-коммуникационных технологий 2021).

Прогнозы специалистов на будущее развитие китайской цифровой экономики также оптимистичны. Так, планируется к 2025 г. увеличить долю цифровой сферы до 32 672,4 млрд юаней (5051,15 млрд долл. США), а рост составит 11,3% в ближайшие несколько лет (Отчет о расчетах масштабов цифровой экономики Китая... 2020).

В данной статье поднимается исследовательский вопрос развития социальных механизмов управления в коммерческих организациях. В качестве основных методов освещения исследовательского вопроса используются анализ информации из открытых источников, ее сравнение и синтез для описания возможных сценариев дальнейшей эволюции социальных механизмов управления на предприятиях. Структура работы включает несколько разделов, посвященных проблемам цифровизации экономики в целом, «оцифровки» рабочих мест, а также стратегиям управления персоналом в новых условиях.

Как цифровая экономика влияет на предприятия

Цифровая экономика привела к глубоким изменениям как во внешней среде предприятий, так и во внутренней организационной среде.

Цифровые технологии оказывают существенное влияние на организационную форму, способ производства, эксплуатации, управления и методы продаж. Другими словами, уже сегодня инновационные технологические решения играют фундаментальную роль при разработке стратегии развития предприятия в условиях китайской цифровой экономики. Естественно, что инновации затрагивают и социальные отношения внутри рабочих коллективов, влияют на деловое общение с партнерами и клиентами. Следовательно, требуется, чтобы социальные механизмы управления на предприятиях отвечали требованиям сегодняшнего дня.

Социальный механизм управления — это «методы решения социальных проблем, ориентированные на создание высокоразвитых общественных отношений посредством организации эффективного взаимодействия социальных институтов, структур, норм и прочее» (Максимова 2016: 247). Согласно другому определению, это «взаимодействие социальных структур, норм, институтов, образцов поведения и т. д., посредством которого обеспечивается функционирование социальной системы» (Карпутина 2017: 8). В данной статье под механизмом социального управления на предприятии понимается система управленческих мер, призванная обеспечить наиболее плодотворное функционирование социально-экономических процессов и эффективно распределять имеющиеся трудовые и материальные ресурсы. Далее рассмотрим, какие вызовы ставит перед менеджментом предприятий повальная цифровизация и перспективы дальнейшего развития механизмов социального управления.

Социальные эффекты «оцифровки» рабочих мест на китайских предприятиях

Уже несколько десятилетий предприятия в КНР извлекают выгоду из «оцифровки» рабочих мест за счет повышения производительности, экономии средств, современной организации производства, качественно нового уровня рабочей силы. С одной стороны, такие нововведения, как Большие данные, облачные технологии, искусственный интеллект, технология блокчейн, автоматизированные системы контроля и регулирования деятельности сотрудников, изменили подходы к хозяйственной деятельности на китайских предприятиях. С другой стороны, внедрение инноваций сопряжено с зарождением новой корпоративной культуры на предприятиях.

Например, многие компании прибегают к найму специалистов без привязки к их географическому положению, другими словами, рынок

персонала для найма стал глобальным. Даже небольшие предприятия получили возможность привлекать к работе необходимые им квалифицированные кадры со всего мира. Сегодня с помощью смартфонов, планшетов и персональных компьютеров, имеющих доступ в сеть Интернет, можно работать из любого места и оставаться на связи с коллегами в любое время суток. Это меняет устоявшиеся в трудовых коллективах привычки. Так, со стороны работодателей наблюдается тенденция к формированию ожиданий, что их работники всегда будут «на связи». Далеко не все сотрудники приветствуют такую практику, справедливо замечая, что такой подход вызывает эмоциональное выгорание и часто приводит к проблемам с удержанием квалифицированных кадров (Бартл 2011).

В перспективе требования работодателей к подчиненным постоянно быть «включенным» в работу, на взгляд автора, будут иметь негативные последствия. При текущей жесткой конкурентной борьбе предприятий между собой за высокопрофессиональные кадры наиболее эффективной стратегией привлечения персонала было бы установление взаимовыгодных, уважительных, можно сказать «семейных», отношений внутри коллектива. Кадры — это не просто ресурс, а самый ценный ресурс любого предприятия. В интересах менеджмента посредством социальных механизмов управления создать такие условия труда, при которых специалисты будут дорожить своей работой. Эффективность такого подхода будет накапливаться по мере сохранения сотрудников, т. е., сохраняя опытных специалистов, предприятия экономят огромные средства на поиске и дополнительном обучении новых кадров. Гораздо выгоднее позволить сотрудникам иметь их личное время и не требовать их постоянного участия в рабочем процессе, чем каждый раз искать и «дообучать» новых работников (Научный журнал по маркетингу 2006: 62).

Доказала свою эффективность практика привлечения сотрудников к процессу принятия решений. Это помогает выстраивать более эффективную систему управления и развивать благоприятную атмосферу в рабочем коллективе. Кроме того, значительно повышает мотивацию и обеспечивает профессиональный рост сотрудников (Бартл 2011). Это один из способов повысить вероятность успеха. Разнообразие способствует лучшему принятию решений. Вовлекая в беседу людей с различным трудовым и культурным опытом, можно повысить креативность и по-новому взглянуть на поставленную задачу или проблему. Некоторые менеджеры могут уклоняться от вовлечения своей

команды в процесс, чтобы избежать дополнительной сложности или потенциального столкновения мнений. Тем не менее идеи, которые могут возникнуть в результате такого диалога, часто гораздо более ценны и важны для успеха бизнеса.

Одна из наиболее широко используемых технологий на предприятиях в Китае — это облачное хранение данных. Такой способ организации данных позволяет каждому сотруднику получить доступ к необходимой информации в любое время, из любой точки мира. Пропадает необходимость в личном присутствии и использовании материальных носителей для передачи информации. Возможность использования облачного хранилища при исполнении своих должностных обязанностей имеет далекоидущие последствия. Например, а) повышение производительности за счет эффективного контроля за рабочим процессом со стороны управленческого звена, б) возможность одновременной работы над проектом разных специалистов, в) качественно новый уровень кибербезопасности (цифровые данные в облачном хранилище сильнее защищены, нежели на множестве компьютеров сотрудников предприятия), г) возможность делать свою работу без личного присутствия на рабочем месте в корне меняет социальные отношения внутри коллектива и т. д.

Социальные механизмы управления, основанные на цифровых данных из мессенджеров или облачной рабочей среды, крайне эффективны. Они не только позволяют осуществлять абсолютный контроль над социальным взаимодействием сотрудников, но и с помощью больших данных анализировать и регулировать поведение персонала. Например: «Благодаря безбумажному использованию, автоматизации рабочего времени и посещаемости, созданию предупреждений о сверхурочной работе и эффективному управлению удаленными сотрудниками облачные вычисления могут помочь отделам кадров экономить деньги, а также повысить производительность и прибыль бизнеса» (Зуева, Катровский 2021).

Стратегии управления персоналом

Тренд на трансформацию живого общения в цифровой обмен сообщениями в перспективе будет усиливаться. Облачные технологии, гаджеты с выходом в сеть Интернет и многочисленные мессенджеры, приложения для видео- и аудиозвонков, электронная почта — все эти технологии уже стали неотъемлемой частью нашей социализации. Во многом благодаря неоспоримым преимуществам цифровой связи.

Теперь, когда рабочее место становится цифровым благодаря облачным технологиям, у работников все меньше причин физически присутствовать на работе. Работодателю это также выгодно, т. к. снижает затраты на аренду помещений, электроэнергию и т. п.

Инструменты анализа больших данных предоставляют значимую информацию и помогают компаниям в улучшении стратегий управления персоналом. Большие данные могут предоставить множество новых возможностей для роста, от внутренней аналитики производственных процессов до анализа социальных взаимоотношений. Использование и понимание больших данных меняет правила игры для предприятий на рынке, именно поэтому многие из них вкладывают значительные средства в инструменты анализа больших данных, чтобы оставаться конкурентоспособными. Компании, которые могут использовать возможности больших данных, могут позиционировать себя как успешные, автоматизируя процессы, получая глубокое представление о поведении сотрудников и принимая решения, основанные на данных, которые дают им конкурентное преимущество. Помимо уже существующих решений в данной области, постоянно появляются новые, инновационные и экономически эффективные, технологии, способствующие бесперебойному внедрению решений для работы с большими данными (Дэн Вэньбинь 2021: 109).

На предприятиях искусственный интеллект (ИИ) имеет широкий спектр применений. На самом деле большинство из нас взаимодействует с ИИ в той или иной форме ежедневно. В хозяйственной деятельности китайских предприятий искусственный интеллект уже задействован практически во всех бизнес-процессах многих отраслей промышленности. По мере распространения технологий искусственного интеллекта они становятся необходимыми для поддержания конкурентных преимуществ.

Поскольку искусственный интеллект становится все более интегрированной частью рабочей силы, можно предположить, что в ближайшей перспективе специализация человеческой рабочей силы станет более интеллектуальной и узконаправленной. От человека потребуются, что автоматизация (пока) обеспечить не может — например, креативности, умения решать проблемы и качественных навыков. Спрос на конкретные навыки будет меняться, и многие из существующих профессий потребуют более продвинутого набора технических навыков.

Особенно стоит отметить инновационные технологические решения, которые работают в связке друг с другом. Например, на китайских

предприятиях широко распространены «умные» системы контроля, которые на входе считывают информацию с разнообразных датчиков, — системы видеонаблюдения, распознавания лиц, расшифровки голоса и т. д. Вся полученная информация записывается в базы Больших данных в облачных хранилищах. Компьютерные программы на основе искусственного интеллекта анализируют имеющиеся данные и регулируют поведение сотрудников. Например, камеры видеонаблюдения на китайских предприятиях могут определять сфокусированность работника на выполнении поставленной задачи, усталость персонала, эмоциональное состояние и прочие параметры (Chin, Lin 2022: 88).

Перспективы развития автоматизированных систем контроля за персоналом многообещающие. Главное преимущество подобных технологий в том, что они беспристрастны. Как показывают опросы работников на китайских предприятиях, абсолютное большинство из них приветствуют дальнейшее внедрение автоматизированных объективных систем контроля на рабочем месте, потому что работники не хотят исключить человеческий фактор из систем оценки и контроля на предприятиях (Дэн Вэньбинь 2021: 109).

Необходимо отметить и технологию блокчейн. По сути, это качественно новый способ хранения и передачи информации. Это очень важный элемент в развитии цифровых валют. Переход на цифровую финансовую систему внутри предприятия и при взаимодействии с контрагентами практически исключает возможность нелегальных денежных операций и становится еще одним инструментом социального управления в руках менеджеров. В перспективе цифровые валюты если не полностью заменят бумажные деньги, то значительно сократят их использование. Упрощая процедуры, устраняя необходимость в посредниках и обеспечивая более быстрые и безопасные транзакции, блокчейн может значительно качество финансовых операций на предприятии. Это может привести к снижению затрат и повышению эффективности.

Заключение

Таким образом, цифровизация на предприятиях в Китае осуществляется уже несколько десятилетий. При этом совершенно очевидно, что в перспективе темпы «оцифровки» всех аспектов хозяйственной деятельности будут возрастать, т. к. это обязательное условие выживания не только отдельно взятых экономических агентов, но всей экономики в целом. Именно успешность дальнейшего внедрения инновационных

технологий в производственную деятельность определяет способность Китая оставаться в авангарде стран с наиболее впечатляющими показателями экономического роста. Следовательно, предприятиям следует стремиться использовать новые возможности и вызовы, порождаемые цифровой экономикой и технологическими инновациями, увеличивая инвестиции в процесс оцифровки всех сфер экономической деятельности.

В декабре 2020 г. во время Всекитайского собрания народных представителей был озвучен план развития страны на следующие пять лет, где предлагалась реализация стратегии развития, ориентированная на инновации, расширение возможностей предприятий за счет совершенствования механизмов внедрения инновационных технологий. Как отметили эксперты: «В рамках 14-го пятилетнего плана акцент будет сделан на повышении качества экономического роста и устойчивости страны перед внешними шоками. На первое место выходит наращивание инновационной активности» (Кашин, Пятачкова 2023).

В плане особое внимание отводится таким направлениям экономического развития, как «ускорение цифрового развития», «концентрация инновационных элементов на предприятиях», «создание цифровой валюты», «цифровизация сельских районов». Кроме того, «необходимость ускорить глубокую интеграцию цифровых технологий (big data, облачные технологии, искусственный интеллект, блокчейн) с логистической отраслью и максимально задействовать их для выстраивания новых и укрепления существующих связей между регионами Китая» (Кашин, Пятачкова 2023).

Очевидно, что нацеленность правительства КНР и далее проводить ускоренную цифровизацию во всех сферах жизнедеятельности повлечет за собой эволюцию и социальных механизмов управления. Уже сейчас управленцы получили возможности контроля и регулирования поведения сотрудников, которых у них никогда не было в истории человечества. Дальнейшее развитие возможностей цифровых систем контроля и управления на предприятиях представляется практически безграничным.

В связи с этим можно уже сейчас предположить, что цифровизация производства ставит перед менеджментом и новые социальные вызовы, в частности, неизбежно приведет к образованию уникальной цифровой корпоративной культуры, которая будет влиять на взаимоотношения внутри коллектива и работу всего предприятия. Поэтому уже сейчас необходимо запустить процессы постепенного перехода и адаптации сотрудников к цифровой среде, включая разработку нового цифрового

этикета, рабочую культуру, отвечающую самым современным требованиям. Это позволит своевременно адаптироваться к динамичным изменениям на рынках.

Резюмируя, цифровая трансформация, основанная на инновационном развитии, становится очевидным выбором для большинства предприятий, а также актуальной темой в сферах государственного управления, бизнеса и научных кругов. Цифровизация приведет не только к образованию совершенно новой производственной инфраструктуры, но и изменит социальные взаимоотношения: корпоративную культуру и деловой этикет. Инновационные механизмы социального управления на предприятиях должны быть нацелены на персонализированные и дифференцированные потребности сотрудников, что благоприятно скажется на эффективности работы компании в целом.

Источники

Зуева В. В., Катровский Ю. А. Использование цифровых технологий в управлении персоналом [Электронный ресурс] // Бизнес-образование в экономике знаний. — 2021. — № 2 (19). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tsifrovyyh-tehnologiy-v-upravlenii-personalom> (дата обращения: 22.01.2024).

Карпутина А. Ю. Организация взаимодействия нескольких манипуляторов с использованием механизмов удаленного управления / А. Ю. Карпутина, Р. А. Бандурин // Уч. зап. Брянского гос. ун-та. — 2017. — № 4 (8). — С. 7–13.

Кашин В. Б., Пятачкова А. С. Китайские эксперты о новом пятилетнем плане КНР [Электронный ресурс] // ЦКЕМИ НИУ ВШЭ. Аналитическая записка. — 2023. — URL: <https://cceis.hse.ru/data/2021/03/29/1386510407/14-%D1%8F%20%D0%BF%D1%8F%D1%82%D0%B8%D0%BB%D0%B5%D1%82%D0%BA%D0%B0.pdf> (дата обращения: 25.01.2024).

Максимова О. Ю., Масликов В. А. Структурно-функциональный анализ категории «социальный механизм» в современной практике управления // Вестник Гос. ун-та управления. — 2016. — № 3. — С. 246–251.

Chin J., Lin L. Surveillance State: Inside China's Quest to Launch a New Era of Social Control [Государство наблюдения: стремление Китая начать новую эру социального контроля]. — New York: St. Martin's Publishing House, 2022. — P. 310.

菲尔·巴特 [Бартл Ф.] 参与式管理；提高员工在决策制定中投入的方法 [Управление на основе широкого участия. Способы увеличения инвестиций сотрудников в процесс принятия решений] / 卢洋 译 [Пер. Лу Янг] [Электронный ресурс]. — 2011. — URL: <https://cec.vcn.bc.ca/cmp/modules/pm-pmc.htm> (дата обращения: 19.01.2024).

邓文斌 [Дэн Вэньбинь]. 人工智能时代信息安全监管的挑战与对策 [Проблемы и меры противодействия надзору за информационной безопасностью]

в эпоху искусственного интеллекта] // 中国信息安全 [Информационная безопасность Китая]. — 2021. — № 106 (10). — 頁108–110.

营销科学学报 [Научный журнал по маркетингу]. — 2016. — № 5. — 頁62.

中国数字经济发展白皮书 [Отчет Китайской академии информационно-коммуникационных технологий] / 中国信息通信研究院 [Китайская академия информационно-коммуникационных технологий (CAICT)]. — 04.2021 [Электронный ресурс]. — URL: http://www.caict.ac.cn/english/research/whitepapers/202104/t20210429_375940.html (дата обращения: 19.01.2024).

中国数字经济规模测算与“十四五”展望研究报告 [Отчет о расчетах масштабов цифровой экономики Китая и прогнозах на период 14-й пятилетки] / 中国社会科学院 [Китайская академия общественных наук]. — 04.09.2020 [Электронный ресурс]. — URL: http://www.cssn.cn/zx/zx_gjzh/zhnew/202009/t20200904_5178924.shtml (дата обращения: 03.01.2024).

References

Bartle Ph. *Cānyù shì guǎnlǐ tígāo yuángōng zài juécè zhìdìng zhōng tóurú de fāngfǎ* [Participatory Management. Methods to Increase Staff Input in Organizational Decision Making], transl. by Lu Yang, 2011. URL: <https://cec.vcn.bc.ca/cmp/modules/pm-pmc.htm> (access date: 19.01.2024). (In Chin.)

Chin J., Lin L. *The Surveillance State: China's desire to start a new era of social control*. St. Martin's Publishing House, New York, 2022, p. 310.

Deng Wenbin. *Réngōng zhìnéng shídài xīnxī ānquán jiānguǎn de tiǎozhàn yǔ duìcè* [Problems and countermeasures supervision of information security in the era of artificial intelligence]. *Zhōngguó xīnxī ānquán* [Information security of China], 2021, vol. 106, no. 10, pp. 108–110. (In Chin.)

Karputina A. Yu., Bandurin R. A. Organizaciya vzaimodejstviya neskol'kih manipulyatorov s ispol'zovaniem mekhanizmov udalennogo upravleniya [Organization of interaction of several manipulators using remote control mechanisms]. *Uchenye zapiski Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2017, no. 4 (8), pp. 7–13. (In Russ.)

Kashin V. B., Pyatachkova A. S. Kitajskie eksperty o novom pyatiletnem plane KNR [Chinese experts on the new five-year plan of the People's Republic of China]. *Tsentr kompleksnyh evropejskikh i mezhdunarodnyh issledovanij, Nacional'nyj issledovatel'skij universitet "Vysshaya shkola ekonomiki"*, analiticheskaya zapiska [Central Research Institute of Higher School of Economics. Analytical note], 2023. URL: <https://cceis.hse.ru/data/2021/03/29/1386510407/14-%D1%8F%20%D0%BF%D1%8F%D1%82%D0%B8%D0%BB%D0%B5%D1%82%D0%BA%D0%B0.pdf> (access date: 25.01.2024). (In Russ.)

Maksimova O. Yu., Maslikov V. A. Strukturno-funkcional'nyj analiz kategorii "social'nyj mekhanizm" v sovremennoj praktike upravleniya [Structural and functional analysis of the category "social mechanism" in modern management practice]. *Vestnik Gosudarstvennogo universiteta upravleniya*, 2016, no. 3, pp. 246–251. (In Russ.)

Yíngxǎo kēxué xuébào [The scientific marketing journal], 2016, no. 5. 2016, p. 62. (In Chin.)

Zhōngguó shuì jīngjì fāzhǎn bái pǐshū [Report of the Chinese Academy of Information and Communication Technologies]. *Zhōngguó xīnxī tōngxìn yán jiù yuàn* [China Academy

of information and communication technology (CAICT)], Apr. 2021. URL: http://www.caict.ac.cn/english/research/whitepapers/202104/t20210429_375940.html (access date: 19.01.2024). (In Chin.)

Zhōngguó shùzì jīngjì guīmó cèsuàn yǔ “shísìwǔ” zhǎnwàng yán jiū bàogào [Report on the calculations of the scale of China's digital economy and forecasts for the period of the 14th five-year plan]. *Zhōngguó shèhuì kēxuéyuàn* [Chinese Academy of Social Sciences], 4.09.2020. URL: http://www.cssn.cn/zx/zx_gjzh/zhnews/202009/t20200904_5178924.shtml (access date: 03.01.2024). (In Chin.)

Zueva Z. V., Katrovskiy Yu. A. Ispol'zovanie cifrovyyh tekhnologiy v upravlenii personalom [The Use of digital technologies in personnel management]. *Biznes-obrazovanie v ekonomike znaniy*, 2021, vol. 2, no. 19. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tsifrovyyh-tehnologiy-v-upravlenii-personalom> (access date: 22.01.2024). (In Russ.)

Чжао Юньхуэй, аспирант кафедры социальных технологий
социологического факультета МГУ имени М. В. Ломоносова,
Москва, Россия.
462010@qq.com

Zhao Yunhui, Postgraduate Student of the Department of Social
Technologies, Faculty of Sociology, Lomonosov Moscow State University,
Moscow, Russia.
462010@qq.com

РЕЦЕНЗИИ

DOI: 10.25990/socinstras.pss-23.t6ad-v741
EDN: IPIRPJ
УДК 316.334.22



Н. В. Авдошина

РЕЦЕНЗИЯ НА КНИГУ «ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И РЕСУРСЫ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ В ПОИСКЕ СОГЛАСИЯ: СБОРНИК НАУЧНЫХ СТАТЕЙ» (2023)

Сборник научных статей под редакцией В. Ю. Бочарова, Ю. В. Васькиной, С. Г. Климовой, З. Х. Саралиевой (отв. ред.)¹ представляет читателю результат исследований и дискуссий социологов-трудовиков относительно институциональных и ресурсных перспектив реализации интеллектуального и трудового потенциала современных российских работников. В сборнике представлены разнообразные аспекты изучения происходящих перемен в социально-трудовой сфере в условиях санкционного давления и построения суверенной модели экономического развития нашей страны. Отметим, что этот сборник продолжает традицию обращения исследователями НИК РОС «Социология труда» и Центра исследований социально-трудовой сферы имени Б. Г. Тукумцева СИ РАН — филиала ФНИСЦ РАН к актуальным проблемам наемного труда и трудовых отношений. Традиция изданий подобных сборников зародилась еще в начале 1990-х гг. по инициативе Б. Г. Тукумцева², и с тех пор подобные книги выходили достаточно регулярно на базе региональных университетских центров (Самара, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Нижний Новгород).

¹ Институциональные возможности и ресурсы российских работников в поиске согласия: сборник научных статей / Под общ. ред. В. Ю. Бочарова, Ю. В. Васькиной, С. Г. Климовой, З. Х. Саралиевой. — Н. Новгород: Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского, 2023. — 156 с. — ISBN 978-5-91326-813-6.

² Социология труда в новых условиях: межвузовский сборник статей. — Самара: Самарский университет, 1993. — 215 с.; Демократизация управления, или поиск новой мотивации труда: межвузовский сборник статей. — Самара: Самарский университет, 1993. — 160 с.

Представляемый сборник состоит из введения, в котором подчеркивается актуальность представленных научно-исследовательских направлений и необходимость дальнейшей разработки междисциплинарных и межстрановых исследований в русле социологии труда, и 13 авторских статей. Тематика этих статей позволяет читателю сформировать достаточно полное представление о новейших исследованиях в области социологии труда и познакомиться с различными исследовательскими подходами авторов к анализу эмпирических данных. В частности, рассматриваются стратегии и риски трудового поведения российских рабочих, их карьерные ожидания, возможность измерения вовлеченности в инновационную деятельность, а также проблемы кадрового дефицита на современных российских предприятиях. При этом объектом анализа для ряда статей являются не только работники промышленности, что в большей степени было характерно для большинства исследований в русле советской социологии труда, но также самозанятые, студенческая молодежь, готовящаяся к выходу на рынок труда, муниципальные служащие, научные работники и т. п. Наконец, в ряде статей поднимаются теоретические вопросы о характере современного труда, возможностях, с одной стороны, использования в современных отечественных исследованиях наследия советской производственной социологии 1960–1980-гг., а с другой — современных разработок НАН Беларуси и механизмов социального управления современных предприятий Китая.

Можно отметить общий для всех статей данного сборника посыл о том, что напряженная геополитическая ситуация и трансформация мировых экономических процессов поставили перед нашей страной новые задачи. Они связаны с необходимостью ответа на международные вызовы, преодолением экономической зависимости и реализацией собственных национальных стратегических приоритетов. Для этого прежде всего необходимо определить внутренние ресурсы и источники роста. В качестве такого ресурса авторы сборника называют высококвалифицированных российских работников, интеллектуальные возможности и инновационное поведение которых способны обеспечить развитие экономической и социально-трудовой сфер. Однако проблема именно в том, что до сих пор российские работодатели стремятся максимально использовать квалификационные ресурсы наемных работников, мало заботясь об их восполнении, практически не занимаясь стимулированием инновационной активности, отказывая работникам (и это актуально не только для ситуации в промышленности) в субъектности. В этих условиях именно опыт прикладных исследований социологов

на предприятиях и в организациях вновь может быть востребован для обоснованных и эффективных управленческих решений.

На взгляд рецензента, сборник выиграл бы за счет продуманного структурирования и наличия общего заключения и выводов. Но и в представленном виде данная книга будет интересна широкому кругу читателей, а также полезна для исследователей и студентов, изучающих социологию труда.

Авдошина Наталья Владимировна, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и культурологии, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева, Самара, Россия; ассоциированный научный сотрудник, Социологический институт РАН — филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Санкт-Петербург, Россия.
avdoshina.nv@ssau.ru

Avdoshina, Natalia V., Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Sociology and Cultural Studies, Samara National Research University, Samara, Russian Federation; Research Associate, Sociological Institute, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, St. Petersburg, Russia.
avdoshina.nv@ssau.ru

DOI: 10.25990/socinstras.pss-23.47pv-nv48
EDN: HXLCFX
УДК 316.334.22



В. Ю. БОЧАРОВ, Ю. В. ВАСЬКИНА

ОПЫТ УЧАСТИЯ СТУДЕНЧЕСКОГО НАУЧНОГО ОБЩЕСТВА СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ФАКУЛЬТЕТА САМАРСКОГО УНИВЕРСИТЕТА В НАУЧНОМ СЕМИНАРЕ «ФОРСАЙТ ТРУДА И ПРОФЕССИИ БУДУЩЕГО»

В течение 2023 г. было проведено достаточно большое количество научных мероприятий, посвященных анализу проблем занятости и трудовых отношений в современных российских условиях. В частности, рассматривались вопросы качества занятости наемных работников и самозанятых¹, возможность активизации трудового поведения наемного персонала² и в целом перспективы цифровизации сферы наемного труда³. Контекст таких дискуссий был обусловлен государственной стратегией формирования технологического и промышленного суверенитета России в условиях внешнеполитических вызовов и необходимостью развития трудового потенциала работников⁴. Действительно, парадигма суверенного экономического развития делает необходимым поиск особых моделей развития социально-трудовой сферы, рынка

¹ Баймурзина Г. Р., Валиахметов Р. М., Бочаров В. Ю. Качество занятости наемных работников и самозанятых в России // Социологические исследования. — 2023. — № 4. — С. 153–156. — DOI: 10.31857/S013216250024459-7.

² Бочаров В. Ю., Климова С. Г. Инновативные ресурсы и траектории российских работников в современных условиях // Социологические исследования. — 2023. — № 7. — С. 151–154. — DOI: 10.31857/S013216250026593-5.

³ Авдошина Н. В., Бочаров В. Ю. Человек в информационном обществе: продолжение дискурса // Социологические исследования. — 2023. — № 8. — С. 154–156. — DOI: 10.31857/S013216250027378-8.

⁴ Институциональные возможности и ресурсы российских работников в поиске согласия: сборник научных статей / Под общ. ред. В. Ю. Бочарова, Ю. В. Васькиной, С. Г. Климовой, З. Х. Саралиевой. — Н. Новгород: Нижегородский гос. ун-т им. Н. И. Лобачевского, 2023. — 156 с.

труда и профессионального образования⁵. Продолжением такого рода научных дискуссий стал научный семинар «Форсайт труда и профессии будущего», проведенный 24 октября 2023 г. на базе ФНИСЦ РАН СИ РАН — филиала ФНИСЦ РАН и организованный Центром исследований социально-трудовой сферы им. Б. Г. Тукумцева (рук. Г. В. Еремичева) при участии НИК РОС «Социология труда» (рук. В. Ю. Бочаров). Смешанный формат семинара позволил принять в нем участие молодым исследователям из Самарского университета, входящим в студенческое научное сообщество (СНО) социологического факультета (рук. Ю. В. Васькина). В этом обзоре мы не рассматриваем содержание докладов многих авторитетных исследователей, принявших участие в семинаре, а также наши собственные доклады, отсылая читателя к уже опубликованным текстам⁶, а представляем слово именно студентам — будущему поколению российских социологов. Такой формат, на наш взгляд, продуктивен с точки зрения развития профессиональных компетенций молодых исследователей.

Обсужденные на семинаре темы российских тенденций занятости и профессий, появление новых форм нестандартной занятости и самозанятости нашли свое продолжение в дискуссии молодых самарских социологов, являющихся студентами выпускного курса бакалавриата, т. е. уже в самом ближайшем будущем готовящихся стать квалифицированными профессионалами и выстраивать личную профессиональную траекторию на рынке труда. Ниже приведены мнения молодых социологов, являющихся обучающимися группы 5401-390301D и членами СНО социологического факультета Самарского университета, о том, какой они видят профессиональную среду, в которую им предстоит интегрироваться, и личные стратегии своего профессионального развития, взгляды на свою будущую профессию в условиях цифровизации и дистанционных технологий.

Катерина Сепер: *«Социологические исследования труда играют важную роль в понимании изменяющегося мира работы и трудовых отношений. В условиях быстрого развития технологий, глобализации и изменений в организации труда (в первую очередь связанные*

⁵ Бочаров В. Ю., Климова С. Г., Сизова И. Л. Инновативные ресурсы и траектории российских работников в современных условиях деконверсии сферы труда // Социальное пространство. — 2023. — Т. 9, № 3. — DOI: 10.15838/sa.2023.3.39.5.

⁶ См.: Бочаров В. Ю., Гаврилюк Т. В. Образовательные траектории как основание типологии студентов российских вузов // Социальное пространство. — 2023. — Т. 9, № 3. — DOI: 10.15838/sa.2023.3.39.9; Васькина Ю. В. Ретроспективный анализ понимания феномена самозанятости // Социальное пространство. — 2023. — Т. 9, № 3. — DOI: 10.15838/sa.2023.3.39.10.

с пандемией 2020 года) социологические исследования дают возможность анализировать и предугадывать перспективы будущего труда. Одной из перспектив является исследование эффектов автоматизации и искусственного интеллекта для трудовых процессов. Прогресс в области автоматизации и робототехники может привести к замене человеческого труда на машинный во многих сферах деятельности. Социологические исследования позволяют изучить социальные последствия таких изменений, в том числе связанные с уровнем занятости, качеством рабочих мест и распределением доходов.

Исследование работы в неформальном секторе также представляет интерес. Во многих странах значительная часть экономической активности происходит за пределами формальных рамок, что ведет к особым условиям работы и защите трудовых прав. Социологические исследования могут помочь понять, какие факторы влияют на работников в неформальном секторе и какие стратегии могут быть предложены для повышения безопасности, качества работы, а также для развития правового законодательства. Особое место на рынке труда занимают работники, осуществляющие свою деятельность удаленно (дистанционно). Распространение такой формы занятости наступило во время пандемии и продолжило свое развитие.

Сегодня многие предпочитают работать из дома, но насколько может быть эффективна такая работа? Контроль сотрудника, мотивация, домашняя обстановка и техническая оснащенность — все эти факторы влияют на качество работы, именно поэтому нам так необходимы социологические исследования для того, чтобы определить, насколько перспективен данный способ занятости.

В целом социологические исследования труда в меняющемся мире представляют широкий спектр интересов и возможностей. Они помогают анализировать социальные последствия технологического прогресса, глобализации и изменений в организации труда, а также предлагать рекомендации для создания более справедливых и устойчивых трудовых отношений».

Полина Липова: «Принимать решение о выборе будущей специальности приходится очень рано, сразу после окончания школы. И далеко не всегда удается точно определить, какая профессия придется по душе и будет приносить стабильный высокий доход. Или специальность изначально выбрана верно, но в силу развития технологий полученные когда-то знания и навыки не актуальны в современных условиях. На помощь людям, оказавшимся в подобных ситуациях, приходит профессиональная переподготовка. Профессиональная переподготовка дает шанс сменить место работы, устроиться на новое в случае увольнения,

а также претендовать на повышение в должности. Профессиональная переподготовка выгодно отличается от второго высшего образования по нескольким причинам: 1) новой специальностью можно овладеть гораздо быстрее, чем при обучении в вузе; 2) заплатить за получение востребованной профессии придется намного меньше по сравнению со вторым высшим; 3) программа обучения включает только те знания и навыки, которые необходимы на практике, доля теоретических дисциплин сведена к минимуму; 4) слушатель курсов получает компетенции, полностью соответствующие действующим стандартам; 5) работодатели воспринимают запись о прохождении переподготовки в резюме как знак того, что соискатель стремится поддерживать свои знания на высоком уровне, актуализирует имеющиеся навыки в соответствии с текущими требованиями. Что касается меня, то в прошлом году я прошла IT-курсы и получила бесплатное дополнительное образование на базе Самарского университета. Я уверена, что мне это очень пригодится при устройстве на желанную работу».

Ольга Борисова: «Цифровизация — комплекс экономических, управленческих, социальных процессов, связанных с использованием и распространением собственно цифровых, компьютерных, информационных, электронных и сетевых технологий, систем искусственного интеллекта в современной жизни.

Рынок труда выступает институтом, который в эпоху всеобщей цифровизации обуславливает требования к количественному и качественному составу рабочей силы, регулирует спрос и предложение работников с соответствующими навыками, отсеивая тех, кто не в состоянии адаптироваться.

Формы занятости активно подвергаются трансформации. Развивается и пользуется популярностью занятость в виде фриланса, краудсорсинга, инсорсинга, развивается дистанционная занятость, проектная форма занятости и пр. В виртуальную среду переходит значительная часть трудовых отношений и целых сегментов занятости, увеличивается доля частичной и разовой занятости. Возрастает значение онлайн-образования, когда человек может получить необходимые знания и квалификацию, не изменяя своего территориального положения.

Однако цифровая трансформация рынка труда имеет свои негативные последствия. Во-первых, в связи с несбалансированным цифровым развитием всех сфер жизни общества многие человеческие ресурсы не успевают овладеть необходимыми для их рабочей деятельности навыками, что затрудняет осуществление труда. Поэтому изменения требуют все составляющие системы, начиная от образовательных учреждений, которые должны подстраивать систему обучения под

современные методы работы. Во-вторых, сами организации не всегда имеют необходимые технологии для эффективного выполнения трудовых обязанностей, что замедляет темп и качество выполняемой работы. Кроме того, часть производственного сектора не готова обеспечить рабочие места для „цифровых“ работников. В результате — безработица.

Тенденции: 1) сохранение высокого уровня безработицы, в первую очередь среди уязвимых групп населения; 2) внедрение новых технологий повлияет на рабочие места, заменяя некоторые виды работ, выполняемые людьми, задачами, выполняемыми машинами; 3) будущее труда и развитие рынков труда предъявляют и новые требования к работникам на фоне усиливающихся тенденций разделения труда между работниками и машинами.

Для меня, как и для многих студентов, цифровизация трудовой сферы предоставляет широкие возможности совмещения работы и учебы. Последствия цифровизации дают возможность для освоения новых профессий, получения дополнительного образования, что очень ценится на современном рынке труда».

Альбина Ханнанова: «К инновационным профессиям относится социология — это наука, которая развивается, и вот мы уже отходим от бумажных анкет и переходим к новым технологиям массовых опросов, для этого нужно только создать онлайн-анкету, и вам уже отвечают в цифровом формате. Существуют интернет-сервисы для проведения опроса. Одним из таких сервисов является „Google Формы“, где бесплатно можно создавать и редактировать форму анкеты, а результаты опроса автоматически формируются в таблицы и графики, поэтому их удобно анализировать.

Преимуществами онлайн-опросов являются экономия ресурсов; большой объем выборки; быстрота проведения опроса; возможность изменения данных в анкете, не перепечатывая новую анкету и обсуждения деликатных вопросов: например, на такие темы, как алкоголизм или наркомания, респондентам проще отвечать в одиночестве и посредством интернета.

Следующей инновацией в социологии является онлайн-интервью: не обязательно подходить к человеку лично, как это было раньше, а можно говорить посредством видеосвязи, и причем откуда угодно, не ограничиваясь рамками одного города. И теперь есть возможность не транскрибировать текст вручную, так как появились специальные программы, которые переводят речевую форму в текст. Всё это инновационные составляющие и связь науки, образования, инноваций и бизнеса, т. е. бизнесу необходимо знать данные о состоянии тех или иных социальных процессов в организации».

Екатерина Гончарова: *«Инновационные профессии являются связующим звеном для науки и бизнеса, их взаимодействие для создания новых и передовых технологий, продуктов и услуг. Они включают в себя различные области, такие как информационные технологии, биотехнологии, искусственный интеллект, робототехника и многое другое. Точки пересечения науки и бизнеса в инновационных профессиях могут открывать новые возможности для развития, роста и технологического прогресса. Некоторые из инновационных профессий, где наука и бизнес взаимодействуют для достижения новых результатов:*

1. Технологический аналитик рассматривает новейшие технологические тренды и исследует их влияние на бизнес-среду. Их работа заключается в переводе научных открытий в практические бизнес-применения.

2. Исследователь рынка: он анализирует данные и тренды на рынке, чтобы определить, какие инновационные продукты или услуги имеют высокий спрос и потенциал для развития. Представители данной профессии также могут проводить исследования и разработку, чтобы выявить новые направления инноваций и потребности рынка.

3. Продуктовый менеджер: он комбинирует знания о научных технологиях с пониманием потребностей потребителя и требований рынка. Они разрабатывают стратегии и планы для создания и внедрения новых инновационных продуктов и услуг, учитывая как научные аспекты, так и коммерческий потенциал.

4. Бизнес-разработчик: он проектирует и реализует инновационные бизнес-модели, которые основываются на результате научных исследований.

5. Консультант по инновациям: он помогает компаниям внедрять инновационные стратегии и технологии, работает с клиентами, чтобы понять их потребности и цели, а затем разрабатывает конкретные инновационные решения для достижения этих целей.

Точки пересечения науки и бизнеса в инновационных профессиях эксплуатируют знания и идеи научного сообщества, чтобы разработать новые продукты, услуги и бизнес-модели. Это приводит к созданию новых рынков и возможностей для развития, а также способствует экономическому росту и технологическому прогрессу».

В заключение хотелось бы выразить огромную благодарность организаторам семинара за возможность привлечения молодых самарских социологов к участию в этом мероприятии и выразить надежду на продолжение такого формата сотрудничества, являющегося одной из новых позитивных возможностей, привнесенных цифровизацией в нашу социологическую реальность, позволяющую преодолеть географическое пространство между Санкт-Петербургом и Самарой.



Участники семинара «Форсайт труда и профессии будущего»
(г. Самара, Самарский университет, социологический факультет,
студенческое научное общество, 24.10.2023).

Бочаров Владислав Юрьевич, кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и культурологии, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева, Самара, Россия; ассоциированный научный сотрудник, Социологический институт РАН — филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Санкт-Петербург, Россия. bocharov@ssau.ru.

Васькина Юлия Владимировна, кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой социологии и культурологии, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С. П. Королева, Самара, Россия; ассоциированный научный сотрудник, Социологический институт РАН — филиал Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН, Санкт-Петербург, Россия. vaskina.yuv@ssau.ru.

Bocharov, Vladislav Yu., Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Department of Sociology and Cultural Studies, Samara National Research University, Samara, Russian Federation; Research Associate, Sociological Institute, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, St. Petersburg, Russia. bocharov.vyu@ssau.ru

Vaskina, Yulia V., Candidate of Sociological Sciences, Head of Department of Sociology and Cultural Studies, Samara National Research University, Samara, Russian Federation; Research Associate, Sociological Institute, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology, Russian Academy of Sciences, St. Petersburg, Russia. vaskina.yuv@ssau.ru



К. А. Галкин, Т. З. Протасенко

**ОБЗОР ПРЕЗЕНТАЦИИ МОНОГРАФИИ
«СОЦИОКУЛЬТУРНОЕ ПРОСТРАНСТВО
САНКТ-ПЕТЕРБУРГА: РЕПРЕЗЕНТАЦИИ
И ИНТЕРПРЕТАЦИИ. К 350-ЛЕТИЮ ПЕТЕРБУРГА»**

На презентации, состоявшейся 13 февраля 2024 г. в Социологическом институте РАН — филиале ФНИСЦ РАН, была представлена монография под названием «Социокультурное пространство Санкт-Петербурга: репрезентации и интерпретации. К 350-летию Петербурга», подготовленная коллективом ученых, включающим в себя социологов и антропологов. Данное исследование объединяет результаты различных проектов, направленных на изучение прошлого и настоящего Санкт-Петербурга, а также на прогнозирование его будущего развития. Презентация монографии прошла в формате, сочетающем элементы пресс-конференции и научной конференции, где выступили ведущие авторы работы.

Презентацию открыли ответственные редакторы монографии доктор философских наук, профессор, директор Социологического института РАН — филиала ФНИСЦ РАН В. В. Козловский и доктор исторических наук, старший научный сотрудник МАЭ РАН Кунсткамера Н. Е. Мазалова. После приветственных слов было представлено содержание и главы монографии.

Первая глава монографии, озаглавленная «Многомерное социальное пространство Санкт-Петербурга», касается вопросов цивилизационной трансформации российского общества на протяжении исторического времени, при этом особое внимание уделяется роли Санкт-Петербурга в этом процессе. В рамках этой главы рассматриваются изменения и трансформации социокультурного пространства города на протяжении времени.

Во втором параграфе первой главы, «О демографии Санкт-Петербурга и не только», автор И. И. Елисеева рассматривает проблему демографии в городе, отмечая ее актуальность и важность. Глава представляет собой анализ как исторических, так и современных аспектов демографического развития Санкт-Петербурга, представленный в интересном стиле, охватывающем ретроспективу и современные вызовы.



Открытие презентации монографии: В. В. Козловский и Н. Е. Мазалова



И. И. Елисеева представляет второй параграф первой главы монографии

Вторая глава монографии, «Социокультурное пространство Санкт-Петербурга в мифах», посвящена мифологии города. Первый параграф данной главы, представленный антропологом и историком Н. Е. Мазаловой, освещает мифы и легенды, связанные с Санкт-Петербургом, а также роль Петра I в развитии города. Структура параграфа представляет собой уникальный взгляд на историю и культурное наследие города.

В последующих параграфах второй главы обсуждаются другие аспекты мифологии города, а также их роль в формировании социокультурного пространства Санкт-Петербурга и его развитии.

Третья глава монографии, названная «Протестантизм в этноконфессиональном пространстве Санкт-Петербурга XVIII столетия», посвящена рассмотрению религиозного развития города в исторической перспективе. На презентации книги было отмечено, что не все конфессии были представлены в достаточной мере в рамках данной главы. Вместо этого акцент был сделан на наиболее интересных социокультурных пересечениях в городских религиозных общинах, особенно на роли протестантизма и евангелических общин в формировании городского сообщества и культурного ландшафта.

Четвертая глава монографии, «Санкт-Петербург в жизни поколений», посвящена описанию особенностей жизни различных поколений в Санкт-Петербурге. В рамках этой главы осуществляется анализ исторических аспектов жизни ленинградского студенчества, акцентируется внимание на развитии газеты «Ветвузовец» и ее вкладе в становление и развитие города. Также проводится анализ особенностей ленинградского студенчества в различные исторические периоды.

Второй параграф, «Тема поколений петербургских (ленинградских) поэтов в антологиях 1980-х и 2000-х годов», продолжает рассмотрение социокультурного пространства города и фокусируется на изучении творчества петербургских поэтов. Далее на презентации монографии были представлены особенности развития социокультурного пространства Санкт-Петербурга в контексте жилищных историй и конструкции жилищ в городе.

Выступление автора параграфа «Музей-квартира „Доходный дом“ им. Н. В. Юхнёвой» Е. Д. Юхнёвой о доходном доме в Санкт-Петербурге было содержательным и ярким. Автор рассмотрела различные аспекты жилищ XIX в., а также поделилась опытом создания дома-музея в одной из петербургских квартир. Екатерина Даниловна отметила важность сохранения локальной жилищной среды для изучения быта предыдущих поколений и подчеркнула значение сохранения уникальной идентичности города.



Представление параграфа «Музей-квартира «Доходный дом»
им. Н. В. Юхнёвой» Е. Д. Юхнёвой

Презентация современной социологии жилища и рассказ о содержании параграфа «Живая среда Петербурга. Город как дом» Т. З. Протасенко оказались заметным моментом научной дискуссии, придав исследованию городской жилищной среды более глубокий и актуальный контекст. В этой части работы особое внимание уделялось поиску параллелей между прошлыми и настоящими жилищными условиями. Исследователи стремились выявить сходства и различия между тем, как жили люди в разные периоды истории Санкт-Петербурга, и современными требованиями и предпочтениями в области жилья. Важно отметить, что эта часть презентации позволила лучше понять эволюцию жилищных потребностей и стиля жизни в городе на протяжении времени.

Авторы, презентующие шестую главу монографии, «Санкт-Петербург в эпидемических историях», фокусировались на эпидемических историях и жизни людей в разные исторические эпохи, особенностях эпидемий в городе и поиске общих черт в эпидемическом пространстве Санкт-Петербурга начала XX в. и в наше время, включая эпидемию Covid-19 и ее последствия.



Т. З. Протасенко представляет параграф
«Живая среда Петербурга. Город как дом»



К. А. Галкин представляет параграф
«Пожилые жители Санкт-Петербурга и городское пространство
в период пандемии. Смыслы. Практики. Неравенства»

Основной вывод презентации шестой главы заключался в необходимости изучения эпидемий с точки зрения городского пространства и его развития в разные исторические периоды.

В заключительной части презентации была обсуждена седьмая глава «Санкт-Петербург в биографических историях», которая посвящена рассмотрению Санкт-Петербурга с учетом биографических нарративов и истории развития города, рассматриваемых в контексте семейной жизни. Эта часть работы позволила углубить понимание влияния семейных отношений на формирование городской среды и образа жизни горожан. Анализ биографических историй открывает новые горизонты для исследования и понимания того, как семьи взаимодействуют с городом и как жизненный путь горожан отражает и влияет на характер развития Санкт-Петербурга.

Презентация стимулировала активный диалог между журналистами, представителями власти и исследователями, позволив получить ответы на множество интересующих вопросов и обсудить возможности будущего сотрудничества. Были продемонстрированы специфика и особенности социокультурного исследования города, а также обозначены перспективы его применения в изучении прошлого, настоящего и будущего Санкт-Петербурга.

Галкин К. А., кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Социологический институт РАН — филиал ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, Россия.

Kgalkin1989@mail.ru

Протасенко Т. З., кандидат социологических наук, старший научный сотрудник Социологический институт РАН — филиал ФНИСЦ РАН.

Санкт-Петербург, Россия.

mneniemass@yandex.ru

Galkin K. A., Candidate of Social Sciences, Senior researcher, Sociological Institute of the RAS — FCTAS RAS branch, St Petersburg, Russia.

Kgalkin1989@mail.ru

Protasenko T. Z., Candidate of Social Sciences, Senior researcher, Sociological Institute of the RAS — FCTAS RAS branch,

St Petersburg, Russia.

mneniemass@yandex.ru

Научное издание

ПЕТЕРБУРГСКАЯ СОЦИОЛОГИЯ СЕГОДНЯ

2024

Выпуск 23

Сайт издания: <http://www.pitersociology.ru/>
Адрес редакции и издателя: 190005, Санкт-Петербург,
ул. 7-я Красноармейская, д. 25/14, комн. 526.
Тел.: +7(812)316-24-96
E-mail: si_ras@mail.ru

Технический редактор *А. Б. Левкина*
Корректор *А. А. Нотик*
Оригинал-макет *Л. А. Харитонов*

Подписано в печать 15.04.2024. Формат 60×84^{1/16}.
Усл. печ. л. 7,9. Тираж 300 экз. Печать цифровая.
Заказ № 065. Свободная цена.

Отпечатано в типографии
издательско-полиграфической фирмы «Реноме»,
192007, Санкт-Петербург, наб. Обводного канала, д. 40.
Тел. (812) 766-05-66. E-mail: book@renomespb.ru
ВКонтакте: http://vk.com/renome_spb
www.renomespb.ru