

НОВАЯ ПАРАДИГМА  
ТРУДА  
И РАЗВИТИЕ ЗАНЯТОСТИ:  
РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ

*Сборник научных статей*

*Ответственный редактор  
Р. В. Карапетян*



Санкт-Петербург  
2022

УДК 331  
ББК 6/8  
Н72

*Ответственный редактор* Р. В. Карапетян

*Редакционная коллегия:*

В. Ю. Бочаров, С. Д. Гуриева, И. Л. Сизова

Н72 **Новая парадигма труда и развитие занятости: риски и возможности:** сборник научных статей / под общей редакцией В. Ю. Бочарова, С. Д. Гуриевой, Р. В. Карапетяна, И. Л. Сизовой. СПб.: Скифия-принт, 2022. — 196 с.

**ISBN 978-5-00197-057-6**

Сборник научных статей представляет собой результат исследований и дискуссий ученых, принявших участие в VI Санкт-Петербургском Международном Форуме труда 2022. Это вклад ведущих экспертов в освещение наиболее острых и противоречивых проблем сферы труда в эпоху кардинальных изменений общественного развития. В книге представлены взгляды на сегодняшние проблемы и риски, возникающие в социально-трудовой сфере. Авторы предлагают свое видение возможных решений, стоящих в настоящее время перед экономикой и обществом. Сборник ориентирован на самый широкий круг читателей, небезразличных к изменениям жизненного пространства и ценностей человека труда.

УДК 331  
ББК 6/8

**ISBN 978-5-00197-057-6**

© Коллектив авторов, 2022  
© Оформление *Morilka Studio*, 2022

<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>5</b>
<i>Андреева Ю.В., Лукьянова Е.Л.</i> Особенности реагирования промышленных рабочих на эпидемиологическую ситуацию в контексте их трудовой занятости.....	7
<i>Анисимов Р.И.</i> Заработная плата, образование и квалификация работников-прекариев....	18
<i>Бессокирная Г.П.</i> Вторичная занятость как индикатор прекаризации труда в меняющемся российском обществе.....	32
<i>Бочаров В.Ю., Гаврилюк В.В.</i> Гендерный аспект образовательных стратегий молодежи нового рабочего класса.....	49
<i>Гуриева С.Д., Удавихина У.А.</i> «Быть или не быть» или как строить карьеру в России, если ты женщина.....	64
<i>Еремичева Г.В.</i> Гибридные формы занятости как адаптация к удаленному режиму труда и ускоряющаяся прекаризация трудовых отношений.....	75
<i>Иваньковский С.Л.</i> Стабилизация и дестабилизация региональной занятости молодежи в условия экономики «Индустрия 4.0».....	85
<i>Лебедева Е.В.</i> Риски и возможности цифровой трансформации большого города.....	99
<i>Орлова Т.Е., Марарица Л.В.</i> Цифровизация подходов к управлению благополучием в организациях....	111
<i>Орлова Н.С., Сизова И.Л., Карапетян Р.В.</i> Трудовая активность населения Санкт-Петербурга в контексте цифровых преобразований (результаты комплексного социологического исследования).....	122
<i>Постанина А.В., Гуриева С.Д.</i> Ценностные ориентации и гендерные особенности построения карьеры современной женщины как факторы субъективного благополучия сотрудника.....	133

<b><i>Рушева А.В., Бекарев А.М.</i></b> Факторы изменения положения российского профсоюза.....	145
<b><i>Темницкий А.Л.</i></b> Ценностный аспект в формировании индивидуальной субъектности российских работников.....	160
<b><i>Титаренко Л.Г.</i></b> Риски и возможности цифровизации труда в условиях пандемии.....	174
<b><i>Юдина Т.А., Гуриева С.Д.</i></b> Влияние трансформации рабочего места на молодых специалистов.....	185

## **ВВЕДЕНИЕ**

Контекст изменений, происходящих в глобальном пространстве, все более отчетливо заставляет задумываться о способах и ресурсах формирования устойчивого будущего. По понятным причинам, без труда людей это будущее не мыслимо, более того, труд по-прежнему останется главным ресурсом его созидания.

На протяжении длительного времени мы наблюдали, как процессы модернизации экономики обуславливали тренды развития труда, апеллируя к росту интеллектуального потенциала работников. Цифровизация экономики привела в движение трансформацию всей трудовой сферы, сформировав принципиально новые требования к рабочей силе, смещая акцент в сторону повышения квалификации и развития профессиональных знаний. Этот этап можно охарактеризовать как эволюционный, когда глобальное поступательное изменение сферы труда опиралось на взаимную интеграцию мировых экономик и задействовало потенциалы международного разделения труда. Внезапно возникшие условия мировой пандемии COVID-19 оборвали привычный последовательный процесс изменений социально-трудовой сферы, сформировав необходимость ее взрывных преобразований. Кульминационным изменением стал массовый переход на дистанционную занятость. Следует заметить, что без созданной базы ИКТ данные преобразования вряд ли оказались бы реализуемы. В дальнейшем, и что мы наблюдаем в настоящее время, возник ряд серьезных деструктивных изменений, которые заставляют задуматься над проблемами обозримых преобразований в сфере труда и занятости. Изменения на рынке труда, в экономической сфере и общественном устройстве формулируют новые вопросы, на которые еще только предстоит ответить ученым.

Основной фокус представленного сборника направлен на выявление принципов функционирования социально-трудовой сферы России в новых условиях. Его авторы рассматривают проблемы занятости, в том числе среди молодежи, анализируют риски и зоны напряженности, возникающие в результате цифровизации сферы труда; изучают ценности, определяющие отношение к труду современного работника; поднимают вопросы карьерного и гендерного неравенства.

Создавая этот сборник, мы не усомнились в том, что, не смотря на возникающие трудности, именно наука способна наиболее глубоко и содержательно изучать меняющуюся реальность и давать аргументированное обоснование возможностям преодоления вызовов и способам формирования устойчивого будущего. Поэтому мы продолжаем традиции публиковать наиболее интересные материалы ученых и исследователей, принявших участие в научных мероприятиях Форума труда и, как и прежде, заинтересованы донести до широкой общественности свои идеи о самых актуальных и острых проблемах современного мира труда.

**Андреева Юлия Витальевна**

кандидат психологических наук, доцент Ульяновского государственного университета, Ульяновск, Россия. [yulia.andre@gmail.com](mailto:yulia.andre@gmail.com)

**Лукьянова Евгения Львовна**

старший преподаватель Ульяновского государственного университета, Ульяновск, Россия. [lukyanova.jenya@gmail.com](mailto:lukyanova.jenya@gmail.com)

УДК 316.4.051

## **ОСОБЕННОСТИ РЕАГИРОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ РАБОЧИХ НА ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКУЮ СИТУАЦИЮ В КОНТЕКСТЕ ИХ ТРУДОВОЙ ЗАНЯТОСТИ<sup>1</sup>**

**Аннотация:** Целью статьи является анализ особенностей реагирования рабочих, занятых в промышленном производстве на разворачивающуюся эпидемиологическую ситуацию через призму их трудовой занятости. В основу статьи легли материалы проекта «Стратегии поведения рабочих на рынке труда в сложных эпидемиологических условиях» (РФФИ, №20-04-60221, 2020-2022 гг.) В статье на примере качественного лонгитюдного исследования 75 рабочих промышленных предприятий Ульяновской области, показана специфика повседневного опыта проживания рабочими пандемии. Вне зависимости от протекания эпидемиологического процесса эта профессиональная группа продолжала выходить на работу, несмотря на непростые социально-экономические обстоятельства, усиление дискриминации и проблемы в трудовой сфере, которые еще более обострились из-за пандемии.

**Ключевые слова:** рабочие, промышленные предприятия, Covid-19, эпидемиологическая ситуация

<sup>1</sup> Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-04-60221 «Стратегии поведения рабочих на рынке труда в сложных эпидемиологических условиях»

**Julia V. Andreeva**

*Cand. Sci. (Ps.), Associate Professor, Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, Russia,  
yulia.andre@mail.ru*

**Evgenya L. Lukyanova**

*Senior Lecturer, Ulyanovsk State University, Ulyanovsk, Russia,  
lukyaniva.jenya@gmail.com*

## **FEATURES OF THE RESPONSE OF INDUSTRIAL WORKERS TO THE EPIDEMIOLOGICAL SITUATION IN THE CONTEXT OF EMPLOYMENT**

**Abstract.** The paper explores characteristics of industrial workers on the epidemiological situation in the field of employment. It is based on a series of qualitative interviews conducted as part of a longitudinal study of 75 workers in 2020-2021 in the Ulyanovsk region. The paper shows the specifics of the daily experience of living by workers of the pandemic. This professional group continued to go to work despite difficult socio-economic circumstances, increased discrimination and problems in the labor sphere, which were further exacerbated by the pandemic. Acknowledgements. The reported study was funded by RFBR, project number 20-04-60221.

**Keywords:** Workers, industrial enterprises, Covid-19, epidemiological situation

Covid-19 оказался серьезным вызовом для рабочих, занятых на промышленных производствах. С одной стороны, они автоматически оказались исключены из числа тех, кого можно перевести на удалённую занятость из-за специфики труда, и работа с риском заражения в пандемию стала для них фактически вынужденной мерой. По заболеваемости и смертности от Covid-19 Ульяновская область находилась на неизменно высоком уровне. Начиная с сентября 2020 года регион прочно занимал лидирующие позиции по этим показателям как в Приволжском федеральном округе, так и в России в целом.<sup>2</sup> При этом в области не вводились жёсткие ограничения. Большинство промышленных предприятий работало даже в самоизоляцию 2020 года [Covid-19...2020: 13,15]. Но, с другой стороны, эти пандемийные риски в восприятии

<sup>2</sup> По данным на начало 2022 г. (стопкоронавирус.рф, covid.observer, gogov.ru/articles/covid-v-stats): пострадало 150/ на 1000 чел., умерло 3,62 / на 1000 чел., летальность – 2,4%, привито – 69.9% (от взрослого населения)



самих рабочих не имели для них неизменно действующей силы, гораздо большее беспокойство вызывали возможность потери рабочего места, снижение зарплаты и получение статуса безработного.

Статья представляет материалы проекта «Стратегии поведения рабочих на рынке труда в сложных эпидемиологических условиях» (грант РФФИ, №20-04-60221, 2020-2022 гг.) Его основа – это качественное лонгитюдное исследование 75 рабочих промышленных предприятий Ульяновской области. На протяжении двух лет мы изучали как квалифицированных, так и неквалифицированных рабочих в возрасте от 18 до 65 лет. В октябре-ноябре 2020 года, марте-апреле 2021 года и, затем, октябре-ноябре 2021 года, - с ними проводили глубинные интервью, касавшиеся, в том числе особенностей их реагирования на ситуацию, разворачивающуюся вокруг заболеваемости Covid-19 на предприятиях, и применяемых там противоковидных мер. Исследование проходило не только в самом Ульяновске, но и в других городах области (Димитровград, Инза, Сенгилей).

Большинство рабочих сталкивалось со случаями заболеваемости Covid-19 в основном среди своих родственников и близких знакомых. О том, что они сами переболели коронавирусом нам рассказали 33 информанта, тогда как официальный диагноз был поставлен всего девятерым из них. Когда на некоторых предприятиях в 2021 году проводилось массовое тестирование работников на антитела, оно показало достаточно высокие доли переболевших Covid-19. Однако, далеко не все участники даже при наличии явных признаков, в виде отсутствия обоняния или высокой температуры, обращались в медицинские учреждения. К сожалению, двое участников исследования тяжело переболели коронавирусом и умерли от его последствий.

Своеобразие реагирования рабочих на пандемию во многом определялось их особым отношением к своему здоровью. Исследователями сегодня отмечается важность учёта этих культурных установок при объяснении причин принятия или отказа от соблюдения санитарно-гигиенических требований [Буркова, Феденок 2021]. Даже будучи занятыми на вредных производствах и

при физически тяжёлых условиях труда мало кто из рабочих внимательно следит за своим здоровьем. Болезнью они признают, пусть не полную потерю трудоспособности, но, по крайней мере, «настоящим заболеванием» считают такое состояние, которое требует серьёзного медицинского вмешательства, госпитализации или длительного нахождения на больничном. Потому зачастую и Covid-19 воспринимался ими как обычная простуда, которой можно переболеть за несколько дней: *«я с температурой приходила, с соплями, с кашлями, а когда уж совсем плохо, я говорю: «Я полежу, отлежу дома два дня и выйду», так выходила» (жен, 51 год, токарь).*

Кроме того, этой профессиональной категории был присущ общий фаталистический настрой, вера в предопределённость любых болезней. Из интервью в интервью звучало мнение о том, что риски заболеть Covid-19 зависят не от самого человека, а от того, как «судьба распорядится» или «как пошлёт Бог». По мнению рабочих, качественное питание, продукты с собственного огорода, народные средства в виде «полстакана водки после смены» и «барсучьей струи» являются проверенными методами профилактики любого инфекционного заболевания. Несмотря на общий негативный фон, участники исследования практически не интересовались тем, как обстоят дела с заболеваемостью в Ульяновской области в целом и непосредственно в их городе (районе). И, как правило, были крайне мало осведомлены и том, какая обстановка сложилась у них на предприятии. Лишь единожды мы столкнулись с тем, что рабочие получали соответствующую информацию по корпоративной рассылке. В остальных случаях основным источником становилось «сарафанное радио», по которому передавались истории о самых тяжёлых или необычных проявлениях коронавируса. Ещё одним показателем распространённости заболевания Covid-19 для рабочих стала публикация некрологов в заводской газете или их размещение на проходной. Информантам оказалось проще ориентироваться в эпидемиологической ситуации по тому, с какой регулярностью начинают появляться некрологи их коллег. Если их становилось больше, то, следовательно, имеет смысл переходить к более тщательному соблюдению санитарных мер: «У

*нас некрологи висят на проходной. Посмотри, какие люди умирают! У нас мужики многие до пенсии не доживают... Сейчас я смотрю, буквально в ноябре у нас столько некрологов уже на проходной висело. Это уже напрягает»* (муж., 63 года, слесарь). При этом, через неформальные каналы рабочие делились даже не столько историями о том, как болели они сами или их товарищи по бригаде, а обращали внимание на то, как переболел кто-нибудь из руководства – директор, главный бухгалтер, юрист и члены их семей. Оценки заболеваемости рабочих с одного и того же предприятия могли сильно различаться, даже если речь шла о небольшой компании. Включение участников в неформальные сети общения, общий интерес к делам предприятия выступали важными факторами оценки эпидемиологической ситуации на предприятии.

Интересно, что связанные с коронавирусом темы довольно быстро ушли из повседневных разговоров рабочих. Уже в ходе первого этапа исследования, в ноябре 2020 года, информанты говорили о том, что в их коллективах не принято поднимать тему коронавируса. По их словам, им хватило нескольких месяцев, чтобы разобраться с тем, что представляет собой пандемия. При этом, довольно стойкими оказались её «антинародные» версии, например, о том, что она придумана, чтобы сделать население более зависимым от государства или от корпораций. К осени 2021 года, то есть к третьему этапу исследований, такие версии получили широкое распространение, особенно после введения QR-кодов.

Причины и особенности подобного реагирования рабочих на разворачивающуюся эпидемиологическую ситуацию во многом объясняют те противоковидные меры, которые вводились на самих предприятиях. Самые строгие антиковидные режимы соблюдались лишь в первые месяцы пандемии, затем от многих мер руководство либо сознательно отказалось, либо перестало контролировать их выполнение. С каждым нашим новым обращением на предприятия число предпринимаемых санитарных мер сокращалось, несмотря на фактический рост заболеваемости. И к осени 2021 года, остались лишь те, которые не требовали особых затрат и усилий со стороны предприятий, например, плакаты «Как защититься от вирусных заболеваний» и расставленные

флаконы дезинфицирующих средств. В скобках заметим, что на большинстве предприятий, в зависимости от типа занятого персонала – для штатных работников противоковидные требования формулировало само предприятие, а для работников, привлечённых на основе аутсорсинга, – их компания-работодатель. А если, например, рабочий был неформально занят на предприятии, то встречалось и вовсе полное отсутствие каких-либо официально предписанных санитарных норм к таким работникам. Но даже если минимальные санитарные требования и сохранялись, то подчас их исполнение сводилось к имитации, в частности, в использовании масок [Богдан и др., 2021]

Наши рабочие от интервью к интервью также отмечали снижение противоковидных требований у себя на предприятиях. Меры в виде регулярного контроля температуры, обязательного ношения масок в течение всего рабочего дня продержались у них недолго: *«Раньше температура, журнал мы вели, сейчас нет. Тут уже ты сам, если ты себя плохо чувствуешь, должен мастеру сказать или вообще не выходить. На проходной однозначно – заходить, выходить только в маске. Остановят, тебя ни на работу не пустят, ни с работы не выпустят без маски. Штрафанут. Бывало, что на премию наказывали... А сейчас я прошел проходную, в цех зашёл, маску снял»* (муж, 53 года, слесарь-ремонтник). Информанты полагали, что уже сама производственная специфика - это более надёжная защита от коронавируса. Например, работа на свежем воздухе, просторное помещение цеха, удалённость станков друг от друга, использование в технологическом процессе химически опасных веществ в виде красок, эмульсий, они, по их мнению, вредят не только человеку, но и вирусу. Также среди мер назывались использование специальных респираторов, хлопчатобумажных перчаток и рукавиц, смену рабочей одежды, принятие душа по окончанию смены. А один из информантов в шутку сравнил рабочих с врачами, с той разницей, что одни носят белые, другие синие халаты.

Важной точкой в изменении реагирования рабочих на ситуацию с коронавирусом стало негласное снятие карантина для контактных лиц. Судя по интервью, эта практика карантин для контактных лиц продержалась до

сентября 2020 года. Это привело к тому, что даже на крупных предприятиях на карантин были вынуждены отправлять по «полцеха сразу», это, понятно, вело к снижению объемов производства и ставило под угрозу выполнение договорных обязательств. К тому же, начавшаяся задолго до пандемии оптимизация персонала привела к тому, что оказалось невозможным отправить на карантин, например, единственную на весь завод бригаду слесарей-ремонтников, среди которых был выявлен случай Covid-19. В интервью звучали рассказы о том, что начальство советовало рабочим не настаивать на проведении ПЦР-тестов для себя и своих родственников, а обойтись диагнозом ОРВИ. Возвращаясь к вопросу о том, почему рабочие предпочитают не обсуждать связанные с коронавирусом темы, из проведенных интервью становится ясно, что подобные разговоры служат индикатором доверия в коллективе, поэтому они не ведутся открыто и со всеми. Довольно быстро руководителями был раскрыт своего рода лайфхак рабочих, просивших заболевших товарищей назвать их в качестве контактных лиц с тем, чтобы уйти на карантин, как в небольшой отпуск, поскольку на это время им сохранялся оклад. Правда, на некоторых предприятиях было распространена и обратная практика, когда время карантина предлагалось оформить в качестве части отпуска.

Но карантин и продолжительные больничные не устраивали и самих рабочих. С одной стороны, потому что увеличилась интенсивность труда для тех, кто оставался работать: *«Нет человека, значит, идёшь, его делаешь объём. Ну, его не пускают на работу. Куда деваться? Сами понимаете. А никуда не денешься, значит должен идти и делать»* (муж, 40 лет, слесарь-сборщик). На ряде предприятий даже был отменён один из положенных выходных дней, а на других продлены смены. С другой стороны, рабочих серьёзно беспокоила потеря заработной платы во время болезни или карантина. Обременённые ипотекой и кредитами рабочие нередко шли на то, чтобы скрыть сам факт болезни коронавирусом, оправдывая это своими финансовыми потерями. И тот, и другой аспекты имели долгосрочные последствия. Неустойчивая из-за заболеваемости и карантинной численности персонала вначале привела к экспериментам с

графиками отпусков, разделением бригад, сменой их составов, переброской на разные производственные участки, расширением функциональных обязанностей рабочих, а затем к официальным сокращениям под предлогом того, что с текущими объёмами можно справляться и меньшим количеством персонала. Основные сокращения на ульяновских предприятиях прошли весной 2021 года и совпали со вторым этапом нашего исследования. В частности, на одном из заводов, рабочие с которого попали в выборку проекта, было решено уволить 1000 человек, на другом – 600 человек. Планировавшееся сокращение должно было затронуть, в том числе, рабочих основного производства. Изменения коснулись и формы оплаты труда. Одних участников перевели с прямой сдельной заработной платы на повременную. У других был пересмотрен порядок стимулирующих выплат, отменены действовавшие компенсационные надбавки, например за работу с вредными условиями труда. Всё это привело к резким колебаниями реальных заработков, а также к непониманию со стороны рабочих того, как им начисляется заработная плата.

Ещё одним последствием введенных на предприятиях противоковидных мер стало усиление контроля над персоналом. Несмотря на то, что соблюдение санитарных требований на предприятиях могла сверх строго не проверяться, они послужили предлогом для увеличения штата охраны, установки систем видеонаблюдения в коридорах и цехах, а также добавления к бесконтактным термометрам алкотестеров. В нарративах рабочих появились сравнения заводского режима с тюремным, а самого завода - с тюрьмой. Информанты негативно отзывались обо всех этих изменениях, считая, что руководители «сами не понимают, чего хотят» и «не знают, что ещё придумать, чтобы простым работягам стало хуже». Эти изменения фактически сняли в рабочих коллективах коронавирусную повестку. По сравнению с ней вопросы сохранения рабочего места и заработной платы явно были для рабочих более актуальными. Но в совокупности с противоковидными мерами эти изменения привели к усилению общего негативного фона на предприятиях, к обострению внутренних конфликтов.

Вакцинация против коронавируса, еще более обострила и высветила эти негативные тенденции. В нашем исследовании из 75 участников к маю 2021 года сделали прививку всего 8 человек, хотя «Спутник-V» уже был доступен в Ульяновской области. На предприятиях с марта 2021 года началась выездная вакцинация, носившая добровольный характер. Указами местных властей вводились обязательные требования для работодателей сначала о 60%, а затем 80% вакцинированных работников. До этих указов информанты высказывали полярные мнения о будущей прививке. И мы полагали, что ожидаемое разделение на «прививочников» и «антипрививочников» окажется в исследовании значимым фактором, в том числе для понимания трудового поведения наших информантов в сложных эпидемиологических условиях. Так, на первом этапе проведения интервью с рабочими, те, кто был занят неофициально, рассчитывали, что находятся в выигрышном положении: их не коснулись введенные ранее коронавирусные ограничения, а значит и вакцинация, начавшаяся весной 21-го года, обойдет их стороной, и им не надо будет по этому поводу беспокоиться. Но на практике массовая вакцинация обернулось её принудительным характером. Столкнувшись с этим, лишь немногие участники говорили о прививке как о действенной защите от коронавируса. Остальные считали её способом избежать начавшегося сокращения и сохранить рабочее место: *«как говорится, сломались люди и потихоньку делают»* (муж., 32 года, сборщик-клещик). Рабочие, устраивавшиеся на новое место работы, рассказывали, что на собеседованиях у них уточнялось наличие вакцинации от коронавируса, и не спрашивалось об обязательных для данного предприятия прививках, например, от гепатита или столбняка. В итоге, многие рабочие, даже те, кто первоначально равнодушно относился к вакцинации, стали её явными или скрытыми противниками. Основная же линия напряжённости прошла не между самими рабочими (их деления на «прививочников» и «антипрививочников»), а между рабочими и их непосредственным руководством. Участники интервью полагали, что прежде, чем настаивать на вакцинации рабочих, руководители сами должны показать

пример и первыми привиться. На некоторых предприятиях руководители, агитируя за вакцинацию, сами не торопились делать прививку. В связи с этим, неудивительно, что общей позицией, которая воспроизводилась информантами в интервью, было такое негласное сопротивление прививочной кампании, её откладывание на максимально возможный срок.

Для того, чтобы избежать серьёзных конфликтов на производстве, в кадровых службах даже готовили несколько вариантов отчётности перед надзорными органами – мягкий с низким процентом вакцинированных и подробно расписанными группами, претендующими на медицинский отвод от вакцинации, средний – с низким процентом вакцинированных, но высокими процентами имеющих антитела, и, наконец, самый жёсткий - деливших всех работников на вакцинированных, официально переболевших и не прошедших вакцинацию. За весь период массовой вакцинации, то есть к третьему этапу исследования, прививку сделали ещё 32 участника. В совокупности, 40 из 75 информантов, то есть 53%, прошли вакцинацию, в то время как её средний уровень по региону составил 70%. К сожалению, только принуждение выступило главным аргументом, который смогли предложить рабочим их предприятия. Материальное стимулирование, наподобие розыгрыша лотерей, или предоставление дополнительных дней к отпуску, не было распространено на ульяновских заводах. Оно не получило заметной поддержки и со стороны рабочих.

Сегодня, размышляя о перспективах изучения влияния пандемии на общество, на отдельные профессиональные группы, мы обращаем внимание на то, что невозможно обойтись только лишь анализом демографической статистики, или изучением психологического состояния населения, или уровня его цифровизации. Проведённое нами исследование рабочих показало, что пандемия привела к существенным и неожиданно быстрым изменениям в кадровой политике промышленных предприятий, к трансформации того, по каким принципам сегодня выстраивается взаимодействие руководителей со своими работниками. Мы отмечаем, что они стали еще более жесткими,



произошло заметное усиление дискриминационных практик, игнорирование, пренебрежение правами рабочих, закрепление утилитаристского подхода к ним. Массовая заболеваемость рабочих Covid-19, а затем насаждаемая прививочная кампания стали, с одной стороны, отражением произошедших сдвигов. А с другой стороны, - они же выступили катализатором, провоцирующим эти негативные тенденции.

### **Список литературы:**

1. Богдан И.В., Чистякова Д.П., Габов К.И. Соблюдение масочного режима и социального дистанцирования в период пандемии в городе: фактор снижения внешнего контроля и особенности практик // Здоровье мегаполиса. 2021. Т.2, № 3. С. 54-65.
2. Буркова В.Н., Феденок Ю.Н. Медицинская маска как средство индивидуальной и коллективной защиты в условиях пандемии COVID-19 (кросс-культурные аспекты) // Вестник антропологии. 2021. №3 (51). С. 74-91.
3. Covid-19: последствия для бизнеса и экономики / Доклад Президенту Российской Федерации подготовлен уполномоченным по Президенте РФ по защите прав предпринимателей, 2020. [Электронный ресурс], <http://doklad.ombudsmanbiz.ru/2020/7.pdf>, (дата обращения 02.03.2022).

### **References:**

1. Bogdan I.V, Chistyakova D.P, Gabov K.I. (2021) Compliance with the Mask Regime and Social Distancing during a Pandemic in the City: a Factor of Reducing External Control and Features of Practices. City Healthcare. Vol. 2. No 3. P. 54–65. (In Russ.).
2. Burkova V.N., Fedenok J.N. (2021) Medical Mask as a Means of Personal and Collective Protection in the Context of the COVID-19 Pandemic (Cross-Cultural Aspects). Herald of Anthropology. No 3 (51). P. 74-91. (In Russ.)
3. Covid-19: implications for business and the economy (2020) / Report to the President of the Russian Federation prepared by the Commissioner for the Protection of the Rights of Entrepreneurs for the President of the Russian Federation, URL: <http://doklad.ombudsmanbiz.ru/2020/7.pdf>, (accessed 02.03.2022) (In Russ.).

**Анисимов Роман Иванович**

кандидат социологических наук, доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» (РГГУ), Москва, Россия.  
[ranisimov@list.ru](mailto:ranisimov@list.ru)

УДК 316.4

## **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ОБРАЗОВАНИЕ И КВАЛИФИКАЦИЯ РАБОТНИКОВ-ПРЕКАРИЕВ<sup>1</sup>**

**Аннотация.** В нашей работе, на основе данных трех всероссийских опросов, мы проанализировали заработную плату неформальных работников – ядра прекариата и выяснили, что она ниже заработной платы работников, оформленных по бессрочным договорам, представляющих собой иной полюс трудовых отношений. Однако, наше исследование показало, что заработные платы работников отличаются в зависимости от уровня образования прекариев. Работники неформального сектора с начальным и неполным средним образованием имеют более высокую заработную плату, чем официально трудоустроенные работники с аналогичным образованием. Также исследование показало, что существенно проигрывают в заработных платах работники с высшим образованием, работающие неформально по сравнению с работниками с таким же уровнем образования, но трудоустроенными официально. Такое положение связано с тем, что прекарии в большинстве своем работают не по специальности, на малоквалифицированных рабочих местах, поэтому работник с высшим образованием, работающий не по специальности, не имеет конкурентных преимуществ перед работником с более низким уровнем образования и поэтому получает такую же заработную плату. На основе этих данных сделан вывод, о том, что наличие более высокого образования с одной стороны выступает фильтром для попадания в прекариат, а с другой стороны существенно снижает уровень жизни высокообразованных индивидов, трудоустроенных неформально, по сравнению с высокообразованными работниками, трудоустроенными официально. Мы предполагаем, что в среде этих людей наиболее сильно проявляется разочарование в системе высшего образования и трудовой деятельности, и они делают прекариат «опасным классом» в терминологии Г. Стэндинга.

**Ключевые слова:** Прекариат, заработная плата, образование, квалификация.

<sup>1</sup> Статья подготовлена в рамках гранта РФФИ № 18-18-00024

## **WAGES, EDUCATION AND QUALIFICATIONS OF PRECARIOUS WORKERS<sup>1</sup>**

**Summary.** In our study, we analyzed the wages of informal workers, the core of the precariat, and found that they are lower than the wages of workers registered under open-ended contracts, which represent a different pole of labor relations. However, our study showed that the salaries of workers differ depending on the level of education of the precarious. A comparison of the wages of informal sector workers with primary and lower secondary education showed that they earn higher wages than their counterparts with similar education. The study also showed that workers with higher education who work informally lose significantly in wages compared to workers with the same level of education, but officially employed. This situation is due to the fact that precarious mostly work not in their specialty, in low-skilled jobs, therefore, an employee with a higher education who does not work in his specialty does not have a competitive advantage over an employee with a lower level of education and, therefore, receives the same salary, unlike a formally hired employee with a higher education. Based on these data, it was concluded that the presence of a higher education, on the one hand, acts as a filter for getting into the precariat, and on the other hand, significantly reduces the standard of living of highly educated individuals employed informally, compared to highly educated workers employed officially. We assume that among people the most pronounced disillusionment is in higher education and work, and they make the precariat a "dangerous class" in the terminology of G. Standing.

**Keywords:** Precariat, salary, education, qualification.

### *Введение*

В данной статье мы рассмотрим уровень заработных плат работников-прекариев, а также выявим влияние образования и квалификации этих работников на их заработную плату.

В качестве эмпирической базы мы взяли два исследования, проведенные в 2019 и 2020 гг., (далее в тексте П-2019 и П-2020), в которых мы по репрезентативной выборке исследовали работников различных сфер российской

<sup>1</sup> The article is written with the support Russian Science Foundation (Draft № 18-18-00024)

экономики. В 2019 г. мы опрашивали работников строительства, транспорта и торговли как наиболее прекаризированных сфер экономики. В 2020 г. мы изучали работников промышленности и сельского хозяйства, и в общей совокупности в этих пяти отраслях экономики трудятся свыше 51 % всех российских работников. В данной главе будет проведено сравнение неформально занятых с респондентами, трудящимися по бессрочным договорам. Неформально занятых мы считаем основной группой прекариата (ядром прекариата), так как в ней в наибольшей степени отражены ключевые характеристики данного класса [Подробнее о неформально занятых как ядре прекариата см. Прекариат, 2020]. Особенно наглядно эти характеристики будут выступать в сравнении с занятыми по бессрочным договорам, которые выражают иной полюс трудовых отношений. Все оставшиеся группы (работающие по срочным договорам, ГПХ) так или иначе воплощают в себе гибридные характеристики как бессрочно занятых, так и неформально занятых и их анализ не позволит выявить существенных признаков прекариата.

В наших исследованиях приняло участие 1500 респондентов из них 736 респондентов (49 % от всех опрошенных) имеют бессрочный договор, 333 человека (22 % от всех опрошенных) работают неформально. Данные будут представлены в разрезе по отраслям, а также в целом по общей доле от работающих бессрочно и неформально.

Для осуществления процедуры триангуляции мы проведем сравнение наших данных с данными RLMS-HSE 29 волны (октябрь 2020 – январь 2021). В нашу выборку были отобраны только работающие респонденты (6 865 человек). Из них, оформлены официально 6 423 человека (93.6 %), работающие неофициально – 426 человек (6,2 %). В исследовании RLMS-HSE тип договора (бессрочный, срочный) не указан.

Вследствие небольшого количества неформально трудоустроенных работников во всех, представленных в данной статье исследованиях, сделанные выводы носят предварительный характер и нуждаются в проверке на более масштабных данных.

## Заработная плата прекариев

Анализ средних заработных плат, работающих неформально показывает, что они зарабатывают в целом меньше, чем респонденты, трудоустроенные бессрочно (см. Табл.1).

Таблица 1

### Соотношение средних заработных плат в различных сферах экономики в зависимости от формы найма (в рублях)

отрасль		Среднее
Промышленность (2020)	работники с бессрочным договором	38 782,80
	работники без трудового договора	31 912,00
Сельское хозяйство (2020)	работники с бессрочным договором	23 162,00
	работники без трудового договора	22 317,40
Строительство (2019)	работники с бессрочным договором	43275,59
	работники без трудового договора	42737,29
Транспорт (2019)	работники с бессрочным договором	34241,05
	работники без трудового договора	39541,67
Торговля, бытовое обслуживание (2019)	работники с бессрочным договором	27738,69
	работники без трудового договора	25559,46
Всего	работники с бессрочным договором	33440,03
	работники без трудового договора	32413,56

Источник: П-2019; П-2020

Практически во всех сферах экономики заработная плата работающих неформально ниже, чем те, кто трудоустроен официально (за исключением транспорта). Дифференциация в заработных платах различается в зависимости от сферы. В промышленности она максимальна и составляет 6 800 рублей, в сельском хозяйстве минимальна и составляет 845 рублей, на транспорте наоборот работники неформалы получают в среднем на 5 300 рублей больше, чем работающие официально. В среднем же работающие официально получают на 1 027 рублей больше, чем неформально занятые работники. В наших опросах вопрос о заработной плате был задан следующим образом: «Какой у Вас в настоящее время среднемесячный заработок?» Мы предполагаем, что, отвечая на этот вопрос, респонденты говорили сумму, которую они получают «на руки» без учета 13 % налогов, вычитаемых из их заработной платы, и получается, что даже без вычета налогов работающие без договора получают меньше.

Данные RLMS-HSE также показывают, что работники-неформалы получают в среднем на 5 500 рублей меньше, чем официально трудоустроенные респонденты (см. Табл.2).

Таблица 2

**Соотношение средних заработных плат в зависимости от формы найма (в рублях)**

Вы оформлены на этой работе официально, то есть по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту?	За последние 12 месяцев какова была Ваша среднемесячная зарплата на этом предприятии после вычета налогов - независимо от того, платят Вам ее вовремя или нет?
Оформлены официально	30825,07
Не оформлены официально	25361,51

*Источник: RLMS-HSE, 29 волна*

*Уровень образования прекариев*

Казалось бы, налицо более низкая заработная плата прекариев-неформалов, однако не все так однозначно. Величина заработной платы зависит от квалификации работника, а последняя в свою очередь от образования. Очевидно, что более образованные и занимающиеся более квалифицированным трудом работники получают больше. А так как среди работающих официально больше респондентов с высоким уровнем образования (см. Табл.3), то вполне возможно, что разница в заработных платах между ними и неформалами является следствием их различной квалификации.

Таблица 3

**Уровень образования по отраслям в зависимости от формы найма**  
(в % по столбцу)

	Строительство (2019)		Транспорт (2019)		Торговля, бытовое обслуживание (2019)		Промышленность (2020)		Сельское хозяйство (2020)		Всего	
	бессрочный договор	без договора	бессрочный договор	без договора	бессрочный договор	без договора	бессрочный договор	без договора	бессрочный договор	без договора	бессрочный договор	без договора
Начальное, неполное среднее	1,4	2,9	1,9	4,9	6,2	5,1	0,6	5,3	6,5	10,2	4,5	5,7
Среднее и среднее специальное	54,6	77,9	81,7	84,0	62,3	74,4	51,1	80,7	70,7	81,6	64,0	79,7
Незаконченное высшее и высшее	44,0	19,1	16,3	11,1	31,5	20,5	42,2	14,0	22,8	8,2	<b>31,5</b>	<b>14,6</b>

Источник: П-2019; П-2020

Данные RLMS-HSE также подтверждают выводы о том, что, работающие официально имеют более высокий уровень образования (см. Табл. 4)

**Уровень образования по отраслям в зависимости от формы найма**  
(в % по столбцу)

Вы оформлены на этой работе официально, то есть по трудовой книжке, трудовому соглашению, контракту?		
Законченное образование	Оформлены официально	Не оформлены официально
окончил 0 - 6 классов	0,00	0,20
незаконченное среднее образование (7 - 8 кл.)	1,20	2,60
незаконченное среднее образование (7 - 8 кл.) + что-то еще	5,70	<b>14,60</b>
законченное среднее образование	26,90	<b>39,70</b>
законченное среднее специальное образование	26,60	26,80
законченное высшее образование и выше	<b>39,40</b>	<b>16,00</b>
нет ответа	0,20	0,20

*Источник: RLMS-HSE, 29 волна*

Как мы видим из полученных данных, чем выше уровень образования, тем меньше вероятность вхождения в прекарные слои и таким образом, уровень образования выступает фильтром для попадания в неформальную занятость. Также становится очевидным, что неформальная занятость распространяется преимущественно там, где не требуется высокая квалификация работника и его можно легко заменить на другого малоквалифицированного работника. Но, такой вывод ставит под сомнение более низкие заработные платы прекариата по сравнению с официально трудоустроенными работниками, так как вполне вероятно, что работающие официально просто имеют более высокий уровень образования и их более высокая заработная плата является отражением их более высокого человеческого капитала. Поэтому, мы сравнили заработные платы респондентов с одним уровнем образования, работающих по бессрочным договорам и работающих неофициально и получили следующие результаты (см. Табл.5).



Таблица 5

**Средние заработные платы в зависимости от уровня образования,  
формы занятости по отраслям**  
(в рублях)

Образование	Договор	Строительство	Транспорт	Торговля	Сельское хозяйство	Промышленность	Общее среднее
Начальное, неполное среднее	работники с бессрочным договором	17500	27500	26222	20833	28000	24011
	работники без трудового договора	32500	32500	18625	28200	31666	28698
Среднее и среднее специальное	работники с бессрочным договором	39470	33606	25545	21706	35788	31223
	работники без трудового договора	46079	40729	25628	21660	31115	33042
Незаконченное высшее и высшее	работники с бессрочным договором	48719	38785	32724	28647	42864	38348
	работники без трудового договора	33000	33214	27264	20833	36571	30176

*Источник: П-2019; П-2020*

Из полученных данных становится видно, что заработная плата у неформально оформленных работников в сравнении с официально трудоустроенными респондентами *падает* с повышением уровня образования. Неформальные работники с начальным и неполным средним образованием во всех сферах за исключением торговли получают больше, чем трудоустроенные официально с таким же образованием и в среднем разница между их заработными платами составляет 4 687 рублей. Разница в заработных платах для респондентов со средним и средне специальным образованием варьируется в зависимости от отрасли. Получают больше неформальные работники, занятые в строительстве, на транспорте, почти одинаковую заработную плату имеют работники торговли и сельского хозяйства, получают меньше, занятые в промышленности. И здесь, разница в оплате труда уже меньше, чем для работников, имеющих начальное и неполное среднее образование – 1 819 рублей. Работники с высоким уровнем образования, работающие неофициально

во всех сферах, получают меньше, чем официально трудоустроенные работники с таким же образованием и здесь разница уже составляет 8 172 рубля. Таким образом неформальная занятость приносит относительные выгоды малоквалифицированным работникам, они получают на руки в среднем больше (на 18 % работники с неполным средним образованием, на 5 % - работники с средним образованием), чем официально трудоустроенные работники, и совсем невыгодна работникам с высоким уровнем образования, они получают в среднем на 21 % меньше, чем трудоустроенные официально. Складывается следующая ситуация, наличие более высокого образования является фильтром для попадания в неформальную занятость, она распространяется там где требуется малоквалифицированный труд, более того, оплата труда работников имеющих невысокое образование даже лучше, чем у работников с бессрочными договорами, но, попадание в неформальный сектор людей с высшим и неоконченным высшим образованием влечет существенное понижение заработной платы в сравнении с работниками, трудоустроенными официально, с таким же уровнем образования.

Однако, полученные выводы нуждаются в более тщательной проверке, так как по данным RLMS-HSE взаимосвязь между заработными платами, образованием и типом занятости не наблюдается. Неофициально трудоустроенные респонденты вне зависимости от уровня образования получают меньше, чем официально трудоустроенные работники (см. Табл.6).

**Средние заработные платы в зависимости от уровня образования,  
формы занятости  
(в рублях)**

За последние 12 месяцев какова была Ваша среднемесячная зарплата на этом предприятии после вычета налогов - независимо от того, платят Вам ее вовремя или нет?		
	Оформлены официально	Не оформлены официально
окончил 0 - 6 классов	24000	6000
незаконченное среднее образование (7 - 8 классов)	26044	15900
незаконченное среднее образование (7 - 8 классов) + что-то еще	27610	25232
законченное среднее образование	26579	22366
законченное среднее специальное образование	28343	27026
законченное высшее образование и выше	36152	32296
нет ответа	30928	18000
<b>Итого</b>	<b>30825</b>	<b>25361</b>

*Источник: RLMS-HSE, 29 волна*

Несоответствие данных RLMS-HSE данным П-2019, П-2020 по этим показателям можно объяснить тем, что лонгитюдный метод, применяемый RLMS-HSE больше нацелен на срез положения постоянно проживающих жителей, обладающих социальным капиталом и соответственно устроенных на более благоприятных рабочих местах (с этим и связан такой маленький процент неофициально трудоустроенных в опросе RLMS-HSE), тогда как неформально занятые концентрируются в менее благоприятных трудовых условиях, имеют более плохие рабочие места, т.е. работают там, куда не пошли бы работать «местные». Методика панельных опросов П-2019, П-2020 способна уловить эти группы работников, которые «невидимы» для лонгитюда. Здесь также стоит отметить и время опроса. Опросы П-2019, 2020 проводились в мае (в это время фиксируется подъем неформальной занятости в строительстве, торговле, сфере

услуг), опросы RLMS-HSE зимой – времени минимальных значений неформальной занятости. Но, несмотря на эти доводы, сравнение заработных плат прекариата и официально трудоустроенных работников в зависимости от образования необходимо продолжить и выводы, о влиянии образования на заработные платы прекариев, сделанные нами ранее, носят предварительный характер.

Возвращаясь к полученным из наших опросов данным перед нами, встает вопрос: «С чем связана такая дифференциация заработных плат у респондентов с высшим образованием, работающих по разным формам найма?». Мы предполагаем, что такая разница появилась вследствие того, что респонденты с высшим образованием работают не по специальности (см. Табл. 7).

Таблица 7

**Соответствие образования/квалификации выполняемой работе в зависимости от формы занятости по отраслям**  
(в % по строке)

Как Вы считаете, Ваше образование / квалификация соответствует выполняемой Вами работе?		Соответствует полностью	Частично соответствует	Не соответствует	Затрудняюсь ответить
Промышленность	работники с бессрочным договором	56,	32,9	9,3	1,2
	работники без трудового договора	24,6	35,1	14	26,3
Сельское хозяйство	работники с бессрочным договором	45,1	34,8	17,4	2,7
	работники без трудового договора	40,8	14,3	32,7	12,2
Строительство	работники с бессрочным договором	62	28	9	1
	работники без трудового договора	34	28	31	7
Транспорт	работники с бессрочным договором	47	28	20	5

	работники без трудового договора	22	25	47	6
Торговля, бытовое обслуживание	работники с бессрочным договором	41	36	21	3
	работники без трудового договора	41	22	33	4
Всего	работники с бессрочным договором	50,2	32	<b>15,2</b>	2,6
	работники без трудового договора	32,4	25	<b>31,5</b>	11,1

*Источник: П-2019; П-2020*

Как мы видим по всем сферам экономики у людей работающих неформально несоответствие образования/квалификации выше в среднем в два раза, чем у людей с официальным трудоустройством. Их квалификация «по диплому» не соответствует той работе, которую они выполняют в настоящее время. Поэтому они не имеют конкурентных преимуществ перед работниками с более низким уровнем образования и получают равную им заработную плату, так как выполняют одну и ту же работу и поэтому можно предположить, что на более низкий уровень оплаты труда прекариев больше влияния оказывает уровень квалификации необходимый для выполнения данного труда, а не форма оформления занятости.

### *Заключение*

Сравнение средних заработных плат прекариев показывает, что в целом неформальная занятость оплачивается ниже. Однако, более детальный анализ заработных плат прекариев заставляет сделать вывод, что в неформальная занятость приносит материальные выгоды низкоквалифицированным работникам с начальным и неполным средним образованием. А также, из

полученных данных можно наблюдать сильную дифференциацию заработных плат работников с высшим образованием, работающим неофициально в сравнении с официально трудоустроенными респондентами с таким же уровнем образования. Это связано прежде всего с тем, что неформалы чаще работают не по специальности. И таким образом, на уровень заработной платы прекариев больше влияния оказывает их квалификация, а не форма найма. Мы предполагаем, что именно среди работников-неформалов с высшим образованием наиболее сильно проявляется разочарование в самой системе высшего образования, так как их профессиональные навыки, полученные в годы обучения в ВУЗе оказываются невостребованными, а время, потраченное на обучение, видится ими как неоправданная инвестиция, потраченная «зря». Эти люди, классический пример «лишних людей», знакомых нам по отечественной литературе. Они обладают высоким потенциалом, но не находят ему применение. На наш взгляд, именно они делают прекариат «опасным классом», так как занимают не то место в социальной структуре, на которое претендовали в процессе получения высшего образования.

### **Список литературы:**

1. Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020.
2. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS HSE)», проводимый Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики" и ООО «Демоскоп» при участии Центра народонаселения Университета Северной Каролины в Чапел Хилле и Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН. (Сайты обследования RLMS HSE: <https://rlms-hse.cpc.unc.edu> и <http://www.hse.ru/rlms>), 29 волна. (дата обращения 09.03.2022).

### **References:**

1. Precariat: The emergence of a new class (collective mono-graph) (2020) / Ed. by Zh. Toschenko. Moscow: Center for Social Forecasting and Marketing. (In Russ.)
2. Russian monitoring of the economic situation and public health of HSE (RLMS-HSE), conducted by the national research University Higher school of Economics

and Demoscope LLC with the participation of the population Center of the University of North Carolina at chapel hill and the Institute of sociology of the Federal research sociological center of the Russian Academy of Sciences. (RLMS-HSE survey sites: URL: <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms> и <http://www.hse.ru/rlms>, 29 wave (accessed 09.03.2022). (In Russ).

**Бессокирная Галина Петровна**

*кандидат экономических наук, доцент, Институт социологии ФНИСЦ РАН, старший научный сотрудник, Москва, Россия. [gala@isras.ru](mailto:gala@isras.ru)*

УДК 316.62

## **ВТОРИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК ИНДИКАТОР ПРЕКАРИЗАЦИИ ТРУДА В МЕНЯЮЩИМСЯ РОССИЙСКОМ ОБЩЕСТВЕ**

**Аннотация.** Вторичная занятость в годы политических и экономических реформ рассматривалась преимущественно как способ адаптации российского населения к меняющимся условиям труда и жизни. Объектом изучения в эмпирических исследованиях являлась как вторичная занятость экономически активного населения, так и вторичная занятость работающего населения. В последние годы вторичная занятость стала все чаще анализироваться в контексте прекаризации труда и занятости. В статье представлены результаты сравнительного анализа трех групп работающего населения Пскова: реальные вторичнозанятые (имеют дополнительную работу и/или приработки), потенциальные вторичнозанятые (не имеют, но хотят иметь дополнительную работу и /или приработки) и монозанятые (не имеют и не хотят иметь дополнительную работу и /или приработки). Установлено, что реальные вторичнозанятые имеют более высокий уровень образования по сравнению не только с потенциальными вторичнозанятыми, но и с монозанятыми. Однако реальные вторичнозанятые и еще в большей степени потенциальные вторичнозанятые хуже, чем монозанятые, оценивают свое (своей семьи) материальное благополучие. У обеих групп вторичнозанятых хуже оценки таких характеристик своей основной работы как «дает возможность хорошо зарабатывать», «надежное место работы» и «дает возможность работать самостоятельно». Включенность во вторичную занятость и ориентация на вторичную занятость оказывают определенное негативное влияние на трудовую дисциплину и качество работы, ведут к снижению чувства ответственности за работу предприятия и к росту потенциальной текучести вторичнозанятых. Оценки удовлетворенности работой, удовлетворенности жизнью в целом, уровня личного счастья и состояния здоровья у реальных вторичнозанятых и особенно у потенциальных вторичнозанятых ниже, чем у монозанятых. Результаты исследования свидетельствуют о том, что для использования вторичной занятости в качестве индикатора прекаризации труда необходимо измерять не только реальную, но и потенциальную вторичную занятость работающего населения.

**Ключевые слова:** вторичная занятость, материальное благополучие, производственная ситуация на основной работе, трудовое поведение, социальное самочувствие.



**Galina P. Bessokirnaya**

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Institute of Sociology of FCTAS RAS, Senior Researcher, Moscow, Russia. [gala@isras.ru](mailto:gala@isras.ru)*

## **SECONDARY EMPLOYMENT AS AN INDICATOR OF LABOR PRECARIZATION IN THE CHANGING RUSSIAN SOCIETY**

**Abstract.** During the years of political and economic reforms, secondary employment was considered primarily as a way for the Russian population to adapt to changing working and living conditions. The object of study in empirical studies was both the secondary employment of the economically active population and the secondary employment of the working population. In recent years, secondary employment has become increasingly analyzed in the context of the labor and employment precarization. This article presents the results of a comparative analysis of three groups of the working population in Pskov: actual secondary employed people (have additional work and/or earnings), potential secondary employed people (do not have, but want to have additional work and/or earnings) and single-employed people (do not have and do not want to have additional work and/or earnings). It has been established that actual secondary employed people have a higher level of education as compared not only with potential secondary employed people, but also with single-employed people. However, actual secondary employed people and, to an even greater extent, potential secondary employed people assess their (their family's) material well-being worse than single-employed people. Both groups of secondary employed people have a worse assessment of such characteristics of their main job as “an opportunity to earn good money”, “a reliable place of work” and “an opportunity to work independently”. Involvement in secondary employment and orientation towards secondary employment have a certain negative impact on labor discipline and the quality of work, lead to a decrease in the sense of responsibility for the work of the enterprise and to an increase in the potential turnover of secondary employed people. Estimates of job satisfaction, satisfaction with life in general, the level of personal happiness and health status of actual secondary employed people, and especially of potential secondary employed people, are lower than those of single-employed people. The results of the study indicate that in order to use secondary employment as an indicator of labor precarization, it is necessary to measure not only the actual, but also the potential secondary employment of the working population.

**Keywords:** secondary employment, material well-being, production situation at the main job, labor behavior, social well-being.

## *Введение*

В последние годы одной из наиболее актуальных проблем социологии труда стала прекаризация сферы труда. В научной литературе вполне правомерно обращается внимание на то обстоятельство, что «В определениях прекарности в сфере труда существует двусмысленность. В одном случае речь идет о прекарности самого труда, в другом — о прекарном статусе занятости (непрестижные, нелегальные работы)» [Сизова 2015: 123]. Отечественные авторы большее внимание уделяют изучению прекарной занятости. Первая монография с результатами эмпирических исследований прекаризации трудовых отношений в России появилась в 2014 г. [Занятость... 2014]. В 2021 г. вышла монография, в которой были обобщены результаты анализа прекаризации занятости по данным социологических исследований, проведенным научным коллективом в РГГУ под руководством Ж.Т. Тощенко в течение 2014-2020 гг. [Прекарная занятость... 2021]. В научных публикациях представлены методология и методы измерения прекарной занятости, опыт определения её основных индикаторов [Анисимов 2019; Кученкова 2019 б; Попов, Соловьева 2020]. В качестве одного из основных индикаторов прекарной занятости предлагается использовать вторичную занятость, которая является компенсаторным механизмом адаптации работающего населения к прекарному труду на основном месте работы [Кученкова 2018; Анисимов 2019: 69-70; Кученкова 2019а]. Соответственно правомерна постановка вопроса об использовании вторичной занятости как индикатора прекаризации труда на основной работе.

В настоящей статье обобщены результаты ранее осуществленных исследований вторичной занятости населения, масштабы которой существенно увеличились в конце 80-х- начале 90-х гг. прошлого столетия. Основная цель: анализ целесообразности использования данных о вторичной занятости работающего населения для оценки прекаризации их труда на основной работе. Для достижения поставленной цели проведен сравнительный анализ трех групп работающего населения: реальные вторичнозанятые (имеют дополнительную

работу и/или приработки), потенциальные вторичнозанятые (не имеют, но хотят иметь дополнительную работу и /или приработки) и монозанятые (не имеют и не хотят иметь дополнительную работу и /или приработки). Сравнивались социально-демографические характеристики, оценки материального благополучия и элементов производственной ситуации на основной работе, а также показатели трудового поведения и социального самочувствия трех групп работников.

Эмпирической базой являются данные исследования «Повседневная деятельность городского населения: бюджет времени, ценности, социальная адаптация», проведенного сектором изучения повседневной деятельности и бюджета времени Института социологии ФНИСЦ РАН в Пскове в 2019–2020 гг. до начала пандемии. Выборка маршрутная. Контрольные переменные: основное занятие, пол, возраст. Объем выборки — 302 чел.

### *1. Источники информации о вторичной занятости и некоторые результаты её изучения*

На протяжении длительного времени, начиная с 1992 г., основным источником информации о вторичной занятости служили данные о социально-трудовой сфере, получаемые Всероссийским центром изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Результаты анализа вторичной занятости в 1990-е гг. регулярно публиковались З. В. Куприяновой, М. Б. Перовой, Л. А. Хахулиной и Е.А. Хибовской на страницах журнала «Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены», который издается ВЦИОМ.

Важным источником информации о вторичной занятости, начиная с 1994 г., служат данные Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения. Результаты анализа вторичной занятости периодически публикуются в журнале «Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE)».

Данные обоих мониторинговых исследований свидетельствуют о снижении масштабов вторичной занятости со второй половины нулевых годов

[Перова 2016:75; Воронин 2015:109; Лукьянова 2022:106].

В научных публикациях вторичная занятость рассматривалась в широком смысле как вторичная занятость экономически активного населения и в узком смысле как вторичная занятость работающего населения. Экономисты, как правило, анализировали вторичную занятость как экономическую активность населения на рынке труда [Рощин, Разумова 2002; Кулькова 2008]. Социологами вторичная занятость (дополнительная работа) рассматривалась как особый путь адаптации на рынке труда [Магун, Гимпельсон 1993]. Некоторые авторы анализировали вторичную занятость как форму трудовой мобильности [Клопов 1997; Попова 2002]. Однако в годы политических и экономических реформ вторичная занятость рассматривалась преимущественно как способ адаптации российского населения к меняющимся условиям труда и жизни. Анализировалась роль дополнительной работы в успешных адаптационных стратегиях населения [Попова, Седова 2004] и в стратегиях выживания бедных [Пахомова 2014]. В последние годы вторичная занятость (регулярная или нерегулярная подработка в своей или сторонней организации) использовалась в качестве одного из семи индикаторов (признаков) прекарной занятости [Прекарная занятость... 2021: 34].

В мониторинговых исследованиях повседневной деятельности и бюджета времени городского населения, которые ведутся в Институте социологии ФНИСЦ РАН, вторичная занятость работающего городского населения фиксируется, начиная с советско-американского исследования, осуществленного в Пскове в 1986 г. Под вторичной занятостью работающего населения понимается любой оплачиваемый труд вне основной работы. Опубликованы результаты анализа динамики вторичной занятости работающего населения Пскова за 1986-2008 гг. В 1986 г. 4,1% мужчин и 5,8% женщин имели дополнительную работу. В 2007-2008 гг. имели дополнительную работу уже 20,8% мужчин и 20,2% женщин [Повседневная деятельность... 2010: 61]. Почти пятикратное увеличение числа имеющих дополнительную работу произошло в период с 1986 г. по 1995 г. В 1995 г. каждый четвертый работающий житель

Пскова имел дополнительный заработок, еще 55% хотели бы его иметь [Патрушев и др. 1996: 165].

Особое внимание уделялось анализу вторичной занятости рабочих [Темницкий, Бессокирная 1999; Повседневная деятельность... 2010: 249-252; Бессокирная 2021: 150-151, 155-156]. Вторичная занятость рассматривалась как одна из стратегий выживания рабочих в новых условиях труда и жизни [Бессокирная Темницкий 2000].

Во всех исследованиях, начиная с 1990 г., измерялась как реальная вторичная занятость (наличие дополнительной работы и/или приработков), так и потенциальная вторичная занятость (желание иметь дополнительную работу и/или приработки). Заметим, что только в одном социологическом исследовании нам удалось найти аналогичные данные. По этим данным, подученным в ходе опроса рабочих государственных предприятий в ноябре 1991 г., 23% опрошенных имели дополнительную оплачиваемую работу и ещё 35% хотели бы её иметь [Магун, Гимпельсон 1993:75]. В наших исследованиях также наблюдалось превышение доли рабочих, которые желали иметь дополнительную работу и/или приработки (потенциальная вторичная занятость) над долей рабочих, включенных во вторичную занятость (реальная вторичная занятость). В тексте будем обозначать первую группу как ПВЗ, а вторую как РВЗ. В подмосковном Томилино на промышленном предприятии в 1990 г. РВЗ составляла 10%, а ПВЗ - 46%. На московских промышленных предприятиях в 1993-1994 гг. РВЗ 13%, а ПВЗ 63%, а в 1999-2000 гг. РВЗ 12%, а ПВЗ -51%. Как видим, ПВЗ в 1990-е годы превышала РВЗ рабочих более чем в четыре раза. В 2003 г. на промышленных предприятиях в трех областных центрах РФ (Пскове, Брянске и Кирове) РВЗ 26%, а ПВЗ 38%, а в 2007 г. (на тех же предприятиях) оба показателя снизились: 23% и 34%, а ПВЗ превышала РВЗ только в 1,5 раза [Повседневная деятельность... 2010: 251]. В 2010-е гг. ситуация существенно изменилась. В 2014 г. на трех промышленных предприятиях в Пскове РВЗ рабочих составляла 14%, а ПВЗ 43%. В 2019-2020 гг. РВЗ рабочих 15%, а ПВЗ 40%. Приведенные данные свидетельствуют о снижении РВЗ рабочих в 2010-е

гг. по сравнению с нулевыми. Однако превышение ПВЗ над РВЗ увеличилось практически втрое (в 2014 г. в 3,1 раза, в 2019 г. в 2,9 раза). О существенном превышении ПВЗ над РВЗ в течение второй половины нулевых и в 2010-е гг. свидетельствуют и данные статистики о численности занятых по наличию дополнительной работы (имеют две и более работ) и готовности к дополнительной занятости (хотят работать дополнительно). К сожалению, данные о приработках не приводятся [Рабочая сила... 2020:82-84]. Расчеты, сделанные автором по этим данным, показывают, что за 2006-2019 гг. РВЗ снизилась с 3,8% до 2,4 %, а ПВЗ уменьшилась с 10,6 до 7,9%. Показатель соотношения ПВЗ и РВЗ, напротив, увеличился с 2,8 до 3,2. Кстати, этот показатель был наибольшим в 2009 г. (3,5) и в 2010 г. (3,4).

Необходимы дальнейшие исследования вторичной занятости как феномена трудовых отношений, сложившихся в современной России. К сожалению, единственное комплексное исследование вторичной занятости, о котором известно автору, было осуществлено российско-английским Институтом сравнительных исследований трудовых отношений в уже далеком 1998 г. [Варшавская, Донова 1999].

## *2. Методика и результаты исследования вторичной занятости работающего населения Пскова*

Для цели нашего исследования особую значимость имеет методика измерения вторичной занятости (ВЗ) работающего населения. Обзор научной литературы показал, что, как правило, в социологических исследованиях фиксируется наличие дополнительной работы и/или приработков (РВЗ). В наших исследованиях, как уже отмечалось, фиксируется также и желание иметь дополнительную работу (ПВЗ). Информация о ВЗ собирается с помощью вопроса: «*Есть ли у Вас лично дополнительная оплачиваемая работа?*». Варианты ответа: 1. «*Нет, но я хочу найти такую работу*». 2. «*Да, я подрабатываю, но нерегулярно*». 3. «*Имею постоянную дополнительную работу*». 4. «*Нет, и не хочу иметь такую работу*».

В исследовании, результаты которого анализируются в настоящей статье вариант ответа (1) выбрали 35%, вариант 2 - 15%, вариант 3 - 5% и вариант 4 - 45% респондентов. Выбравших вариант 1 относим к ПВЗ, выбравших варианты 2 и 3 — к РВЗ, а выбравших вариант 4 к МЗ.

Осуществлен сравнительный анализ социально-демографических характеристик, оценок материального благополучия, элементов производственной ситуации на основной работе, трудового поведения и социального самочувствия в выделенных трех группах работающего населения Пскова.

**Социально-демографические характеристики работников.** В научной литературе обычно приводятся данные о составе включенных во ВЗ по различным социально-демографическим характеристикам (полу, возрасту, семейному положению, наличию детей в возрасте до 18 лет, уровню образования и др.). Изредка социально-демографические характеристики вторичнозанятых (полизанятых) сравнивались с социально-демографическими характеристиками монозанятых [Голенкова, Игитханян 2004; Кученкова 2019а; Лукьянова 2022:108]. И только в данных выборочных обследований рабочей силы имеется информация не только о наличии дополнительной работы, но и о готовности иметь дополнительную занятость в зависимости от пола и семейного положения [Рабочая сила...2020: 82-83].

Результаты настоящего исследования свидетельствуют о том, что включенность во ВЗ не связана с социально-демографическими характеристиками (полом, возрастом, семейным положением, размером семьи, наличием детей в возрасте до 18 лет) работающих жителей Пскова. Единственное исключение - слабая, но статистически значимая связь включенности во ВЗ с уровнем образования (коэффициент V Крамера 0,145\*)<sup>1</sup>. Среди вторичнозанятых больше работников, имеющих высшее профессиональное образование (43% против 32% среди всех опрошенных).

<sup>1</sup> Для оценки тесноты связи использованы симметричные коэффициенты Крамера V. Уровень значимости обозначен звездочками: \* 5%, \*\* 1% и \*\*\* 0,1%.

**Материальное благополучие.** По данным РМЭЗ за 2000-2014 гг. было показано, что сходство между участвующими во вторичной занятости и занятыми по найму с одной работой усилилось. Однако разрыв в средних трудовых доходах не изменился и составлял около 15% в пользу участвующих во вторичной занятости и в 2000 г., и в 2014 г. При этом доля дохода от дополнительной работы составляла в среднем около 25-30% от общего трудового дохода [Лукьянова 2022: 109].

Как оценивают своё (своей семьи) материальное благополучие работающие жители Пскова в зависимости от включенности во ВЗ? Приведенные в таблице 1 данные показывают, что удовлетворены материальным положением большинство МЗ и менее половины РВЗ. Индекс удовлетворенности материальным положением у МЗ — 3,8 балла, а у РВЗ -3,4 балла. Еще хуже оценки материального благополучия у ПВЗ (2,9 балла). При оценке денежных доходов вариант ответа «Денег хватает только на самое необходимое: питание, оплату коммунальных услуг, недорогую одежду, обувь» выбрал каждый четвертый МЗ и РВЗ, а в группе ПВЗ каждый второй. «К бедным людям» по уровню доходов отнес себя (свою семью) каждый третий ПВЗ, каждый десятый РВЗ и даже каждый двадцатый МЗ. При этом представители всех трех групп выразили единодушное мнение, что доход на одного члена семьи, который позволяет отнести семью «к бедным людям» (медиана), равен 10 тыс. рублей. Достаточный доход на одного члена семьи (медиана) по мнению МЗ и ПВЗ втрое выше и равен 30 тыс. рублей, а по мнению РВЗ даже 35 тыс. рублей.

Таблица 1

Включенность во вторичную занятость и материальное благополучие работающего населения Пскова

Показатели материального благополучия	ПВЗ	РВЗ	МЗ	Все опрошенные
Удовлетворены материальным положением (%)	33	44	65	50
Не удовлетворены материальным положением (%)	40	14	10	21
Удовлетворенность материальным положением (индекс)	2,9	3,4	3,8	3,4
Денег хватает только на самое	50	24	23	32



необходимое: питание, оплату коммунальных услуг, недорогую одежду, обувь (%)				
Отнесли себя (свою семью) по уровню доходов «К бедным людям» (%)	34	19	5	18

*Примечание.* Индекс - среднее арифметическое по 5-балльной шкале.

**Производственная ситуация на основной работе.** Элементы производственной ситуации (ЭПС) оцениваются и РВЗ, и ПВЗ, как правило, хуже, чем МЗ. Это, в первую очередь, такие ЭПС как «дает возможность хорошо зарабатывать» ( $V=0,269^{***}$ ), «надежное место работы» ( $V=0,194^{***}$ ). Подчеркнем, что у РВЗ такие оценки основной работы, как «интересная», «дает возможность реализовать способности», «позволяет участвовать в обсуждении и принятии решений о жизни трудового коллектива», «требуется постоянного повышения квалификации» не хуже, чем у МЗ. Оценки этих четырех ЭПС существенно хуже только у ПВЗ. Отметим и тот факт, что по данным анкетного опроса средняя продолжительность рабочей недели (медиана) только у МЗ превышала установленную норму и равнялась 41 часу. У РВЗ и ПВЗ рабочая неделя на основной работе длилась в среднем (медиана) 40 часов. Затраты времени на вторичную занятость составляли у РВЗ в среднем (медиана) еще 10 часов.

**Трудовое поведение работников.** Анализ самооценок различных сторон трудового поведения показал, что и РВЗ, и ПВЗ справляются с выполнением заданий не хуже, чем МЗ. Однако среди РВЗ больше тех, у кого случаются опоздания на работу и преждевременные уходы с нее (20%), они не всегда качественно выполняют порученную им работу (19%) и не всегда работают в полной мере сил и способностей (22%). Примерно такие же данные оценки трудового поведения и у ПВЗ, а у МЗ негативных оценок вдвое меньше. Однако абсолютное большинство РВЗ (90%), как и абсолютное большинство МЗ (87%) выразили согласие с суждением «Я всегда стремлюсь добиваться лучших результатов в своей работе» и даже чаще, чем МЗ, соглашались с суждением «Я

вносил(-а) предложения по улучшению использования рабочего времени и совершенствованию организации труда» (соответственно 78 и 56%). В то же время чувствуют ответственность за работу предприятия большинство МЗ (57%), но менее половины РВЗ (46%) и только 32 % ПВЗ ( $V=0,180^{**}$ ).

Выявлена тесная связь между включенностью во ВЗ и потенциальной текучестью ( $V=0,345^{***}$ ). Ориентированы на уход с нынешнего места работы 29% работающего населения Пскова. Однако среди ПВЗ таких работников больше половины (55%), среди РВЗ — 26%, а среди МЗ только 11%. Большинство работников (56%) планируют оставаться на своей нынешней работе. Еще 15% выбрали вариант ответа «Не задумывался об этом». Среди РВЗ такой вариант ответа выбирался даже чаще (19%). Кроме того, абсолютное большинство МЗ (78%) и РВЗ (68%) и даже около половины ПВЗ (48%) вернулись бы на свою работу, если бы временно не работали ( $V=0,223^{***}$ ). Оценивая ситуацию на рынке труда, большинство ПВЗ (58%) и 41% РВЗ и 41% МЗ высказали мнение, что в случае необходимости поиска новой работы найти подходящую было бы трудно. Только 12% ПВЗ, 21% МЗ и 27% РВЗ полагали, что это сделать было бы легко. Остальные затруднились с ответом ( $V=0,169^*$ ).

**Социальное самочувствие работников.** Сравнительному анализу подверглись важнейшие показатели социального самочувствия (табл. 2).

Таблица 2

Включенность во вторичную занятость и социальное самочувствие работающего населения Пскова

Показатели социального самочувствия	ПВЗ	РВЗ	МЗ	Все опрошенные
Удовлетворены работой (%)	34	69	77	61
Не удовлетворены работой (%)	27	10	5	14
Удовлетворенность работой (индекс)	3,1	3,7	4,2	3,7
Удовлетворены жизнью в целом (%)	34	69	77	61
Не удовлетворены жизнью в целом (%)	24	12	7	14
Удовлетворенность жизнью в	3,4	3,7	4,0	3,7

целом (индекс)				
Счастливы в настоящее время (%)	73	88	94	86
Уровень личного счастья (индекс)	3,6	4,1	4,3	4,0
Состояние здоровья (индекс)	3,3	3,4	3,6	3,5

*Примечание.* Индекс - среднее арифметическое по 5-балльной шкале

Зафиксирована тесная связь между включенностью во вторичную занятость и удовлетворенностью работой ( $V=0,353^{***}$ ), удовлетворенностью жизнью в целом ( $V=0,234^{***}$ ) и уровнем личного счастья ( $V=0,226^{**}$ ). При этом все показатели социального самочувствия улучшаются при переходе от ПВЗ к РВЗ. Самые лучшие показатели у МЗ. Характерно, что только у РВЗ индексы удовлетворенности работой и удовлетворенности жизнью в целом совпадают. У ПВЗ индекс удовлетворенности жизнью в целом превышает индекс удовлетворенности работой, а у МЗ индекс удовлетворенности работой превышает индекс удовлетворенности жизнью в целом.

Статистически значимая связь ( $V=0,143^{**}$ ) зафиксирована и между включенностью во вторичную занятость и оценкой состояния здоровья. Индекс состояния здоровья выше у МЗ и ниже у РВЗ и ПВЗ.

### *Выводы*

1. Методика измерения вторичной занятости должна включать не только реальную вторичную занятость (наличие дополнительной работы и/или приработков), но и потенциальную вторичную занятость (желание иметь дополнительную работу и/или приработки).
2. Труд на основной работе и реальных вторичнозанятых, и особенно потенциальных вторичнозанятых отличается явными признаками прекарности. Это, прежде всего, низкая оплата труда и отсутствие гарантии занятости.
3. Представляется, что только сумма реальных и потенциальных вторичнозанятых может рассматриваться как индикатор прекаризации

труда на разных уровнях управления в меняющемся российском обществе (страна, территориальная общность, трудовой коллектив). Показатель соотношения потенциальной вторичной занятости и реальной вторичной занятости может использоваться для анализа состояния и динамики рынка труда на отдельных территориях и в стране в целом.

4. Динамика вторичной занятости будет зависеть как от изменений в производственной ситуации на конкретных предприятиях, так и от ситуации, которая будет складываться на региональных рынках труда.

### Список литературы:

1. *Анисимов Р.И.* Прекаризованная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования. 2019. №9. С. 64–72. DOI: <http://dx.doi.org/10.31857/S013216250006652-0>
2. *Бессокирная Г.П.* Социальная адаптация младшего и старшего поколений рабочих в современной России // Вестник Института социологии. 2021. Том 12. № 3. С. 145-163. DOI: <https://doi.org/10.19181/vis.2021.12.3.741>
3. *Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л.* Социальная адаптация рабочих в трансформирующемся обществе: основные положения программы и некоторые результаты исследований // Мир России. 2000. № 4. С. 103-124.
4. *Варшавская Е.Я., Доновна И.В.* Вторичная занятость населения // Занятость и поведение домохозяйств: Адаптация к условиям переходной экономики России / Под ред. В.Кабалиной, С.Кларка. М.: РОССПЭН, 1999. С. 108-126.
5. *Воронин Г.Л.* Вторичная занятость // Вестник Российского мониторинга экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ (RLMS-HSE). Вып. 5: сб. науч. ст. / Отв. ред. П.М. Козырева. М.: НИУ «Высшая школа экономики», 2015. С. 108–122. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/493059195.pdf> (дата обращения: 20.05.2022)
6. *Голенкова З.Т., Игитханян Е.Д.* Поли- и монозанятые в российском обществе: социально-структурный анализ // Социологические исследования. 2004. № 2. С. 43-50.
7. Занятость и социальная прекаризация в России: введение в анализ: Монография / В.Н. Бобков, О.В. Вередюк, Р.П. Колосова, Т.О. Разумова. М.: ТЕИС, 2014. 96 с.
8. *Клопов Э.В.* Вторичная занятость как форма социально-трудовой мобильности // Социологические исследования. 1997. № 4. С. 29-45.
9. *Кулькова, И.А.* Объем дополнительной занятости как показатель трудовой активности работников // Проблемы современной экономики. 2008. №1 (25). С. 265–268.
10. *Кученкова А.В.* Прекарность основного места работы как фактор вторичной

- занятости // Общество и государство в зеркале социологических измерений (VIII Рязанские социологические чтения): матер. национ. научно-практической конфер. с междунар. участием; Ряз. гос. ун-т имени С.А. Есенина, Рязань, 21–22 ноября 2018 г. М.: Изд-во Ипполитова, 2018. С. 175–180.
11. *Кученкова А.В.* Вторичная занятость в контексте процессов прекаризации на российском рынке труда // Социологические исследования. 2019а. № 9. С. 73–83. DOI: <http://dx.doi.org/10.31857/S013216250006659-7>
  12. *Кученкова А.В.* Прекаризация занятости: к методологии и методам измерения // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. 2019б. Т. 19. № 1. С. 134–143. DOI: <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2019-19-1-134-143>
  13. *Лукьянова А.Л.* Самозанятость, вторичная занятость и неравенство трудовых доходов в России (2000–2014 гг.) // Экономическая социология. 2022. Т. 23. № 1. С. 101–120. DOI: <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-1-101-124>
  14. *Магун В.С., Гимпельсон В.Е.* Стратегии адаптации рабочих на рынке труда // Социологические исследования. 1993. № 9. С. 73–84.
  15. *Патрушев В. Д., Караханова Т. М., Темницкий А. Л.* Жизнь горожанина десять лет спустя: панельное обследование псковитян в 1986 и 1995 годах // Социологический журнал. 1996. Том. 0. № 1–2. С. 161–168.
  16. *Пахомова Е.И.* Специфика источников доходов и стратегий выживания бедных / Бедность и бедные в современной России / Под ред. М.К. Горшкова, Н. Е. Тихоновой. М.: Изд-во «Весь мир», 2014. С. 67–84.
  17. *Перова М.Б.* Динамика и факторы вторичной занятости населения // Социум и власть. 2016. № 6 (62). С. 74–79.
  18. Повседневная деятельность городских жителей в годы реформ: бюджет времени, ценности, тенденции (1986–2008) / Под общ. ред. Т.М. Карахановой. М.: Изд-во Института социологии РАН, 2010. 344 с.
  19. *Попов А.В., Соловьева Т.С.* Прекаризация занятости: анализ научного дискурса о сущности и векторах измерения // Социологические исследования. 2020. № 9. С. 103–113. DOI: <https://doi.org/10.31857/S013216250009618-2>
  20. *Попова И.П.* Вторичная занятость: случаи «вытеснения» // Социологические исследования. 2002. № 9. С. 167–172.
  21. *Попова И.П., Седова Н.Н.* Дополнительная занятость в успешных адаптационных стратегиях населения // Социологические исследования. 2004. № 2. С. 31–42.
  22. Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: «Весь Мир», 2021. 400 с.
  23. Рабочая сила, занятость и безработица в России (по результатам выборочных обследований рабочей силы). 2020: Стат. сб. М.: Росстат, 2020. 145 с.
  24. *Роцин С.Ю., Разумова Т.О.* Вторичная занятость в России: моделирование предложения труда. М.: ЕЕРС, 2002. 72 с.
  25. *Сизова И.Л.* Прекаризация в трудовой сфере России // Петербургская социология сегодня – 2015: сборник научных трудов Социологического

института РАН. Вып. 6. СПб.: Изд-во Нестор-История, 2015. С.122-158.

26. Темницкий А.Л. Бессокирная Г.П. Вторичная занятость и ее социальные последствия // Социологические исследования. 1999. №5. С. 34-43.

## References:

1. Anisimov R.I. (2019) Prekarizirovannaya zanyatost' v Rossii: opyt opredeleniya osnovnyh indikatorov [Precarious Employment in Russia: Specifying Major Indicators] // Sociologicheskie issledovaniya. №9. S. 64–72. DOI: <http://dx.doi.org/10.31857/S013216250006652-0> (In Russ.)
2. Bessokirnaya G. P. (2021) Social'naya adaptatsiya mladshego i starshego pokolenij rabochih v sovremennoj Rossii [Social Adaptation of the Younger and Older Generations of Workers in Modern Russia] // Vestnik Instituta sociologii. Tom 12. № 3. С. 145-163. DOI: <https://doi.org/10.19181/vis.2021.12.3.741> (In Russ.)
3. Bessokirnaya G.P. Temnickij A.L. (2000) Social'naya adaptatsiya rabochih v transformiruyushchemsya obshchestve: osnovnye polozheniya programmy i nekotorye rezul'taty issledovanij [Social adaptation of workers in a transforming society: main provisions of the program and some research results] // Mir Rossii. № 4. S. 103-124. (In Russ.)
4. Bobkov V.N. et al. (ed) (2014) Zanyatost' i social'naya prekarizatsiya v Rossii: vvedenie v analiz [Employment and social precarization in Russia: introduction to analysis] Monografiya / M.: TEIS. 96 s. (In Russ.)
5. Golenkova Z.T., Igithanyan E.D. (2004) Poli- i monozanyaty v rossijskom obshchestve: social'no-strukturnyj analiz [The poly- and mono-employed in Russian Society: a socio-structural analysis] // Sociologicheskie issledovaniya. № 2. S. 43-50. (In Russ.)
6. Karahanovoj T.M. (ed). Povsednevnyaya deyatelnost' gorodskih zhitelej v gody reform: byudzhnet vremeni, cennosti, tendencii (1986-2008) (2010) [Everyday activities of urban residents during the reform years: time budget, values, trends (1986–2008)] / M.: Izd-vo Instituta sociologii RAN. 344 s. (In Russ.)
7. Klopov E.V. (1997) Vtorichnaya zanyatost' kak forma social'no-trudovoj mobil'nosti [Secondary employment as a form of social and labor mobility] // Sociologicheskie issledovaniya. № 4. С. 29-45. (In Russ.)
8. Kul'kova I. A. (2008) Ob'em dopolnitel'noj zanyatosti kak pokazatel' trudovoj aktivnosti rabotnikov [The volume of additional employment as an indicator of labor activity of employees] // Problemy sovremennoj ekonomiki. №1 (25). S. 265–268. (In Russ.)
9. Kuchenkova A.V. (2018) Prekarnost' osnovnogo mesta raboty kak faktor vtorichnoj zanyatosti [Employment Precarization as a Factor of Secondary Employment]. In: Obshchestvo i gosudarstvo v zerkale sociologicheskikh izmerenij (VIII Ryazanskije sociologicheskie chteniya): mater. nacion. nauchno-prakticheskoy konfer. s mezhdunar. uchastiem; Ryaz. gos. un-t imeni S.A. Esenina, Ryazan', 21–22 noyabrya 2018 g. M.: Izd-vo Ippolitova. S. 175–180. (In Russ.)
10. Kuchenkova A.V. (2019a) Vtorichnaya zanyatost' v kontekste processov prekarizatsii na rossijskom rynke truda [Secondary Employment in the Context of

- Precarization on the Russian Labor Market] // Sociologicheskie issledovaniya. № 9. S. 73-83. DOI: <http://dx.doi.org/10.31857/S013216250006659-7>. (In Russ.)
11. Kuchenkova A.V. (2019b) Prekarizaciya zanyatosti: k metodologii i metodam izmereniya [Precarious employment: Methodology of measurement] // Vestnik Rossijskogo universiteta družby narodov. Seriya: Sociologiya. T. 19. № 1. S. 134-143. DOI: <https://doi.org/10.22363/2313-2272-2019-19-1-134-143>. (In Russ.)
  12. Luk'yanova A.L. (2022) Samozanyatost', vtorichnaya zanyatost' i neravenstvo trudovyh dohodov v Rossii (2000-2014 gg.) [Self-employment, secondary employment and labor income equality in Russia] // Ekonomicheskaya sociologiya. T. 23. № 1. S. 101-120. DOI: <https://doi.org/10.17323/1726-3247-2022-1-101-124>. (In Russ.)
  13. Magun V.S., Gimpel'son V.E. (1993) Strategii adaptacii rabochih na rynke truda [ strategies for adapting workers to the labor market] // Sociologicheskie issledovaniya. № 9. S. 73-84. (In Russ.)
  14. Patrushev V. D., Karahanova T. M., Temnickij A. L. (1996) ZHizn' gorozhanina desyat' let spustya: panel'noe obsledovanie pskovityan v 1986 i 1995 godah [The life of a city dweller ten years later: a panel survey of Pskovitesin 1986 and 1995]. In: Sociologicheskij zhurnal. Tom. 0. № 1-2. S. 161-168. (In Russ.)
  15. Pahomova E.I. (2014) Specifika istochnikov dohodov i strategij vyzhivaniya bednyh [Specifics of income sources and survival strategies of the poor] / Bednost' i bednye v sovremennoj Rossii / Pod red. M.K. Gorshkova, N. E. Tihonovoj. M.: Izd-vo «Ves' mir». S. 67-84. (In Russ.)
  16. Perova M.B. (2016) Dinamika i faktory vtorichnoj zanyatosti naseleniya [The Dynamics and Factors of Secondary Employment of the Population] // Socium i vlast'. № 6 (62). S. 74–79. (In Russ.)
  17. Popov A.V., Solov'eva T.S. (2020) Prekarizaciya zanyatosti: analiz nauchnogo diskursa o sushchnosti i vektorah izmereniya [Employment Precarization: an Analysis of Academic Discourse on the Essence and Ways of Measuring] // Sociologicheskie issledovaniya. № 9. S. 103-113. DOI: <https://doi.org/10.31857/S013216250009618-2>. (In Russ.)
  18. Popova I.P. (2002) Vtorichnaya zanyatost': sluchai «vytesneniya» [Secondary employment: cases of “displacement”] // Sociologicheskie issledovaniya. № 9. S. 167-172. (In Russ.)
  19. Popova I.P., Sedova N.N. (2004) Dopolnitel'naya zanyatost' v uspešnyh adaptacionnyh strategiyah naseleniya [Additional Employment in Successful Adaptation Strategies of the Population] // Sociologicheskie issledovaniya. № 2. S. 31–42. (In Russ.)
  20. Rabochaya sila, zanyatost' i bezrabotica v Rossii (po rezul'tatam vyborochnykh obsledovanij rabochej sily) [Labor force, employment and unemployment in Russia (based on results of sample labor force surveys)]. 2020: Stat. sb. M.: Rosstat, 2020. 145 s. (In Russ.)
  21. Roshchin S.YU., Razumova T.O. (2002) Vtorichnaya zanyatost' v Rossii: modelirovanie predlozheniya truda [Secondary Employment in Russia: Modeling of Labor Supply]. M.: EERC. 72 s. (In Russ.)
  22. Sizova I.L. (2015) Prekarizaciya v trudovoj sfere Rossii [Precarization in the

Russian labor sphere]// Peterburgskaya sociologiya segodnya – 2015: sbornik nauchnyh trudov Sociologicheskogo instituta RAN. Vyp. 6., SPb.: Izd-vo Nestor-Istoriya. S.122-158. (In Russ.)

23. Temnickij A.L. Bessokirnaya G.P. (1999) Vtorichnaya zanyatost' i ee social'nye posledstviya [Secondary Employment and Its Social Consequences] // Sociologicheskie issledovaniya. №5. S. 34-43. (In Russ.)
24. Toshchenko ZH.T. (ed) Prekarnaya zanyatost': istoki, kriterii, osobennosti [Precarious employment: origins, criteria, and features] / M.: «Ves' Mir», 2021. 400 s. (In Russ.)
25. Varshavskaya E.YA. Donova I.V. (1999) Vtorichnaya zanyatost' naseleniya [Secondary Employment of the Population]. In: Zanyatost' i povedenie domohozyajstv: Adaptaciya k usloviyam perekhodnoj ekonomiki Rossii / Pod red. V.Kabalinoj, S.Klarka. M.: ROSSPEN. S. 108-126. (In Russ.)
26. Voronin G. L. (2015) Vtorichnaya zanyatost' [Secondary Employment] // Vestnik Rossijskogo monitoringa ekonomicheskogo polozheniya i zdorov'ya naseleniya NIU VSHE (RLMS-HSE). Vyp. 5: sb. nauch. st. / Otv. red. P.M. Kozyreva. M.: NIU «Vysshaya shkola ekonomiki». S. 108–122. URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/493059195.pdf> (data obrashcheniya: 20.05.2022). (In Russ.).



**Бочаров Владислав Юрьевич**

*кандидат социологических наук, доцент, доцент кафедры социологии и культурологии Самарского национального исследовательского университета им. ак. С.П. Королёва; ассоциированный научный сотрудник Социологического института РАН филиала ФНИСЦ РАН (г. Санкт-Петербург); научный сотрудник Тюменского индустриального университета, Самара, Россия. [vlad.bocharov@gmail.com](mailto:vlad.bocharov@gmail.com)*

**Гаврилюк Вера Владимировна**

*доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры маркетинга и муниципального управления Тюменского индустриального университета, Тюмень, Россия. [gavriliuk@list.ru](mailto:gavriliuk@list.ru)*

УДК 316.343

## **ГЕНДЕРНЫЙ АСПЕКТ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТРАТЕГИЙ МОЛОДЕЖИ НОВОГО РАБОЧЕГО КЛАССА<sup>1</sup>**

**Аннотация.** В рамках нашего исследования рабочая молодежь рассматривается на пересечении трёх стратификационных признаков – социальный класс, гендер и возраст. Концептуальным основанием исследования являлась теория баланса/конфликта рабочего и свободного времени. Проведенный с помощью программы SPSS факторный анализ позволил выделить две группы факторов, влияющих на восприятие баланса работы и личной жизни среди молодежи нового рабочего класса: факторы удовлетворенности работой и факторы достаточности/дефицита свободного времени. Гипотеза исследования состояла в том, что указанные факторы отражают состояние баланса/конфликта между работой и личной жизнью респондента и могут выступать в качестве типобразующих признаков дифференцирования рабочей молодежи на три самостоятельных кластера. На основе полученных факторов был осуществлен кластерный анализ и выделены три социальных типа с учетом предварительно разработанной априорной типологии моделей экономического и трудового поведения рабочей молодежи: «зарабатывающие», «выживающие», «адаптированные». Каждый из этих типов рабочей молодежи обладает особыми трудовыми стратегиями и ценностными приоритетами. В данной статье рассматривается гендерная специфика уровня образования и образовательных стратегий трех выделенных с помощью кластерного анализа социальных типов молодежи нового рабочего класса. Проведенные с рабочей молодежью интервью полностью подтверждают данные, полученные количественными методами, и позволяют говорить об устойчивости стратегий рабочей молодежи в период пандемии 2020-2021 гг. Делается вывод о существовании гендерных различий в

<sup>1</sup> Публикация подготовлена в рамках поддержанного РНФ научного проекта №17-78-20062.

образовательных стратегиях рабочей молодежи и в целом необходимости применения интерсекционального подхода для анализа социологических данных.

**Ключевые слова:** молодежь нового рабочего класса, социальные типы, уровень образования, образовательные стратегии.

**Vladislav Yu. Bocharov**

*Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Department of Sociology and Cultural Studies, Samara National Research University named after Academician S. P. Korolev; Associate Researcher, Institute of Sociology, Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (Saint-Petersburg); Scientific Researcher, Tyumen Industrial University. Samara, Russia.*  
[vlad.bocharov@gmail.com](mailto:vlad.bocharov@gmail.com)

**Vera V. Gavriilyuk**

*Doctor Sci. (Sociol.), Professor, Doctor of Sociology, Professor of the Department of Marketing and Municipal Management, Tyumen Industrial University, Tyumen, Russia.* [gavriliuk@list.ru](mailto:gavriliuk@list.ru)

## **THE GENDER ASPECT OF EDUCATIONAL STRATEGIES OF NEW WORKING-CLASS YOUTH<sup>2</sup>**

**Summary.** Within the framework of our study, working youth is considered at the intersection of three stratification features – social class, gender and age. The conceptual basis of the study was the theory of balance/conflict of working and free time. The factor analysis, which was carried out with the help of the SPSS program, made it possible to identify two groups of factors affecting the perception of work-life balance among the new working-class youth: factors of job satisfaction and factors of sufficiency/lack of free time. The hypothesis of the study was that these factors reflect the state of balance/conflict between the respondent's work and personal life and can act as type-forming signs of differentiation of working youth into three independent clusters. Based on the factors obtained, a cluster analysis was carried out and three social types were identified, taking into account the previously developed a priori typology of models of economic and labor behavior of working youth: "earning", "surviving", "adapted". Each of these types of the working youth has special labor strategies and value priorities. This article examines the gender specificity of the level of education and educational strategies of the three social types of new working-class youth, identified using cluster analysis. Interviews conducted with the working youth fully confirm the data obtained by quantitative methods and allow us to talk about the sustainability of working youth strategies during the 2020-2021 pandemic. It is

<sup>2</sup> The article was assisted by RSF, grant No. 17-78-20062.

concluded that there are gender differences in the educational strategies of the working youth and, in general, the need to apply an intersectional approach to the analysis of sociological data.

**Keywords:** new working-class youth, social types, level of education, educational strategies.

### *Введение*

Данные официальной статистики свидетельствуют о достаточно высоком уровне образования, среди работающей молодежи [Бочаров, Гаврилюк, Гильтман 2018]. Однако такие данные, недостаточны для принятия обоснованных управленческих решений в области молодежной политике, т.к. не позволяют не только точно выделить долю молодежи нового рабочего класса среди экономически активной молодежи, но и дифференцировать ее на существующие социальные типы, тем более с учетом гендерной специфики. Между тем, в рамках наших исследований нами было обосновано наличие различий в образовательных стратегиях рабочей молодежи. Такие различия зависят от многих факторов: образовательного статуса родительской семьи, отношения молодого человека к школьному и профессиональному образованию, самого достигнутого на данный момент уровня образования [Бочаров, Гаврилюк 2019; Бочаров, Сотков 2020] а также сферы занятости и ситуации на рынке труда [Бочаров 2019].

В этой статье рассматривается гендерная специфика образовательных стратегий в рамках выделенных нами трех социальных типов молодежи нового рабочего класса.

### *Методология и методика исследования.*

В рамках выполнения проекта «Жизненные стратегии молодёжи нового рабочего класса в современной России» (2018-2022 гг., рук. Т.В. Гаврилюк) на первом этапе (2018 г.) объектом эмпирического исследования являлась рабочая молодежь (15-29 лет), проживающая на территории Уральского Федерального округа РФ (анкетный опрос – 1534 опрошенных; опрос экспертов – 100 респондентов; биографическое интервью – 31 информант). К рабочей молодежи

(молодежи нового рабочего класса) мы относим наемных работников, занятых во всех сферах материального производства и сервиса, труд которых рутинизирован, разделен на стандартизированные сегменты, поддается алгоритмизации и количественному нормированию результатов; не участвующих в управлении и не имеющих прав собственности в организации, в которой они трудятся. Используя возможности интерсекциональной методологии [Hancock 2007; Гаврилюк, Бочаров 2018] рабочая молодежь была рассмотрена на пересечении трёх стратификационных признаков – социальный класс (представители нового рабочего класса), гендер и возраст.

В качестве инструмента исследования использовалась целевая многоступенчатая выборка (ошибка выборки не превышает 5%) по четырем критериям: возраст (около 500 чел. в каждой из возрастных групп, соответствующих периодизации когорт в официальной статистике РФ: 15-19 (33%), 20-24 (33,4%) и 25-29 (33,6%) лет; пол – мужской (50,3%) и женский (49,7%); место жительства – город (76,2%) и сельская местность (23,8%) в соответствии с распределением населения в УрФО; сфера занятости – промышленность и техническое обслуживание (45,2%) и клиентский сервис (54,8%). Анкетный опрос проходил в трех городах (Екатеринбурге, Тюмени, Кургане) и типичной сельской местности этих областей в 2018 г. Обработка результатов исследования проведена с помощью статистического пакета IBM SPSS Statistics Version 20 [Гаврилюк 2019].

Второй этап качественного исследования был осуществлен в Самаре в 2021 г. Нами были проведены 4 фокус-группы (по 8 информантов в каждой из них) в которых принимала участие рабочая молодежь (18-35 лет), занятая на рабочих должностях в промышленности и строительстве (2 группы), а также в сфере клиентского сервиса (2 группы). Помимо этого, нами было проведено 20 качественных биографических интервью с молодыми работниками 3-х организаций сферы общественного питания г. Самары. Данные качественного исследования оказались не только релевантны данным массового опроса (с помощью которых и были выделены социальные типы молодых рабочих), но и

позволили услышать «живые голоса» информантов – юношей и девушек нового рабочего класса. По-прежнему модальной стратегией рабочей молодежи в 2021 г. (как и по данным нашего массового опроса 2018 г.) оказывается стратегия выживания [Бочаров 2022].

Проведенный с помощью пакета программы SPSS факторный анализ данных анкетного опроса (метод вращения Варимакс с нормализацией Кайзера), позволил выделить две группы факторов, влияющих на восприятие баланса работы и личной жизни среди рабочей молодежи: факторы удовлетворенности работой и факторы достаточности/дефицита свободного времени. На основе полученных факторов был осуществлен кластерный анализ (методом K-Means было отобрано 1342 наблюдения) и выделены три социальных типа с учетом предварительно разработанной априорной типологии моделей экономического и трудового поведения рабочей молодежи: «зарабатывающие», «выживающие», «адаптированные». Теоретическим основанием такой типологии явилась концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии [Бочаров 2020].

«Зарабатывающие» успешно реализуют свои профессиональные навыки, не обращая внимание на низкий уровень комфорта и общения на рабочем месте. Такие работники ориентированы на материальный успех даже в ущерб своему свободному времени. Их основная стратегия – зарабатывать денег ради своего материального благополучия. В отношении образовательных стратегий эта группа молодежи ориентирована на повышение своего социального статуса и материальной обеспеченности через приобретение более высокого уровня образования, повышение профессиональной квалификации. «Выживающие» (среди представителей этого типа доминируют женщины) наиболее остро ощущают конфликт между работой и личной жизнью, дефицит свободного времени на социальные потребности. Работа для них является не приоритетом, а вынужденным инструментом для выживания. Образовательные стратегии для этой группы практически не выражены, ее участники не планируют получение дополнительного образования, не стремятся повышать уровень квалификации.

Наконец, «адаптированные» (представлены по гендерному признаку в основном мужчинами) – ориентированы преимущественно на свободное время. Они не готовы жертвовать комфортной обстановкой и общением с коллегами ради более высокого заработка или движения по карьерной лестнице, стараются сохранять баланс между работой и свободным временем, адаптируясь к различным видам трудовой деятельности, не имеющей для них первостепенного значения в ценностной иерархии. Их образовательные стратегии схожи с группой выживающих, хотя и вызваны другими мотивами [Гаврилюк 2020].

Далее представлено распределение респондентов в рамках выделенных социальных типов рабочей молодежи по гендерным группам (табл. 1).

Таблица 1

Распределение респондентов гендерных групп по социальным типам

Гендерные группы	Социальные типы, выделенные по результатам кластерного анализа (N=1342)			Всего по массиву опрошенных (N=1534)
	Зарабатывающие (N=478)	Выживающие (N=540)	Адаптированные (N=324)	
Мужчины	50,8%	43,7%	62,0%	<b>50,7%</b>
Женщины	49,2%	56,3%	38,0%	<b>49,3%</b>
Итого:	100%	100%	100%	<b>100%</b>

### *Результаты исследования авторов*

В целом данные анкетного опроса подтверждают статистические данные о достаточно высоком уровне образования рабочей молодежи. При этом мужчины всех трех социальных типов чаще имеют среднее специальное образование (среди «зарабатывающих» более половины мужчин окончили учреждение СПО), тогда как женщины – высшее и незаконченное высшее образование (табл. 2).

Таблица 2

Уровень образования молодежи нового рабочего класса (по данным опроса)

Уровень образования	Зарабатывающие		Выживающие		Адаптированные	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Школа (9 классов)	7,9%	9,5%	13,1%	5,3%	5,6%	5,7%
Школа (11 классов)	10,8%	9,5%	15,7%	14,2%	12,6%	<b>19,5%</b>

Начальное профессиональное образование	5,8%	9,1%	12,7%	8,9%	11,6%	9,8%
Среднее профессиональное образование	<b>55,1%</b>	36,2%	<b>41,9%</b>	38,0%	<b>43,4%</b>	26,0%
Незаконченное высшее образование	10,4%	<b>16,4%</b>	11,4%	<b>25,7%</b>	17,7%	<b>27,6%</b>
Высшее образование	10,0%	<b>19,3%</b>	5,2%	<b>7,9%</b>	9,1%	<b>11,4%</b>
Итого:	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Похожую картину можно наблюдать при анализе наличия профессионального образования респондентов в сфере своей нынешней занятости среди мужчин, чаще работающих в рамках специальности (профессии), полученной в учреждениях СПО (особенно среди «зарабатывающих»). А вот женщины всех социальных типов чаще не имеют профессионального образования в сфере своей занятости (наиболее ярко выражена ситуация для «адаптированных») (табл. 3).

Таблица 3

Наличие профессионального образования у социальных типов занятой молодежи нового рабочего класса (по гендерным группам)

Наличие профессионального образования в сфере своей работы	Зарабатывающие		Выживающие		Адаптированные	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Среднее профессиональное образование	<b>53,6%</b>	32,7%	<b>44,5%</b>	32,6%	<b>41,4%</b>	25,2%
Незаконченное высшее образование	4,5%	11,1%	10,6%	10,2%	11,9%	12,2%
Высшее образование	8,6%	11,5%	3,8%	8,2%	12,4%	8,1%
Учусь сейчас по этой профессии	8,6%	6,4%	8,5%	10,2%	7,0%	8,9%
Собираются получить образование по той профессии, по которой сейчас работают	5,8%	4,3%	4,2%	4,6%	11,9%	4,9%
Не имеют профессионально	18,9%	<b>34,0%</b>	28,4%	<b>34,2%</b>	15,4%	<b>40,7%</b>

го образования в этой сфере и не собираются его получать						
Итого:	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Чаще всего мужчины всех социальных типов получили свое профессиональное образование в учреждении СПО, а вот женщины – чаще получали профессиональное образование на рабочих местах. Отметим, что среди «адаптированных» мужчин и женщин максимальна по сравнению с другими типами доля тех, кто занимается самообразованием, получая необходимые профессиональные навыки самостоятельно (табл. 4).

Таблица 4

Где именно получено профессиональное образование респондентом

Где получено профессиональное образование?	Зарабатывающие		Выживающие		Адаптированные	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Обучение на рабочем месте	43,2%	<b>50,4%</b>	45,8%	<b>45,8%</b>	37,0%	<b>50,4%</b>
В техникуме, училище, колледже	<b>58,1%</b>	36,6%	<b>47,0%</b>	40,1%	<b>47,0%</b>	26,0%
На курсах переподготовки	4,1%	9,1%	5,9%	2,7%	4,5%	4,1%
Во время службы в армии	2,9%	0,0%	1,7%	0,3%	1,5%	0,0%
В вузе	8,7%	12,9%	6,8%	12,7%	11,0%	11,4%
Самообразование	9,5%	9,5%	13,1%	8,0%	<b>14,5%</b>	<b>14,6%</b>
Дистанционно (по Интернету)	0,8%	0,9%	0,0%	1,0%	0,0%	1,6%
Другое	3,3%	1,7%	3,8%	3,7%	6,5%	4,9%

*Примечание: Респондент мог отметить несколько вариантов ответа, поэтому итог больше 100%.*

Чаще всего хотели получить свою профессию (специальность) мужчины и женщины социального типа «адаптированные» (почти половина женщин и более половины мужчин). Среди «зарабатывающих» мужчин почти каждый четвертый выбрал свою нынешнюю профессию из-за возможности бесплатного (или недорогого) обучения. Такая же доля «зарабатывающих» женщин (чуть более



1/4) выбрали свою профессию из-за возможности получать хорошую заработную плату (доход), а почти каждая пятая «зарабатывающая» женщина – из-за престижности и востребованности этой профессии. Среди «выживающих» на возможность дохода в качестве основной причины выбора своей профессии указало около 1/4 мужчин и 1/5 – женщин. По сравнению с другими социальными типами среди «выживающих» более выражены доли мужчин и женщин, выбравших свою нынешнюю профессию (специальность) по настоятельной рекомендации родителей или родственников (табл. 5).

Таблица 5

Причины профессионального выбора

Почему Вы выбрали именно эту профессию, специальность?	Зарабатывающие		Выживающие		Адаптированные	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Хотел получить именно эту профессию, специальность	<b>37,8%</b>	<b>37,1%</b>	<b>25,2%</b>	<b>33,1%</b>	<b>55,3%</b>	<b>49,6%</b>
Не очень хорошо учился в школе, не было возможности платить за обучение	11,7%	6,1%	16,5%	13,5%	9,5%	11,8%
Возможность быстро и бесплатно/недорого получить хорошую профессию	<b>22,2%</b>	12,2%	16,0%	15,6%	5,8%	8,4%
Надо было получить хоть какую-нибудь профессию, а потом учиться дальше	6,1%	14,6%	13,1%	17,5%	11,6%	8,4%
Настояли родители, родственники	7,8%	6,1%	<b>15,0%</b>	<b>18,5%</b>	7,9%	8,4%
Эта профессия/специальность престижна и востребована	12,2%	<b>19,2%</b>	10,2%	12,7%	<b>18,4%</b>	13,4%
Мне не важно, какая профессия, главное, чтобы приносила доход	18,7%	<b>22,1%</b>	<b>24,8%</b>	<b>19,3%</b>	17,4%	<b>21,0%</b>

*Примечание: Респондент мог отметить несколько вариантов ответа, поэтому итог больше 100%.*

Женщины всех выделенных социальных типов чаще мужчин высказывают мнение, что без высшего образования невозможно достичь успеха в жизни (среди «зарабатывающих и «адаптированных» так считают около половины женщин). Для более 1/3 «адаптированных» мужчин «достаточно иметь профессию, которую можно получить в колледже», а для примерно 1/4 «зарабатывающих» и «выживающих» мужчин уровень образования не имеет значения для жизненного успеха, тогда как важнее устроиться на хорошую работу. Отметим, что каждый пятый «выживающий» мужчина рассчитывает «на везение», а не на хорошее образование или трудоустройство в качестве факторов жизненного успеха (табл. 6).

Таблица 6

Необходимый уровень образования для достижения успеха, по мнению респондентов (по гендерным группам)

Как Вы считаете, какой уровень образования необходим сегодня, чтобы достичь успеха в жизни?	Зарабатывающие		Выживающие		Адаптированные	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Думаю, сегодня невозможно пробиться в жизни без высшего образования	41,2%	<b>51,1%</b>	31,0%	<b>35,0%</b>	42,5%	<b>49,6%</b>
Для нормальной, достойной жизни сегодня достаточно иметь профессию, которую можно получить в колледже	21,7%	18,7%	21,0%	22,8%	<b>36,0%</b>	14,6%
Уровень образования вообще не имеет значения, важно устроиться на хорошую работу	<b>24,6%</b>	19,6%	<b>26,2%</b>	27,4%	15,5%	27,6%
Ни образование, ни работа не имеют значения, если повезёт хорошо устроиться в этой жизни	12,5%	10,6%	<b>21,8%</b>	14,8%	6,0%	8,2%
Итого:	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Среди «зарабатывающих» меньше всего по сравнению с другими типами планирующих получать какое-либо дополнительное профессиональное образование. Однако среди «выживающих» и «адаптированных» отсутствие стратегии получения дальнейшего образования – наиболее популярно. Отметим, что среди женщин (особенно среди «выживающих» и «адаптированных») сильнее, чем среди мужчин выражена стратегия на получение высшего образования, причем по специальности, не связанной со своей нынешней работой. А чаще всего планируют поступить в вуз по профилю своей сегодняшней работы мужчины социального типа «адаптированные» (табл. 7).

Таблица 7

Наличие планов получить дополнительное профессиональное образование (по гендерным группам)

Собираетесь ли получить ещё какое-либо профессиональное образование?	Зарабатывающие		Выживающие		Адаптированные	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Да, планирую поступить в вуз по профилю своей сегодняшней работы	12,1%	14,2%	15,0%	16,9%	<b>29,5%</b>	21,1%
Да, планирую поступить в колледж, училище по профилю своей сегодняшней работы	0,8%	3,4%	2,1%	3,3%	2,0%	4,1%
Да, планирую поступить в вуз по другой специальности	13,4%	<b>18,5%</b>	20,5%	<b>26,5%</b>	17,0%	<b>29,3%</b>
Да, планирую поступить в колледж, училище по другой специальности	4,2%	7,7%	8,6%	6,6%	6,5%	0,8%
Нет, не планирую	<b>69,5%</b>	<b>56,2%</b>	<b>53,8%</b>	<b>46,7%</b>	<b>45,0%</b>	<b>44,7%</b>
Итого:	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Женщины всех социальных типов чаще, чем мужчины хотели бы видеть своих детей в качестве выпускников вуза, тогда как мужчины чаще высказываются о свободе выбора образования для своих детей (табл. 8).

## Мнение респондентов о будущем образовании своих детей (по гендерным группам)

Какой уровень образования Вы бы хотели для своих детей?	Зарабатывающие		Выживающие		Адаптированные	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Хочу, чтобы они получили высшее образование	46,7%	<b>53,8%</b>	42,1%	<b>45,5%</b>	54,5%	<b>65,0%</b>
Думаю, что они смогут получить хорошую профессию в колледже или училище	7,5%	7,3%	11,1%	10,3%	4,6%	5,7%
Выберут сами	<b>45,8%</b>	38,9%	<b>46,8%</b>	44,2%	<b>40,9%</b>	29,3%
Итого:	100%	100%	100%	100%	100%	100%

*Заключение*

Проанализированные данные свидетельствуют о существовании гендерных различий в уровне образования и образовательных стратегиях молодежи нового рабочего класса не только между, но даже внутри каждого из трех выделенных социальных типов:

1) Мужчины всех трех социальных типов чаще имеют среднее специальное образование (среди «зарабатывающих» более половины мужчин окончили учреждение СПО), тогда как женщины – высшее и незаконченное высшее образование. При этом женщины всех выделенных социальных типов чаще мужчин придерживаются мнения, что без высшего образования невозможно достичь успеха в жизни.

2) Мужчины чаще работают по своей специальности (профессии), полученной в учреждениях СПО (особенно среди «зарабатывающих»). Женщины всех социальных типов чаще не имеют профессионального образования в сфере своей занятости (наиболее ярко выражена ситуация для «адаптированных»).

3) Как правило, мужчины всех социальных типов получают профессиональное образование в учреждении СПО, а вот женщины – чаще получают профессиональное образование на рабочих местах.

4) Чаще всего хотели получить свою нынешнюю профессию (специальность) мужчины и женщины социального типа «адаптированные» (почти половина женщин и более половины мужчин). При этом среди женщин (особенно среди «выживающих» и «адаптированных») сильнее, чем среди мужчин выражена стратегия на получение высшего образования, причем по специальности, не связанной со своей нынешней работой.

5) Женщины всех социальных типов чаще, чем мужчины хотели бы видеть своих детей в качестве выпускников вуза, тогда как мужчины чаще высказываются о свободе выбора образования для своих детей.

Такие результаты помимо своей практической значимости свидетельствуют об обоснованности применения интерсекционального подхода в анализе эмпирических данных. В ином случае данные массовых социологических опросов не могут качественно дополнить статистическую информацию и мало пригодны для выработки обоснованных управленческих решений в региональной и федеральной молодежной политики [Бочаров, Гаврилюк 2021]. Как минимум без учета классовой и гендерной специфики молодежь в социологических исследованиях предстает аморфной социально-демографической группой. Безусловно, необходимо применять и другие параметры для дальнейшей классификации, а также искать новые основания для типологизации. В том, что они существуют – нет никаких сомнений.

### **Список литературы:**

1. Бочаров В.Ю. Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегий трудового поведения рабочей молодежи // Социально-трудовые исследования. 2020. №2 (39). С.113-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129.
2. Бочаров В.Ю. Специфика занятости молодёжи нового рабочего класса на рынке труда УрФО / Будущее сферы труда: глобальные вызовы и региональное развитие: сб. статей Международного форума «Будущее сферы

- труда: достойный труд для всех» (г. Уфа, 4-5 февраля 2019 г.) / под ред. Г.Р. Баймурзиной, Р.М. Валиахметова. Уфа: Мир Печати, 2019, С.179-183.
3. Бочаров В.Ю. Трудовые отношения российской рабочей молодежи клиентского сервиса // Социально-трудовые исследования. 2022. №1 (46). С.177-186. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-177-186
  4. Бочаров В.Ю., Гаврилюк В.В. Уровень образования рабочей молодежи УрФО как фактор адаптации на рынке труда // Государство, политика, социум: вызовы и стратегические приоритеты развития. Управление изменениями: мозаика сценариев в условиях турбулентности: материалы XV Международной научно-практической конференции (Екатеринбург, 27–28 ноября 2019 г.) Т. 1 / науч. ред. С.А. Маковкина; Уральский институт управления – филиал РАНХиГС. Екатеринбург, 2019. С.85-92.
  5. Бочаров В.Ю., Гаврилюк В.В., Гильтман М.А. Современное положение молодежи «нового рабочего класса» на рынке труда УРФО // Уровень жизни населения регионов России. 2018. №4 (210). С.42-54. DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10038.
  6. Бочаров В.Ю., Гаврилюк Т.В. Молодежь нового рабочего класса как объект государственной социальной политики и инвестирования // The Journal of Social Policy Studies, 2021. Т.19. №1, С.69-84. DOI: 10.17323/727-0634-2021-19-1-69-84.
  7. Бочаров В.Ю., Сотков О.Л. Высшее образование рабочей молодежи как фактор ее уверенности в своем будущем Вузовская наука: проблемы подготовки специалистов: материалы Международной научно-практической конференции. Тюмень, Изд-во: Тюменский индустриальный университет, 2020, С.3-7.
  8. Гаврилюк Т.В. (ред.) Жизненные стратегии молодёжи нового рабочего класса. М.: Флинта, 2020. 408с.
  9. Гаврилюк Т.В. (ред.) Молодежь нового рабочего класса современной России: коллективная монография. М.: Флинта, 2019. 392с.
  10. Гаврилюк Т.В., Бочаров В.Ю. Интерсекциональность как способ концептуализации гендерного и классового неравенства // Журнал исследований социальной политики. 2018. Т. 16. №3. С.537-545. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-3-537-545.
  11. Hancock A.M. When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm // Perspectives on Politics. 2007. Vol.5(1). p. 65-79.

## References:

1. Bocharov, V.Yu. (2020), The concept of work-life balance as the basis for a typology of strategies for labor behavior of working youth. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social and labor research*. 39(2): 113-129. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-39-2-113-129. (In Russ.).
2. Bocharov, V.Yu. (2019), Specifics of employment of young people of the new working class in the labor market of the Ural Federal District. *The future of the*

*sphere of labor: global challenges and regional development: collection of articles of the International Forum "The Future of the sphere of labor: decent work for all"* (Ufa, February 4-5, 2019). Edited by G.R. Baymurzina, R.M. Valiakhmetov. Ufa: The World Of Printing: 179-183. (In Russ.).

3. Bocharov, V.Yu. (2022), Labor relations of the Russian youth in the customer service industry. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya = Social and labor research*. 46(1): 177-186. DOI: 10.34022/2658-3712-2022-46-1-177-186. (In Russ.)
4. Bocharov, V.Yu. and Gavrilyuk, V.V. (2019), The level of education of working youth of the Ural Federal District as a factor of adaptation in the labor market. *State, politics, society: challenges and strategic priorities of development*. Change management: a mosaic of scenarios in conditions of turbulence: proceedings of the XV International Scientific and Practical Conference (Yekaterinburg, November 27-28, 2019) Vol. 1. Edited by S.A. Makovkin; Ural Institute of Management - branch of RANEPА. Yekaterinburg: 85-92. (In Russ.).
5. Bocharov, V.Yu., Gavrilyuk, V.V. and Gil'tman, M.A. (2018), The Current Position of Young People of the «New Working Class» in the Labor Market of the Ural Federal Okrug. *Living Standarts of the Population in the Regions of Russia*. 210 (4): 42-54. DOI: 10.24411/1999-9836-2018-10038. (In Russ.).
6. Bocharov, V.Yu. and Gavrilyuk, T.V. (2021), The New Working-Class Youth as the Object of State Social Policy and Investment. *The Journal of Social Policy Studies*. 19 (1): 69-84. DOI: 10.17323/727-0634-2021-19-1-69-84. (In Russ.).
7. Bocharov, V.Yu. and Sotkov, O.L. (2020), Higher education of working youth as a factor of their confidence in their future University science: problems of training specialists: materials of the International Scientific and Practical Conference. Tyumen, Publishing House: Tyumen Industrial University: 3-7. (In Russ.).
8. Gavrilyuk, T.V. (ed.) (2020) *Life Strategies of New Working-class Youth*. Moscow: FLINTA. (In Russ.)
9. Gavrilyuk, T.V. (ed.) (2019) *New Working-class Youth in Modern Russia*. Moscow: FLINTA. (In Russ.)
10. Gavrilyuk T.V. and Bocharov, V.Yu. (2018), Intersectionality as a Way of Conceptualizing Gender and Class Inequality. *Zhurnal issledovaniy sotsial'noi politiki = The Journal of Social Policy Studies*. 16(3): 537-545. DOI: 10.17323/727-0634-2018-16-3-537-545. (In Russ.).
11. Hancock, A.M. (2007), When multiplication doesn't equal quick addition: Examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on Politics*. 5(1): 65-79.

**Гуриева Светлана Дзахотовна**

*д.пс.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет, зав.кафедрой социальной психологии, Санкт-Петербург, Россия. [gurievasy@gmail.com](mailto:gurievasy@gmail.com)*

**Удавихина Ульяна Андреевна**

*к.пс.н., Санкт-Петербургский государственный университет, ассистент кафедры социальной психологии, Санкт-Петербург, Россия. [uludav@gmail.com](mailto:uludav@gmail.com)*

УДК 159.99

## **«БЫТЬ ИЛИ НЕ БЫТЬ» ИЛИ КАК СТРОИТЬ КАРЬЕРУ В РОССИИ, ЕСЛИ ТЫ ЖЕНЩИНА?<sup>1</sup>**

**Аннотация.** В рамках исследования феномена гендерного неравенства в России мы изучили 575 женщин. По результатам теоретического анализа и опроса нами были выделены 12 женских карьерных стратегий - сценариев поведения женщины, отражающих сочетание ее жизненной ситуации и принятых решений. Эти стратегии являются способами реализовать желание сделать карьеру и актуализируются именно для «женского лидерства», когда женщина встречает гендерный барьер. Анализ латентных факторов, стоящих за обнаруженными сценариями поведения, показал, что поведение женщин, желающих преуспеть в профессиональном плане, зависит от 4 ключевых вопросов: 1) является ли лидерство, карьерный успех их приоритетом; 2) столкнулись ли они с двойными требованиями, сложностями из-за своего пола (с гендерным барьером); 3) удастся ли им преодолеть этот барьер или он был принят ими как данность; 4) насколько требовательной и нагруженной является их «женская работа» в семье. Из 12 стратегий только одна – «развитие женщины-лидера» (приоритезация своих рабочих целей с проактивным поведением, постоянным развитием, поиском социального капитала и ролевых моделей среди женщин) приводит к субъективной карьерной успешности во всех ее проявлениях, главным ее предиктором является компонент карьерного капитала «знаю как». Остальные стратегии, связанные с большей компетентностью, приобретением связей, любовью к своей работе, приводят только к большому напряжению или отказу от реализации в семье, снижению уровня субъективного благополучия.

**Ключевые слова:** гендерный разрыв, гендерное неравенство, карьерные стратегии.

<sup>1</sup> Грант РНФ 22-18-00452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации».



**Svetlana D. Gurieva**

*Doctor of Science (Psychology), Professor, St. Petersburg University, Chief of Social Psychology Department, St. Petersburg, Russia. [gurievasv@gmail.com](mailto:gurievasv@gmail.com)*

**Uliana A. Udavikhina**

*Candidate of Science (Psychology), Assistant of Social Psychology Department, St. Petersburg University, St. Petersburg, Russia. [uludav@gmail.com](mailto:uludav@gmail.com)*

## **«TO BE OR NOT TO BE» OR HOW TO BUILD A CAREER IN RUSSIA IF YOU ARE A WOMAN?**

**Summary.** As part of our study of the phenomenon of gender inequality in Russia, we studied 575 women. Based on the results of theoretical analysis and the survey, we identified 12 women's career strategies - scenarios of women's behavior, reflecting the combination of her life situation and decisions made. These strategies are ways to realize the desire to make a career and are actualized precisely for "female leadership", when a woman meets the gender barrier. An analysis of the latent factors behind the behavioral scenarios found showed that the behavior of women who want to succeed professionally depends on 4 key issues: 1) whether leadership, career success is their priority; 2) whether they faced dual demands, difficulties because of their gender (gender barrier); 3) whether they succeeded in overcoming this barrier or whether it was taken for granted; 4) how demanding and loaded their "women's work" is in the family. Of the 12 strategies, only one - "development of a female leader" (prioritizing their work goals with proactive behavior, constant development, the search for social capital and role models among women) leads to subjective career success in all its manifestations, its main predictor is a component of career capital "know how". The other strategies related to greater competence, gaining connections, love of one's work, lead only to more tension or refusal of realization in the family, a decrease in the level of subjective well-being.

**Keywords:** gender gap, gender inequality, career strategies.

### *Введение*

Среди последствий глобального кризиса, связанного с пандемией коронавируса, который затронул многие аспекты жизни общества, следует особенно выделить изменения показателя индекса гендерного разрыва, который напрямую связан с проблемой гендерного неравенства. Согласно обобщенной статистике Всемирного экономического форума (WEF) за 2020-2021 гг. ситуация с гендерным неравенством во многих странах мира остается непростой [The Global Gender Gap Report 2021]. В частности, Россия в 2021 году заняла 81 место из 156 стран с индексом гендерного разрыва 0,708, снизив свой рейтинг с 75

места в 2018 году [The Global Gender Gap Report 2021: 10]. Список стран с наиболее высоким показателем гендерного равенства по-прежнему возглавляют Исландия, Финляндия, Норвегия и Швеция.

### *Обзор литературы по проблеме*

Важно отметить, что существующие изменения юридических норм, социальных условий и политических тенденций в России оказывают определенное влияние на усиление гендерного равноправия [Воронина 2013], однако в целом проявления гендерного неравенства остаются достаточно устойчивыми и трактуются в рамках социально-психологического феномена «заторможенного прогресса» [Cohen 2009]. С одной стороны, общество в России предоставляет женщинам широкие возможности для получения образования, личностного развития, повышения профессиональной квалификации, с другой стороны – наблюдается существенный разрыв в неравенстве доходов, финансовой самостоятельности [Казанцева и др. 2020]. Кроме того, женщины могут сталкиваться с психологическим сопротивлением со стороны коллег и руководителей, близких и знакомых в ситуации занятия руководящих позиций как в бизнесе, так и в политике [Ibarra 1997].

Одним из способов сокращения гендерного разрыва женщинами может являться использование определенных стратегий при построении карьеры. Под карьерными стратегиями понимаются сценарии поведения женщины, которые отражают сплав ее жизненной ситуации и принятых решений [Воронкова 2019; Гуриева 2021]. Данные стратегии являются способами реализовать желание преуспеть, сделать карьеру и актуализируются именно для «женского лидерства», когда женщина встречает гендерный барьер [Cloninger 2017].

### *Методология и методика исследования*

*Цель исследования:* выявление и изучение особенностей стратегий построения карьеры российскими женщинами как способа сокращения гендерного разрыва.

*Методология исследования.* Для реализации целей исследования были взяты за основу следующие теоретические подходы:

- концепция «Организации, актуализирующей гендер» («Gendered organization»), согласно которой в организации действует «гендерный режим»: сотрудники реагируют на гендерные признаки при принятии кадровых решений, распределении ресурсов, что поддерживает несправедливость и иерархию [Марарица и др. 2019];

- концепция «Гендер в организации» («Gender in organization»), согласно которой сложности при построении карьеры в организации у женщины обусловлены индивидуальными особенностями, связанными с полом [Acker 2006].

*Методы исследования.* Основным методом качественно-количественного исследования – опрос. В ходе работы над проектом были апробированы разработанные и переведенные методики для оценки гендерного режима и креативного потенциала организации, выявления карьерных стратегий и специфики организационной среды, измеряющие выраженность гендерного неравенства на индивидуально-поведенческом, нормативном и структурном уровнях. Важно отметить, что это первый русскоязычный инструмент для оценки гендерного неравенства в рамках современного подхода к его изучению – «организация, актуализирующая гендер». Разработанный комплекс методик позволил оценить выраженность гендерного неравенства на трех уровнях: индивидуально-поведенческом, нормативном и структурном и двух аспектах – объективном и субъективном.

#### *Выборка исследования*

В исследовании приняли участие 575 женщин, в возрасте от 19 до 82 лет ( $M \approx 35$  лет), среди которых 74% имеют высшее образование, 14,8% проживают в Москве, 11,7% в Санкт-Петербурге, 4,3% в Новосибирске, 2,6% в Нижнем Новгороде, 2,4% в Уфе, 2,3% в Екатеринбурге, 1,9% в Самаре, 60% - в других городах России. Практически половина респондентов состоит в браке (49,4%), у

20,1% есть постоянный партнер, 26,3% свободны, 3,3% выбрали «другое», 0,9% не ответили на вопрос. Детей нет у 37,9% респондентов, 33,7% с одним ребенком, 23,5% с двумя детьми, 3,4% с тремя детьми, 0,7% имеют четырех и более детей, 0,7% не ответили на вопрос. Годовой доход у 32,5% составляет менее 300 000 руб., у 28,9% от 300 000 до 600 000 руб., у 21,6% от 600 000 до 1 200 000 руб., и у 8,7% – более 1 200 000 руб.; 0,9% не имеют дохода, 4,3% отказались отвечать. 61,6% респондентов занимают должности исполнителей и специалистов, 25,4% – руководители младшего и среднего звена, 7,8% – топ-менеджмент, 5,2% затруднились/отказались отвечать. 64% работают только в одной организации, 27,3% имеют дополнительную занятость, 7,3% работают проектно, не чувствуют себя связанными с организацией, 1,4% не работают/отказались отвечать. 57,9% работают в компаниях частного сектора, 30,8% – в государственных, 8,3% – в компаниях с государственным участием, 3% не ответили. 83,6% работают в российских компаниях, 5% в международных с головным офисом в России, 7,1% в международных с филиалом в России, остальные – в зарубежных компаниях без представительства в России (2,3% отказались отвечать). 15,3% работают в компаниях численностью до 20 человек, 15% – до 100 человека, 31,6% - от 100 до 1 000 человек, 19,1% в компаниях с численностью более 1 000 сотрудников (5,2% не ответили). 12,9% работают в сфере науки и образования, 17,2% – торговля и коммерция, 8% – производство, 6,1% – информационные технологии, 9,9% – здравоохранение, 6,1% – финансы и страхование, 4,9% – строительство и архитектура, в каждой из остальных сфер задействовано менее 3% выборки.

### *Результаты исследования*

По результатам теоретического анализа и опроса были выделены 12 женских карьерных стратегий. Далее будут представлены статистически значимые ( $p < 0,05$ ) результаты корреляционного анализа карьерных стратегий с обстоятельствами жизни и работы женщин, а также особенностями организации (коэфф. корр. Пирсона и Спирмена (для ранговых шкал) и сравнение средних

при помощи непараметрического стат. критерия Манна-Уитни для коррелятов стратегий, представленных в номинативной шкале, с поправкой на множественную проверку гипотез Бонферрони).

Стратегия «Развитие женщины-лидера» положительно связана с креативным потенциалом организации ( $r=0,36$ ), с доступными в организации ресурсами карьерного развития ( $r=0,49$ ), со всеми компонентами карьерного капитала (с «Знаю зачем»  $r=0,36$ , с «Знаю кто»  $r=0,59$ , с «Знаю как»  $r=0,51$ ), с субъективной успешностью ( $r=0,54$ ) и удовлетворенностью разными сферами жизни (работой  $r=0,43$ ; финансовым положением  $r=0,25$ ; досугом  $r=0,28$ ; психологическим благополучием  $r=0,24$ ). Женщины с такой карьерной стратегией чаще занимают руководящую позицию в организации ( $U=2981,0$ ). Интересно, что была обнаружена слабая связь с воспринимаемой политикой организации ( $r=0,24$ ) и показателями гендерного неравенства ( $0,15$ ).

Стратегия «Попытка все успеть» положительно связана со всеми компонентами карьерного капитала (с «Знаю зачем»  $r=0,32$ , с «Знаю кто»  $r=0,38$ , с «Знаю как»  $r=0,40$ ) и с субъективной успешностью ( $r=0,31$ ). Стоит отметить, что связь стратегии «попытка все успеть» с субъективной успешностью не только в два раза слабее, чем у «развития женщины-лидера», но и при обеспечена только субшкалой удовлетворенности карьерой (интерес к своей работе, отношение к ней с воодушевлением ( $0,27$ )). В то время как со стратегией «развитие женщины-лидера» коррелируют практически все субшкалы субъективной успешности, кроме качества работы и связи с личной жизнью (интегрированности). Женщины с такой карьерной стратегией чаще замужем ( $U=3882,5$ ) и имеют детей ( $U=4335,5$ ), что соответствует определению стратегии.

Стратегия «Борьба с рисками» сопряжена с отсутствием детей ( $U=4567,5$ ), и положительно коррелирует с рефлексивностью организации как компонентом климата открытости инновациям ( $r=0,27$ ) и интересом высшего руководства к ее проектам ( $r=0,28$ ), а также - доступностью развивающих социальных ресурсов как компонента карьерного капитала «знаю кто» ( $r=0,29$ ). Эти связи логичны и прямо следуют из определения стратегии.

Стратегия «Лидерство без влияния» отрицательно связана с климатом открытости инновациям в организации («Климат открытости инновациям»  $r=-0,21$ ), прежде всего с отсутствием внешнего фокуса/ отзывчивости рынку ( $r=-0,35$ ) и долей женщин на руководящих позициях ( $-0,37$ ). Положительно - с восприятием политик ( $r=0,30$ , в особенности с приоритетом неформальных, скрытых механизмов в области политики продвижения и компенсации труда ( $r=0,33$ )), а также с нормативным и структурным показателями гендерного неравенства (с «Выраженностью норм»  $r=0,39$ , со «структурными, стеклянными барьерами для самореализации женщин»  $r=0,55$ ). Кроме того, эта стратегия отрицательно связана с признанием как компонентом субъективной карьерной успешности ( $r=-0,29$ ).

Стратегия «Переговоры на работе и дома» положительно связана с нормативным и структурным показателями гендерного неравенства (с «Выраженностью норм»  $r=0,27$ , со «стеклянными барьерами»  $r=0,23$  (в особенности «стеклянного эскалатора» ( $0,28$ ))), с руководящей позицией ( $U=3548.0$ ) с замужеством ( $U=4481.0$ ) и детьми ( $U=4334.0$ ). Кроме того, эта стратегия сопряжена с высокими показателями профессиональных знаний и мастерства как компонента «знаю как» карьерного капитала ( $0,28$ ). Эта стратегия кажется связанной с такой ситуацией, как ролевая перегрузка у женщин, которые являются и ключевыми специалистами, и руководителями, и мамами - и работают в организациях с признаками гендерного неравенства, в которых женщине крайне сложно занять руководящую позицию.

Для стратегии «Игра по правилам» обнаружена связь на уровне тенденции с «Выраженностью норм» ( $r=0,19$ ).

Стратегия «Карьерная скидка» положительно связана с нормативным и структурным показателями гендерного неравенства (с «Выраженностью норм»  $r=0,34$ , со «стеклянными барьерами»  $r=0,37$ ). Женщины с такой карьерной стратегией чаще занимают руководящую позицию в организации ( $U=3888.0$ ), замужем ( $U=3990.0$ ) и имеют детей ( $U=3870.0$ ). Эти связи логичны и прямо следуют из определения стратегии.

Стратегия «Самоограничение» положительно связано с нормативным и структурным показателями гендерного неравенства (с «Выраженностью норм»  $r=0,29$ , со «стеклянными барьерами»  $r=0,29$  (в особенности «стеклянной скалы» (0,28))), отрицательно - с таким компонентом климата открытости инновациям как внешний фокус/ отзывчивость рынку ( $r=-0,27$ ). Женщины с такой стратегией меньше зарабатывают ( $U=5053.5$ ) и имеют детей ( $U=4773.0$ ).

Стратегия «Скрытая карьера» отрицательно связана с компонентом карьерного капитала «знаю кто» ( $r=-0,35$ ) и с годовым доходом ( $U=4055.0$ ). Женщины с такой карьерной стратегией чаще замужем ( $U=4209.0$ ) и имеют ребенка ( $U=4325.5$ ), что соответствует определению стратегии.

Стратегия «Карьера без гендерных ограничений» отрицательно связана с восприятием политик организации ( $r=-0,29$ , в особенности с приоритетом неформальных, скрытых механизмов в области политики продвижения и компенсации труда ( $r=-0,29$ ), а также с нормативным и структурным показателями гендерного неравенства (с «Выраженностью норм»  $r=-0,86$ , со «стеклянными барьерами»  $r=-0,52$ ), что соответствует определению стратегии.

Стратегия «Коррекция карьеры» связана со структурным показателем гендерного неравенства (со «стеклянными барьерами»  $r=0,32$ ), что соответствует определению стратегии.

Стратегия «Гендерный хамелеон» положительно со стиранием своего пола («undoing gender»), с нормативным и структурным показателями гендерного неравенства (с «Выраженностью норм»  $r=0,40$ , со «стеклянными барьерами»  $r=0,45$ ) и компонентом карьерного капитала «знаю кто» ( $r=0,27$ , в первую очередь, развивающего социального капитала (0,29)), отрицательно - с долей женщин в организации (-0,27).

### *Выводы*

Анализ латентных факторов, стоящих за обнаруженными сценариями поведения, показал, что поведение женщин, желающих преуспеть в профессиональном плане, зависит от 4 ключевых вопросов:

- 1) является ли лидерство, карьерный успех их приоритетом;
- 2) столкнулись ли они с двойными требованиями, сложностями из-за своего пола (с гендерным барьером);
- 3) удастся ли им преодолеть этот барьер или он был принят ими как данность;
- 4) насколько требовательной и нагруженной является их «женская работа» в семье.

Карьера без гендерных ограничений и скрытая карьера как сценарии стоят отдельно: они описывают две совершенно другие жизненные ситуации и направленности целей. Остальные стратегии показали богатый и интерпретируемый паттерн связей как со средой организации, так и с успешностью и ее карьерным капиталом.

Из 12 стратегий только одна – «развитие женщины-лидера» (приоритезация своих рабочих целей с проактивным поведением, постоянным развитием, поиском социального капитала и ролевых моделей среди женщин) приводит к субъективной карьерной успешности во всех ее проявлениях, главным ее предиктором является компонент карьерного капитала «знаю как». Остальные стратегии, связанные с большей компетентностью, приобретением связей, любовью к своей работе, приводят только к большему напряжению или отказу от реализации в семье, снижению уровня субъективного благополучия.

Результаты данного исследования позволяют, хотя и с осторожностью (из-за невозможности судить о причинно-следственных связях), формулировать рекомендации по развитию карьеры для тренинга женщин, работающих в коммерческих компаниях.

### **Список литературы:**

1. Воронина О.А. Политика гендерного равенства в современной России: проблемы и противоречия // Женщина в российском обществе. 2013. № 3. С. 12–20.
2. Воронкова А.И. Метаописание женских сценариев вовлечения в бизнес // Вестник Института социологии. 2019. Том 10. № 4. С. 231–248. DOI: 10.19181/vis.2019.31.4.618



3. Гуриева С.Д., Удавихина У.А. Стратегии преодоления гендерного разрыва работающими женщинами (на примере российских организаций) // Управленческое консультирование. 2021. № 9. С. 79–88. DOI: 10.22394/1726-1139-2021-9-79-88
4. Казанцева Т.В., Гуриева С.Д., Марарица Л.В. Субъективное переживание гендерного неравенства работающими женщинами // Петербургский психологический журнал. 2020. № 3. С. 35–52.
5. Марарица Л.В., Гуриева С.Д., Казанцева Т. В. Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы // Психология человека в образовании. 2019. Т. 1. № 1. С. 44–52. DOI: 10.33910/2686-9527-2019-1-1-44-52
6. Acker J. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations // *Gender and society*, 2006. Vol. 20. N. 4. P. 441–464.
7. Cloninger S. *Exploring the Lives of Women Who Lead*, 2017. URL: <https://aura.antioch.edu/etds/370>
8. Cohen P.N., Huffman M.L., Knauer S. Stalled Progress? Gender Segregation and Wage Inequality Among Managers, 1980-2000 // *Work and Occupations*. 2009. Vol. 36. N 4. P. 318–342.
9. Ibarra H. Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks // *Social Psychology Quarterly*. 1997. Vol. 60. N. 1. P. 91–102.
10. The Global Gender Gap Report 2021 by World Economic Forum, 2021. URL: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

## References:

1. Voronina, O.A. (2013) 'Gender Equality Policy in Modern Russia: Problems and Contradictions', *Woman in Russian Society*, 9(3), p.12–20. (In Russ.)
2. Voronkova, A.I. (2019) 'Meta description of female business engagement scenarios', *Vestnik instituta sotziologii*, 10(4), p. 231–248. (In Russ.)
3. Gurieva, S.D., Udavikhina, U.A. (2021) 'Strategies for Overcoming the Gender Gap by Working Women (Case Study of Russian Organizations)', *Administrative Consulting* (9), p. 79-88. (In Russ.)
4. Kazantseva, T.V., Gurieva, S.D. and Mararitsa, L.V. (2020) 'Subjective experience of gender inequality by working women', *St. Petersburg Psychological Journal*, (3)3, p. 35–52. (In Russ.)
5. Mararitsa, L.V., Gurieva S.D. and Kazantseva, T.V. (2019) 'The phenomenon of gender inequality as a factor in women's career capital: framing the problem', *Human Psychology in Education*, 1(1), p. 44–52. (In Russ)
6. Acker, J. (2006) 'Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations', *Gender and society*, 20(4), p. 441–464.
7. Cloninger, S. (2017) *Exploring the Lives of Women Who Lead*, 2017. E-book library [online]. Available at: <https://aura.antioch.edu/etds/370> (Accessed: 10 February 2022)

8. Cohen, P.N., Huffman, M.L. and Knauer, S. (2009) 'Stalled Progress? Gender Segregation and Wage Inequality Among Managers, 1980-2000', *Work and Occupations*, 36(4), p. 318–342.
9. Ibarra, H. (1997) 'Paving an alternative route: Gender differences in managerial networks', *Social Psychology Quarterly*, 60(1), p. 91–102.
10. The Global Gender Gap Report 2021 by World Economic Forum, 2021. E-book library [online]. URL: Available at: [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf) (Accessed: 10 February 2022).

## ГИБРИДНЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ КАК АДАПТАЦИЯ К УДАЛЕННОМУ РЕЖИМУ ТРУДА И УСКОРЯЮЩАЯСЯ ПРЕКАРИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

**Аннотация:** Длительная самоизоляция COVID-карантина и вынужденный перевод работников на дистанционный режим работы радикально ускорили темпы освоения цифровых технологий почти во всех сферах занятости. Это обеспечивало им сохранение рабочего места на рынке труда. Адаптивную функцию начинают выполнять гибридные формы труда: сочетание работы удаленно и в офисе. Такой формат позволяет более успешно выравнять баланс личной и профессиональной жизни, рациональнее сочетать интересы всех членов семьи и рабочее пространство в стандартном малогабаритном жилье. Он становится все более предпочтительным. Но в комплексном режиме сохраняются негативные особенности, проявившиеся в работе на дистанции. Среди них усложняющиеся отношения между работниками и работодателем, другими исполнителями проекта, которые все более формализуются.

Неопределенность и непрозрачность правовых форм трудовой деятельности и заработной платы, проблемы учета рабочего времени и качества выполнения проектного задания, недоработки законодательной базы, которая не успевает за реалиями сегодняшних трансформаций – все это стимулирует прекаризацию представителей разных профессиональных слоев, занимающих далеко не маргинальное положение в обществе. В статье использовались данные мониторингов аналитических центров и собственных тематически близких исследований.

**Ключевые слова:** дистанционный, комплексный режим работы, правовые формы труда, прекаризация трудовых отношений.

## **HYBRID FORMS OF EMPLOYMENT AS AN ADAPTATION TO A REMOTE WORK REGIME AND AN ACCELERATING PRECARIZATION OF LABOR RELATIONS**

**Summary:** The long self-isolation of COVID-quarantine and the forced transfer of workers to remote work have radically accelerated the pace of mastering digital technologies in almost all areas of employment. This ensured that they retained their jobs in the labor market. An adaptive function is beginning to be performed by hybrid forms of work: a combination of work remotely and in the office. This format allows you to more successfully balance the balance of personal and professional life, more rationally combine the interests of all family members and work space in a standard small-sized housing. It is becoming more and more popular. But in the complex mode the negative features that manifested themselves in work at a distance remain. Among them are the increasingly complicated relations between employees and the employer, other project executors, which are becoming more and more formalized.

The uncertainty and opacity of the legal forms of labor activity and wages, the problems of accounting for working time and the quality of project assignment fulfillment, flaws in the legislative framework that does not keep up with the realities of today's transformations - all this stimulates the precarization of representatives of different professional strata, who occupy a far from marginal position in society. The article used monitoring data from analytical centers and our own thematically related studies.

**Keywords:** remote, integrated work, legal forms of labor, precarization of labor relations.

Почти трехгодичные ограничения в условиях COVID-карантина и требования Роспотребнадзора к работодателям о переводе работников на дистанционный режим работы радикально ускорили темпы освоения цифровых технологий работниками почти всех сфер занятости. Это обеспечивало им сохранение рабочего места на рынке труда и занятость вне офиса.

Дистанционный режим работы оказался новым профессиональным вызовом для многих работников с разным уровнем квалификации и предшествующем опытом использования ИТ технологий и работой на

дистанции. Тем, кому не удалось адаптироваться к новым условиям, просто сменили работу.<sup>1</sup>

По данным ФОМа подавляющее большинство адаптировавшихся это люди с высшим образованием, женщин среди них больше, чем мужчин. Среди тех, кто сравнительно быстро перешел работать на удаленку, стали учителя и преподаватели вузов, представители ИТ индустрии, работники сферы экономики и финансов. Указанные отрасли оказалось легче всего перевести на «удаленку». Доля работающих в дистанционном режиме тем больше, чем крупнее город.

Они же стали теми, кто начал совмещать работу дома и в офисе. Совмещение режимов получило название гибридной или комбинированной формы занятости или дистанционно-офисным способом организации труда. Такой комбинированный поход становится все более предпочтительным. Он также получает распространение и среди тех, чьи обязанности включают работу с физическими товарами или непосредственный контакт с клиентами, поскольку работники выражают желание организовать свою деятельность так, чтобы работать удаленно, хотя бы время от времени.

Удаленная и комбинированная формы занятости получили законодательное закрепление с 2021 года после внесения изменений в Трудовой кодекс. Для того чтобы оформить перевод офисных сотрудников на такие условия, достаточно заключить дополнительное соглашение и издать приказ в штатном расписании учреждения. [ТК РФ 2022, ФЗ 2021]

Интересны данные, иллюстрирующие степень предпочтительности работы в смешанном режиме, полученные в начале этого года при обследовании коллектива сотрудников ООО Инвестиционной Компании «Содружество». После снятия эпидемиологических ограничений на работу в удаленном режиме

<sup>1</sup> Для анализа процесса адаптации городского населения к работе на «удаленке» и перехода к смешанным формам занятости в условиях неопределенности, а также взаимоотношений между работниками и работодателями на рынке труда, использовались данные мониторингов, проводившихся аналитическими центрами (ВЦИОМ, ФОМ с Проектом КовидФОМ, НАФИ, Criteo, HH.ru и др.) и собственных тематически близких исследований.

в период Ковида, все участвующие в исследовании сотрудники пожелали остаться работать в гибком формате, сочетая работу в офисе и дома.<sup>2</sup>

Однако, как показали результаты более тщательного изучения занятости в удаленном формате, чаще всего это по месту жительства сотрудника, он имеет явные плюсы, но и минусы, которые в той или иной степени сохраняются и при совмещении режимов. По данным опроса, проводимого ФОМом, негативным сопровождением перехода на удаленку, по мнению респондентов, оказалось заметное повышение степени напряженности, снижение эффективности работы, особенно в начале работы, невозможность сосредоточиться на работе из-за родственников или домашних дел (24% и 22% соответственно). Каждый пятый (18%) отметил наличие трудностей с самоорганизацией, 16% – технические проблемы.

Сложности с установлением баланса работы и личной жизни, умение соотносить критическую оценку своей продуктивности и одновременно, понимания ценности своего здоровья, личностного роста и отношений с близкими, хотя и в более приемлемых формах, сохраняются и при работе в смешанном формате. Распределение времени работы и отдыха, рационального сочетания интересов и потребностей всех членов семьи, а также стирание граней личного жизненного пространства многие респонденты относят скорее к негативным обстоятельствам «удаленки» [Евдокимова 2020], которые нередко снижают позитивные ощущения самостоятельного распределения рабочего времени, экономии на транспорте, удобств домашней обстановки и т.д. Нельзя исключать и гендерные особенности работы в дистанционном режиме. Но все это можно удачно лимитировать при гибком подходе к работе.

<sup>2</sup> Исследование «Управление организационными конфликтами в инвестиционной компании» проведено Курбашевой К.А. в феврале 2022 года по заказу администрации ООО ФК «Содружество» Санкт-Петербурга. В тестировании приняло участие 60 сотрудников (из 100 чел.), работающих в компании свыше 3-х месяцев в возрасте от 22 до 47 лет, гендерный состав различался по конкретным отделам. В основном это юристы-аналитики, судебные юристы, экономисты, программисты, менеджеры по продажам, маркетологи и т. д. Получено 13 экспертных интервью с руководителями и ведущими сотрудниками разных департаментов компании.

Следует отметить и то, что условия удаленной работы предъявляют новые требования к функциональной значимости и организации рабочего места. Как показали исследования, стандартное малогабаритное жилье массовой застройки нередко не обеспечивает условий комфортной работы в домашней обстановке, не всегда позволяет организовать, так называемый «домашний офис» (home-office). Это касается, наличия удобной мебели, телекоммуникаций, установления с близкими новых домашних правил общения. По данным социологов (центра НАФИ) треть россиян оценивают свое жилье как не слишком комфортное для работы дома, требующее специального ремонта или перепланировки. Значительно реже респонденты изъявляют желание увеличить свою жилую площадь за счет покупки нового жилья. Улучшение жилищных условий по-прежнему остается одной из самых трудных для удовлетворения потребностей респондентов (Жилищная стратификация 2018). Но работа в офисе несколько раз в неделю позволяет легче переносить отдельные бытовые трудности, которые имели место в период вынужденной дистанционной работы.

В то же время, как отмечают респонденты, сохраняющееся ограниченное дистанционное коммуницирование с работодателем (заказчиком), другими исполнителями проекта приводит к тому, что отношения между работниками и работодателем все более формализуются и ухудшаются, конфликтов с начальством становится больше.

По данным сервиса HH.ru (для «Известий») 36% сотрудников российских компаний в период карантинных ограничений решили сменить место работы, 43% на момент опроса не были уверены, что не сделают этого в ближайшее время.

Одной из часто упоминаемых причин неудовлетворенности работой является низкая оплата труда. Так, 45% опрошенных отметили, что в период карантина им урезали зарплату. Еще треть опасается, что оплата их труда может снизиться в ближайшее время. Респонденты также обеспокоены вероятностью вынужденных сокращений, отпусков и т.п. [Еремичева 2021].

Напротив, аналитики рынка труда уверенно отмечают, что за 2021 год зарплата, почти во всех сферах, хоть и не на много, но росла. Компании вынуждены это делать, чтобы не потерять сотрудников и иметь возможность нанимать людей. Для повышения конкурентоспособности компаниям придется увеличивать также и соцпакет.

Нередко мнения экспертов не совпадают с реальным положением дел и расходятся с ощущениями респондентов о том, что в ближайшее время возможно повышение зарплаты. Так, экспресс-опрос, который провела редакция НГС в середине декабря 2021г. из 50 опрошенных лишь единицы сказали, что их зарплата вырастет, правда всего на несколько процентов, и это будет почти незаметно. Многие даже не вспомнили, когда им повышали зарплату в последний раз, или называли такие суммы: 300, 500 или 700 рублей. Несколько участников опроса грустно шутили «про рост цен вместо роста зарплат». Однако почти все крупные компании, например, Сбербанк, утверждают, что индексируют зарплату на несколько процентов ежегодно. [NGS.RU 2022]

Не менее важной, как для работодателя, так и для работника, оказываются проблемы, связанные с учетом рабочего времени и качеством выполнения проектного задания. К сожалению, вопрос оптимального соотношения между гиперконтролем и бесконтрольностью для руководителя в ходе выполнения работниками проекта пока не систематизированы. Все это, безусловно, влияет на взаимоотношения тех и других.

Тем не менее, комбинированная модель устраивает многих работодателей, и они активно внедряют этот формат. Он позволяет экономить ресурсы компании за счет оптимизации офисных пространств, снижения амортизационных и коммунальных расходов и сокращения экологического следа. Работа в комбинированном режиме ускоряет разработку и внедрение новых ИТ технологий, стимулирует руководителей компаний к различным экспериментам в организации бизнес-процессов.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Западные компании, например, активно внедряют не только различные форматы занятости в компаниях, но и разные способы привлечения специалистов, нередко выходящие за рамки



Вместе с тем специалисты в области труда уверены, что негативные стороны современной сферы занятости связаны скорее с изменением структуры рынка труда и текущими его колебаниями. Переживая периоды спада и восстановления, в целом рынок труда в 2021 году столкнулся с острой нехваткой рабочей силы. Предъявляя высокие требования к условиям работы, соискатели демонстрируют избирательность, игнорируя вакансии нестабильных отраслей. Конкуренция за кадры и инфляционные процессы заставляют работодателей повышать заработную плату. [Голованова 2021]

Восстанавливающийся спрос на рабочие кадры наблюдается, в первую очередь, в тех отраслях, где уже привычной стала работа в удаленном и комбинированном режимах. Так, с начала текущего года работодатели СЗФО разместили более 12 тысяч вакансий с возможностями «удаленки» и это на 200% больше, чем в аналогичном периоде 2021 года. Серьезный кадровый дефицит наблюдается среди ИТ-специалистов – требуются разработчики, программисты, системные администраторы, специалистов систем управления предприятием (ERP), web-инженеров, руководителей ИТ-проектов, на эту сферу приходится почти каждая пятая вакансия в городе, востребованы специалисты в области консультирования. Полностью или частично удаленную работу, как правило, предлагают рекрутерам, специалистам по продажам, работникам кол-центров, разработчикам, дизайнерам, интернет-маркетологам, PR-специалистам, бухгалтерам. Растет число вакансий с гибким и сменным графиками в сфере науки и образования.

традиционной модели трудоустройства. Так появление понятия «гибкий» специалист, обусловлено современными технологиями заключения виртуальных контрактов и созданию сети профессиональных связей в наиболее успешных компаниях. Использование труда специалистов, работающих вне штата компании, позволяет заполнять кадровые пробелы и экономить на персонале. По мнению менеджеров крупных и успешных компаний, таких как Apple, которая нанимает внешних дизайнеров, Rolls-Royce Aerospace — инженеров, а Workday — специалистов по внедрению систем, внештатные сотрудники оказываются более мотивированными к повышению своей квалификации и активнее вовлекаются в работу. [Янгер, Смоллвудг 2022]

Несмотря на распространение смешанных форм, основным тормозом в процессе их укоренения на рынке труда остается недоработанная законодательная база, которая не успевает за реалиями сегодняшних трансформаций. Остаются не до конца проработанными вопросы условий организации работы на дому. Это использование работниками собственного оборудования, в том числе компьютера, средств доступа к интернету, телефона и др. Работающих дома волнуют вопросы о том, как будет выплачиваться компенсация расходов на оплату электроэнергии, за используемое программное обеспечение (включая антивирусную защиту) и пр. Как будут соблюдаться требования защиты информации и охраны труда работников в домашних условиях работы. Неопределенность и непрозрачность новых правовых форм трудовой деятельности, рабочего времени, заработной платы и т.п., создают ситуацию, когда и работники, и работодатели сталкиваются с проблемой оформления соответствующих правовых отношений.

Существующие нарушения новых правовых форм трудовой деятельности и заработной платы, в частности, в связи с увеличением различного рода разовых доплат или, наоборот, вычетов, снижают уровень доверия к работодателю и солидаризации с сотрудниками. Все это приводит к большей индивидуализации сознания работника, обуславливает значительный рост социальной, психологической и физической напряженности и ускоряет процесс профессионального выгорания.

Основная масса людей не были готовы к радикальным изменениям в основных жизненных сферах, поэтому для многих период адаптации и восстановления самоорганизации повседневной жизни, выработка собственного отношения к ее нестабильности и неопределенности в период карантина и после его отмены, воспринимаются как профессиональный и социальный вызовы. Этот период по-прежнему требует серьезных материальных, эмоциональных и жизненных затрат для преодоления возникшей дезорганизации, которая оказалась неравнозначной для разных групп населения.

Таким образом, проявившиеся наиболее отчетливо такие характеристики как неопределенность, нестабильность и постоянная проверка самооценности не указывают ли они на то, что работа в цифровом формате и дистанционном режиме приобретает маркеры, которые напрямую связываются с прекаризацией трудовых отношений и представляют атипичные формы труда [Сизова, Григорьева 2019:56-60], которые не гарантируют работнику стабильных и достаточных социальных гарантий и защиты.

Важно и то, что общие условия незащищенности и возрастающие человеческие затраты труда и времени распространяются на представителей разных социально-профессиональных слоев, занимающих далеко не маргинальное положение в обществе. Поэтому тема долгосрочных общественных и социальных последствий, так и тема субъективностей, идентичностей и эмоций представителей разных социальных групп, заметно прекаризирующегося труда, начинает серьезно беспокоить общество. Эта ситуация требует длительного глубокого наблюдения, мониторинга и описания по всем аспектам повседневной жизни.

### **Список литературы:**

1. Евдокимова Е.П. Трансформация повседневных практик городского населения России в условиях пандемии COVID-19 // Социология и право. 2020. № 4. С. 32-41. DOI: [10.35854/2219-6242-2020-4-32-41](https://doi.org/10.35854/2219-6242-2020-4-32-41)
2. Еремичева Г.В. Прекаризация трудовых отношений в условиях дистанционного режима работы во время Covid-карантина // Семиотические исследования Semiotic studies. 2021. Т. 1, № 2. С. 91–97. DOI 10.18287/2782-2966-2021-1-2-91-97
3. Жилищная стратификация в условиях трансформации жилищного сектора в Российской Федерации // Социальное пространство большого города. Под.ред. Г.В. Еремичевой Социологический институт РАН-филиал ФНИСЦ.-СПб.: СИРАН-филиал ФНИСЦ РАН, 2018 – с. 167-186 DOI: 10.19181/monograph.20 города:19.4
4. Ситуация на рынке труда: в России пик увольнений и кадровый голод, эксперты прогнозируют рост зарплат // NGS.RU URL: <https://ngs24.ru/text/job/2022/01/20/70387865> (дата обращения 04.06.2022).
5. Янгер Джон, Смоллвург Норм Гибкие кадры. URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/790091/> (дата обращения 09.06.2022).

6. Голованова Н. А. Каким был рынок труда в 2021 и что нас ждет в 2022: итоги года и прогнозы. URL: SuperJob <https://presscentr.rbc.ru/tpost/fxi9gpt681-kakim-bil-rinok-truda-v-2021-i-hto-nas17.12.2021> (дата обращения 09.06.2022).
7. Сизова И.Л., Григорьева И.А. Ломкость труда и занятости в современном мире // Социологический журнал. 2019. Том 25. № 1. С. 48–71. DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279
8. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) URL:[http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/) (дата обращения 04.02.2022).
9. Федеральный закон от 08.12.2020. № 407-ФЗ 1 января 2021 года. URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012080047> (дата обращения 04.02.2022).

## References:

1. Yevdokimova ,Ye.P.( 2020), Transformatsiya povsednevnykh praktik gorodskogo naseleniya Rossii v usloviyakh pandemii COVID-19, *Sotsiologiya i pravo*, vol. 4, pp. 32-41.
2. Yericheva G.V.(2021), Prekarizatsiya trudovykh otnosheniy v usloviyakh distantsionnogo rezhima raboty vo vremya Covid-karantina // *Semioticheskiye issledovaniya Semiotic studies*. Т. 1, № 2. С. 91–97. DOI: 10.18287/2782-2966-2021-1-2-91-97
3. Zhilishchnaya stratifikatsiya v usloviyakh transformatsii zhilishchnogo sektora v Rossiyskoy Federatsii (2018) // *Sotsial'noye prostranstvo bol'shogo goroda*. Pod.red.G.V.Yerichevoy Sotsiologicheskiiy institut RAN-filial FNISTS.-SPb.: SIRAN-filial FNISTS RAN, С. 167-186. DOI: 10.19181/monograph.20 города:19.4
4. Situatsiya na rynke truda: v Rossii pik uvol'neniy i kadrovyy golod, eksperty prognoziryuyut rost zarplat (2022) // NGS.RU URL: <https://ngs24.ru/text/job/2022/01/20/70387865> (accessed 04 june 2022) .
5. Yanger Dzhon, Smollvurg Norm Gibkiye kadry (2022) URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/790091/>( accessed 09 june 2022).
6. Golovanova N. A. (2021), Kakim byl ryok truda v 2021 i chto nas zhdet v 2022: itogi goda i prognozy. URL: SuperJob <https://presscentr.rbc.ru/tpost/fxi9gpt681-kakim-bil-rinok-truda-v-2021-i-hto-nas17.12.2021> (accessed 09 june 2022).
7. Sizova, I.L., Grigor'yeva, I.A. (2019), Lomkost' truda i zanyatosti v sovremennom mire, *Sotsiologicheskiiy zhurnal*, vol. 1, pp. 48–71, DOI: 10.19181/socjour.2018.25.1.6279.
8. Trudovoy kodeks Rossiyskoy Federatsii ot 30.12.2001 N 197-FZ (red. ot 25.02.2022) (s izm. i dop., vstup. v silu s 01.03.2022) (accessed 04 january 2022).
9. Federal'nyy zakon ot 08 February 2020 Vol. 407- FZ 1 yanvaryya 2021 goda, [online], available at: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202012080047> (accessed 04 january 2022).

**Иваньковский Сергей Львович**

*к.э.н., доцент кафедры экономики предприятий и организаций, ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского», Нижний Новгород, Россия.  
[lew1968@mail.ru](mailto:lew1968@mail.ru)*

УДК 331

## **СТАБИЛИЗАЦИЯ И ДЕСТАБИЛИЗАЦИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ МОЛОДЕЖИ В УСЛОВИЯ ЭКОНОМИКИ «ИНДУСТРИЯ 4.0»**

**Аннотация:** В данной статье рассмотрены аспекты трансформации занятости в условиях «Индустрия 4.0». Оцениваются направления занятости молодёжи на региональном рынке труда. Выделены модели трудоустройства выпускников вузов и средних специальных учебных заведений Нижегородской области. В статье подчёркивается, что современные высокотехнологические производства предъявляют особые требования к профессиональным и личностным качествам специалистов различного уровня. Их подготовка может осуществляться только на основе инновационного образования, когда происходит целенаправленное формирование знаний, умений и методологической культуры, отвечающих не только реалиям сегодняшнего дня, но и тенденциям развития науки, техники, новейших наукоемких технологий. Инновационная модель наиболее характерна для крупных, многопрофильных вузов. Основные формы взаимодействия вуза и предприятия в рамках этой модели предусматривают интеграцию усилий вузов и предприятий в процессе подготовки специалистов. Для современного рынка труда характерна выраженная объективная тенденция изменения структуры занятости за счет появления и активного распространения нестандартных форм занятости, присущих прежде всего для молодёжи, которая разрастается в самых различных формах. Особую форму региональной занятости в условиях «Индустрия 4.0», формирование которой объективно обусловлено переходом к новым формам работы и усилено процессом интернетизации всех сфер, precarious занятости жителей крупных городов. В современных социально-экономических условиях, когда precarious занятость молодёжи возрастает, то опыт жизни, и восприятие своего положения являются ключевыми элементами и региональная занятость принимает многообразные организационные формы, не соответствует критериям занятости экономики индустриального типа.

**Ключевые слова:** занятость, трудоустройство, в условиях «Индустрия 4.0».

**Sergey L. Ivankovskiy**

*PhD in Economics, Associate Professor, Department of Economics of Enterprises and Organizations Lobachevsky State University of Nizhni Novgorod (UNN), Russia. [lew1968@mail.ru](mailto:lew1968@mail.ru)*

## **STABILIZATION AND DESTABILIZATION OF REGIONAL YOUTH EMPLOYMENT IN AN «INDUSTRY 4.0» ECONOMY**

**Summary:** This article considers aspects of employment transformation in the context of Industry 4.0. The directions of youth employment in the regional labour market are assessed. The employment patterns of graduates of universities and specialized secondary educational institutions of Nizhny Novgorod Oblast are highlighted. The article emphasizes that modern high-tech industries impose special requirements for professional and personal qualities of specialists of different levels. The training of these specialists can be realized only on the basis of innovative education, which provides purposeful development of knowledge, skills and methodological culture meeting not only present-day realities but also the tendencies of science, technology and high technologies development. The innovation model is most characteristic of large, multidisciplinary HEIs. The main forms of interaction between universities and enterprises within the framework of this model envisage the integration of universities' and enterprises' efforts in the process of training specialists. The modern labour market is characterized by a pronounced objective tendency to change the structure of employment through the emergence and active spread of non-standard forms of employment, characteristic primarily of young people, which proliferate in various forms. A special form of regional employment under Industry 4.0, the formation of which is objectively determined by the transition to new forms of work and enhanced by the process of the Internetisation of all spheres, is precarious employment of the inhabitants of large cities. In today's socio-economic conditions, where precarious employment of young people is increasing, the experience of life, and the perception of one's situation are key elements and regional employment takes diverse organisational forms, does not correspond to the employment criteria of an industrial economy.

**Keywords:** employment, employment, in an Industry 4.0 environment.

Актуальная цифровая трансформация экономических систем является процессом, одновременно пронзающим все факторы и тенденции их развития. «Индустрия 4.0» формирует возможности для сбалансированного устойчивого роста экономики. [Трофимов 2020: 696]. Одновременно это вызывает трансформацию процессов на рынке труда, в особенности занятости молодёжи.

Происходящие изменения в социальной стратификации населения, глубокие изменения в трудовых и социальных отношениях приводят к прекаризованной занятости. [Анисимов 2019: 65; Попов 2021: 45; Тощенко 2020: 52; Тощенко 2019: 59]. Наряду с этим параллельно происходит развитие нетрадиционной занятости и гибкой занятости (рассматривается как прекарная занятость). [Маслова 2018: 17].

Всё вышеизложенное ярко проявляется на региональных рынках труда приводя к дестабилизации традиционных форм занятости. Поэтому развитие «Инновации 4.0», прекаризации, нестандартной занятости приводит к стабилизации социально-экономической ситуации в регионе, с другой стороны, дестабилизирует привычные формы занятости. Это приводит к сложному региональному переплетению социальных и трудовых отношений, которые пока мало изучены.

В ходе работы использовалась критико-аналитическая методология. Методами стали: вербальный, статистический и анализ материалов, анкет студентов центра карьеры ННГУ им. Н.И. Лобачевского.

Агрессия в сфере труда, неразрывно связанные со становлением прекариата и прекаризованной занятости рассматриваются в работах Ж.Т. Тощенко [Тощенко 2020: 52; Тощенко 2019: 59], Р.И. Анисимова [Анисимов 2019: 65; Анисимов 2019: 550]. Прекаризация социально-трудовых отношений в том числе классовые и территориальные аспекты исследованы в работах Ю.В. Голиусовой [Голиусова 2019: 74], А.В. Слободской [Слободская 2018: 15], А.В. Попова [Попов 2021: 58].

Для сложных экономических систем, внедряющих в производство технологии «Индустрии 4.0» необходимо множество благоприятных стабильных факторов. Одним из них является квалифицированный кадровый потенциал. Реализацией такой цели и задачи возможно через создание «Фабрик процессов» или «Технологии Фабрик Будущего» (Factories of the Future, FoF) направленные на формирование систематических знаний в области новых бизнес-моделей-процессов и технологий в передовых секторах промышленности. Фабрики

технологий предполагают всеобщую цифровизацию производственных процессов и обеспечивают проектирование и производство многоохватной конкурентоспособной продукции нового поколения. Основопологающим инструментом и одновременно продуктом Фабрик Будущего становятся цифровые площадки разработок и управления сложных экономических систем, а также «цифровые копии» (Digital Twins) продуктов и процессов. Важную роль в этом направлении должны играть и корпоративные университеты, совместные интеграционные планы и их реализация учебных заведений государства и предприятий. [Трофимов 2020: 696].

Внедрение технологий «Индустрии 4.0.» в процесс промышленного производства изначально может быть обозначено исключительно как внутренний фактор устойчивого развития экономических систем. [Трофимов 2020: 697].

В Нижегородской области есть сложности трудоустройства выпускников дневного отделения вузов по специальности, поскольку в современных социально-экономических условиях сложно найти работу по специальности. Такая ситуация требует инновационных подходов к трудоустройству студентов [Дороничев 2010: 25].

Оценим образовательную сферу региона. В 2021 году сфера высшего образования региона была представлена 10 самостоятельными учебными заведениями, а также 15 филиалами нижегородских и иногородних государственных вузов и 2 филиалами негосударственных вузов. За последние пять лет количество вузов сократилось на 3 заведения, причем закрытию подлежали негосударственные вузы. Также, сократилось количество филиалов - на 3 образовательных учреждения [Нижегородстат 2021].

При этом произошло сокращение студентов высшего образования. За пять лет их количество сократилось на 8,2%. В сфере высшего образования в 2021 году в Нижегородской области обучалось - 83,5 тыс. студентов, из них 59,0% - на очном отделении, 34,8% - проходили обучение заочно и 6,2% - на очно-



заочном отделении. При этом стоит отметить, что свыше 50% всей численности студентов в регионе обучались платно [Нижегородстат 2021].

В связи с утратой позиций специалитета, значительная часть обучается в бакалавриате - 68,0%. Но при этом специальность получают 19,8% студентов и 12,2% студентов учатся, чтобы получить магистерскую степень. Конкурс на вступительных экзаменах в организациях высшего образования в прошедшем году составил 6,2 чел. на одно место [Нижегородстат 2021].

При общей тенденции сокращения количества студентов в вузе, не сокращается количество поданных заявлений абитуриентов в вузы. При этом происходит сокращение профессорско-преподавательского персонала в системе высшего образования Нижегородской области, численность которого существенно сократилась за пять на 15,2% и составляет 4,6 тыс. чел. Это высокопрофессиональный состав, т.к. 73,8% имеют ученые степени доктора и кандидатов наук.

Крупнейшими вузами Нижегородской области с точки зрения количества специальностей являются Нижегородский государственный технический университет им. Р.Е. Алексеева (НГТУ им. Р.Е. Алексеева, 62 специальности), Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского (ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 41 специальность), Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина (Мининский университет, 30 специальностей), Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет (НГАСУ, 28 специальностей).

Стоит отметить, понятие «студент» относится не только к тем, кто обучается в системе высшего образования, но и к тем, кто проходит обучение в сфере среднего профессионального образования (СПО). В Нижегородском регионе на 2021 год насчитывалось 79 самостоятельных образовательных организации СПО. При этом всего за пять лет их уменьшилось на восемь учреждений. В регионе функционирует 26 филиалов. Количество студентов в сфере СПО составляет 77,4 тыс. чел., из них 82,5% учатся на очном отделении.

Наверное, самое удивительно, что 28% студентов СПО учатся на внебюджетных местах. Значительная часть абитуриентов СПО выбирают программы подготовки специалистов среднего звена, это 66,4 тыс. чел. Стоит отметить, что в СПО действуют программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих. Конкурс в СПО по программам подготовки специалистов среднего звена составил 3,1 чел. на одно место. При этом происходит существенный рост заявлений в СПО, почти на четверть больше, чем в прошлом году [Нижегородстат 2021].

Количество преподавателей в сфере СПО региона составляет 3,1 тыс. человек, это почти на семь процентов больше, чем 5 лет назад.

Таким образом, можно констатировать, что значительная часть молодёжи идёт учиться, в различные элементы среднего и высшего профессионального образования. При этом происходит внутрорегиональный спрос на образование в сфере СПО. А вузы заполняются студентами из других регионов РФ. Свидетельством трансформации социально-трудовых отношений и прекаризации является, что с каждым годом всё больше учеников школ поступают в СПО. Причинами этого видится несколько. Во-первых, не нужно сдавать ЕГЭ. Во-вторых, достаточно легко получаешь профессию рабочего или служащего. В-третьих, можно поступить без ЕГЭ в вуз и получить высшее образование бесплатно. Развитие нестандартной занятости, приводит к дестабилизации моделей трудоустройства.

Традиционная модель управления трудоустройством выпускников перешла в наше время ещё из советской экономики и основана на долговременных договорных отношениях по поводу подготовки кадров между вузами и предприятиями. Она характерна для вузов, ориентированных в основном на единого заказчика и стабильную потребность в узких специалистах, обладающих профессиональными знаниями и навыками для работы в данной отрасли, что обеспечивает высокий процент трудоустройства выпускников [Дороничев 2010: 26].

К ним, в первую очередь, относятся вузы медицинского и педагогического профилей, заказчиком для которых выступают соответствующие профильные департаменты региональных и муниципальных органов власти, которые и обеспечивают выпускников этих вузов рабочими местами. Это решает многие из проблем по трудоустройству выпускников. В этих условиях вузы, в частности НГМА, Арзамасский филиал ННГУ, Мининский университет, смогли сохранить, пусть даже в модифицированном виде, прежнюю систему распределения своих выпускников, которая обеспечивается договорами о целевой подготовке специалистов, заключаемыми между вузом, выпускником и соответствующим профильным органом государственного управления.

Данная модель взаимодействия является преимущественной и для других вузов, ориентированных, главным образом, на подготовку специалистов для единого заказчика, таких как СарФТИ НИЯУ МИФИ, имеющий программу долговременного сотрудничества с Российским Федеральным ядерным центром. Использование традиционной модели позволяет обеспечить трудоустройство подавляющего большинства, а в некоторых случаях, как в НГМА, практически 100% выпускников соответствующих специальностей. Для этих вузов ситуация с трудоустройством выпускников по профилю полученной в вузе специальности является достаточно благополучной. Эта же модель в той или иной степени используется каждым из вузов, в особенности теми из них, которые сумели сохранить целевую форму подготовки специалистов для крупнейших предприятий и организаций, развивая и укрепляя партнерские отношения с ними [Голиусова 2019: 74].

Информационная модель трудоустройства молодых специалистов основана на активном взаимном обмене информацией о состоянии и перспективах развития рынка труда, о требованиях к фундаментальной и профессиональной составляющим подготовки специалистов, их личностным качествам; на развитии в вузах разнообразных форм дополнительного профессионального образования. В рамках этой модели осуществляется информирование выпускников об имеющихся вакансиях в сфере их

профессиональной подготовки и в смежных областях деятельности и требованиях к соискателям, а также информирование работодателей о достоинствах выпускников, нуждающихся в трудоустройстве. С этой целью отслеживаются изменения, происходящие на рынке труда, издаются различные информационные и рекламные материалы, создаются электронные базы данных открытого доступа и лучших выпускников, проводятся презентации предприятий, ярмарки вакансий, устраиваются различные конкурсы и соревнования, проводятся различные виды испытаний, тестирования, собеседования и т. д. В рамках этой модели устанавливаются отношения делового партнерства, прежде всего с управлением по труду и занятости населения Нижегородской области и с молодежным информационным агентством, а также партнерские отношения с предприятиями и организациями, предусматривающие целевую подготовку в их интересах хотя бы небольшого количества специалистов [Дороничев 2010: 27].

Инновационная модель трудоустройства выпускников предусматривает глубокую интеграцию вузов и научно-производственных предприятий и организаций, высокотехнологичных промышленных предприятий ОПК, точного машиностроения, приборостроения, электронной промышленности по различным направлениям их деятельности, оказывающим влияние на качество подготовки специалистов. [Иваньковский 2017; 773].

Современные высокотехнологические производства предъявляют особые требования к профессиональным и личностным качествам специалистов. Их подготовка может осуществляться только на основе инновационного образования, когда происходит целенаправленное формирование знаний, умений и методологической культуры, отвечающих не только реалиям сегодняшнего дня, но и тенденциям развития науки, техники, новейших наукоемких технологий. Инновационное образование невозможно построить без глубокой интеграции вуза и предприятия или НИИ, развития в вузе значимых научных исследований, создания совместных научных лабораторий и базовых кафедр. При этом по наиболее «критическим» профессиям необходима

«штучная» подготовка — несколько человек в год. При такой подготовке количество докторов и кандидатов наук на кафедре может превысить число студентов. В этих условиях особое значение приобретает индивидуальная целевая подготовка специалистов [Иваньковский 2018: 8].

Инновационная модель наиболее характерна для крупных, многопрофильных вузов. Основные формы взаимодействия вуза и предприятия в рамках этой модели предусматривают интеграцию усилий вузов, организаций и предприятий в процессе подготовки специалистов различного уровня, в том числе:

- создание интегрированных учебно-научных центров «вуз — научно-исследовательский институт»;
- организация на предприятиях филиалов выпускающих кафедр;
- создание в вузах базовых кафедр по подготовке специалистов по «критическим» специальностям;
- участие работодателей в формировании учебных планов подготовки специалистов через дисциплины национально-регионального компонента;
- использование в образовательном процессе кадрового и научно-технического потенциала предприятий и научных организаций;
- целевой прием работающей на предприятиях молодежи на все формы обучения с оплатой за счет предприятий;
- очные и заочные формы безотрывного обучения сотрудников предприятий (второе высшее образование, ускоренная и сокращенная программы обучения);
- проведение производственных, преддипломных практик и дипломного проектирования на предприятиях.

Подводя итог, следует сказать следующее. Инновационная модель наиболее характерна для крупных, многопрофильных вузов. Основные формы взаимодействия вуза и предприятия в рамках этой модели предусматривают интеграцию усилий вузов и предприятий в процессе подготовки специалистов. Для современного рынка труда характерна выраженная объективная тенденция

изменения структуры занятости за счет появления и активного распространения нестандартных форм занятости, присущих прежде всего для молодёжи, которая разрастается в самых различных формах. Особую форму региональной занятости в условиях «Индустрия 4.0», формирование которой объективно обусловлено переходом к новым формам работы и усилено процессом интернетизации всех сфер, precarious занятости жителей крупных городов. В современных социально-экономических условиях, когда действует дистанционная занятость это приводит к изменению инфотехнологий и профессиональной мотивации молодёжи. Когда в условиях интернет-технологий precarious занятость молодежи возрастает, то опыт жизни, и восприятие своего положения являются ключевыми элементами и региональная занятость принимает многообразные организационные формы, не соответствует критериям занятости экономики индустриального типа.

Необходимо создать адекватную современным реалиям программу занятости, учитывающую социально-экономическую трансформацию в условиях «Индустрия 4.0», предусматриваемой развитие precarious и нетрадиционной занятости молодёжи. Именно системная политика, принимающая во внимание различия ценностных установок и качества молодёжных трудовых ресурсов с учётом национальных приоритетов определит стабильность региональной занятости среди подрастающего поколения.

### **Список литературы:**

1. Анисимов, Р. И. Прекаризованная занятость в России: опыт определения основных индикаторов // Социологические исследования, 2019. № 9. - С. 64-72.
2. Анисимов, Р.И. Нестандартный труд: кто в выигрыше? Теоретико-методологический анализ подходов к изучению нестандартной трудовой занятости // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Социология. - 2019. - Т. 19. - №3. - С. 543-552. - [Электронный ресурс]. URL: [https://grant.rscf.ru/file/pubs/file/00000000000000002004310\\_/file.pdf](https://grant.rscf.ru/file/pubs/file/00000000000000002004310_/file.pdf) (дата обращения: 10.02.2022)
3. Голиусова, Ю.В. Прекаризованная занятость молодежи как способ избегания безработицы и незанятости // Информационно-аналитический бюллетень.

- Социальная адаптация молодежи на рынке труда. ИНАБ. - 2019. - № 4. - С. 73–82.
4. Дороничев, Д. А. Анализ моделей трудоустройства выпускников вузов Нижегородской области / Д. А. Дороничев, С. Л. Иваньковский, Н. А. Иваньковская // Ученые записки Санкт-Петербургской академии управления и экономики. – 2010. – № 1(27). – С. 24-30.
  5. Иваньковский, С. Л. Квалификация и эффективное трудоустройство как фактор конкурентоспособности экономики / С. Л. Иваньковский // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2010. – № 3-2. – С. 481-488.
  6. Иваньковский, С. Л. Направления решений кадровых проблем российского рынка труда для создания инновационной экономики / С. Л. Иваньковский, О. А. Шагалова // Трансформация человеческого потенциала в контексте столетия: Материалы Международной научно-практической конференции в рамках III Всероссийского научного форума "Наука будущего - наука молодых". В 2-х томах, Нижний Новгород, 14–15 сентября 2017 года / Под общей редакцией З.Х. Саралиевой. – Нижний Новгород: ООО "Научно-исследовательский социологический центр", 2017. – С. 771-778.
  7. Иваньковский, С. Л. Оценка научно-инновационного развития Нижегородской области / С. Л. Иваньковский, Ю. А. Гриневич // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. – 2018. – № 4(52). – С. 7-14.
  8. Иваньковский, С.Л., Иваньковская, Н.А. Значение статистики в изучении трудовых ресурсов// Роль статистики в управлении социально-экономическим развитием территории: Материалы научно-практической конференции, посвященной 200-летию образования государственной статистической службы в России (г. Н. Новгород, 30 июня 2011 г.) / Под ред. Г.П. Поляковой, Р.Г. Стронгина.– Н. Новгород: Нижегородстат - Нижегородский госуниверситет, 2011. – С. 255-259.
  9. Маслова, Е. В. Регулирование нестандартной занятости населения в Российской Федерации: теоретико-методологические и практические вопросы: автореферат дис. д-ра экон. наук: 08.00.05 / Е.В. Маслова. – М., 2018. – 411 с. - [Электронный ресурс]. URL: <https://vcot.info/uploads/dissovet/dissertations/9/DISSERTATsIYa%20MASLOVOY%20ELENY%20VALEREVNY.pdf> (дата обращения: 12.02.2022)
  10. Попов, А.В. Масштабы и особенности распространения различных форм нестандартной занятости в субъектах РФ // Проблемы развития территории. 2021. - Т. 25. № 4 - С. 43–62. - [Электронный ресурс]. URL: <file:///C:/Users/%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B3%D0%B5%D0%B9/Downloads/masshtaby-i-osobennosti-rasprostraneniya-razlichnyh-form-nestandartnoy-zanyatosti-v-subektah-rf.pdf> (дата обращения: 12.02.2022)
  11. Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) /Под ред. Ж.Т. Тощенко. – М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. – 400 с. - [Электронный ресурс]. URL: [https://www.rsuh.ru/upload/press\\_400\\_Ispr.pdf](https://www.rsuh.ru/upload/press_400_Ispr.pdf) (дата обращения: 10.02.2022)

12. Слободская, А. В. Становление прекариата в контексте трансформации социальной структуры современного общества: дис. на соискание ученой степени кандидата философских наук: 09.00.11 / А.В Слободская; Томск, Том. гос. ун-т. - 2018. - [Электронный ресурс]. URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000635274> (дата обращения 12.02.2022)
13. Тощенко, Ж. Т. Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования // Социологические исследования. 2019. - № 9. - С. 51-63. - [Электронный ресурс]. URL: [https://grant.rscf.ru/file/pubs/file/00000000000000002015493\\_/file.pdf](https://grant.rscf.ru/file/pubs/file/00000000000000002015493_/file.pdf) (дата обращения: 12.02.2022)
14. Трофимов, О. В. Устойчивое и сбалансированное развитие сложных экономических систем в условиях концепции «индустрия 4.0» / О. В. Трофимов, В. Г. Фролов, С. Л. Иваньковский // Россия, Европа, Азия: цифровизация глобального пространства: Сб. научных трудов III Международного научно-практического форума, Невинномысск, 16–21 ноября 2020 года / Под редакцией И. В. Пеньковой. – Невинномысск: ООО "СЕКВОЙЯ", 2020. – С. 696-699.
15. <https://nizhstat.gks.ru/> - Территориальный орган государственной статистики по Нижегородской области (Нижегородстат).

## References:

1. Anisimov, R. I. Prekarizirovannaya zanyatost' v Rossii: opyt opredeleniya osnovnyh indikatorov // Sociologicheskie issledovaniya, 2019. № 9. - S. 64-72.
2. Anisimov, R.I. Nestandartnyj trud: kto v vyigryshe? Teoretiko-metodologicheskij analiz podhodov k izucheniyu nestandartnoj trudovoj zanyatosti // Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: Sociologiya. - 2019. - Т. 19. - №3. - С. 543-552. - [Elektronnyj resurs]. URL: [https://grant.rscf.ru/file/pubs/file/00000000000000002004310\\_/file.pdf](https://grant.rscf.ru/file/pubs/file/00000000000000002004310_/file.pdf) (data obrashcheniya: 10.02.2022)
3. Goliusova, YU.V. Prekarnaya zanyatost' molodezhi kak sposob izbeganiya bezraborticy i nezanyatosti // Informacionno-analiticheskij byulleten'. Social'naya adaptaciya molodezhi na rynke truda. INAB. - 2019. - № 4. - S. 73–82.
4. Doronichev, D. A. Analiz modelej trudoustrojstva vypusnikov vuzov Nizhegorodskoj oblasti / D. A. Doronichev, S. L. Ivankovskiy, N. A. Ivankovskay // Uchenye zapiski Sankt-Peterburgskoj akademii upravleniya i ekonomiki. – 2010. – № 1(27). – S. 24-30.
5. Ivankovskiy, S. L. Kvalifikaciya i effektivnoe trudoustrojstvo kak faktor konkurentosposobnosti ekonomiki / S. L. Ivan'kovskij // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. – 2010. – № 3-2. – S. 481-488.
6. Ivankovskiy, S. L. Napravleniya reshenij kadrovyyh problem rossijskogo rynka truda dlya sozdaniya innovacionnoj ekonomiki / S. L. Ivankovskiy, O. A. SHagalova // Transformaciya chelovecheskogo potenciala v kontekste stoletiya: Materialy Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii v ramkah III



- Vserossijskogo nauchnogo foruma "Nauka budushchego - nauka molodyh". V 2-h tomah, Nizhnij Novgorod, 14–15 sentyabrya 2017 goda / Pod obshchej redakciej Z.H. Saralievoy. – Nizhnij Novgorod: OOO "Nauchno-issledovatel'skij sociologicheskij centr", 2017. – S. 771-778.
7. Ivankovskiy, S. L. Ocenka nauchno-innovacionnogo razvitiya Nizhegorodskoj oblasti / S. L. Ivankovskiy, YU. A. Grinevich // Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Social'nye nauki. – 2018. – № 4(52). – S. 7-14.
  8. Ivankovskiy, S.L., Ivankovskay, N.A Znachenie statistiki v izuchenii trudovyh resursov// Rol' statistiki v upravlenii social'no-ekonomicheskim razvitiem territorii: Materialy nauchno-prakticheskoy konferencii, posvyashchennoj 200-letiyu obrazovaniya gosudarstvennoj statisticheskoy sluzhby v Rossii (g. N. Novgorod, 30 iyunya 2011 g.) / Pod red. G.P. Polyakovoj, R.G. Strongina.– N. Novgorod: Nizhegorodstat - Nizhegorodskij gosuniversitet, 2011. – S. 255-259.
  9. Maslova, E. V. Regulirovanie nestandartnoj zanyatosti naseleniya v Rossijskoj Federacii: teoretiko-metodologicheskie i prakticheskie voprosy: dis. d-ra ekon. nauk: 08.00.05 / E.V. Maslova. – M., 2018. – 411 s. - [Elektronnyj resurs]. URL: <https://vcot.info/uploads/dissovet/dissertations/9/DISSERTATsIYa%20MASLOVOY%20ELENY%20VALEREVNY.pdf> (data obrashcheniya: 12.02.2022)
  10. Popov, A.V. Masshtaby i osobennosti rasprostraneniya razlichnyh form nestandartnoj zanyatosti v sub"ektah RF // Problemy razvitiya territorii. 2021. - T. 25. № 4 - S. 43–62. - [Elektronnyj resurs]. URL: <file:///C:/Users/%D0%A1%D0%B5%D1%80%D0%B3%D0%B5%D0%B9/Downloads/masshtaby-i-osobennosti-rasprostraneniya-razlichnyh-form-nestandartnoy-zanyatosti-v-subektah-rf.pdf> (data obrashcheniya: 12.02.2022)
  11. Prekariat: stanovlenie novogo klassa: (kollektivnaya monografiya) /Pod red. ZH.T. Toshchenko. – M.: Centr social'nogo prognozirovaniya i marketinga, 2020. – 400 s. - [Elektronnyj resurs]. URL: [https://www.rsuh.ru/upload/press\\_400\\_Ispr.pdf](https://www.rsuh.ru/upload/press_400_Ispr.pdf) (data obrashcheniya: 10.02.2022)
  12. Slobodskaya, A. V. Stanovlenie prekariata v kontekste transformacii social'noj struktury sovremennogo obshchestva: dis. na soiskanie uchenoj stepeni kandidata filosofskih nauk: 09.00.11 / A.V Slobodskaya; Tomsk.; Tom. gos. un-t. - 2018. - [Elektronnyj resurs]. URL: <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000635274> (data obrashcheniya 12.02.2022)
  13. Toshchenko, ZH. T. Fenomen prekariata: teoreticheskie i metodologicheskie osnovaniya issledovaniya // Sociologicheskie issledovaniya. 2019. - № 9. - S. 51-63. - [Elektronnyj resurs]. URL: [https://grant.rscf.ru/file/pubs/file/00000000000000002015493\\_/file.pdf](https://grant.rscf.ru/file/pubs/file/00000000000000002015493_/file.pdf) (data obrashcheniya: 12.02.2022)
  14. Trofimov, O. V. Ustojchivoe i sbalansirovannoe razvitie slozhnyh ekonomicheskikh sistem v usloviyah koncepcii «industriya 4.0» / O. V. Trofimov, V. G. Frolov, S. L. Ivankovskiy // Rossiya, Evropa, Aziya: cifrovizaciya global'nogo prostranstva: Sb. nauchnyh trudov III Mezhdunarodnogo nauchno-prakticheskogo foruma,

Nevinnomyssk, 16–21 noyabrya 2020 goda / Pod redakciej I. V. Pen'kovoj. – Nevinnomyssk: OOO "SEKVOJYA", 2020. – S. 696-699.

15. <https://nizhstat.gks.ru/> - Territorial'nyj organ gosudarstvennoj statistiki po Nizhegorodskoj oblasti (Nizhegorodstat).

**Лебедева Елена Викторовна**  
*Кандидат социологических наук, доцент, Белорусский государственный университет, пр. Независимости, 4, 220030, Минск, Беларусь.*  
[Elena.lebedeva\\_bsu@tut.by](mailto:Elena.lebedeva_bsu@tut.by)

316.334.22+316.324

## **РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ БОЛЬШОГО ГОРОДА<sup>1</sup>**

**Аннотация.** Статья посвящена анализу процессов цифровой трансформации городской среды. Предлагается социологическая реконцептуализацию термина «умный город», выделяются различные этапы в эволюции теоретических представлений об «умном городе». На основе эмпирических данных определены ключевые направления дигитализации городской среды, а также связанные с этими процессами социальные риски. Завершается статья анализом роли городской среды как фактора формирования цифровых компетенций горожан в повседневных и профессиональных практиках.

**Ключевые слова:** «Умный город»; городская среда; цифровая трансформация; социальные риски; цифровые компетенции.

**Elena V. Lebedeva**  
*Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, Belarusian State University, Nezalezhnosti Ave., 4, 220030, Minsk, Belarus.* [Elena.lebedeva\\_bsu@tut.by](mailto:Elena.lebedeva_bsu@tut.by)

## **RISKS AND OPPORTUNITIES OF THE DIGITAL TRANSFORMATION OF A BIG CITY**

**Summary.** The article is aimed to analyze the tendencies of digital transformation of the temporary city. A sociological reconceptualization of the term “smart city” is proposed, various stages in the evolution of the theoretical ideas about a “smart city” are distinguished. Based on empirical data, the key areas of digitalization of the urban environment, as well as the social risks associated with these processes are identified. The article concludes with analysis of the role of the urban environment as a factor in the formation of digital competencies of citizens in everyday and professional practices.

<sup>1</sup> Исследование выполнено при поддержке гранта БРФФИ (договор Г21Арм-020 от 01.10.2021 г.), тема исследования «Конкурентоспособность систем высшего образования Армении и Беларуси в контексте ускорения процессов цифровизации, связанных с пандемией Covid-19».

**Keywords:** “Smart city”; urban environment; digital transformation; social risks; digital competencies.

### *Введение*

Идеи «цифрового города» появились в социальных науках ещё в 70-80 х гг. прошлого столетия. Сложившись первоначально как представления о «новом урбанизме» и «умном росте», основанном на устойчивом развитии и сохранении городской специфики, который должен сменить индустриальную модель экстенсивного, унифицированного и экологически расточительного городского развития [Ильина, Ильин 2017], они постепенно превратились в концепцию «интеллектуального города», построенная на соединении «возможностей индивидуального, коллективного и искусственного интеллекта благодаря информационным и коммуникационным технологиям» [Komminos 2008: 122-123]. Широкое употребление термин «цифровой город» приобрёл примерно к середине 1990-х гг. как метафорическое олицетворение тесной связи городской жизни с цифровыми технологиями. Развитие теоретических представлений о «цифровом» городе можно описать как движение от технократических идей и концепций (технологии для технологий) к социо-гуманитарной поведенческой парадигме (технологии для людей). Несмотря на исключительную популярность вопросов, связанных с цифровой трансформацией города, как в научном сообществе, так и в бизнес-среде, единого подхода к пониманию сущности и содержания данного процесса. Так, «цифровой город» в зависимости от контекста трактуется и как «цифровой» (digital), и как «подключённый» (ubiquitous), и как «интеллектуальный» (intelligent).

В свою очередь, под цифровой трансформацией может пониматься и процесс интеграции цифровых технологий во все аспекты социально-экономической системы, и результат этого процесса, и определённая стадия жизнедеятельности общества или организации. Более того, в публичной риторике цифровая трансформация зачастую описывается при помощи самых разных понятий – цифровизация, дигитализация, автоматизация, технологическая модернизация и пр. В результате, под этим термином, в

зависимости от контекста, может пониматься крайне широкий спектр различных явлений и процессов – от простой «оцифровки» (перевода в цифровой формат или хранения в цифровом формате традиционных форм данных) до масштабных событий (внедрение новых бизнес-процессов и стратегий развития). Иными словами, трудно сказать, что научный дискурс о цифровой трансформации оформился теоретически и академически. Но, несмотря на это, данный феномен успел стать междисциплинарным объектом. В академической и общественно-политической среде пока отсутствует универсальная интерпретация не только научных основ концепции цифровой трансформации, но и конкретных параметров её измерения. Очевидно, такая множественность трактовок связана с исключительной динамичностью данного явления (появление новых технологий приводит к формулировке новых определений). В определённых случаях это может быть допустимо – например, при разработке нормативных документов, определяющих региональное развитие. Однако если речь идёт о социологическом измерении цифровой трансформации определённой сферы или объекта (например, городской среды), всё же необходимо опираться на какие-либо относительно устойчивые постулаты. Иными словами, феномен цифровой трансформации городской среды всё ещё нуждается в достаточно серьёзной теоретической проработке.

Данная проблема определила основной исследовательский вопрос статьи: каковы ключевые эмпирические индикаторы, которые позволяют говорить именно о цифровой трансформации городской среды? На основе каких параметров можно разграничить цифровизацию и цифровую трансформацию в случае, если речь идёт о большом городе?

Изучение феномена цифровой трансформации городской среды в статье осуществлялось на основе принципов каузальности, системности и эволюционности. Теоретическая рамка исследования представлена концепциями информационно-коммуникационного общества (Д. Белл, М. Кастельс, Д. Тапскот), цифровой урбанизации (город как симбиоз архитектурного и цифрового слоёв К. Ратти и М. Клодела, Н. Негропonte, социально-этические

аспекты цифровизации городской среды Энтони Таунсенда, Адама Гринфилда, Роба Китчина), П. Друкера, а также концепция «3-х поколений smart city» Бойда Коена и Ш. Тацуно.

В качестве эмпирической основы статьи выступили результаты автоматизированного телефонного интервью (САТІ), проведенного в феврале 2021 года среди занятого населения города Минска (номера из списка мобильных телефонов выбирались по методу случайных чисел). Всего в интервью приняли участие 415 работающих минчан (на основании размера генеральной совокупности расчётная величина ошибки выборки составляет 4,81%). Из общего числа опрошенных 57,8% мужчин и 42,2% женщин. По возрасту респонденты распределились следующим образом: 23,2% в возрасте от 18 до 29 лет, 42,7% – от 30 до 39 лет, 18,8% – в возрасте от 40 до 49 лет, 12,4% – 50-59 лет и 2,9% респондентов принадлежали к возрастной группе старше 60 лет. Значительная часть опрошенных (73,4%) на момент проведения исследования имели высшее образование, 20,7% – среднее профессиональное (техникум или колледж), 2,2% – начальное профессиональное, 2,4% – полное среднее и 0,2% – неполное среднее. По сферам деятельности выборка соответствовала генеральной совокупности.

Цифровая трансформация обеспечивает максимально полное раскрытие потенциала цифровых технологий через их использование во всех сферах жизнедеятельности человека. В Беларуси активно внедряются такие элементы «умного города», как электронное правительство, пилотные проекты энергоэффективных «умных домов» от Министерства строительства и архитектуры, также в рамках Национального плана действий по развитию «зеленой» экономики в Республике Беларусь до 2020 г. запланирована реализация пилотного проекта экологически привлекательного города «СимбиоСити» на примере г. Бреста [Ильина, Ильин 2017: 65]. Но следует подчеркнуть, что для цифровой трансформации недостаточно только *лишь наличия «умных» технологий как таковых*. При этом затруднения для общества чаще всего вызывает именно **«трансформация»** – *последовательная осознанная*

*перестройка привычных повседневных и профессиональных практик.* Зачастую цифровая трансформация протекает вынужденно – когда человек использует цифровые технологии «нехотя», не имея выбора (примеры из пандемии). Такая ситуация зачастую сопровождается технострессом – чувством тревоги, страхом упустить что-то важное, навязчивым желанием следить за технологическими новинками. [Лебедева, Денискина 2020: 108]. Чаще всего с «вынужденной» цифровизацией (а, значит, и с технострессом) сталкиваются люди пенсионного и предпенсионного возраста [Карапетян, Лебедева, Титаенко 2021]. Очевидно, наибольшие трудности ожидаются не только в сфере технологической модернизации и даже не в обучении индивидов использованию новых технологий, а в принципиальной перестройке образа жизни и мышления.

Согласно отчёту Центра цифрового бизнеса Массачусетского технологического института «цифровая зрелость» [Ильина, Ильин 2017: 62] (Digital Maturity) может быть представлена как сочетание двух взаимосвязанных параметров: **цифровой активности** (в нашем случае частота и интенсивность использования в повседневных городских практиках цифровых технологий), а также **наличия необходимых условий для стимулирования изменений** (отношение горожан к цифровым технологиям, осознанное стремление к замене «аналоговых» действий цифровыми). *Рассмотрим эмпирическое выражение данных параметров на основе результатов проведённых телефонных интервью.*

Результаты показали довольно высокую степень «цифровизации» городских профессионалов. Так, 76,3% опрошенных свободно владеют различными поисковыми системами, 68,8% уверенно используют электронную почту.

Можно отметить значительную положительную динамику в освоении цифровых технологий, очевидно вызванную недавней пандемией коронавируса нового типа, которая заставила весь мир за короткий срок виртуализировать большинство привычных повседневных и профессиональных практик – 74,5% городских профессионалов в течении последних 12 месяцев столкнулись с *необходимостью самостоятельно освоить какие-либо технические новинки*

*(новые программы, мобильные приложения, технические устройства)*. При этом такая необходимость возникала не только на рабочем месте (33,1%), но и в быту (27,8%), а более трети респондентов (38,9%) отметили, что осваивать новые технологии им приходилось *в равной степени как на работе, так и повседневно-бытовых практиках*. Как результат больше 50% респондентов отметили, что за последние 12 месяцев они стали лучше владеть персональным компьютером, ноутбуком или смартфоном, 49,8% отметили более уверенное по сравнению с прошлым годом использование поисковых систем, 40,5% близко познакомились с различными приложениями для видеоконференций, что косвенно говорит о коренных трансформациях в пространстве межличностных и профессиональных коммуникаций горожан.

Цифровая трансформация предполагает выход цифровых технологий за пределы профессиональных практик и более частое их использованием в повседневной жизни, появление у горожан новых поведенческих шаблонов и привычек, которые без цифровых технологий становятся либо невозможны, либо значительно усложняются. Исследование показало, что *современная городская жизнь неотделима от цифровых технологий*. Согласно результатам опроса, горожане *ежедневно* используют социальные сети (ВКонтакте, Facebook, Одноклассники и пр.) и мессенджеры (Viber, Telegram, Skype), *не менее одного раза в неделю* пользуются услугами интернет-банкинга, мобильного банкинга, смотрят интернет-телевидение, используют навигационные системы (Navitel, Яндекс. Карты и пр.), регулярно обращаются к сервисам доставки продуктов питания, сайтам онлайн покупок, используют возможности онлайн записи к врачу и онлайн консультации у специалистов, заказывают талоны в поликлинику через Интернет. Менее популярны, однако вполне знакомы горожанам возможности взять напрокат автомобиль, велосипед или самокат через специальные мобильные приложения (Kolobike), а также агрегаторы такси (Uber, Яндекс.Такси) (см. таблицу 1).



Таблица 1.

## Частота использования в повседневной жизни Интернет-ресурсов (%)

<i>Интернет-приложения:</i>	<i>Ежедневно</i>	<i>Несколько раз в неделю</i>	<i>Несколько раз в месяц</i>	<i>Несколько раз в год</i>
Социальные сети (ВКонтакте, Facebook, Одноклассники и пр.)	69,8	13,9	5,9	3,4
Мессенджеры (Viber, Telegram, Skype)	93,4	4,4	1,0	0,2
Сервисы доставки продуктов питания	1,2	16,1	35,9	16,3
Сайты он-лайн покупок	2,2	9,5	43,2	29,8
Он-лайн запись к врачу, заказ талонов в поликлинику, он-лайн консультация врача	-	1,2	17,6	39,5
Интернет-банкинг, мобильный банкинг, оплата услуг через ЕРИП	31,0	30,7	31,5	2,0
Интернет-телевидение (например ivi, Megogo, VoKa и пр.)	33,2	10,2	7,8	4,9
Каршеринг, прокат велосипедов и самокатов, агрегаторы такси	2,0	14,4	26,1	18,8
Навигационные системы (Navitel, Яндекс. Карты и пр.)	23,2	32,7	31,5	6,8
115.бел	0,5	0,7	9,5	25,6

При этом, цифровая трансформация в данном случае может трактоваться как процесс увеличения количества совершаемых цифровых действий – то есть то, насколько профессиональная и повседневная жизнь человека зависят от доступности цифровых технологий, насколько виртуализирована его жизнь. И, с другой стороны, насколько комфортно и безболезненно индивид сможет поддерживать привычный для себя образ жизни при ограничении возможности «оффлайн» перемещений (как это произошло в условиях локдауна, вызванного коронавирусом).

Очевидно, что уровень цифровизации современных горожан неодинаков – кто-то комфортно чувствует себя в цифровой среде и с лёгкостью заменяет традиционные («аналоговые») практики цифровыми, а кому-то необходима длительная адаптация и внешняя поддержка.

В завершении проведенного анализа отметим возможные негативные последствия цифровой трансформации городской среды.

*Во-первых, нарастание социального отчуждения* («чем чаще вещи общаются с вещами, тем реже люди общаются с людьми»). Глубокое погружение в мир цифровых технологий может привести к тому, что технические объекты

станут теснее контактировать друг с другом (интернет вещей), а между людьми, наоборот, станут расти коммуникативные разрывы. В результате цифровая трансформация может привести к отчуждению и сегрегации общества, когда адепты цифровых технологий и те, кто не мог (не захотел) полностью перейти в цифровой мир окажутся в неких параллельных плоскостях. В свою очередь, индивиды, оказавшиеся вне цифровой реальности, могут чувствовать свою ненужность, отстраненность от общества, что, вероятно, повлечёт за собой психологический стресс, апатию, депрессию.

*Во-вторых, возможен рост социального напряжения, внутренняя эмиграция и маргинализация общества.* Данный риск напрямую связан с предыдущим. Последствиями цифровой трансформации городской среды могут стать расслоение населения по уровню доходов, рост безработицы, а также снижение уровня доходов и жизни людей в населенных пунктах с ограниченными возможностями для применения цифровых технологий. Исследователи прогнозируют, что цифровая трансформация приведет к расколу общества: по одну сторону окажутся квалифицированные профессионалы, занятые в сфере цифровых технологий, а по другую – «цифровые чужаки» и «цифровые иммигранты».

В-третьих, определённую опасность представляют также и *коммуникативные разрывы между главными субъектами, формирующими городскую среду* (власть, бизнес и общественность). Несмотря на значительные успехи во внедрении в городскую жизнь новых технологий (см. таблицу 1 выше) общей цифровой площадки взаимодействия органов власти, ученых, бизнес-сообщества и граждан так и не создано. Последствия этого явления могут быть достаточно серьёзными — программа цифровой трансформации Республики Беларусь может стать достоянием узкого круга заинтересованных частных лиц, компаний и государственных учреждений, оставив далеко позади обычных горожан, разделив белорусские города по признаку «доступности цифровых ресурсов» и «вовлеченности в цифровую трансформацию» [Головенчик 2020: 105].

Таким образом, отвечая на заявленный в статье исследовательский вопрос, можно сформулировать несколько ключевых постулатов. Во-первых, понятие «цифровая трансформация» имеет принципиальные отличия от сходных терминов «цифровизация» и «оцифровка». Цифровая трансформация – это не только и не столько «драйвер роста» (эффективность, ускорение, максимизация), сколько базис для качественных преобразований общества (новая культура, новый образ жизни, новое мышление). На передний план выходит поведенческий аспект, когда технические инновации становятся средством социальных преобразований, выступают в качестве важного инструмента мышления. Когда речь идёт о цифровой трансформации городской среды необходимо принимать во внимание *три прикладных аспекта внедрения цифровых технологий* – это непосредственно доступность новых технологий для горожан (наличие разнообразных технологических решений «умного города»), наличие необходимых знаний и навыков обращения с цифровыми технологиями, и, самое главное, «интериоризация» новых технологий, то есть *осознанное, добровольное, внутренне инициированное их использование* для решения каждодневных прикладных задач, не только в профессиональной деятельности, но и в быту.

Кроме того, цифровую трансформацию городской среды нельзя рассматривать как одномоментный переход от «старого» состояния к «новому». Это скорее эволюционный процесс, в который различные индивиды вовлекаются с разной скоростью. К эмпирическим индикаторам, позволяющих оценить стадию цифровой трансформации городской среды можно отнести: во-первых, *соотношение цифровых и традиционных способов решения прикладных задач* – чем большее количество повседневных действий горожан переводится в цифровую плоскость, тем выше уровень цифровой трансформации городской среды. Во-вторых, *выход цифровых технологий за пределы их утилитарного использования*. По мере того, как новые технологии начинают восприниматься горожанами как инструмент творчества, самореализации, сплочения, формирования солидарности и доверия, цифровая трансформация города

нарастает. И, наконец, *мотивация освоения новых технологий*. Чем чаще горожане осваивают вновь появляющиеся цифровые решения руководствуясь интересом и желанием разнообразить свою жизнь, а не давлением внешних обстоятельств, тем более обоснованно мы можем говорить о формировании качественно нового социального феномена – цифрового города.

### Список литературы:

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Москва: Академия; 2004.
2. Головенчик Г.Г. Концепция «умный город»: генезис, приоритетные направления развития, проблемные аспекты и рейтинги. *Журнал Белорусского государственного университета. Экономика*. 2020; 1:103–117.
3. Иванькина Н.А., Перькова М.В. Концепция нового урбанизма: предпосылки развития и основные положения. *Вестник БГТУ им. В.Г. Шухова*. 2018; 8:75–84.
4. Ильина Е.М., Ильин М.В. Политико-управленческие аспекты процесса цифровой трансформации в Республике Беларусь. *Философско-гуманитарные науки: сб. науч. статей*. Минск: РИВШ; 2017. – С. 61-70.
5. Карапетян Р.В., Лебедева Е.В., Титаренко Л.Г. Техноэйджизм и техноповедение пожилых горожан: результаты российских и белорусских исследований. *Успехи геронтологии*. 2021; 34 (2): 311-318.
6. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. Москва: ГУ ВШЭ; 2000.
7. Лебедева Е.В., Денискина А.И. Цифровизация городской среды и цифровые компетенции горожан. *Журнал БГУ. Социология*. 2020; 3:101-110.
8. Ратти К, Клодел М. Город завтрашнего дня: сенсоры, сети, хакеры и будущее городской жизни. М.: Изд-во Института Гайдара; 2018.
9. Тапскотт Д. Электронно-цифровое общество: Плюсы и минусы эпохи сетевого интеллекта. Пер. с англ. И. Дубинского под ред. С. Писарева. М.: Рефл-бук; 1999.
10. Тацуно Ш. Стратегия – технополисы. М.: Прогресс; 1989.
11. Boyd Cohen. The 3 Generations of Smart Cities: Inside the development of the technology driven city [Интернет]. 12 июня 2021 [процитировано 12 июня 2021 года]. Доступно по: <https://www.fastcoexist.com/3047795/the-3-generations-of-smartcities>.
12. Digital Transformation: A Road-Map for Billion-Dollar Organizations: executive summary / G. Westerman, D. Bonnet, A. McAfee, P. Ferraris // Capgemini Consulting, MIT Centre for Digital Business [Electronic resource]. 17. 06. 2021. [Date of access 17.06.2021]. Mode of access: [https://www.capgemini.com/resource-file-access/resource/pdf/Digital\\_Transformation\\_\\_A\\_Road-Map\\_for\\_Billion-Dollar\\_Organizations.pdf](https://www.capgemini.com/resource-file-access/resource/pdf/Digital_Transformation__A_Road-Map_for_Billion-Dollar_Organizations.pdf).

13. Drucker P. *The Practice of Management*. New York: Harper Collins; 2010.
14. Greenfield A. *Against the smart city*. New York: Do projects; 2013.
15. Kitchin R. The ethics of smart cities and urban science. *Philos Trans A Math Phys Eng Sci*. 2016; 374(2083):201-225.
16. Komninos N. *Intelligent Cities and Globalisation of Innovation Networks*. London, New York: Routledge; 2008.
17. Minsk Smart City Forum 2020. [Интернет] 15 июня 2021 [процитировано 15 июня 2021 года]. Доступно по: <https://events.dev.by/minsk-smart-city-forum-2020>.
18. Negroponte, N. *Being Digital*. Knopf. Paperback edition; 1996.
19. Prensky M. Digital Natives, Digital Immigrants. *On the Horizon*. 2001; 9:1-6.
20. Townsend A. *Smart cities: Big data, civic hackers, and the quest for a new utopia*. New York: W. W. Norton & Company; 2013.

## References:

1. Bell D. (2004). *The Coming Post-Industrial Society*. Moscow: Academy.
2. Golovenchik G.G. (2020). The concept of “smart city”: genesis, priority areas of development, problematic aspects and ratings. *Journal of the Belarusian State University. Economy*, 1, 103–117.
3. Ivankina N.A., Perkova M.V. (2018). The concept of new urbanism: prerequisites for development and main provisions. *Bulletin of BSTU im. V.G. Shukhova*, 8, 75-84.
4. Ilyina E.M., Ilyin M.V. (2017). Political and managerial aspects of the digital transformation process in the Republic of Belarus. *Philosophical and humanitarian sciences: Sat. scientific articles*. Minsk: RIVSH, 61-70.
5. Karapetyan R.V., Lebedeva E.V., Titarenko L.G. (2021) Technoageism and techno-behavior of older city dwellers: results of Russian and Belarusian studies. *Advances in Gerontology*, 34 (2), 311-318.
6. Castells M. (2000). *The Information Age: Economics, Society and Culture*. Moscow: State University Higher School of Economics
7. Lebedeva E.V., Deniskina A.I. (2020). Digitization of the urban environment and digital competencies of citizens. *Journal of BSU. Sociology*, 3, 101-110.
8. Ratti K, Claudel M. (2018). *The city of tomorrow: sensors, networks, hackers and the future of urban life*. M.: Publishing House of the Gaidar Institute.
9. Tapscott D. (1999). *Electronic-digital society: Pros and cons of the era of network intelligence*. Moscow: Refl-book.
10. Tatsuno Sh. (1989). *Strategy - technopolises*. M.: Progress.
11. Boyd C. (2021). The 3 Generations of Smart Cities: Inside the development of the technology driven city [Internet]. June 12, 2021 [cited June 12, 2021]. Available at: <https://www.fastcoexist.com/3047795/the-3-generations-of-smartcities>.
12. Digital Transformation: A Road-Map for Billion-Dollar Organizations: executive summary / G. Westerman, D. Bonnet, A. McAfee, P. Ferraris // Gap Gemini Consulting, MIT Centre for Digital Business [Electronic resource]. 17. 06. 2021. [Date of access 17.06.2021]. Mode of access: <https://www>.

capgemini.com/resource-file-access/resource/pdf/Digital\_Transformation\_\_A\_Road-Map\_for\_Billion-Dollar\_Organizations.pdf.

13. Drucker P. (2010). *The Practice of Management*. New York: Harper Collins.
14. Greenfield A. (2013). *Against the smart city*. New York: Do projects.
15. Kitchin R. (2016). The ethics of smart cities and urban science. *Philos Trans A Math Phys Eng Sci*, 374(2083), 201-225.
16. Komninos N. (2008). *Intelligent Cities and Globalisation of Innovation Networks*. London, New York: Routledge.
17. Minsk Smart City Forum 2020. [Internet]. June 12, 2021 [cited June 12, 2021]. Available at: <https://www.fastcoexist.com/3047795/the-3-generations-of-smartcities>. Digital Transformation: A Road-Map for Billion-Dollar Organizations: executive summary / G. Westerman, D. Bonnet, A. McAfee, P. Ferraris // Capgemini Consulting, MIT Centre for Digital Business [Electronic resource]. 17.06.2021. [Date of access 17.06.2021]. Mode of access: <https://events.dev.by/minsk-smart-city-forum-2020>.
18. Negroponte, N. (1996). *Being Digital*. Knopf. Paperback edition.
19. Prensky M. (2001). Digital Natives, Digital Immigrants. *On the Horizon*, 9,1-6.
20. Townsend A. (2013). *Smart cities: Big data, civic hackers, and the quest for a new utopia*. New York: W. W. Norton & Company.

**Орлова Татьяна Евгеньевна**

*кандидат психологических наук, консультант в области организационной психологии, внедрения изменений в организациях, оценки и развития персонала, кофаундер проекта «Неплохо», Санкт-Петербург, Россия. [\\_orlova@mail.ru](mailto:_orlova@mail.ru)*

**Марарица Лариса Валерьевна**

*психологических наук, доцент кафедры социальной психологии СПбГУ, Санкт-Петербург, Россия. [mararitsalarisa@gmail.com](mailto:mararitsalarisa@gmail.com)*

УДК: 005.32

## **ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ БЛАГОПОЛУЧИЕМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ\***

**Аннотация.** Беспрецедентные вызовы современного ВANI-мира, порождающие неопределенность, тревогу, стресс, эволюция бизнес-моделей, все больше обращающихся к повышению эффективности через призму заботы о сотрудниках, являются предпосылками развития направления управления благополучием в современных организациях. Ускоряющаяся цифровизация и доступность цифровых данных открывает новые возможности для непрерывного мониторинга благополучия, гибкости и скорости принятия решений. В статье представлен обзор исследовательских и практических (бизнес) подходов к определению благополучия, обзор данных о влиянии стресса, тревоги, депрессии на продуктивность сотрудников и на ключевые метрики эффективности организаций, приведены распространенные подходы к управлению благополучием в организациях, их возможности и ограничения. Раскрыто, как современные решения в области управления благополучием, отвечают вызовам современной бизнес-среды, описаны возможности цифрового подхода к диагностике и мониторингу благополучия.

**Ключевые слова:** благополучие, благополучие в организациях, продуктивность, цифровизация, цифровые маркеры благополучия.

\* Участие Марарицы Л.В. в подготовке статьи поддержано научным фондом РФФ грант № 22-18-000452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации».

**Tatyana E. Orlova**

*PhD in Psychology, consultant in the field of organizational psychology, change management, assessment and development of personnel, co-founder of the project "NEplokho", St. Petersburg, Russia. [orlova@mail.ru](mailto:orlova@mail.ru)*

**Larisa V. Mararitsa**

*PhD in Psychology, Associate Professor, Department of Social Psychology, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia. [mararitsalarisa@gmail.com](mailto:mararitsalarisa@gmail.com)*

## **DIGITAL APPROACHES TO WELL-BEING MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS**

**Summary.** Challenges of the modern BANI world, which generate uncertainty, anxiety, stress, evolution of business models that turn to efficiency through the prism of employee care, are the actual background for the development of well-being programs in modern organizations. Accelerating digitalization and the availability of digital data open up new opportunities for continuous monitoring of well-being, flexibility and speed of decision-making. The article presents an overview of research and practical (business) approaches to the definition of well-being, data review on the influence of stress, anxiety, depression on employee productivity and on key performance metrics of organizations, and provides common approaches to well-being management in organizations, their capabilities and limitations. The article is revealed how modern solutions in the field of well-being management meet the challenges of the modern business environment, the possibilities of a digital approach to diagnosing and monitoring well-being are described.

**Keywords:** well-being, well-being management, productivity, digitalization, digital markers of well-being.

### *Введение*

Благополучие, как феномен охватывает самые разные области знаний о человеке. Его изучают как в разных отраслях как академической науки (от медицины и клинической психологии до эконометрики), так и в различных областях практики и в бизнес-среде. Однако, специфика области знаний и разные цели изучения приводят к тому, что исследователи определяют разные фокусы и результаты исследований трудно сопоставить. Более того, в основе подходов лежат разные философские взгляды на природу и содержание этого феномена.



Самый распространённый подход к определению субъективного благополучия основан на подходе Эда Динера (Diener et al., 1999) – научного лидера в области изучения благополучия. Он определяет субъективное благополучие как удовлетворенность человека своей жизнью (“когнитивный компонент”: оценка своей жизни в целом и по отдельным сферам) и преобладание положительных эмоций над отрицательными (“аффективный компонент”: состояние и эмоциональный настрой человека).

Вторым по частоте упоминания является определение благополучия Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), в котором благополучие описывается как оценка человеком своего психоэмоционального состояния в как в контексте депрессивных расстройств, так и в контексте самочувствия пациентов с соматическими заболеваниями, их адаптации к актуальному состоянию здоровья (Linton et al., 2016). Широкий конструкт «качество жизни» предполагает не только отсутствие негативных переживаний, трудных жизненных обстоятельств, проблем со здоровьем и других риск-факторов, но даже наоборот, оно определяется наполненностью жизни, осмысленностью и психологическим “богатством” (Oishi, Westgate, 2021), мерой удовлетворения базовых психологических потребностей человека, таких как автономия, компетентность и близость (Martela, Ryan, 2021).

В целом, субъективное благополучие можно определить как превалирование позитивных эмоций в повседневной жизни и достижение человеком своих целей.

### *Благополучие в организациях*

Управление благополучием, согласно определению CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) – это создание среды для достижения удовлетворенности, которая позволяет сотруднику процветать и полностью раскрывать свой потенциал на благо себя и своей организации (Cooper, Hesketh, 2019).

Благополучие сотрудников в организации – это, в первую очередь, фактор ее эффективности. Стоимость влияния таких негативных состояний, как увеличение уровня тревоги и стресса, снижение интереса, мотивации, вовлеченности для бизнеса хорошо известна, как и их влияние на продуктивность работы (Paulsen, 2021; van Stolk, 2021).

Так, например, работники с любым депрессивным расстройством теряют в 4 раза больше продуктивного времени (lost productive time, LPT). Любая форма депрессии приводит к потерям 5,6 часов продуктивного времени в неделю (Stewart et al., 2003). Депрессивные расстройства - важный коррелят выгорания и снижения ресурса мобилизации в ответ на стресс на работе (Koutsimani, Montgomery, Georganta, 2019), причина снижения продуктивности (Rasool et al, 2019).

Длительный стресс или стресс при отсутствии ресурсов может приводить к выгоранию, снижению продуктивности и уходу из организации (Basit, Hassan, 2017).

Вовлеченность, которая определяется включенностью в рабочий процесс, качеством взаимодействия работника с коллегами, а также общей эмоциональной оценкой отношения к компании и работе, является доказанным фактором абсентеизма и продуктивности. Низкая вовлеченность связана отсутствием на 3,5 дня в год больше и серьезным снижением продуктивности (Anitha, 2014), но известно ее не только прямое, но и косвенное влияние: вовлеченный сотрудник защищает интересы своей организации, хочет остаться работать в этой организации, несмотря на возможности работать в другом месте и прилагает дополнительное время, усилия и инициативу, чтобы способствовать успеху бизнеса (Markos, Sridevi, 2010). Разные аспекты вовлеченности связаны с качеством решения, креативностью и инициативностью, стремлением осваивать новое, передачей знаний, увольнением, гражданским поведением в организации, соблюдением требований безопасности и финансовыми показателями (Motyka, 2018).

Пандемия Covid-19, постпандемийная неопределенность, а также события февраля 2022 года привели к всплеску проблем с ментальным здоровьем, вследствие травматизации или ухудшения состояния из-за стресса, изоляции, резких изменений трудового статуса. Это привело к перемещению фокуса внимания компаний на ресурсы человека: вовлеченность, отношение к работе и осознанность, - как на важные факторы продуктивности. Covid-19 оказал сильное влияние на систему ценностей и приоритетов людей, подняв важность субъективного благополучия на третье место – согласно отчету Deloitte, теперь это ключевое требование к рабочему месту (2021 Global Human Capital Trends: Special report, Deloitte, 2021).

Все больше организаций ведут свою деятельность в соответствии с ESG повесткой, включая принципы социальной ответственности, заботу о благополучии сотрудников в свои внутренние процедуры и регламенты. Компании развивают направления wellbeing, включающие не только программы по улучшению качества внутрикорпоративной жизни или физического благополучия, но и программы ментального благополучия, программы развития финансовой грамотности; системно работают над повышением вовлеченности и лояльности, в том числе через развитие корпоративной культуры и культуры взаимодействия сотрудник-руководитель. Внедряя решения по управлению благополучием, организации решают следующие задачи:

1. Повышение продуктивности сотрудников, улучшение бизнес-показателей.  
За счет управления состоянием, профилактики выгорания и абсентеизма;
2. Повышение вовлеченности;
3. Улучшение employee experience;
4. Повышение показателей устойчивого развития и социальной ответственности;
5. Снижение затрат на ДМС, компенсации нетрудоспособности.

При динамичном и интенсивном развитии программ благополучия, направленных на коррекцию разных его аспектов, подходы к диагностике благополучия остаются прежними. В первую очередь, это опросы, направленные

на измерение отдельных аспектов благополучия, таких как вовлеченность, удовлетворенность работой, лояльность, эмоциональное благополучие, стресс; или комплексные, разработанные на базе известных моделей, таких как, например, модель благополучия Gallup (Gallup Inc., 2010). Давно и широко применяется практика анализа социально-психологического климата, которая со временем включает в себя все больше и больше вышеперечисленных аспектов благополучия. Такой подход является трудозатратным, требует больших ресурсов на организацию сбора данных, их обработку и интерпретацию, времени на принятие решений о коррекции и их имплементацию. В силу этих обстоятельств, данные о благополучии собираются периодически. Обычная практика для организаций - это масштабный анализ социально-психологического климата, включающий в себя дополнительные аспекты удовлетворенности качеством корпоративной жизни, корпоративной культурой, понимание целей и стратегии компании, вовлеченность и пр., который проводится 1 раз в год, плюс короткие пульс-опросы, направление на мониторинг удовлетворенности и вовлеченности 1 раз в квартал.

При таком подходе к управлению благополучием в организациях компании:

- Тратят ресурсы на программы улучшения благополучия сотрудников, но не знают, насколько они эффективны, т.к. нет инструментов, позволяющих измерять благополучие в динамике.
- Используя традиционный подход к измерению благополучия, получают не актуальную информацию, т.к. сбор данных происходит периодически и требует времени на анализ (в случае с анализом социально-психологического климата)
- Принимают решения о работе с благополучием, вовлеченностью, продуктивностью реактивно, теряют гибкость и скорость.

Эти предпосылки создают запрос от бизнеса на поиск решений, позволяющих:

- Определять эффективность и востребованность мер по улучшению благополучия, оптимизировать затраты
- Получать информацию о состоянии, настроении, вовлеченности, удовлетворенности в реальном времени с минимальными усилиями
- Быстро принимать решения о благополучии и оценивать их эффективность

### *Цифровизация подходов к управлению благополучием*

В ответ на запрос бизнеса, рынок решений по управлению благополучием динамично развивается. Появляется все больше современных, автоматизированных решений, так или иначе решающих потребности бизнеса в быстрой, непрерывной диагностике благополучия.

Собирая данные для мониторинга благополучия, эти решения используют 2 основные механики сбора данных о благополучии:

1. Активный сбор данных. Это традиционные и привычные пользователю опросы, тестовые задания, психометрические методики;
2. Пассивный сбор - анализ цифровых маркеров.

Современные цифровые технологии, получившие особенно динамичное развитие и масштабное использование в период удаленной работы в условиях пандемии, обеспечили современные организации большим количеством цифровых данных. Что, в свою очередь, способствовало развитию цифровых решений в том числе в области управления благополучием, за счет возможности использовать цифровые маркеры в диагностике психоэмоционального состояния сотрудников.

При использовании большого количества цифровых инструментов организации работы и коммуникаций в компаниях могут существовать следующие цифровые данные (ниже приведен не полный перечень, некоторые наиболее распространенные примеры используемых данных):

- Фотография цифрового дня (начало/конец, перерывы в использовании компьютера, используемые приложения (релевантность задачам, время),

время работы над документами, время работы над проектом, загруженность календаря, режимы календаря);

- Объем коммуникаций (количество встреч в календаре, количество и время звонков, видео-встреч, количество сообщений, писем);
- Вовлеченность в коммуникации (время использования камеры и микрофона, скорость ответа на сообщения, письма, количество сообщений без ответа, незакрытых коммуникаций);
- Направленность коммуникаций (соотношение входящих и исходящих сообщений);
- Семантика коммуникаций (тональность текста, похвала, благодарность, текстовые маркеры постановки задач);
- Сентименты (настроение) коммуникаций (на основе готовых ML-решений);
- Social-Network Analysis, SNA (наиболее частые и нагруженные партнеры по коммуникации (электронным и физическим (перемещения), круги сотрудничества, анализ внешних контактов));
- Показатели трекеров физического состояния (шаги, дистанция, сон, потребление воды, пульс, насыщение крови кислородом, давление);
- Данные из HRMS систем и систем контроля доступа (отсутствие на рабочем месте, обращения за врачебной помощью, наличие иждивенцев, кредиты, жилищные условия, информация об обучении и повышениях, опозданиях).

Эти данные, дополненные верифицированными психодиагностическими опросниками, могут выступать факторами и предикторами психологических состояний и благополучия.

Использование цифровых маркеров благополучия позволяет отслеживать состояние сотрудников непрерывно и в режиме реального времени; наблюдать изменения состояния организации в ответ на внутренние и внешние события, корректирующие интервенции; оперативно на них реагировать; вносит объективность в процесс оценки состояний и вовлеченности.

Кроме этого, непрерывный мониторинг позволит оценивать эффективность мер и решений по управлению благополучием, оптимизировать

затраты в этой области за счет рационального планирования мероприятий по коррекции благополучия, исключения тех, которые не работают.

Помимо очевидных преимуществ для бизнеса (снижение затрат на управление благополучием, скорость принятия решений и гибкость), возможность непрерывного мониторинга благополучия за счет использования цифровых данных имеет положительный эффект и для самих сотрудников.

Использование цифровых маркеров в диагностике благополучия повышает объективность оценки, позволяет понимать свое состояние здесь и сейчас, видеть связи своего психоэмоционального состояния и личной продуктивности, возвращает ответственность за регуляцию своего состояния и управление субъективным благополучием.

Непрерывность мониторинга, возможность отслеживать реакции сотрудников в реальном времени открывают новые возможности для вовлечения руководителей в управление благополучием и продуктивностью команд.

Таким образом, цифровизация управления благополучием создает принципиально новую рабочую среду. Привносит объективность, прозрачность, рациональность, динамику, гибкость в процессы управления; возвращает сотруднику ответственность и осознанность в управлении субъективным благополучием и личной продуктивностью; создает новую культуру управления продуктивностью через управление благополучием.

### **Список литературы:**

1. Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), pp.308–323.
2. Basit, A., Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), pp.13-33.
3. Deloitte Insights. (2021). 2021 Global Human Capital Trends: Special report. [online] Available at: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>
4. Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. and Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), pp.276–302.
5. Hesketh, I. and Cooper, C.L. (2019). *Wellbeing at work: how to design, implement and evaluate an effective strategy*. London Koganpage.

6. Kompasso, S.M. and Sridevi, M.S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), pp.89–96.
7. Koutsimani, P., Montgomery, A. and Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, p.284.
8. Kusier, A.O. and Folker, A.P. (2020). The Well-Being Index WHO-5: hedonistic foundation and practical limitations. *Medical Humanities*, 46(3), pp.333-339.
9. Linton, M. J., Dieppe, P. and Medina-Lara, A. (2016). Review of 99 self-report measures for assessing well-being in adults: exploring dimensions of well-being and developments over time. *BMJ Open*, 6(7), p.e010641.
10. Martela, F. and Ryan, R.M. (2021). In selecting measures for a comprehensive assessment of well-being, it is essential to include indicators of psychological need satisfaction. *Preventive Medicine Reports*, 23, p.101474.
11. Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), pp.227-244.
12. Oishi, S. and Westgate, E.C. (2021). A psychologically rich life: Beyond happiness and meaning. *Psychological Review*.
13. Paulsen, M. (2021). Mind the Gap: Creating Mindfulness of Mental Health in Business. *Marriott Student Review*, 4(2), article no: 8.
14. Rasool, S.F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y. and Anjum, A. (2019). Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity. *Sustainability*, 11(9), p.2589.
15. Rath, T. and Harter, J.K. (2010). *Wellbeing: the five essential elements*. New York: Gallup Press.
16. Stewart, W., Ricci, J., Chee, E., Hahn, S. and Morganstein, D. (2003). Cost of Lost Productive Work Time Among US Workers With Depression. *JAMA*, 289(23), pp.3135-3144.
17. van Stolk, C. (2021). Chapter 3: The cost of stress to UK employers and employees. In: *A Research Agenda for Workplace Stress and Wellbeing*. Edward Elgar Publishing, pp.33-50.

## References:

1. Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), pp.308–323.
2. Basit, A., Hassan, Z. (2017). Impact of job stress on employee performance. *International Journal of Accounting and Business Management*, 5(2), pp.13-33.
3. Deloitte Insights. (2021). 2021 Global Human Capital Trends: Special report. [online] Available at: <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/focus/human-capital-trends.html>
4. Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. and Smith, H.L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), pp.276–302.
5. Hesketh, I. and Cooper, C.L. (2019). *Wellbeing at work: how to design, implement and evaluate an effective strategy*. London Koganpage.



6. Kompasso, S.M. and Sridevi, M.S. (2010). Employee Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), pp.89–96.
7. Koutsimani, P., Montgomery, A. and Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, p.284.
8. Kusier, A.O. and Folker, A.P. (2020). The Well-Being Index WHO-5: hedonistic foundation and practical limitations. *Medical Humanities*, 46(3), pp.333-339.
9. Linton, M. J., Dieppe, P. and Medina-Lara, A. (2016). Review of 99 self-report measures for assessing well-being in adults: exploring dimensions of well-being and developments over time. *BMJ Open*, 6(7), p.e010641.
10. Martela, F. and Ryan, R.M. (2021). In selecting measures for a comprehensive assessment of well-being, it is essential to include indicators of psychological need satisfaction. *Preventive Medicine Reports*, 23, p.101474.
11. Motyka, B. (2018). Employee engagement and performance: a systematic literature review. *International Journal of Management and Economics*, 54(3), pp.227-244.
12. Oishi, S. and Westgate, E.C. (2021). A psychologically rich life: Beyond happiness and meaning. *Psychological Review*.
13. Paulsen, M. (2021). Mind the Gap: Creating Mindfulness of Mental Health in Business. *Marriott Student Review*, 4(2), article no: 8.
14. Rasool, S.F., Maqbool, R., Samma, M., Zhao, Y. and Anjum, A. (2019). Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity. *Sustainability*, 11(9), p.2589.
15. Rath, T. and Harter, J.K. (2010). *Wellbeing: the five essential elements*. New York: Gallup Press.
16. Stewart, W., Ricci, J., Chee, E., Hahn, S. and Morganstein, D. (2003). Cost of Lost Productive Work Time Among US Workers With Depression. *JAMA*, 289(23), pp.3135-3144.
17. van Stolk, C. (2021). Chapter 3: The cost of stress to UK employers and employees. In: *A Research Agenda for Workplace Stress and Wellbeing*. Edward Elgar Publishing, pp.33-50.

**Орлова Наталья Сергеевна**

*аспирант факультета социологии, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия. [orloka135t@mail.ru](mailto:orloka135t@mail.ru)*

**Сизова Ирина Леонидовна**

*доктор социологических наук, профессор факультета социологии, Санкт-Петербургский государственный университет, г. Санкт-Петербург, Россия. [sizovaI@mail.ru](mailto:sizovaI@mail.ru)*

**Карапетян Рубен Варганович**

*кандидат экономических наук, доцент факультета социологии, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия. [r.karapetyan@spbu.ru](mailto:r.karapetyan@spbu.ru)*

УДК 316.334.22

## **ТРУДОВАЯ АКТИВНОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГА В КОНТЕКСТЕ ЦИФРОВЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ (РЕЗУЛЬТАТЫ КОМПЛЕКСНОГО СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ)<sup>1</sup>**

**Аннотация.** Цель проведенного комплексного исследования состояла в определении степени влияния цифровых технологий, внедряемых в современные городские производства, на трудовую активность работающего населения. В рамках исследования была разработана авторская социологическая интерпретация категории «цифровая трансформация», под которой понимается качественное необратимое преобразование социального порядка, обусловленное взрывным прогрессом цифровых технологий и возбуждением всех сфер общественной жизни, имеющих следствием возникновение характерных признаков нового общества. Авторами проведен анализ государственной статистики и данных телефонных опросов. Выявлены тренды, связанные с принятием и позитивным отношением работающего городского населения к цифровизации жизненного пространства и трудовой сферы; различия в освоении ИКТ-компетенций по возрасту, образованию, социальному статусу; взаимопроникающие последствия использования цифровых технологий в труде и в быту. Выявлено, что важным условием поступательного развития цифрового потенциала городских трудящихся является воспроизводство адаптивных механизмов к цифровой трансформации экономики и общества. Один из таких механизмов обозначен как цифровая культура труда, под которой понимается особый контекст взаимодействия работника с цифровыми техникой и технологиями и выработки им в ходе этого взаимодействия определенных

<sup>1</sup> Публикация подготовлена при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-511-00011 на тему «Влияния цифровой трансформации на трудовую активность городского населения (на примере Санкт-Петербурга и Минска).

установок, стратегий и практик в отношении ее самой и ее использования в труде.

Исследованию феномена цифровой культуры труда посвящены глубинные интервью с работниками, работодателями и представителями государственной власти, итогом анализа которых стал вывод о том, что цифровая трансформация формирует новые качества культуры труда, детерминированные открытостью, коммуникативностью, активностью, процессуальностью.

**Ключевые слова:** трудовая активность, цифровая трансформация, цифровые технологии, культура труда.

**Orlova Natalia Sergeevna**

Postgraduate Student of the Faculty of Sociology, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia. [orloka135t@mail.ru](mailto:orloka135t@mail.ru)

**Sizova Irina Leonidovna**

Doctor of Sociology, Professor of the Faculty of Sociology, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia. [sizoval@mail.ru](mailto:sizoval@mail.ru)

**Karapetyan Ruben Vartanovich**

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Faculty of Sociology, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia. [r.karapetyan@spbu.ru](mailto:r.karapetyan@spbu.ru)

## **LABOR ACTIVITY OF THE POPULATION OF ST. PETERSBURG IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATIONS (RESULTS OF A COMPREHENSIVE SOCIOLOGICAL STUDY)**

**Summary.** The purpose of the comprehensive study was to determine the degree of influence of digital technologies being introduced in modern urban production, on the labor activity of the working population. Within the framework of the research, the author's sociological interpretation of the category "digital transformation" was developed, which is understood as a qualitative irreversible transformation of the social order caused by the explosive progress of digital technologies and the excitement of all spheres of public life, resulting in the emergence of characteristic features of a new society. The authors conducted an analysis of state statistics and telephone survey data. The trends associated with the acceptance and positive attitude of the working urban population to the digitalization of living space and the labor sphere are revealed; differences in the development of ICT competencies by age, education, social status; the interpenetrating consequences of the use of digital technologies in work and in everyday life. It is revealed that an important condition for the progressive development of the digital potential of urban workers is the reproduction of adaptive mechanisms for the digital transformation of the economy and society. One of these

mechanisms is designated as a digital work culture, which is understood as a special context of the employee's interaction with digital equipment and technologies and the development of certain attitudes, strategies and practices in relation to itself and use in work during this interaction.

In-depth interviews with employees, employers and representatives of the state authorities are devoted to the study of the phenomenon of digital labor culture, the analysis of which resulted in the conclusion that digital transformation forms new qualities of labor culture determined by openness, communication, activity, and processality.

**Keywords:** labor activity, digital transformation, digital technologies, labor culture.

### *Введение*

В современной социологии проблематика цифровизации находится в центре внимания. Однако социальная динамика самого процесса, неравенства и противоречия, вызванных цифровизацией, до конца еще не прояснены. Стали появляться новые теории социальной трансформации общества, вызванные цифровизацией [Nahn 2021]. Подобные теории являются основанием для полномасштабной оценки последствий цифровизации, включая ее контрастное воздействие на разные социальные группы и сферы современного общества.

Изучение трудовой активности в мировой науке не сфокусировано. Длительное время дискутируются вопросы повсеместного роста интенсивности труда, увеличения объемов рабочего времени. В социологии данный вопрос предметно освещен французскими социологами, которые положили начало развитию темы о прекаризации труда [Castel 2009]. В англоязычной литературе тема трудовой активности в большей степени связана с различением рабочего и нерабочего времени, тем самым делается акцент на современное понимание баланса труда и отдыха [Gigauri 2020].

Влияние цифровизации на трудовую активность опять же представлено весьма разнообразно. В новой европейской традиции заметен переход классического научного социологического дискурса в иные области, как правило, имеющие прикладной характер. Например, в Германии все большее место в дискуссии о влиянии цифровизации занимают вопросы политики

занятости (цифровой грамотности населения, регулированию заработных плат, времени труда, сокращению дискриминационных элементов в труде для отдельных категорий работников) [Arntz, Gregory, Zierahn 2020]. Еще одной заметной международной тенденцией в области исследований по социологии труда является то, что проблема влияния цифровизации на труд более характерна для развитых экономик, где отчетливо заметны процессы цифровизации в жизни общества.

### *Методология и методика комплексного исследования*

Методика комплексного социологического исследования опиралась на взаимодополняющий ряд теоретических и эмпирических социологических методов, в том числе анализа и синтеза, восхождения от абстрактного к конкретному, контент-анализа, глубинного интервью, телефонного опроса.

Общей методологией стал социологический подход к анализу таких явлений, как цифровая трансформация и трудовая активность, а также влияния цифровизации на сферу труда и труд работника. Продолжая традиции исследований цифровизации трудовой сферы, мы считаем наш подход все же оригинальным, поскольку в нем анализируются повседневные практики труда современных городских работников в условиях цифровой трансформации экономики и общества, что позволяет осуществить глубинное изучение рефлексии человека на изменяющийся трудовой фон посредством проявления определенных активностей в труде и по поводу труда.

Реконцептуализация социологического понятия «трудовая активность» позволила раскрыть и интегрировать важные для современной экономики и общества аспекты и значения труда, тенденции преобразований (в том числе, цифровые) трудовой сферы. Новым для теории оказалось доказательство, что трудовая активность индивидов выражает содержание и смыслы отдельных карьерных шансов и устремлений. На уровне групп и общностей она воспроизводит текущие принципы и правила разделения труда, и, что особенно важно, согласуется со структурой социального неравенства и идеологией

социального обеспечения. Для организаций в целом она важна с позиций управления трудом и занятостью, для общества – в контексте выявления трудовых ценностей населения [Карапетян, Титаренко, Сизова 2022: 44]. В качестве комплексного феномена современности, трудовая активность может быть рассмотрена как альтернативная жизненная стратегия, устремленная на достижение успешности в сфере приложения труда. Как любая стратегия, трудовая активность реализуется в конкретных социальных, экономических и культурных условиях и определена ими. Цифровизация трансформирует эти условия в современном мире и уже представляет устойчивую и повсеместную часть нашей повседневности. Данный процесс приводит к воздействию ИКТ на культурные порядки, что отдаляет нас от рассмотрения исключительно их конкретного использования. Таким образом, техника и технологии обуславливают не только действия, но мышление и эмоции так, что практики и представления тесно объединяются [Müske 2020: 30]. Цифровая трансформация становится частью нашей трудовой повседневности, формируя цифровую культуру труда [Vašek 2017].

#### *Результаты исследования*

#### ***Социологическая модель влияния цифровой трансформации на трудовую активность работника.***

Идеальная цель цифровой трансформации — это постоянная модернизация организации, обеспечивающая экономию на издержках, с одной стороны, и компетентные работники с более высоким доходом, растущей мотивированностью и возросшим чувством удовлетворенности трудом, с другой. В этом случае модель цифровой трансформации труда будет иметь человекоцентричную направленность. В содержательном плане модель должна основываться на оценке степени овладения работниками новыми знаниями и технологиями посредством имеющихся средств и с учетом мотивов, вытекающих из ситуации и долгосрочных ценностных ориентаций работника. Модель должна включать критерий свободного времени, как важнейший

ценностный ориентир для работника, как исходная компонента его всестороннего развития. Ценности же стоимостного порядка должны представлять собой объект для сравнения. Модель должна учитывать, что в реальности перспективы цифровой трансформации труда могут быть разные. Они обусловлены конкретными факторами, содержанием, характером и условиями на месте работы. Чаще всего реальные модели влияния цифрой трансформации на занятое население сопряжены с возрастом работника, его образованием, профессионализацией, конкретным местом работы, которые либо стимулируют, либо нет трудовую активность. Поскольку пока еще внедрение продуктов цифровой трансформации далеко не всегда оправдывает себя экономически, т.е. затраты на ИКТ превышают рентабельность предприятий, внедрение информационных технологий производится с разной степенью активности и часто в интересах работодателей, что тоже необходимо учитывать при разработке модели. Тем не менее, модель предполагает, что внедрение продуктов цифровой трансформации в сферу труда должно привести к консенсусу и коммуникации между администрацией и работниками, с последующим образованием «постьерархических» трудовых сообществ [Титаренко, Карапетян 2022].

***Анализ данных государственных статистических служб в ракурсе тенденций развития процессов цифровизации трудовой сферы.***

С целью изучения процессов цифровой трансформации трудовой сферы, были проанализированы данные государственной статистики. Показатели статистических служб позволили выявлять тенденции и характерные особенности цифровых процессов: в общегосударственных масштабах наиболее значимым средством цифровой трансформации является рост экономики. В Российской Федерации воспроизводятся устойчивые тенденции в развитии цифровизации. Они не имеют ярко выраженных революционных преобразований, но можно с уверенностью констатировать их трансформационный характер, затрагивающий и меняющий принципы

экономики и жизни в обществе. Причины, которые не обеспечивают явного прорыва цифровой трансформации связаны с недостатком экономических и финансовых ресурсов [Титаренко, Карапетян 2021: 67]. Тенденция развития такова, что средства сокращаются, что еще более резко проявилось в условиях пандемии. Еще одной причиной следует назвать недостаточно эффективное управление имеющимися в распоряжении ресурсами.

### *Анализ данных телефонных опросов работающего населения Санкт-Петербурга.*

При поддержке Ресурсного Центра СПбГУ «Центр социологических и Интернет-исследований» был проведен телефонный опрос жителей Санкт-Петербурга, в котором приняли участие 1008 респондентов. Опрос был проведен с целью изучения отношения городского работающего населения к процессам и продуктам цифровой трансформации.

Объектом данного исследования выступило современное занятое население Санкт-Петербурга. Исследование базировалось на опросе экономически активных лиц (к экономически активным лицам отнесены жители города в возрасте от 18 лет и старше, работающие или ищущие работу. Пенсионеры, завершившие трудовую жизнь, более не связанные с рынком труда и занятостью, исключались из интервью) по стратифицированной выборке: пол, возраст, место жительства, (n=1008, система CATI; Ресурсный центр социологических и интернет-исследований СПбГУ).

Опрос позволил выявить, что цифровая трансформация представляет собой комплексный феномен современности, укорененный в трудовых и бытовых практиках работающего населения Санкт-Петербурга. В свою очередь, трудовая активность является продолжительной жизненной стратегией работника, направленной на достижение благополучия в трудовой сфере и через нее. Так понимаемая трудовая активность имеет спецификации в основных сферах мира труда: в содержании труда, на рынке труда, в системе занятости



населения, при взаимодействии с цифровыми технологиями [Титаренко, Карапетян 2021: 84–92].

*Анализ данных глубинных и экспертных интервью с работниками, работодателями предприятий Санкт-Петербурга и представителями государственного власти.*

Одной из ключевых задач исследования выступало глубинное изучение отношений работников, работодателей и представителей государственной власти к цифровой трансформации трудовой сферы, в частности: повседневных практик труда, потенциала и готовности современных городских работников использовать продукты цифровизации, усиленной в период пандемии; мотивированности и готовности менеджмента к организации труда и его управлению в условиях цифровизации экономики и общества.

Эмпирическую базу исследования представляет массив данных серии качественных полустандартизированных интервью. Материалы интервью позволили структурировать и проанализировать определенные тематические поля, состоящие из сцеплений акторов (работников и работодателей), их практик и дискурсов. На базе корпуса текстов интервью изучено, как в повседневной деятельности определяется цифровая культура труда, каким образом субъекты трудовых отношений вовлекаются в цифровые процессы, рефлексиируют использование ИКТ и приспосабливаются к цифровизации.

Выборочная совокупность образована из жителей Санкт-Петербурга, занятых в разных отраслях и сферах экономики. Всего был опрошен 31 респондент (18 работников и 13 руководителей). Объем транскриптов составил 117877 единиц.

В процессе анализа текстов интервью выявлено, что дискурс о современной работе рассматривает цифровизацию труда прежде всего как внешнее влияние, тогда как намного более важными темами для работников оказались вопросы трудовых отношений, подчинения работодателю (и другим силам) в труде, отсутствия возможностей для управления своим трудом. Дискурс

о цифровизации с одной стороны, наполнен противоречиями, но, с другой стороны, направлен на продвижение мысли о том, что цифровизация труда и жизни несет в себе опасности (риски), однако в перспективе предполагает определенные преимущества.

Резюмирующий вывод данного исследования можно представить следующим образом: цифровизация производства, экономики, труда и жизни имеют много опасностей, но создают значительные преимущества и шансы на будущее. Наибольшие шансы есть у тех, кто мотивирован к принятию и использованию цифровых инноваций, кто открыт к постоянным изменениям (трансформациям) и рассматривает цифровизацию как естественный ресурс своей экономической деятельности.

### *Заключение*

Влияние цифровой трансформации на трудовую активность работающего городского населения имеет место, но не носит ярко выраженного «обязательного» характера. Тем не менее, цифровая трансформация должна рассматриваться в качестве одного из факторов, влияющих на трудовую активность, и должна учитываться в исследованиях последней.

Резюмируя полученные в ходе проведения исследования результаты, следует отметить, что влияние цифровой трансформации на трудовую активность городского работающего населения в Санкт-Петербурге обладает сдержанным и не всегда очевидным характером. Оно наблюдается и маркируется, но все же достаточно инертно, поскольку, достигнув определенного масштаба (сегодняшний уровень потребления ИКТ), скорее приобретает эволюционный характер, поскольку, в том числе в современных деглобализирующихся условиях, распространение цифровизации имеет тенденцию к замедлению. Тем не менее, по нашим оценкам, цифровая трансформация будет обеспечивать дальнейший поступательный рост трудовой активности, обусловленный прецедентом все большей востребованности содержательного труда, и продолжать формировать цифровую культуру труда населения.

## Список литературы:

1. Карапетян Р.В., Титаренко Л.Г., Сизова И.Л. (ред.) Влияние цифровой трансформации на трудовую активность городского населения: монография / под ред. Р.В. Карапетяна, Л.Г. Титаренко, И.Л. Сизовой. Социология цифровой трансформации. СПб.: Скифия-принт, 2022. С. 13-30.
2. Титаренко Л. Г., Карапетян Р. В. Теоретическая и эмпирическая модели влияния процессов цифровизации на трудовую деятельность // Вестник Гродненского государственного университета. Сер. 5, 2022. № 1. С. 65–73
3. Титаренко Л. Г., Карапетян Р. В. Овладение цифровыми технологиями в трудовой сфере: опыт эмпирического исследования (Минск и Санкт-Петербург) // Журнал БГУ. Социология, 2021. № 3. С. 84–92.
4. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit // Wirtschaftsdienst. H. 13. S. 41-47. [https:// doi.org/10.1007/s10273-020-2614-6](https://doi.org/10.1007/s10273-020-2614-6)
5. Castel R. Die Wiederkehr der sozialen Unsicherheit // Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts / R. Castel, K. Dörre (Hrsg.). Frankfurt a. M.; New York, 2009. S. 21-34.
6. Gigauri I. Effects of Covid-19 on Human Resource Management from the Perspective of Digitalization and Work-life-balance //International Journal of Innovative Technologies in Economy, 2020. №. 4 (31).
7. Hahn K. Social Digitalisation: Persistent Transformations Beyond Digital Technology //Palgrave Macmillan, Springer Nature Schwitzland AG, 2021. 300 s.
8. Müske J. Disziplinierende Zukunftsdiskurse. Gesellschaftliche Verhandlungen über Arbeit «4.0» am Beispiel der Logistik // Berliner Blätter, 2020, H. 82. S. 29–42. <https://doi.org/10.18452/22131>.
9. Vašek T. Im Arbeitskreis der Algorithmen Hohe Luft Businessclass (электронный ресурс). URL: <https://www.hoheluft-businessclass.com/im-arbeitskreis-der-algorithmen> (дата обращения: 17.05.2022).

## References:

1. Arntz M., Gregory T., Zierahn U. (2020) *Digitalization and the Future of Work*. Economic service. Pp. 41-47. [https:// doi.org/10.1007/s10273-020-2614-6](https://doi.org/10.1007/s10273-020-2614-6). (In German)
2. Castel R. (2009) The return of social insecurity. Precarity, descent, exclusion. The social question at the beginning of the 21st century. Frankfurt a. M.: New York. (In German)
3. Gigauri I. (2020) Effects of Covid-19 on Human Resource Management from the Perspective of Digitalization and Work-life balance //International Journal of Innovative Technologies in Economy. 4 (31).
4. Hahn K. (2021) *Social Digitalization: Persistent Transformations Beyond Digital Technology*. Palgrave Macmillan, Springer Nature Schwitzland AG.
5. Karapetyan R.V., Titarenko L.G., Sizova I.L. (ed.) (2022) The impact of digital transformation on the labor activity of the urban population: monograph / edited by

- R.V. Karapetyan, L.G. Titarenko, I.L. Sizova. Sociology of Digital Transformation. St. Petersburg: Scythia-print. pp. 13-30. (In Russ.)
6. Müske J. (2020) Disciplinary Discourses on the Future. Social Negotiations on Work «4.0» Using the Example of Logistics. Berliner Blätter. No. 82. P. 29–42. <https://doi.org/10.18452/22131>. (In German)
  7. Titarenko L. G., Karapetyan R. V. (2021) Mastering digital technologies in the labor sphere: the experience of empirical research (Minsk and St. Petersburg). Journal of BSU. Sociology. No. 3. Pp. 84-92. (In Russ.)
  8. Titarenko L. G., Karapetyan R. V. (2022) Theoretical and empirical models of the influence of digitalization processes on labor activity. Bulletin of Grodno State University. No 1. Pp. 65-73 (In Russ.)
  9. Vašek T. (2017) In the Working Group of Algorithms. High Air Businessclass. URL: <https://www.hoheluft-businessclass.com/im-arbeitskreis-der-algorithmen> (дата обращения: 30.11.2021). (In German).

**Постанина Анастасия Валерьевна**

*Санкт-Петербургский государственный университет, аспирант кафедры социальной психологии, Санкт-Петербург, Россия. [studentolimp14@yandex.ru](mailto:studentolimp14@yandex.ru)*

**Гуриева Светлана Дзахотовна**

*д.пс.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет, зав.кафедрой социальной психологии, Санкт-Петербург, Россия. [gurievasy@gmail.com](mailto:gurievasy@gmail.com)*

УДК 159.99

## **ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ И ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ КАРЬЕРЫ СОВРЕМЕННОЙ ЖЕНЩИНЫ КАК ФАКТОРЫ СУБЪЕКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ СОТРУДНИКА<sup>1</sup>**

**Аннотация:** данная работа посвящена изучению связей между ценностными ориентациями и карьерными стратегиями женщин. Были обнаружены связи между предпочитаемыми карьерными стратегиями и ведущими ценностными ориентациями. Проверены гипотезы о связи ценностных ориентаций, поддерживающих определенные социальные роли с карьерными стратегиями, предполагающими гендерное неравенство; и о связи ценностей, ориентированных на достижения и самостоятельность со стратегиями, в меньшей степени указывающими на гендерное неравенство в организации. Также была проверена гипотеза о связи стажа работы с продвижением по карьерной лестнице, и гипотеза о связи ценностных ориентаций «Гедонизм» со стратегиями поиска баланса между личной жизнью и карьерой.

**Ключевые слова:** карьерные стратегии, «стеклянные» барьеры, ценностные ориентации.

<sup>1</sup> Грант РНФ № 22-18-000452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации».

**Anastasiia V. Postanina**

*Graduate student of Social Psychology Department, St. Petersburg University, St. Petersburg, Russia. [studentolimp14@yandex.ru](mailto:studentolimp14@yandex.ru)*

**Svetlana D. Gurieva**

*Doctor of Science (Psychology), Professor, St. Petersburg University, Chief of Social Psychology Department, St. Petersburg, Russia. [gurievasv@gmail.com](mailto:gurievasv@gmail.com)*

## **VALUE ORIENTATIONS AND GENDER VARIATIONS IN THE CAREER OF A MODERN WOMAN AS FACTORS OF SUBJECTIVE WELL-BEING OF AN EMPLOYEE**

**Abstract:** This paper is devoted to the study of connections between value orientations and career strategies of women. Links between the preferred career strategies and leading value orientations were found. Hypotheses were tested on the relationship of value orientations that support certain social roles with career strategies that imply gender inequality; and on the relationship of values oriented towards achievement and autonomy with strategies that are less indicative of gender inequality in the organization. The hypothesis of the relationship of seniority with career advancement, and the hypothesis of the relationship of the value orientations "Hedonism" with the strategies of seeking a balance between personal life and career were also tested.

**Keywords:** career strategies, «glass» barriers, value orientations.

### *Современное состояние проблемы*

В период активной цифровизации и глобализации современного общества происходят изменения социальных моделей поведения и ценностных ориентаций. Соответственно, проблема изучения карьерных стратегий профессиональной реализации современных женщин, их ведущих жизненных ценностей и реализации себя как личности в профессии, становится одной из самых важных и актуальных областей изучения современной науки.

Ценностные ориентации выступают в роли критериев и стандартов жизнедеятельности человека, они могут корректировать направление или быть мотивацией к действию. Политика организаций также выступает, как один из ведущих факторов построения карьеры, и профессионального благополучия женщины в организации. Различного рода «стеклянные» барьеры, в свою очередь, оказывают существенное влияние на перспективы карьерного развития

женщин, и влияют на особенности взаимоотношений между сотрудниками и руководством.

Основой для данной работы являются исследования в области социальной психологии [Андреевой 2003], [Артюхова 1998], [Бобнева 1975], [Голохова 2001], теории ценностей [Shwartz, Bardi 2001], [Rokeach 1973], гендерной психологии [Orser 2012], [Ильин 2003], а также работы по изучению гендерных барьеров [Гуриева, Марарица, Белова 2018], [Williams 1992], [Miller 2012] и организационной психологии [Halford 2001].

Целью нашего исследования было изучить ведущие ценностные ориентации и предпочитаемые карьерные стратегии современных женщин. Перед нами стояли задачи проведения теоретического анализа проблемы изучения ценностных ориентаций, «стеклянных» барьеров, стратегий построения карьеры и политик организации. Также необходимо было определить ценностные ориентации респондентов с помощью методики Шварца [Schwartz, 1992] и изучить «стеклянные» феномены и психологические барьеры, с которыми сталкиваются женщины при помощи методик «Стеклянные барьеры» и «Опросник политики организации». А также, используя методику «Карьерные стратегии женщин», выявить предпочитаемые стратегии. Далее, изучить связь между стратегиями и ценностными ориентациями.

Мы пригласили к участию женщин в возрасте от 22 до 45 лет, средний возраст которых составил 30 лет ( $M=30$ ), а стаж работы не менее 6 месяцев. Всего приняло участие 72 респондента.

Основной гипотезой мы выдвинули предположение о том, что существует связь между ведущими ценностными ориентациями женщин и предпочитаемыми карьерными стратегиями. Мы так же сформулировали несколько частных гипотез:

1. Чем больше стаж работы, тем чаще работающие женщины сталкиваются с существованием барьеров в продвижении по карьерной лестнице и неравной политикой организации по отношению к сотрудникам-женщинам.

2. Ценностные ориентации, в которых выражается важность сохранения общественного уклада и традиций, имеют связь со стратегиями, предполагающими гендерное неравенство в организации (такими как, «коррекция карьеры», «карьерная скидка», «самоограничение» и т.д.).

3. Ценности, ориентированные на самостоятельность и достижения, имеют связь с карьерными стратегиями, в меньшей степени учитывающими гендерное неравенство в организации.

4. Ценности, описывающие важность получение удовольствия от жизни, имеют связь со стратегиями, обеспечивающие сохранение баланса между работой и личной жизнью человека.

#### *Выборка участников исследования*

В нашем исследовании приняло участие 72 респондента, средний возраст которых 30 лет ( $MD=30$ ,  $min = 22$ ,  $max = 45$ ).

Среди респондентов присутствуют замужние женщины – 35 человек, и незамужние – 37 человек. Женщины, у которых есть дети – 19 человек, и те, у кого их нет – 53 человека. Наши респонденты работают в частных организациях – 37 человек, и государственных – 35 человек. Сферы, в которых работают женщины распределились по трем группам. В первую вошли бизнес, политика, силовые структуры, цифровые технологии, строительство и архитектура, производство, что составило 23 человека.

Вторая группа состоит из 23 респондентов, представители науки и образования. И третья группа – (СМИ и телекоммуникации, культура и искусство, туризм, гостиничный и ресторанный бизнес, торговля), всего, 25 человек.



### *Методы эмпирического исследования*

Для исследования ценностных ориентаций мы использовали Ценностный опросник Шварца (1992), в переводе на русский Карандашевым В. Н. [Карандашев 2004]. Для изучения «стеклянных» барьеров в организации использовался опросник «Стеклоянные феномены» [Гунделах (Белова), Гуриева, Марарица 2018]. Карьерные стратегии изучались с помощью опросника «Карьерные стратегии женщин» [Гуриева, Удавихина 2021], политики организации изучались с помощью Опросника политики организации [Kaspar, Carlson 1997]. Социально-демографические данные респондентов собирались с использованием авторской анкеты.

Математико-статистические методы обработки данных:

1. Описательная статистика.
2. Корреляционный анализ r-Пирсона.
3. Многомерный дисперсионный анализ (MANOVA)
4. Факторный анализ методом главных компонент.

### *Результаты исследования*

Согласно результатам работы наиболее важными ценностями, которые выступают как руководящие принципы в жизни женщин нашей выборки являются: Власть, Универсализм, Доброта. На следующем уровне, средними по значимости оказались ценности: Гедонизм, Безопасность, Традиции. В группу менее важных ценностей вошли такие как: Стимуляция, Конформность, Достижения и Самостоятельность.

По профилю личности, а именно тому, как люди склонны поступать в действительности, наиболее важными ценностями оказались Универсализм, Конформность, Стимуляция, Традиции, Доброта и Самостоятельность. К наименее важным отнеслись такие ценности, как: Власть, Гедонизм, Достижения и Безопасность.

В рамках используемой нами методики эти ценности раскрываются следующим образом.

- **Власть** понимается как достижение высокого социального статуса, обретения престижа и возможности управлять людьми и ресурсами.
- **Универсализм** раскрывается как стремление поддерживать и защищать благополучие всех людей и природы, при этом она является противоположно ценности предыдущей.
- **Доброта** – дружественное, теплое взаимодействие с близкими.
- **Гедонизм** трактуется как стремление наслаждаться и получать удовольствие от жизни в целом. Ценность
- **Безопасность** стоит понимать, как гармонию, стабильность и безопасность социума и близкого окружения.
- **Традиции** – стремление поддержать обычаи, идеи и правила общества, проявление уважения и послушания.
- **Стимуляция** понимается как потребность человека яркой, разнообразной, насыщенной событиями и переживаниями жизни.
- **Конформность** – сдерживание действий, мотивов и мыслей, которые могли бы навредить окружению, приверженность мнению большинства.
- **Достижения** понимается как достижение социально одобряемого успеха.
- **Самостоятельность** – потребность в автономии и независимости суждений, самостоятельность в принятии суждений.

Рассмотрим по отдельности связи ценностей со стратегиями построения карьеры.

#### *Связь ценности «конформность» со стратегиями построения карьеры*

Одна из наших частных гипотез – это предположение о том, что ценности, в которых отражена ориентация женщины на важность сохранения общественного уклада и традиций имеют связь со стратегиями, предполагающими гендерное неравенство в организации. Это ценности «конформность» и «традиции». Ценность «конформность», согласно полученным результатам, связана со стратегией, при которой женщина считает

себя достаточно успешной и стремится развиваться в профессии в дальнейшем. Однако профиль личности по этой ценности, имея отрицательную связь со стратегией «достижение» указывает на то, что в действительности, проявляя конформность женщины склонны ставить себе ограничения, думая, что не смогут достичь больших успехов в своей деятельности. Так же они выбирают профессию или место работы там, где не пришлось бы конкурировать с мужчинами.

#### *Связь ценностной ориентации «традиции» с карьерными стратегиями*

Ценность «традиции» имеет связь с теми стратегиями, при которых семья и дети становятся для женщины приоритетнее, чем реализация в карьере. В профессиональной реализации женщины придерживаются мнения о том, что не стоит ставить себе высокой планки, так как мужчины добьются успеха куда быстрее и легче. Также, женщины не стремятся развиваться как женщина – лидер. Эти результаты, конечно, вполне объяснимы. Следуя традиционному укладу, совмещать «женские» обязанности с профессиональными функциями и задачами очень сложно.

#### *Связь ценности «самостоятельность» с карьерными стратегиями*

Обратимся к нашей второй частной гипотезе о том, что ценности, ориентированные на самостоятельность и достижения, имеют связь с карьерными стратегиями, в меньшей степени учитывающими гендерное неравенство в организации. Проверяя это предположение, мы получили, что женщины, ориентированные на автономность в принятии решений, не используют стратегию скрытой карьеры, которая подразумевает, что женщина стремится реализовываться в семье, а не в профессии. Также, наши испытуемые сталкивались с ситуациями, когда принадлежность к полу влияет на продвижение по карьерной лестнице.

### *Связь ценности «достижение» с карьерными стратегиями*

Женщины, которые выбирают руководящим принципом в своей жизни ценность «достижение», не считают, что забота и посвящение себя семье это самое главное в их жизни. Принадлежность к женскому полу никак не ограничивает их в постановке амбициозных планов и достижении своих целей.

### *Связь ценности «власть» с карьерной стратегией «развитие как женщины-лидера»*

Ориентация на достижение высокого социального статуса согласно нашим результатам, **не** ведет за собой использование стратегии, которая заключается в стремлении развивать себя как лидера. Также, руководствуясь данной ценностью, наши респонденты не делают себе «скидку» и не стремятся выбрать сферу, где быть женщиной даст им преимущество.

Можно предположить, что женщины, которые используют стратегию «развитие как женщины-лидера», уже занимают лидерские или управленческие позиции, не испытывают необходимость во власти и контроле над чем-либо, так как уже обладают подобными полномочиями.

### *Связь ценности «гедонизм» с карьерной стратегией «ведение переговоров на работе и дома»*

Третья гипотеза: ценности, описывающие важность получения удовольствия от жизни, имеют связь со стратегиями, обеспечивающие сохранение баланса между работой и личной жизнью.

Относительно этой гипотезы мы выяснили, что женщины, которые стремятся получать удовольствие от жизни в общем, а именно, получать положительные эмоции, осознавать ценность момента и т.д., чаще используют стратегию «ведение переговоров на работе и дома». Эта стратегия подразумевает, что женщина выстраивает обстоятельства и время таким

образом, чтобы успеть выполнить и домашние, и рабочие обязанности. Также, придерживаясь ценности «Гедонизм» женщины **не** стремятся успевать все и везде, и **не** стараются достичь неформального влияния в своей профессии.

### *Связь стажа работы с политиками организации*

Обратимся к следующей гипотезе. Мы предположили, что с увеличением стажа работы в организации, женщины чаще сталкиваются с признаками неравного отношения в организации, а именно, со «стеклянными» барьерами. Действительно, согласно нашим результатам, чем больше стаж работы, тем чаще женщины встречаются с разного рода несправедливостью на рабочем месте как в отношении заработной платы, так и поощрения, продвижения по карьерной лестнице.

### *Результаты*

Согласно проведенному исследованию, подтвердились почти все, выдвинутые нами гипотезы. С ростом профессионального стажа работы, женщины действительно чаще сталкиваются с несправедливостью на рабочем месте, продиктованной политикой организации. Политики организации, в свою очередь, коррелируют со всеми «стеклянными» феноменами. Опираясь на эти данные, мы можем предположить, что в организациях в отношении работников-женщин действуют свои негласные правила (порой скрытые, неявные).

Ценностные ориентации, ориентированные на сохранение традиционного уклада жизни, а именно принятие идей и обычаев, которые присущи существующей культуре, смирение, уважение, и т.д., как мы и предполагали, связаны с карьерными стратегиями, при которых для женщины наиболее важным является забота о семье и доме, нежели построение карьеры. В профессиональной деятельности они не стремятся к достижению карьерных высот, считая, что мужчины быстрее и легче добьются успеха. В

действительности, как мы уже отмечали, сочетание традиционной роли женщины и активного построения карьеры оказывается очень нелегкой задачей.

Женщины, которые ориентированы на достижение личного, социально одобряемого успеха, наоборот, **не** пользуются стратегией, где реализация в семье является наиболее важной. Опираясь на ценность «самостоятельность», а именно важность самостоятельного принятия решений, возможность действовать автономно, женщины **не** выстраивают себе какие-либо ограничения и не ориентируются на разного рода карьерные ограничения в виде «планок» или «потолков», выше которых, они, якобы, не смогут подняться.

Организовать свою личную и профессиональную жизнь наиболее комфортным образом, таким образом, чтобы успевать выполнять домашние и рабочие обязанности стремятся те женщины, которые выбирают ценностную ориентацию «гедонизм» - стремление наслаждаться жизнью в общем. Они также не стремятся успеть «все и везде», и не пытаются заслужить неформальное влияние на работе. Можно сказать, что такие женщины стремятся поддержать здоровый, комфортный баланс между профессией и домом.

### *Выводы*

Безусловно, одним из ограничений исследования является отсутствие возможности проведения лонгитюдного исследования, которое отобразило бы трансформацию ценностных ориентаций, изменения стратегий построения карьеры в зависимости от возраста, наличия семьи и самой политики организации.

Однако уже вышперечисленные результаты свидетельствуют о том, что сегодняшняя ситуация в организациях в отношении сотрудников женщин остается далекой от совершенства системой. Она требует не только дальнейшего изучения, но и создания системы помощи и адаптации для работающих женщин. А также необходимо разработка управленческих и практических рекомендаций, систем корректировки взаимоотношений как между сотрудниками и организацией, так и между самими сотрудниками.

## Список литературы:

1. Андреева Г. М. Социальная психология. Учебник. М.: Аспект Пресс, 2003. 299 с.
2. Артюхова Ю. В. Ценности и воспитание // Педагогика. 1998. № 4. С. 117-121.
3. Бобнева М. И. Социальные нормы как объект психологического исследования // Методологические проблемы социальной психологии / под ред. Е. В. Шороховой. М.: Наука, 1975. С. 221-240.
4. Головаха, Е. И. Жизненная перспектива и ценностные ориентации личности // Психология личности в трудах отечественных психологов / Сост. И общ. Ред. Л.В. Куликова. СПб., 2001. С.279-297.
5. Гуриева С. Д., Марарица Л. В., Белова, О. Е., Социально-психологический феномен «стеклянного потолка» в профессиональной карьере женщин // Психология XXI века: психология как наука, искусство и призвание. Сборник научных трудов участников международной научной конференции молодых ученых: в 2-х тт.[U+200A]— т. 1 / под ред. С. Д. Гуриевой, А. В. Шаболтас. СПб.: Изд-во ВВМ, 2018. С. 178-185.
6. Гуриева С. Д., Удавихина У. А. Стратегии преодоления гендерного разрыва работающими женщинами (на примере российских организаций) // Управленческое консультирование. 2021. №9. С. 79-88. DOI: 10.22394/1726-1139-2021-9-79-88
7. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб.: ПИТЕР, 2003. 567 с.
8. Карандашев В.Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство. СПб.: Речь, 2004. 70 с. – ISBN 5-9268-0299-7
9. Марарица А.В., Казанцева Т.В., Гуриева С.Д. Феномен гендерного неравенства как фактор карьерного капитала женщины: постановка проблемы // Психология человека в образовании, 2019, т. 1, № 1. С. 44-52.
10. Halford S. Gender, Power and Organizations: An Introduction. PLARGAVE Publ. 2001. 282 p.
11. Kacmar K.M., Carlson D.S. Further validation of the perceptions of politics scale (pops): A multiple sample investigation // Journal of Management. 1997. Vol 23. Iss 5, P. 627-658.
12. Miller C., Swift K. Words and Women. Garden City, N.Y., 1995. 305 p.
13. Orser, B., Riding, A., & Stanley, J. Perceived career challenges and response strategies of women in the advanced technology sector. // Entrepreneurship & Regional Development. 2012. Vol. 24. No.1-2. P.73–93. DOI:10.1080/08985626.2012.637355
14. Rokeach M. The nature of human values. N.Y., The Free Press, 1973. 438 p.
15. Shwartz, Shalom H. and Bardi, Anat. Value Hierarchies Across Cultures: Taking a Similarities Perspective // Journal of Cross-Cultural Psychology. 2001. No. 32. P. 268-290.
16. Williams, C. L. The glass escalator: Hidden advantages for men in the “female” professions. // Social Problems. 1992. Vol. 39. No. 3. P. 253-267.

## References:

1. Andreeva, G.M. (2003) *Social psychology. Textbook*. Moscow, Aspect Press Publ, 2003. 299 p. (In Russian).
2. Artyukhova, J. V. Values and Upbringing. *Pedagogika*. 1998, no. 4, pp. 117-121. (In Russian).
3. Bobneva, M.I. Social norms as an object of psychological research. *Methodological problems of social psychology*. Comp. by E. V. Shorohova Moscow, Nauka Publ., 1975. pp. 221-240. (In Russian)
4. Golovakha, E. I. Life perspective and value orientations of personality. *Psychology of personality in the works of Russian psychologists*. Comp. Ed by. L.V. Kulikov. SPb., 2001. pp. 279-297.
5. Gurieva, S.D., Udavikhina, U. A. (2021) ‘Strategies for Overcoming the Gender Gap by Working Women (Case Study of Russian Organizations)’, *Administrative Consulting* (9), p. 79-88. (In Russian)
6. Gurieva, S. D., Mararitsa, L. V., Belova, O. E. Socio-psychological phenomenon of "glass ceiling" in professional career of women. *Psychology of XXI century: Psychology as science, art and vocation. Collection of scientific papers by participants of the international scientific conference of young scientists*. In 2 pts. Ed. by S. Gurieva, A. V. Shaboltas. Part 1. SPb., VVM Publ. House, 2018. pp. 178-185. (In Russian).
7. Halford S. *Gender, Power and Organizations: An Introduction*. 2001. PLARGAVE Publ. 2001. 282 p.
8. Ilyin, E.P. *Differential psychophysiology of a man and a woman*. SPb., Piter Publ., 2003. 567 p.
9. Kacmar K.M., Carlson D.S. Further validation of the perceptions of politics scale (pops): A multiple sample investigation. *Journal of Management*. 1997. vol. 23, Iss. 5, pp. 627-658.
10. Karandashev V.N. *Metodika Shvartsa dlya izucheniya tsennostey lichnosti: kontseptsiya i metodicheskoye rukovodstvo. [The Schwartz Method for the Study of Personality Values: Concept and Methodological Guide.]* Saint Petersburg, Rech, 2004, 70 p. – ISBN 5-9268-0299-7
11. Mararitsa A.V., Kazantseva T.V., Gurieva S.D. Phenomenon of gender inequality as a factor of women's career capital: problem statement. *Psikhologiya cheloveka v obrazovanii*, 2019, vol. 1, no. 1. pp. 44-52. (In Russian).
12. Miller C., Swift K. *Words and Women*. N.Y., Garden City Publ. 1995. 305 p.
13. Orser, B., Riding, A., & Stanley, J. Perceived career challenges and response strategies of women in the advanced technology sector. *Entrepreneurship & Regional Development*. 2012. Vol. 24. No.1-2. P.73–93. DOI:10.1080/08985626.2012.637355
14. Rokeach, M. *The nature of human values*. N.Y., The Free Press Publ., 1973. 438p.
15. Shwartz, Shalom H. and Bardi, Anat. Value Hierarchies Across Cultures: Taking a Similarities Perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 2001, no. 32. pp. 268-290.
16. Williams, C. L. The glass escalator: Hidden advantages for men in the “female” professions. *Social Problems*. 1992, vol. 39, no. 3, pp. 253-267.



**Рушева Анна Витальевна**

*кандидат социологических наук, доцент, факультет социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия. [avr0201@yandex.ru](mailto:avr0201@yandex.ru)*

**Бекарев Адриан Михайлович**

*доктор философских наук, профессор, факультет социальных наук ННГУ им. Н.И. Лобачевского, Нижний Новгород, Россия. [adrian.bekarev@yandex.ru](mailto:adrian.bekarev@yandex.ru)*

УДК 316.4

## **ФАКТОРЫ ИЗМЕНЕНИЯ ПОЛОЖЕНИЯ РОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА**

**Аннотация.** Развитие социально-трудовых отношений трудно представить без деятельности профсоюзной организации, призванной защищать права и интересы работников предприятия, представлять их интересы в социальном партнерстве. На протяжении всей истории профсоюзного движения, его результаты получали самые разные отзывы. Возможно, анализ институциональных характеристик профсоюза и факторов, определяющих его настоящее положение, включая описание ключевых субъектов профсоюзной деятельности (лидеров и работников) позволит сформировать более объективную оценку.

Крайне важно понимание и самой сути изменений профсоюза в рамках формирования отечественной модели социально-трудовых отношений. Для этого, считаем целесообразным: представить принципы и механизмы деятельности профсоюзных организаций в советском периоде, охарактеризовать их состояние и выделить особенности функционирования после распада СССР, определить роль российских современных профсоюзов в системе трудовых отношений с учетом происходящих социально-экономических и политических изменений в стране.

Ссылаясь на результаты социологических исследований, российским профсоюзным структурам предстоит серьезная и кропотливая работа, направленная на повышение и укрепление своего авторитета, увеличение профсоюзного членства, обеспечение самостоятельности и независимости от административного ресурса, выработку новых способов деятельности, не противоречащих букве закона и в полной мере отвечающей потребностям работников. Решение данных задач современным профсоюзом позволит сохранить его основные системные свойства: целостности (создающейся посредством интеграции, сплочённости), эмерджентности (проявляющейся в сильной профсоюзной культуре, положительных синергетических эффектах), устойчивости (обеспечивающейся, главным образом, профессиональными взвешенными управленческими решениями профсоюзных лидеров) и способствовать дальнейшему органичному функционированию в условиях рыночной экономики и изменяющейся внешней среды.

**Ключевые слова:** профсоюз, социально-трудовые отношения, организационное окружение, внутренняя среда.

**Anna V. Rusheva**

*PhD in Sociology, Associate Professor, Faculty of Social Sciences, Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia. [avr0201@yandex.ru](mailto:avr0201@yandex.ru)*

**Adrian M. Bekarev**

*Doctor of Philosophy, Professor, Faculty of Social Sciences, Lobachevsky State University of Nizhny Novgorod, Nizhny Novgorod, Russia. [adrian.bekarev@yandex.ru](mailto:adrian.bekarev@yandex.ru)*

## **FACTORS OF CHANGE IN THE POSITION OF THE RUSSIAN TRADE UNION**

**Abstract.** It is difficult to imagine the development of social and labor relations without the activities of the trade union organization, designed to protect the rights and interests of enterprise employees, to represent their interests in the social partnership. Throughout the history of the trade union movement, its results have received very different responses. Perhaps an analysis of the institutional characteristics of the trade union and the factors determining its present position, including a description of the key subjects of trade union activity (leaders and employees) will allow a more objective assessment to be formed.

It is also extremely important to understand the very essence of the trade union's changes as part of the formation of the domestic model of social and labor relations. For this purpose, we consider it expedient to: present the principles and mechanisms of trade union organizations' activity in the Soviet period, characterize their condition and highlight the peculiarities of their functioning after the collapse of the USSR, define the role of Russian modern trade unions in the system of labor relations with regard to the ongoing socio-economic and political changes in the country.

Referring to the results of sociological studies, Russian trade union structures will have to do serious and painstaking work aimed at increasing and strengthening their authority, increasing trade union membership, ensuring independence and independence from administrative resources, development of new ways of activity, not contrary to the letter of the law and fully meeting the needs of workers. The solution of these problems of modern trade union will maintain its basic system properties: integrity (created by integration, cohesion), emergent (manifested in a strong trade union culture, positive synergies), stability (provided mainly by professional balanced managerial decisions of trade union leaders) and contribute to further organic functioning in a market economy and changing external environment.

**Keywords:** trade union, social and labor relations, organizational environment, internal environment.

## *Введение*

В современном мире сотрудничество с профсоюзными организациями считается признаком цивилизованного бизнеса и положительно воспринимается большей частью руководителей предприятий, поскольку имеет много выгодных и полезных следствий, обеспечивает гарантии качества производственной деятельности и конкурентоспособности организации, является эффективным механизмом формирования её человеческого капитала. Важно понимание влияния факторов организационного окружения на эффективность функционирования профсоюзных объединений и возможности развития.

Центральной идеей создания профсоюзных объединений является регулирование социально-трудовых отношений между работодателем и наемными работниками. В научной литературе профессиональные союзы рассматриваются с разных позиций, например, как: общественные организации, институт гражданского общества, составляющие политической системы общества, активные участники социального партнерства и системы трудовых отношений [Рушева 2016: 104].

В настоящее время, профсоюз продолжает оставаться одним из центральных институтов гражданского общества, сохраняя свое главное предназначение – интеграция на добровольной основе трудящихся с целью защиты их социально-экономических интересов, регулирование законодательной базы в сфере труда и контроль за деятельностью объектов социальной сферы, основной функцией которых является воспроизводство человеческого капитала. Богатая фактами и событиями история профсоюзного движения свидетельствует о его «подъемах» и «падениях», сложностях развития и способах их преодоления, изменениях уровня доверия и отношения к нему. Возникнув как разновидность средневековых гильдий, представляющих собой ассоциации, построенные на основе общности мировоззрения и опыта тех, кто имеет сходные занятия (по Ф. Тэнненбауму) для защиты материальных интересов рабочих на промышленных предприятиях, где они не обладают формальной властью [Гидденс 1999: 351], профсоюзные организации и в

современном мире со свойственным им лидерским потенциалом пытаются укрепить завоёванный авторитет и сохранить своих «последователей».

### *Обзор научных источников по проблематике статьи*

Большой вклад в создание системы знаний о профсоюзном движении и его развитии в советское время имеют труды Г.П. Алексеева [Российские профсоюзы (1905- 1995 годы): хроника, статистика, документы, анализ, 2000], М.В. Баглая [Советские профсоюзы: роль, функции, права, 1982], В.И. Носача [Профессиональные союзы России 1905-1930, 2001] и других ученых. Проблемы перестроечного периода и их отражение на деятельности отечественных профсоюзов рассматриваются В.С. Гончаровым, С.Ю. Ивановым, В.И. Наумовым [Построение системы социальной защиты работников на страховых принципах: направление профсоюзной работы, 2012], В.Я. Саленко [Профессиональные союзы в России в условиях перехода к рынку, 1999]. Изучению роли профсоюзов как регулятора социально-трудовых отношений и функционированию системы социального партнерства посвящены работы И.А. Александровой [Профсоюзы в системе социально-трудовых отношений, 2011], В.Н. Киселева [Российская модель социального партнерства (теоретико-концептуальный аспект), 2008], И.Б. Олимпиевой [Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования, 2010] и еще целого ряда учёных, акцентирующих внимание на вопросах социально-экономической безопасности и конструктивного взаимодействия социальных структур общества.

Не менее важными являются исследования современных профсоюзных структур, ведущих свою деятельность в России в условиях рыночной экономики и, старающихся актуализировать свой статус, как одного из ключевых институтов гражданского общества [Башмаков 2001, Запесоцкий 2006, Сошникова 2014, Бочаров 2017, Козина 2009] .

### *Методология и методика исследования*

Методологическую основу исследования составили работы К. Маркса, В.И. Ленина, Э. Гидденса, содержащие разностороннюю оценку идеи промышленной демократии, научные труды Т. Парсонса, Р. Мертона, Р. Акоффа, А.А. Богданова, раскрывающие принципы функционирования сложных системных образований.

Основным методом проведения исследования стал вторичный анализ теоретических источников по теме. Интерпретация полученных результатов осуществлялась на основе системного подхода, позволяющего получить более объективную оценку развития профсоюзного движения и расширить видение перспектив его научного познания. Источниками информации послужили материалы исследований отечественных ученых, посвященных институциональному становлению профессиональных союзов.

### *Результаты исследования авторов*

С позиции системного подхода, профессиональный союз – это добровольное общественное объединение, состоящее из профсоюзных групп, обусловленных его структурой; связанных общими производственными и профессиональными интересами; взаимодействующих в целях обеспечения представительства и защиты социально-трудовых прав, входящих в них работников, и с внешней средой, образуя определенную целостность.

Потенциал профсоюзной организации и источники её жизненной силы могут быть определены через совокупность состояний всех факторов внутренней среды, а успешность деятельности – через достигнутый уровень слаженности и согласованности с внешней подсистемой.

На основе проведенного анализа истории развития профсоюзного движения среди составляющих его внутренней среды условно можно выделить те, которые в меньшей степени подвержены изменениям (например, цель, структура, организационная культура) и те, чье состояние во многом зависит от

внешнего воздействия и обусловлено сложившейся ситуацией (технологии, персонал, ресурсы, власть).

Так, среди применяемых профсоюзными структурами технологий, наиболее важными являются социальные и информационные. Актуальность первых повышается по мере ухудшения социального обеспечения работников, усиления негативных последствий процессов оптимизации. Востребованность информационных технологий связана, прежде всего, с высоким уровнем развития процессов цифровизации как в нашей стране, так и во всем мире, а также с потребностями профессиональных союзов «идти в ногу со временем», оперативно решать поставленные задачи.

Происходит омоложение состава профсоюзного лидерства, сопровождающееся привнесением новых знаний, взглядов на решение проблем, способов коммуникаций и пр.

Большой значение имеет работа с персоналом. От профсоюзных кадров ожидают, что они ответственны; обладают знаниями нормативной базы, регулирующей деятельность профессиональных союзов, участливы и внимательны к нуждам сотрудников предприятия.

Особое внимание следует уделить ресурсам профсоюзной организации, к которым относят: правовые полномочия, степень доверия членов организации, членскую базу, наработанную практику установления взаимоотношений между профсоюзными лидерами и работодателями, материальную обеспеченность (финансовые и материально-технические средства), идеологию, основанная на принципах социального партнерства [Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ), 2001].

Из всего многообразия факторов внешнего окружения профсоюзных объединений, целесообразно выделить социокультурный, экономический и политический.

Период формирования и развития промышленной отрасли характеризовался практически полным отсутствием каких-либо политических или экономических прав рабочих, их неспособностью влиять на изменение условий труда. «В XIX

веке Маркс указывал, что право граждан на участие в политической жизни заканчивается у ворот фабрики» [Гидденс 1999: 467]. В свою очередь, появляющиеся профессиональные союзы (пусть даже в самой примитивной форме) постепенно превращались в механизм снятия напряженности в рабочей среде и предотвращения дисбаланса власти на предприятиях.

В Российской империи вплоть до конца 19 века образование рабочих союзов не допускалось (кроме касс взаимопомощи). Первым шагом на пути зарождения профсоюзного движения в дореволюционной России стал Царский манифест от 17 октября 1905 г. «Об усовершенствовании государственного порядка», наделивший социально-политическими права пролетариат и, разрешивший формирование политических партий. Борьба профсоюзов за права своих членов позволила профсоюзным организациям освоить различные способы и методы защиты прав не только рабочих, но и крестьян и интеллигенции. Началось социальное пробуждение широких народных масс, сопровождающееся репрессиями царских властей [Делегеоз 2017].

Весной 1917 года всего по стране насчитывалось около 2 тыс. профсоюзных организаций, в которые входило примерно 1,5 млн. человек [Профессиональные союзы СССР]. Во время подготовки и проведения Октябрьской революции профсоюзные лидеры выполняли организационные, обучающие и координационные функции. В начале 1918 года прошел Первый Всероссийский съезд профсоюзов, на котором был создан их управляющий орган – Всероссийский центральный совет профессиональных союзов (ВЦСПС).

Профсоюзное движение сыграло большую роль в разрушении прежнего правительственного аппарата и установлении новой – Советской власти, в национализации промышленных предприятий, развитии в рабочей среде ответственного поведения и трудовой дисциплины, в улучшении производственных и бытовых условий трудящихся. В изменившихся условиях профсоюзные организации стали признанными общественными объединениями правящего класса. По определению В.И. Ленина профсоюз являлся «организацией воспитательной, организацией вовлечения, обучения, школой

управления, школой хозяйничанья, школой коммунизма... играют важную роль в решении политических и экономических задач, в привлечении трудящихся к управлению производством» [Ленин 1921].

Заметную роль в осуществлении поставленных правительством целей новой экономической политики сыграли профсоюзы, представлявшие интересы всех работников предприятий (включая и тех, кто в них не состоял). В 1922 г. был принят новый Кодекс законов о труде РСФСР, в котором была восстановлена система коллективных договоров, отраслевых и территориальных соглашений, нормативно закреплена ответственность за социальными партнерами.

Неизбежное вмешательство партийных организаций в трудовую сферу нашло отражение в переходе профсоюзов в ведение государства и, соответствующей централизации управления их деятельностью. Они получали права государственного надзора и контроля, становясь элементом бюрократической системы [Постановление Центрального исполнительного комитета «Об объединении Народного комиссариата труда СССР с ВЦСПС»]

В довоенные годы под руководством профактивов образовывались научно-технические общества, было создано Всесоюзное общество изобретателей и рационализаторов (1932 г.), объединившее лучших представителей технической сферы всех советских республик, а социалистическое соревнование, организуемое профсоюзами во всех отраслях народного хозяйства стало актуальной формой развития общественного сознания и сплоченности.

Во время Великой Отечественной войны работниками – членами профсоюза, оставшимися в тылу, решались задачи по обеспечению бесперебойного производства, оказанию медицинской помощи раненым, сбору и отправке провизии для армии, организации населения к самообороне и помощи семьям фронтовиков. Активно велась агитационная работа, переподготовка рабочих кадров, на средства профбюджета строились детские сады и детские дома и др.



После окончания войны основным направлением деятельности профсоюзных структур было восстановление и развитие народного хозяйства, повышение уровня жизни населения, формирование трудовых ресурсов из молодёжи. В Советском союзе профсоюз представлял собой самую многочисленную непартийную общественную организацию, в которую входили рабочие и служащие независимо от профессиональной принадлежности, национальности, пола и религиозных взглядов, территориального местонахождения: с 1932 г. по 1949 г. численность участников профсоюзного движения увеличилась на 12 тыс. чел., с 1949 г. каждые 3-5 лет масштаб данной организации возрастал примерно на 12-15 тыс. чел. и к 1966 г. составлял 80 тыс. чел. – более 98% трудящихся [Профессиональные союзы СССР]. Такие темпы прироста профсоюзного членства ученые связывают с политическим фактором – «хрущевской оттепелью» – периодом, в течение которого был принят целый ряд нормативно-правовых документов, усиливающих и поддерживающих позиции профсоюзов («Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза», «Положение о порядке рассмотрения трудовых споров» и др.).

Сфера социального обеспечения находилась одновременно в ведении и профсоюзных органов и государства. Например, право утверждения подготовленной специалистами профсоюзов сметы расходов на социальное страхование принадлежало Верховному Совету СССР; представители профсоюзных структур обязательно входили в состав Комиссии по назначению пенсий, врачебно-трудовой экспертной комиссии (ВТЭК).

Принятие в 1971 году нового КЗоТ обусловило дальнейшее развитие механизма коллективных договоров, сопровождающееся усилением партийного влияния и централизацией государственного контроля в сфере социально-трудовыми отношений.

Важным направлением деятельности советских профсоюзов была культурномассовая работа, предполагающая выполнение политико-просветительных и воспитательных функций, широко практиковались массовые

спортивные мероприятия, функционировали туристические кружки и добровольные спортивные организации. Несмотря на имеющиеся полномочия и достижения, профессиональные союзы находились в зависимом положении, которое ослабевало ранее занятые ими позиции и снижало авторитет. Положительными результатами такой практики сотрудничества является большой разнообразный опыт работы с людьми и построения идеологического единства, повышение мотивации профсоюзного членства, развитие широкой структуры профессиональных союзов с хорошей материальной базой.

Сложности перестроечного периода середины 80-х — начала 90-х гг. (связанные, в том числе с бюрократизацией власти, ограничивающей активность и инициативы профсоюзных деятелей) обусловили кризис советской системы социально-трудовых отношений, практически полную утрату профсоюзом функции обеспечения социальной стабильности и регулирования социально-трудовых конфликтов, резкое ухудшение его положения и необходимость реформирования.

В ответ на нарушение новыми властями трудовых прав работников и отсутствие взаимосвязи с профсоюзами, активисты предприятий начали вести самостоятельную борьбу за выживание, создавая комитеты, альтернативные профсоюзы и иные общественно-политические организации (например, «Национальный независимый профсоюз горняков» и «Объединённый фронт трудящихся СССР»).

Значимым событием в истории отечественного профсоюзного движения стал состоявшийся 21 мая 1990 г. в Москве Учредительный съезд профсоюзов РСФСР, на котором было объявлено о создании Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР), интегрировавшего большинство российских отраслевых профсоюзов и территориальных профсоюзных объединений. Осенью 1990 г. в состав ФНПР входили 94 членские организации (19 общероссийских и 75 территориальных профсоюзных объединения) – 54 млн. человек [История Федерации Независимых Профсоюзов России].

В основу новой концепции профсоюзного движения был положен цеховой принцип классического тред-юнионизма, предполагающий объединение людей «на основе профессии, а не общего места работы [Юргенс 1991: 113]. На функционирование отечественных профсоюзных структур и выбор способов достижения ими поставленных целей оказывали большое влияние (которое ощущается и современными профессиональными союзами) ряд условий: политические (например, многопартийность, приоритеты государственной власти), правовые (создание правовой основы социального партнерства в России), экономические (формирование рыночных механизмов, отражающиеся на рынке труда и характере производственных отношений), социальные (выражающиеся в поведении трудящихся, их ценностях, конформизме).

«Переплетение» влияния факторов организационного окружения на положение профсоюзов, сохранивших во многом советский уклад, хорошо прослеживается в крайне неоднозначном процессе их адаптации к новым условиям хозяйствования. С одной стороны, ощущалась определенная тяга к прежним принципам работы и «конструктивному взаимодействию» с властью, с другой, демонстрировалось критическое переосмысление своей роли в современном обществе, проявляющееся в активности лидеров, развитии социального партнерства и, даже некотором противостоянии руководству страны [Козина 2008].

### *Выводы*

Ныне действующие российские профсоюзные объединения, придерживающиеся традиционных методов работы (заявительный принцип, умеренная активность, стремление к бесконфликтному взаимодействию с административными органами) часто получают неоднозначную оценку своей работы, которая во многом обусловлена профессионально-личностными характеристиками профсоюзных лидеров и их помощников, уровнем их мотивации на достижение заданных целей, а также субъективными оценками тех, кто нуждается в помощи.

Капиталистические взгляды на организацию производственной деятельности, распространяющиеся на современных предприятиях, способствуют появлению новых и усугублению уже имеющихся проблем в социально-трудовой сфере (например, обесценивание труда, прекаризация). Очевидна острая потребность персонала в поддержке и защите, востребованность активных и результативных действий профсоюза.

Обладая характерными для всех социальных систем свойствами целостности и устойчивости, профсоюзные организации приспосабливаются к изменившейся среде, что отражается на их состоянии и результатах деятельности.

В настоящее время, первоначальные цели профсоюзных объединений трудящихся сохраняют свою высокую значимость, что подтверждается действующими нормативными документами, регламентирующими их деятельность, подписанием новых соглашений, накопленным опытом трехстороннего сотрудничества, вниманием главных лиц государства к вопросу формирования поля для конструктивного социального взаимодействия.

### **Список литературы:**

1. Александрова И.А. Профсоюзы в системе социально-трудовых отношений: монография. Чита: РИК ЗабГУ, 2011. 117 с.
2. Алексеев Г.П. Российские профсоюзы (1905- 1995 годы): хроника, статистика, документы, анализ / Под ред. В.Н. Киселева. М.: АтиСО, 2000. 103 с.
3. Баглай М.В. Советские профсоюзы: роль, функции, права. М.: Прогресс, 1982. 253 с.
4. Башмаков В.И. Профсоюзы как социальный институт: Монография. М.: Гос. ун-т упр., 2001. 199 с.; Запесоцкий А.С. Профсоюзы как институт гражданского общества в России. СПб., 2006. 43 с.; Сошникова Т.А. Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России: монография. М.: Изд-во Московского гуманитарного ун-та, 2014. 151 с.; Бочаров В.Ю. Роль российских профсоюзов в модернизации института наемного труда // Вестник Санкт-Петербургского университета. Социология. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-rossijskih-profsoyuzov-v-modernizatsii-institut-naemnogo-truda>; Профсоюзы на предприятиях современной России: возможности ребрендинга / Ин-т сравнительных

- исслед. трудовых отношений; под ред. И. М. Козиной. Москва: Ин-т сравнительных исслед. трудовых отношений; СПб: Лема, 2009. 156 с.
5. Гидденс Э. Социология. М.: УРСС, 1999. 703 с.
  6. Гончаров В.С., Иванов С.Ю., Наумов В.И. Построение системы социальной защиты работников на страховых принципах: направление профсоюзной работы: монография. М.: АТИСО, 2012. 137 с.
  7. Делегеоз Е.Г. Социальное партнерство в России: исторические основы становления и развития // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2017. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-v-rossii-istoricheskie-osnovy-stanovleniya-i-razvitiya> (дата обращения 12.04.2022)
  8. История Федерации Независимых Профсоюзов России. URL: <https://fnpr.ru/federation/history/>(дата обращения 13.05.2022)
  9. Киселев В.Н. Российская модель социального партнерства (теоретико-концептуальный аспект): монография. М.: АТИСО, 2008. 259 с.
  10. Козина И. Постсоветские профсоюзы// Демоскоп Weekly. – № 323-324. 3-16 марта 2008. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2008/0323/analit04.php> (дата обращения 25.04.2022)
  11. Ленин В.И. О профессиональных союзах, о текущем моменте и об ошибках т. Троцкого: Речь на соединенном заседании делегатов VIII съезда Советов, членов ВЦСПС и МГСПС – членов РКП (б). URL: <http://leninvi.com/t42/p203> (дата обращения 25.05.2022)
  12. Носач В.И. Профессиональные союзы России 1905-1930. СПб: СПбГУП, 2001. 397 с.
  13. Олимпиаева И.Б. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования. Серия «Научные доклады: независимый экономический анализ», №216. М.: МОНФ; ЦНСИ, 2010. 150 с.
  14. Постановление Центрального исполнительного комитета «Об объединении Народного комиссариата труда СССР с ВЦСПС»/Библиотека нормативно-правовых актов Союза советских социалистических республик. URL: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_3901.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3901.htm) (дата обращения 14.04.2022)
  15. Профессиональные союзы СССР/Большая советская энциклопедия. URL: <http://niv.ru/doc/encyclopedia/bse/articles/13851/professionalnye-soyuzy-sssr.htm> (дата обращения 13.05.2022)
  16. Рушева А.В. Роль профсоюзной организации в повышении качества трудовой жизни работников/Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия Социальные науки. № 3(43). 2016. С. 104.
  17. Саленко В.Я. Профессиональные союзы в России в условиях перехода к рынку. М., 1999. 221 с.
  18. Экономические субъекты постсоветской России (институциональный анализ)/Под редакцией д.э.н. проф. Р.М. Нуреева. М., МОНФ, 2001. URL: <http://www.bibliotekar.ru/economicheskaya-teoriya-4/index.htm> (дата обращения 12.04.2022)

19. Юргенс И.Ю. Тред-юнионизм и советские профсоюзы // Полис. Политические исследования. 1991. № 6. С. 113.

## References:

1. Aleksandrova I.A. Profsoyuzy` v sisteme social`no-trudovy`x otnoshenij: monografiya. Chita: RIK ZabGU, 2011. 117 c.
2. Alekseev G.P. Rossijskie profsoyuzy` (1905- 1995 gody`): xronika, statistika, dokumenty`, analiz / Pod re. V.N. Kiseleva. M.: AtiSO, 2000. 103 s.
3. Baglaj M.V. Sovetskie profsoyuzy`: rol`, funkcii, prava. M.: Progress, 1982. 253 c.
4. Bashmakov V.I. Profsoyuzy` kak social`ny`j institut: Monografiya. M.: Gos. un-t upr., 2001. 199 s.; Zapesoczkiy A.C. Profsoyuzy` kak institut grazhdanskogo obshhestva v Rossii. SPb., 2006. 43 s.; Soshnikova T.A. Puti povы`sheniya roli professional`ny`x soyuzov v sovremennoj Rossii: monografiya. M.: Izd-vo Moskovskogo gumanitarnogo un-ta, 2014. 151 s.; Bocharov V.Yu. Rol` rossijskix profsoyuzov v modernizacii instituta naemnogo truda // Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Sociologiya. 2017. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-rossijskih-profsoyuzov-v-modernizatsii-instituta-naemnogo-truda>; Profsoyuzy` na predpriyatiyax sovremennoj Rossii: vozmozhnosti rebrendinga / In-t sravnitel`ny`x issled. trudovy`x otnoshenij; pod red. I. M. Kozinoj. Moskva: In-t sravnitel`ny`x issled. trudovy`x otnoshenij; SPb: Lema, 2009. 156 s.
5. Giddens E`. Sociologiya. M.: URSS, 1999. 703 s.
6. Goncharov V.S., Ivanov S.Yu., Naumov V.I. Postroenie sistemy` social`noj zashhity` rabotnikov na straxovy`x principax: napravlenie profsoyuznoj raboty`: monografiya. M.: ATISO, 2012. 137 c.
7. Delegeoz E.G. Social`noe partnerstvo v Rossii: istoricheskie osnovy` stanovleniya i razvitiya // Gumanitarny`e, social`no-e`konomicheskie i obshhestvenny`e nauki. 2017. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-v-rossii-istoricheskie-osnovy- stanovleniya-i-razvitiya> (data obrashheniya 12.04.2022)
8. Istoriya Federacii Nezavisimy`x Profsoyuzov Rossii. URL: <https://fnpr.ru/federation/history/>(data obrashheniya 13.05.2022)
9. Kiselev V.N. Rossijskaya model` social`nogo partnerstva (teoretiko-konceptual`ny`j aspekt): monografiya. M.: ATISO, 2008. 259 s.
10. Kozina I. Postsovetskie profsoyuzy`// Demoskop Weekly. – № 323-324. 3-16 marta 2008. URL: <http://www.demoscope.ru/weekly/2008/0323/analit04.php> (data obrashheniya 25.04.2022)
11. Lenin V.I. O professional`ny`x soyuzax, o tekushhem momente i ob oshibkax t. Troczkogo: Rech` na soedinennom zasedanii delegatov VIII s`ezda Sovetov, chlenov VCzSPS i MGSPS – chlenov RKP (b). URL: <http://leninvi.com/t42/p203> (data obrashheniya 25.05.2022)
12. Nosach V.I. Professional`ny`e soyuzy` Rossii 1905-1930. SPb: SPbGUP, 2001. 397 c.

13. Olimpieva I.B. Rossijskie profsoyuzy` v sisteme regulirovaniya social`no-trudovy`x otnoshenij: osobennosti, problemy` i perspektivy` issledovaniya. Seriya «Nauchny`e doklady`: nezavisimy`j e`konomicheskij analiz», №216. M.: MONF; CzNSI, 2010. 150 s.
14. Postanovlenie Central`nogo ispolnitel`nogo komiteta «Ob ob``edinenii Narodnogo komissariata truda SSSR s VCzSPS»/Biblioteka normativno-pravovy`x aktov Soyuza sovetskix socialisticheskix respublik. URL: [http://www.libussr.ru/doc\\_ussr/ussr\\_3901.htm](http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_3901.htm) (data obrashheniya 14.04.2022)
15. Professional`ny`e soyuzy` SSSR/Bol`shaya sovetskaya e`nciklopediya. URL: <http://niv.ru/doc/encyclopedia/bse/articles/13851/professionalnye-soyuzy-sssr.htm> (data obrashheniya 13.05.2022)
16. Rusheva A.V. Rol` profsoyuznoj organizacii v povy`shenii kachestva trudovoj zhizni rabotnikov/Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya Social`ny`e nauki. № 3(43). 2016. S. 104.
17. Salenko V.Ya. Professional`ny`e soyuzy` v Rossii v usloviyax perexoda k ry`nku. M., 1999. 221 c.
18. E`konomicheskie sub``ekty` postsovetskoj Rossii (institucional`ny`j analiz)/Pod redakciej d.e`.n. prof. R.M. Nureeva. M., MONF, 2001. URL: <http://www.bibliotekar.ru/economicheskaya-teoriya-4/index.htm> (data obrashheniya 12.04.2022)
19. Yurgens I.Yu. Tred-yunionizm i sovetskie profsoyuzy` // Polis. Politicheskie issledovaniya. 1991. № 6. S. 113.

**Темницкий Александр Лазаревич**

*Кандидат социологических наук, доцент МГИМО, старший научный сотрудник Института социологии Федерального научно-исследовательского социологического центра Российской академии наук, Москва, Россия.*  
[taleksandr@list.ru](mailto:taleksandr@list.ru)

УДК- 316.625

## **ЦЕННОСТНЫЙ АСПЕКТ В ФОРМИРОВАНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ СУБЪЕКТНОСТИ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ**

**Аннотация.** В статье выделены три различных подхода к пониманию субъектности работников. При выявлении потенциала и готовности работников для участия во внешних по отношению к производственным задачам акциях речь идет о социальной (коллективной, классовой) субъектности. Раскрытие мотивационного потенциала и компетенций работника для выполнения трудовых функций приводит к пониманию работника как субъекта труда в организации. Распространение индивидуальных форм занятости на рынке труда и соответствующая им трансформация ценностных ориентаций и личностных установок наемных работников способствует становлению новой субъектности работника. Такой вид субъектности был назван индивидуальной, поскольку в ее основе лежат ценности индивидуализма и личной ответственности, ориентации на себя, свои личностные ресурсы в достижении успеха. На основе обращения к данным общероссийского опроса 2000 россиян, проведенного федеральным научно-исследовательским социологическим центром РАН в марте 2021 г., проведено вычисление типологических категорий наемных работников с разными уровнями индивидуальной субъектности. Индекс индивидуальной субъектности включал в себя ценностные диспозиции в отношении способности обеспечить себя и свою семью, готовности проявлять инициативу и предприимчивость, приоритета личных интересов над интересами общества, готовности активно бороться за свои интересы и права. Посредством сравнения с результатами аналогичного исследования 2017 г. показана устойчивость группировки работников с максимальным уровнем индивидуальной субъектности, составляющая, примерно, 20% от числа всех наемных работников. Раскрыт социально-демографический и социокультурный портрет указанной категории, её отличительные оценки и поведенческие диспозиции в отношении актуальных событий и ситуаций пандемического года.

**Ключевые слова:** социальная субъектность, индивидуальная субъектность, субъект труда в организации, самодостаточность, индивидуальная устремленность, наемные работники



**Alexander L. Temnitskiy**

*PhD in Sociology, Associate Professor, Sociological Department, Moscow State Institute of International Relations (MGIMO); Senior Researcher, Institute of Sociology of the FCTAS RAS, Moscow, Russia. [taleksandr@list.ru](mailto:taleksandr@list.ru)*

## **THE VALUE DIMENSION IN THE INDIVIDUAL SUBJECTIVITY FORMATION OF RUSSIAN WORKERS**

**Summary.** The article identifies three different approaches to understanding the subjectivity of workers. When identifying the potential and readiness of workers to participate in campaigns, which are external to production tasks, we are talking about social (collective, class) subjectivity. Unlocking of the motivational potential and competences of a worker to perform labor functions leads to the understanding of the worker as the subject of labor in the organization. The spread of individual forms of employment in the labor market and the corresponding transformation of value orientations and personal attitudes of hired workers contribute to the formation of a new subjectivity of a worker. This type of subjectivity was called individual one, because it is based on the values of individualism and personal responsibility, self-orientation, and orientation on one's personal resources in achieving success. Based on the data from a nationwide survey conducted among 2,000 Russians by the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences in March 2021, typological categories of workers with different levels of individual subjectivity were calculated. The individual subjectivity index included value dispositions concerning the ability to provide for oneself and one's family, readiness to show initiative and entrepreneurial attitude, the priority of personal interests over the interests of society, and readiness to fight actively for one's interests and rights. The comparison with the findings of a similar study of 2017 shows the stability of the grouping of workers with the maximum level of individual subjectivity, which is about 20% of all hired workers. The socio-demographic and socio-cultural profile of this category, its distinctive assessments, and behavioral dispositions in relation to the current events and situations of the pandemic year have been revealed.

**Keywords:** social subjectivity, individual subjectivity, subject of labor in the organization, self-sufficiency, individual aspiration, hired workers

### *Введение*

Исходным для понимания субъектности служит философское понимание субъекта в его противопоставлении объекту, в утверждении господства человека над объектами окружающей действительности (природы и социума), в

раскрытии субъектности через ее связь с предметно-практической, преобразовательной деятельностью человека. В упрощенном понимании субъектность связывается с ее аналоговым понятием в англоязычной терминологии «agency», т.е., способностью индивида быть активно действующим лицом, движущей силой действия.

Наиболее полно категория «субъектность» раскрыта в рамках психологической науки. Применительно к социологическому познанию субъектности важно, прежде всего, учитывать те методологические наработки психологов, которые указывают на ее относительное, т.е. уровневое понимание [Мухаметзянова, Панченко, 2017:143; Леонтьев, 2010:148], а также на дифференциацию субъектности по видовому основанию: субъекта познания, субъекта общения, субъекта труда [Ананьев, 1967:235-250]. Эти положения позволяют выдвигать гипотезы о различных уровнях проявления субъектности в различных областях жизнедеятельности человека, социальных группах. Определяющим для социологии также является положение о социальности субъектности, т.е. ее ориентированности на социальные отношения в определенном социальном контексте.

Возможно поэтому восприятие наемных работников современной России в качестве субъектов деятельности традиционно связывается с определением степени их участия в консолидированных, отвлеченных от производственных задач акциях, в независимых профсоюзах, забастовочной активности. Последнее рассматривается как определяющее выражение субъектности рабочих [Климова, 2008: 94-99]. К ее несомненным признакам также относят: классовую идентификацию и солидарность, наличие организаций, мобилизующих ресурс солидарности [Максимов, 2010]. При таком подходе речь идет о социальной (коллективной, классовой) субъектности, т.е. надличностной, институциональной, организованной силы и механизмов, призванных удовлетворять личные и общественные потребности и интересы вне связи с трудом на предприятиях. Успех социальной субъектности предполагает низкий уровень дифференцированности работников, их веру и высокую степень

включенности в политические и профсоюзные организации, недовольство существующим режимом, работодателями, хозяевами и администрацией предприятий.

В становлении социальной субъектности современных российских наемных работников больше проблем, чем заметных успехов. Об этом косвенно свидетельствует и тот факт, что проблемы классовой солидарности ко второму десятилетию XXI в., по сути, ушли из исследовательской повестки публикаций социологов [Темницкий, 2021:64].

Более приближенным к реальности представляется подход, в котором работник рассматривается как субъект труда в организации. В таком видении он предстает как рационально действующий субъект, мотивированный и обладающий необходимыми ресурсами: знаниями, навыками для выполнения трудовых функций, и который в этом смысле противопоставляется понятию «рабочая сила» [Социология...2006: 319]. В поиске подлинного субъекта труда на промышленных предприятиях исследователи чаще обращаются к тем профессиональным группам, которые обладают потенциалом креативности, способны противостоять властным дискурсам и давлению капитала. В качестве таковых потенциально могут выступать инженерно-технические работники [Комбаров, 2015]. Тогда как для рабочих быть и чувствовать себя субъектом труда в производственной организации – это прежде всего обладать определенным уровнем свободы в отношении выполняемой работы, режимов труда. В качестве основного фактора формирования субъектности в этом случае может рассматриваться самостоятельность в работе, которая является не только технологической, но и социокультурной характеристикой труда [Темницкий, 2011]. Вместе с тем, в условиях работы на предприятиях, организациях, где взаимодействие сотрудников ограничено большим количеством различных социальных перегородок, социальных сегментов (страт), пространство для выражения субъектности и самостоятельности работника ограничено [Комбаров, 2015:94].

В настоящее время все более заметным становится процесс самостоятельной занятости вне связи с организацией. Распространение индивидуальных форм занятости на рынке труда (удаленная занятость, самозанятость, мультизанятость, занятость посредством цифровых платформ) объективно способствует становлению новой субъектности работника, в основе которой ценности индивидуализма и личной ответственности. Тренд на индивидуализацию подкрепляется вхождением на рынок труда поколения Z, основными чертами трудового поведения которого являются мобильность, готовность к переменам и нежелание работать всю жизнь в одной и той же организации, по одной и той же профессии, по стандартному графику рабочего времени [Радаев, 2019].

В целом, субъектность современных наемных работников, как занятых в организации, так и вне ее, как пожилых, так и молодых, как в России, так и на Западе индивидуализируется. Этот всеобщий процесс обусловлен множеством факторов, среди которых не только объективно происходящая в силу господства принципов неолиберализма индивидуализация занятости и трудовых отношений [Локтюхина, Черных, 2021], но и трансформация ценностных ориентаций и личностных установок наемных работников. Складывается ситуация, когда «субъектность современных работников уже не предполагает стабильной работы, а предполагает риск, нормализованную нестабильность и предпринимательскую деятельность» [Тартаковская, Ваньке, 2019:109]. Неопределенность, неустойчивость рынка труда и нестабильность занятости становятся для определенного типа личности работника благом, зоной комфорта, предоставляют возможность не быть привязанным к конкретной организации с довлеющими требованиями корпоративной этики, позволяют осваивать новые профессиональные знания и навыки на протяжении всей жизни, усиливают боязнь перспективы устойчивой и глубокой профессиональной колеи [Ильин, 2015: 521].

В этой связи складывается понимание индивидуальной субъектности как осознание приоритетности личных целей и интересов, наличие и использование

возможностей для их реализации, способность противостоять действующим институтам и доминирующим дискурсам, а также способность устанавливать и поддерживать правила взаимодействия с другими субъектами. Подлинный субъект тот, кто имеет собственную позицию, волю и стратегию поведения, кто проводит работу над собой, благодаря заботе и попечительству о себе самом, кто критически подходит к разного рода социальным ситуациям. Подобного рода признаки являются характеристиками идеального типа, никогда не наблюдаемые в полной мере.

В предыдущих исследованиях было показано, что формирование индивидуальной субъектности у молодых российских работников носит преимущественно вынужденный характер, ее проявления в профессиональной мобильности, повышении профессиональной компетентности, включенности в предпринимательскую деятельность являются реактивными, а не проактивными по отношению к складывающимся ситуациям [Темницкий, 2020].

В данной статье предлагается раскрыть роль ценностных ориентаций и установок в формировании индивидуальной субъектности российских работников, их совокупное влияние на поведенческую готовность и оценки в отношении достижения своего жизненного благополучия, а также актуальных вопросов жизни общества в условиях пандемии.

#### *Методология и методика исследования*

Эмпирической базой для вторичного анализа стали данные опроса 2000 россиян, проведенного ФНИСЦ РАН в марте 2021 г. Помимо этого для сравнения используются данные аналогичного опроса, проведенного в 2017 г. Из числа опрошенных были отобраны работники предприятий (организаций), а также самозанятые, имевшие на момент опроса оплачиваемую занятость.

В качестве предмета исследования рассматриваются ценностные диспозиции работников в отношении: способности обеспечить себя и свою семью, готовности проявлять инициативу и предприимчивость, приоритета

личных интересов над интересами общества, готовности активно бороться за свои интересы и права.

Указанные диспозиции могут рассматриваться как признаки устремленности и ориентаций работников на себя, свою семью, свои личные ресурсы, в противовес упованиям на государство, сложившиеся традиции и обычаи, приспособление к ситуации в реализации личных интересов.

Рассмотрение ответов на отобранные суждения показало, что в динамике 2017 – 2021 гг. для большинства работников характерно преобладание ценностных ориентаций и установок на себя, свои личные ресурсы и интересы, проявление инициативны и предприимчивости (табл.1).

Таблица 1

Показатели и распространенность ориентации на себя / на других у наемных работников, 2017, 2021 гг. (%)

Ориентация на себя			Ориентация на других		
Суждения	2017	2021	Суждения	2017	2021
Я смогу сам (-а) обеспечить себя и свою семью, и не нуждаюсь в поддержке со стороны государства	55	58	Без поддержки со стороны государства мне и моей семье не выжить	45	42
Главное – это инициатива, предприимчивость, поиск нового в работе и жизни, даже если оказываешься в меньшинстве	62	65	Главное – это уважение сложившихся обычаев, традиций	38	35
Нужно активно бороться за свои интересы и права	61	61	Нужно уметь приспособливаться к реальности, а не тратить силы на борьбу с ней	39	39
Личные интересы – это главное для человека	66	65	Людям следует ограничивать свои личные интересы во имя интересов страны и общества	34	35

Из числа указанных суждений наиболее разработанным является первое. Установка на самообеспечение рассматривается как определяющий индикатор самодостаточности. Подход к пониманию самодостаточности как специфическом социальном маркере, отражающим процесс выработки людьми ответственного и самостоятельного подхода к собственной жизни был

предложен М. Горшковым и Н. Седовой [Горшков, Седова, 2015]. Авторы признают, что установка на «самодостаточность» носит в значительной степени вынужденный характер. Вместе с тем они также подчеркивают, что эта установка подчеркивает возможность быть субъектом жизни, а не её объектом; стремление активно осваивать окружающую действительность, включённость в происходящее.

Наш анализ и интерпретация проводятся именно в контексте рассмотрения «самодостаточности» (способности обеспечить себя и свою семью, не обращаясь к поддержке государства), как показателя индивидуальной субъектности работника.

Другие показатели проявлений индивидуальной субъектности: установки на инициативность и предприимчивость, готовность активно бороться за свои права и интересы, возвышение личных интересов являются лишь комплиментарными дополнениями к первому («самодостаточности»), поскольку обладают значительно меньшим дифференцирующим потенциалом<sup>1</sup>.

На основе ответов на данные вопросы был построен индекс индивидуальной устремленности (табл.2)<sup>2</sup>.

Таблица 2

Уровни выраженности индивидуальных ценностных устремлений работников (в %)

<b>Уровни</b>	<b>2017</b>	<b>2021</b>
Низкий	24	19
Средний	51	60
Высокий	25	21
<i>Количество ответивших</i>	<i>2752</i>	<i>1401</i>

<sup>1</sup> Дифференцирующий потенциал переменных определялся на основе выявления количества статистически значимых связей с целым рядом других переменных, важных для целей анализа, прежде всего объективных (пол, возраст, образование, доход, профессиональный статус).

<sup>2</sup> Для построения индекса ответов, символизирующим ориентацию на других, присваивался код 0, ориентацию на себя -1. Максимальное значение индекса, вычисленное по методике шкалы суммарных оценок, 4, минимальное -0. Полученные значения были преобразованы в три группы: 1) низкий уровень индивидуальной устремленности (баллы 0-1), средний (2-3 балла), высокий (4 балла).

Таким образом, примерно, каждый пятый из числа наемных российских работников в решении жизненно важных проблем придерживался в 2021 г. установок на самостоятельное обеспечение себя и своей семьи во взаимосвязи с другими ценностными устремлениями, которые мы назвали признаками индивидуальной субъектности.

Дальнейший анализ был проведен на основе сравнения работников с высоким и низким уровнями индивидуальной устремленности по ответам на вопросы, составившие предметное поле исследования<sup>3</sup>.

### *Результаты исследования*

Из набора социально-демографических характеристик ведущими факторами роста индивидуальной субъектности оказались половозрастная принадлежность, а также уровни получаемого дохода, значительно меньшую роль играет наличие высшего образования (табл. 3,4).

Таблица 3

Половая и возрастная принадлежность у работников с высоким и низким уровнем индивидуальной устремленности (%)

Уровни индивидуальной устремленности	Пол		Возраст		
	Мужской	женский	18-35	36-55	56 и старше
Низкий	37	59	36	53	57
Высокий	63	41	64	47	43
Коэф. Крамера	0,216		0,163		

Таблица 4

Образование и личный доход у работников с высоким и низким уровнем индивидуальной устремленности (%)

Уровни индивидуальной устремленности	Образование		Среднемесячный доход Поселенческая медиана			
	Нет высшего	Высшее	До 0,75	0,75-1,25	1,25-2	Более 2-х
Низкий	53	42	56	61	54	32
Высокий	47	58	44	39	46	68
Коэф. Крамера	0,107		0,236			

<sup>3</sup> Учитывались только различия, значимые на уровне -  $p \leq 0,05$ .



Обнаруженные различия позволяют раскрыть *социально-демографический портрет* работников с высоким уровнем индивидуальной устремленности.

Это скорее, мужчина, чем женщина; в возрасте до 35 лет, чем старше; с высшим образованием, имеющий среднемесячный доход, превышающий две медианы. Таких работников существенно больше среди руководителей среднего и низшего звена, рабочих высоких разрядов и намного меньше среди служащих на должностях, не требующих высшего образования, работников сферы торговли и услуг. Это чаще работники новых частных предприятий, чем государственных и приватизированных.

При рассмотрении работников с различным уровнем индивидуальной устремленности как независимой переменной можно утверждать об отличительных свойствах и проявлениях индивидуальной субъектности работника, если при сравнении двух противоположных категорий (с максимальным и минимальным значением вычисленного индекса) мы будем видеть значимые различия<sup>4</sup>. То есть, в дальнейшем изложении результатов анализа мы будем использовать понятие индивидуальная субъектность работника и ее уровни.

Отличительными особенностями *условий занятости* работников с высоким уровнем индивидуальной субъектности являются более частые указания на: официальное оформление на работу по трудовому контракту (80 и 72%), своевременную выплату заработной платы (93 и 83%), «белую» зарплату (61 и 57%), оплату сверхурочных в случае их наличия (33 и 28%). В целом они чаще оценивают сложившуюся ситуацию на работе как хорошую (26 и 13%).

*Финансовое и материальное положение работников* с высоким уровнем индивидуальной субъектности в отличие от противоположной категории является более устойчивым на короткую перспективу. Так, они чаще имеют сбережения, достаточные, чтобы прожить на них не менее года (12 и 4%), но

<sup>4</sup> В сравнительном анализе противоположных категорий следует учитывать фактор возраста и уровня дохода.

недостаточные, чтобы жить на них длительное время (23 и 17%); они же чаще имеют невыплаченные полностью кредиты в банках (27 и 17%).

По оценкам того, как питаются, одеваются, какие возможности имеют для отдыха в период отпуска, данная категория работников приближается к среднему классу, и сами они чаще относят себя среднеобеспеченным слоям (71 и 54%).

По результатам анализа ценностных приоритетов и поведенческих активностей работников с высоким уровнем индивидуальной субъектности в сравнении с противоположной категорией можно сделать обобщения, что первые чаще выступают за перемены в жизни страны (60 и 38%), реже – за стабильность (37 и 58%); чаще пытаются в нынешних условиях улучшить свое материальное положение посредством работы сверхурочно или по совместительству по основному месту работы (25 и 20%); самостоятельно повышали квалификацию по своей профессии (25 и 10%) и приобретали новые практические навыки (17 и 4%). Намного чаще выступают за идею индивидуальной свободы, приоритета интересов личности над интересами государства (27 и 5%).

Оценки финансового и материального положения, активности в поведении согласуются с оценками достигнутого благополучия, отношения к планированию жизни, уверенности и оптимизма.

Так, работники с высоким уровнем индивидуальной устремленности чаще считают, что добились получения престижной профессии (27 и 18%), либо пока не добились, но считают, что это им по силам (36 и 12%); чаще имеют собственный бизнес (10 и 1,4%), либо считают, что это им по силам (26 и 5%); чаще считают, что стать богатым человеком им по силам (38 и 5%). Они же чаще планируют свою жизнь как на короткий период, 1-2 года (49 и 36%), так и на более длительное время, 3-5 лет (18 и 10%); более оптимистично оценивают свои перспективы в материальном плане на ближайший год (17 и 10%). Вместе с тем для работников данной типологической категории не является характерным следовать высоким моральным принципам. Они чаще считают допустимым, что для достижения благополучия необходимо «драться» за свое место, при необходимости «перешагнуть» через совесть (54 и 28%).

Анализ особенностей поведения таких работников во время коронавируса показал, что им в меньшей мере свойственно следовать установленным правилам, проявлять дисциплинированность. Они чаще отрицательно относятся к обязательному ношению масок (37 и 24%), к соблюдению социальной дистанции (24 и 14%), к ограничениям на поездки в отдельные страны (45 и 21%), к самоизоляции (54 и 37%), к регулярным вакцинациям взрослых от коронавируса (34 и 27%).

### *Выводы*

Таким образом, можно утверждать, что проявления индивидуальной субъектности не имеют выраженного социально-демографического профиля работника. Нельзя утверждать, что она свойственна в абсолютном большинстве мужчинам, молодым работникам, тем, кто имеет высшее образование или представителям среднего класса.

Явными и существенными отличительными признаками работников с высоким уровнем индивидуальной субъектности являются: более высокий размер оплаты труда и лучшие условия занятости. Это указывает на то, что признаками индивидуальной субъектности обладает более успешная в достижении своих планов и состоявшаяся часть наемных работников.

Доля работников с высоким уровнем индивидуальной устремленности, составившая по данным 2021 г. 20%, не имеет в настоящее время предпосылок для дальнейшего увеличения.

Ориентация на *самодостаточность* как определяющая характеристика для данной категории работников, становится столь же значимой и для всей страны. При переходе к экономике «сопротивления» ценностные диспозиции, замеченные у категории работников с высоким уровнем индивидуальной субъектности, будут играть важную, конструктивную роль для сохранения жизнеспособности всего общества.

## Список литературы:

1. Ананьев Б.Г. Психологическая структура человека как субъекта / Человек и общество. Под ред. Б. Г. Ананьева. Л., 1967. Вып. 2. С. 235—250.
2. Горшков М.К., Седова Н.Н. «Самодостаточные» россияне и их жизненные приоритеты // Социологические исследования. 2015. № 12. С. 4–16.
3. Ильин В.И. Профессия как индивидуальная жизненная колея: концептуализация категории // Журнал исследований социальной политики. 2015. Т. 13. № 4. С.515-528.
4. Климова С.Г. Условия и признаки субъектности наемных работников // Социальные проблемы труда в условиях перехода к инновационному развитию общества. Материалы Всероссийской научно-практической конференции / Под общ. ред Р. В. Карапетяна, А.А. Русалиновой, В.Г. Тукумцева. 24-26 апреля 2008. СПб.,2008. С.94 - 99.
5. Комбаров В.Ю. Феномен субъекта труда на промышленных предприятиях Сибири: анализ в постструктуралистской социологической перспективе и построение типологии // Мир России. 2015. №3. С.88-107.
6. Леонтьев Д.А. Что дает психологии понятие субъекта: субъектность как измерение личности // [Эпистемология и философия науки](#). 2010. Т. 25. № 3. С. 135-153.
7. Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования // Социально-трудовые исследования. 2021. №4. С51-61.
8. Максимов Б.И. Факторы субъектности рабочего класса (опыт революции 1917 г.) <http://modern-marxism.livejournal.com/72379.html> (дата обращения: [20.05.2022](#))
9. Мухаметзянова Ф.Г., Панченко О.Л. Феномен субъектности в семантическом пространстве // Мир психологии. 2017. №4. С.137-148.
10. Радаев В.В. Миллениалы: Как меняется российское общество. М.: Изд-во Высшей школы экономики, 2019. 224 с.
11. Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006. 426с.
12. Тартаковская И.Н., Ваньке А.В. Трудовые траектории precarious работников и формирование precarious габитуса // Социологический журнал. 2019. Том 25. № 2. С. 99–115.
13. Темницкий А. Л. Самостоятельность рабочих как фактор формирования субъектности рабочих России // Социологические исследования. 2011. №12. С. 35-42.
14. Темницкий А.Л. Формирование индивидуальной субъектности в сфере труда у молодых работников современной России // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2020. № 3. С. 182—200.
15. Темницкий А.Л. Традиции и инновации в трудовой культуре российских рабочих // Социологические исследования. 2021. № 4. С. 61-73.

## References:

1. Ananiev B. G. (1967) The psychological structure of a person as a subject. *CHelovek i obshchestvo*. [Man and society]. Ed. by B. G. Ananiev. L., Release 2. 235—250. (In Russ.)
2. Gorshkov M.K., Sedova N.N. (2015) "Self-sufficient" Russians and their life priorities *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies]. 2015. 4-16. (In Russ.)
3. Ilyin V.I. (2015) Profession as an individual life track: conceptualization of the category. *ZHurnal issledovanij social'noj politiki* [Journal of Social Policy Research]. V.13. No. 4. 515-528. (In Russ.)
4. Klimova S.G. Conditions and signs of the subjectivity of employees. Social problems of labor in the context of the transition to the innovative development of society. Ed. by R.V. Karapetyan, A.A. Rusalina, V.G. Tukumsev. April 24-26, 2008. St. Petersburg, 2008. 94-99. (In Russ.)
5. Kombarov V.Yu. (2015) The phenomenon of the subject of labor at the industrial enterprises of Siberia: analysis in the post-structuralist sociological perspective and construction of a typology. *Mir Rossii* [World of Russia]. No 3. 88-107. (In Russ.)
6. Leontiev D.A. (2010) What gives psychology the concept of the subject: subjectivity as a dimension of personality. *Epistemologiya i filosofiya nauki*. [Epistemology and Philosophy of Science]. V. 25. No. 3. 135-153. (In Russ.)
7. Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. (2021). Individualization of labor relations: development trends and regulatory issues. *Social'no-trudovye issledovaniya* [Social Labor Studies]. No. 4. 51-61. (In Russ.)
8. Maksimov B.I. Factors of subjectness of the working class (the experience of the revolution of 1917). <http://modern-marxism.livejournal.com/72379.html> (date of access: 05.20.2022). (In Russ.)
9. Mukhametzyanova F.G., Panchenko O.L. (2017). The phenomenon of subjectivity in the semantic space. *Mir psihologii* [The world of psychology]. No. 4. 137-148. (In Russ.)
10. Radaev V.V. (2019). Millennials: How Russian society is changing. M.: Higher School of Economics, 224 p. (In Russ.)
11. Sociology of labor. (2006). Theoretical and applied explanatory dictionary. Ed. by V.A. YAdov. St. Petersburg: Nauka, 2006. 426 p. (In Russ.)
12. Tartakovskaya I.N., Vanke A.V. (2019). Mobility Strategies of Precarious Employees and the Formation of Precarious Habitus. *Sotsiologicheskij Zhurnal* [Sociological Journal]. 2019. Vol. 25. No. 2. 99–115. (In Russ.)
13. Temnitskiy A.L. (2011) Self-reliance in work as a factor in the formation of the subjectivity of the workers of Russia. *Sotsiologicheskie issledovaniya*. [Sociological studies]. 12. P. 35—42. (In Russ.)
14. Temnitskiy A.L. (2020). The Employees Individual Subjectivity Creation in the Conditions of Self-Employed Activity. Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i social'nye peremeny [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes]. No. 3. 182—200. (In Russ.)
15. Temnitskiy A.L. (2021). Traditions and innovations in the labor culture of Russian workers. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological studies]. No 4. 61-73. (In Russ.)

**Титаренко Лариса Григорьевна**

*доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры социологии Белорусского государственного университета; ассоциированный научный сотрудник Социологического института РАН филиала ФНИСЦ РАН (Санкт-Петербург), Минск, Беларусь. [larisa166@mail.ru](mailto:larisa166@mail.ru)*

УДК 316.34, 316.334.2

## **РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ\***

**Аннотация.** Цифровизация экономики является составным элементом четвертой индустриальной революции. Она вызывает многочисленные изменения в структуре занятости населения и рынке труда. Многие старые профессии исчезают, востребованными становятся те профессии, в которых широко используются цифровые и электронные технологии. Резко возрастают требования к работникам, занятым в цифровизированных отраслях: они должны владеть соответствующими знаниями, иметь навыки работы с цифровыми технологиями, быть готовыми постоянно развивать свои компетенции. Исследовательский вопрос статьи состоит в том, насколько положительно сами работники воспринимают эти изменения, не несут ли трансформации труда риски тем работникам, которые в силу возраста, образования или других причин не могут адаптироваться к цифровой экономике. Иначе говоря, насколько сами субъекты рынка труда осознают и свои новые возможности в карьере, росте заработной платы, с одной стороны, и угрозы их занятости со стороны электронных технологий, с другой. Исследование включило занятое население г. Минска как самого продвинутого в цифровых трансформациях города Беларуси, а также студентов высших учебных заведений Минска, которые в скором времени выйдут на рынок труда. Гипотеза состояла в том, что студенты вузов и специалисты молодого и среднего возраста не замечают никаких рисков цифровизации для своей нынешней и будущей учебной и трудовой деятельности. Напротив, занятое население старшего возраста испытывает сложности и страхи, поскольку хуже владеет цифровыми технологиями и реже хочет повышать уровень знаний и навыков на рабочем месте. Делается вывод о существовании различий между разными группами профессионалов на рынке труда: молодые и среднего возраста специалисты, как и студенты, чувствуют себя победителями, а работники старшего возраста испытывают стрессы и страхи цифровизации.

**Ключевые слова:** цифровая экономика, специалисты, рынок труда, пандемия, риски цифровизации труда, Беларусь, высшее образование, мотивация труда

\* Исследование выполнено при финансовой поддержке Государственной программы научных исследований Республики Беларусь (договор № 696/97) и гранта БРФФИ № Г21АРМ-020.

**Larissa G. Titarenko**

*Doctor Sci. (Sociol.), Professor, Doctor of Sociology, Professor of the Department of Sociology, Belarusian State University; Associate Researcher, Sociological Institute (Saint-Petersburg); Minsk, Belarus. [larisa166@mail.ru](mailto:larisa166@mail.ru)*

## **RISKS AND OPPORTUNITIES OF LABOR DIGITALIZATION IN A PANDEMIC\*\***

**Summary.** Digitalization of the economy is an integral element of the fourth industrial revolution. It causes numerous changes in the structure of employment and the labor market. Many old professions are disappearing, those professions in which digital and electronic technologies are widely used are becoming in demand. The requirements for employees in digitalized industries are sharply increasing: they must possess the relevant knowledge, have skills in working with digital technologies, and be ready to constantly develop their competencies. The research question is how positively the workers themselves perceive these changes, and whether the transformation of labor carries risks for those workers who, due to age, education or other reasons, cannot adapt to the digital economy. In other words, to what extent the subjects of the labor market themselves are aware of their new career opportunities, wage growth, on the one hand, and the threat to their employment from electronic technologies, on the other.

The study included the employed population of Minsk - the most advanced city in digital transformations in Belarus, and university students who will soon enter the labor market. The hypothesis was that university students and young and middle-aged professionals do not notice any digitalization risks for their current and future educational and work activities. On the contrary, the older employed population experiences difficulties and fears, as they are less proficient in digital technologies and less likely want to improve their knowledge and skills in the workplace. It is concluded that there are differences between the groups of professionals: in the labor market, young and middle-aged specialists, as well as students, feel like winners, while older workers experience stress and fears of digitalization.

**Keywords:** digital economy, labor market, professionals, digital risks, pandemic, higher education, Belarus, motivation of labor

### *Введение*

Тема цифровизации экономики, включая цифровизацию труда, достаточно давно является актуальной для социологов и экономистов [Кастельс 2000; Bollmer 2018; Стрелкова 2020; Воронкова, Тесленко 2020]. Эта экономика

\*\* The research was supported by the State Program of Scientific Research (project № 696/97) and by BRFFI (grant № Г21АРМ-020)

базируется на использовании цифровых и электронных технологий и поэтому включает довольно много разных отраслей деятельности. Цифровизация приводит к изменению структуры занятости и изменениям на рынке труда: становятся востребованы специалисты с новыми знаниями [Дигилина, Тесленко 2019; Воронцовский 2020, Шмидт, Коэн 2013]. Анализ процессов цифровизации, происходящих в сфере труда, включается в различные концепции, раскрывающие те или иные аспекты происходящей в мире индустриальной революции [Шваб 2016]. Цифровизация экономики привела к созданию особой цифровой парадигмы развития, рассматривающей цифровизацию всех сфер жизни общества [Ивановская, Поснова 2021].

История цифровизации труда в Республике Беларусь началась уже давно, но осуществлялась недостаточно высокими темпами и затрагивала, главным образом, лишь отдельные отрасли и сферы экономики. В середине 2010-х гг. была принята государственная программа цифровизации экономики, целью которой было обеспечение развития в Беларуси информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) и их эффективного применения во всех сферах и отраслях. В отношении сферы труда в программе предполагалось развитие человеческого капитала и развитие электронной (дистанционной) занятости. С приходом пандемии в 2020 г. цифровизации было придано новое ускорение, поскольку значительное количество рабочих мест было переведено на дистанционный режим работы. Эта трансформация потребовала от работников новых знаний и компетенций в области ИКТ. Понятие дистанционной работы было узаконено и получило правовую основу уже в 2019 г. На сегодня, хотя официальные ограничения по пандемии сняты, некоторая часть работников остается работать дистанционно, поскольку их труд связан с цифровыми технологиями.

Известно, что экономика Беларуси, как и России, является многоукладной [Атлас 2016], и уровня «Индустрии 4.0» достигли не все регионы. В Беларуси самым передовым регионом является столица, где часть производств соответствуют пятому технологическому укладу. Другие «продвинутые»



регионы в лучшем случае имеют отдельные цифровизированные предприятия, соответствующие четвертому уровню, а остальные не достигли этого уровня. Не случайно именно в Минске хотят работать молодые специалисты, получившие здесь высшее образование и приобретшие достаточную цифровую подготовку. Цифровизация труда продвигается в отраслях по-разному. Если взять банковский сектор и негосударственный сервис торговли, они более продвинуты, чем другие сектора: многое зависит от инвестиций, а в Беларуси – от государственных планов развития регионов, их специализации. У государства нет средств на равномерное развитие всего экономического сектора, да и острой необходимости в этом пока нет.

В российской литературе подчеркивается, что цифровизация вносит значительный вклад в российскую экономику [Вклад 2018]. Однако этот процесс достаточно противоречив и сопровождается многими мифами [Иванов, Малинецкий 2017]. Не всегда цифровизация ведет к эффективности производства и росту уровня жизни. Задача в том, чтобы обеспечить цифровизацию экономики и труда и благодаря этому повысить уровень благосостояния страны и занятого населения. На практике влияние цифровизации неоднозначно: изменение под ее натиском рабочих мест требует от занятого населения постоянного овладения новыми знаниями и навыками для выполнения новых задач, то есть постоянного повышения квалификации, получения новых знаний, что далеко не каждый нынешний работник в состоянии осуществить в силу базового образования и личной заинтересованности. Возникает проблема регулирования цифровизированного рынка труда, требующая от работодателей поиска эффективных способов переобучения работников, занятых в цифровизированных производствах, или их замены иными специалистами, уже владеющими необходимыми знаниями и умениями [Томашевский 2020: 398]. Сами специалисты охотно готовы работать только на таком предприятии, которое цифровизировано, и где они получают и интересную работу, и высокую зарплату. Возрастает текучесть кадров, работники, не владеющие ИКТ, теряют работу. При дальнейшей цифровизации труда можно

ожидать, что роботы заменят еще больше профессий и вытеснят с рабочих мест тех работников, чей труд будет цифровизирован и кто не сможет адаптироваться к цифровому миру. Такая перспектива представляется не дружественной человеку. Совершенствование сферы труда должно проводиться ради создания достойных условий труда работников, а формирование мотивации на рост цифровых знаний должно происходить не методами внешнего принуждения или интенсификации труда, а за счет переучивания работников для приобретения знаний ИКТ. В конечном счете, цифровизация должна приносить каждому вовлеченному в этот процесс работнику рост доходов по мере освоения сложной технологии, а также сопровождаться не стрессом, а ростом удовлетворенности от процесса и результатов труда.

Цель нашего исследования состояла в выяснении, насколько занятое население Минска хорошо адаптируется к цифровизации и ее требованиям в области труда в условиях пандемии, как оно оценивает возможности, предоставляемые цифровизацией, и ее риски. Задачи включали выявление влияния пандемии на цифровизацию труда и осознание необходимости цифровизации разными группами занятого населения, понимание ими рисков цифровизации. Также выявлялось восприятие цифровой трансформации студентами вузов как будущими специалистами, которые скоро войдут на рынок труда.

#### *Методология и методика исследования.*

Решение поставленных задач осуществлялось на выборке занятого полный рабочий день населения Минска как города, в котором находятся предприятия – флагманы цифровизации в Беларуси. Телефонный опрос проводился специализированной фирмой в разгар пандемии (март 2021 г.) и включил 410 чел., представлявших основные группы занятых. Интервью проводились методом снежного кома. Поскольку большинство населения, занятого в цифровой экономике Беларуси, принадлежит к молодежи и среднему возрасту и имеет высокий уровень образования, доля лиц с высшим образованием составила в

выборке 73 %, а лиц в возрасте до 39 лет – 66 %, что больше, чем по Беларуси в целом. Количество профессионалов с высшим образованием и в возрасте 18-49 лет составило 341 чел. Эмпирические данные о студентах г. Минска вычленены из республиканской выборки онлайн-опроса, который проводился в марте-апреле 2021 г. (n = 753 человека) в рамках выполнения гранта. В опросе были представлены все основные вузы Минска разной профессиональной направленности. Дополнительно для сравнения были использованы данные интервью с работниками предпенсионного возраста, занятыми в сфере информационных технологий (2021 г.). Сравнение во всех случаях осуществлялось по одинаковым или сходным вопросам о цифровых знаниях, компетенциях и их использовании на практике.

### *Результаты и выводы*

Прежде всего, заметим, что в Беларуси в условиях пандемии предприятия не закрывались (кроме негосударственных заведений в сфере питания и туризма по инициативе самих работодателей). Сотрудники остальных предприятий по мере возможности переводились на дистанционные методы работы. То же самое происходило в сфере высшего образования: все учреждения работали в дистанционном режиме, пока была велика угроза заболевания, а затем возвращались к традиционным методам обучения. В результате, более половины работающего населения, и три четверти студентов были вынуждены осваивать ИКТ для дистанционной работы. При этом, как показали опросы, многие работники быстро и успешно освоили ИКТ, достигли достаточного уровня цифровой культуры и перестали испытывать страх перед цифровизацией. Это, прежде всего, касалось лиц молодого и среднего возраста, мужчин, представителей технических специальностей. В меньшей мере успех в освоении ИКТ коснулся таких групп, как женщины среднего и старшего возраста, и работники без высшего образования, чей труд не требует цифровизации. Они осваивали новые технологии только в быту [Титаренко 2021]. Сходная ситуация имела место и в России, что подтверждается исследованиями [Пахомова 2021].

Как показало наше исследование, в группах работников 18-49 лет выросли знания ИКТ и умения работать с персональным компьютером, базовыми цифровыми программами (электронная почта, поисковые операции, пакетом Microsoft Office, облачные хранилища, приложения для видеоконференций). Практически на все вопросы анкеты о том, насколько хорошо респонденты владеют этими технологиями, и насколько выросли их знания за последний год (т.е. в условиях пандемии), были получены позитивные ответы (по пятибалльной шкале, где 1 – слабо владею, и 5 – отлично владею, средние ответы давались в диапазоне 3.8 – 4.8).

Еще более высокий уровень самооценки был дан студентами Минска: их ответы по всем вопросам, кроме работы с облачными хранилищами, были в среднем выше 4 баллов. Можно считать, что когда эти молодые люди получат диплом и придут на рынок труда, они легко найдут хорошее место для приложения своих знаний.

Отметим, что на вопросы о мотивации в овладении ИКТ занятое население отвечало неоднозначно. Молодые чаще отмечали личный интерес и желание продвинуться с помощью цифровых знаний по работе. Другие специалисты говорили о производственной необходимости овладевать новыми знаниями, чтобы сохранить рабочее место, стимулы со стороны семьи, надежду на прибавку к зарплате (до 30 % респондентов называли мотивы, связанные с карьерными соображениями, желанием получить должность, которая требует знания новых технологий, или же требования руководств). 71 % респондентов имели познавательный интерес к новым технологиям. Желание более эффективно работать, справляться с более сложными задачами назвали почти 56 %, а 45 % осваивают ИКТ из желания сделать жизнь более интересной и насыщенной. Однако в целом лишь у немногих существенно изменилось содержание труда. У большинства цифровизация не изменила процесс труда, а лишь в чем-то его модернизировала. Условия труда тоже далеко не везде соответствуют поставленным целям цифровизации, поэтому не все работники ориентированы на освоение технологий и рост цифровых компетенций. Среди

работников старшего возраста чаще были ответы о том, что их труд вообще не требует цифровизации, либо что они не имеют желания овладевать новыми технологиями. Эти ответы подтверждают, что пока еще часть рабочих мест не цифровизированы, и поэтому у работников нет ни стимулов, ни потребности в овладении ИКТ.

Что касается специалистов старшего возраста, занятых в IT-отрасли, в своих интервью они отмечали, что начальство уже не поручает им ответственных заданий, не привлекает к новой работе, т.к. рассматривает их как неперспективных работников, скоро уходящих на пенсию [Карапетян, Лебедева, Титаренко 2021]. Эти люди чувствуют стресс от своей неполной востребованности на работе, однако ничего не могут противопоставить техноэйджизму. Возможно, такое отношение имелось и раньше, однако пандемия способствовала выявлению цифровых неравенств – не только в уровне знаний и умений, но и в отношении работодателей к определенным группам занятых.

В целом, можно сказать, что восприятие цифровизации всеми группами респондентов было весьма позитивным. Почти 90% респондентов сказали, что цифровые технологии делают их жизнь более лёгкой, упрощают работу, позволяют экономить время. Среди специалистов молодого и среднего возраста, а также студентов, 94 % согласились, что цифровые технологии дают больше возможностей карьерного роста, образования и развития личности. Оценивая роль ИКТ в обществе в целом, 66 % признали, что цифровые технологии делают жизнь более яркой и насыщенной, позволяют интересно проводить время. Вряд ли такие ответы могут быть изменены, если цифровизация труда не вызовет массовой безработицы [Титаренко 2021].

## *Выводы*

1. В настоящее время цифровизация труда еще не стала повсеместной, хотя быстро продвинулась в условиях пандемии. Перспективы изменения труда зависят от многих конкретных факторов и условий на месте работы. Чаще всего реальный уровень цифровизации труда у занятого населения зависит от возраста работника, образования, конкретного места работы, которое либо стимулирует цифровизацию, либо нет.

2. Вынужденная ускоренная цифровизация под влиянием эпидемии привела к тому, что рост знаний и ИКТ-компетенций более всего повысился у студентов и профессионалов с высшим образованием молодого и среднего возраста, которые по роду деятельности нуждаются в использовании ИКТ либо ожидают трудоустроиться в цифровизированных отраслях.

3. Студенты как будущие специалисты имеют самую высокую мотивацию на изучение ИКТ, т.к. они нуждаются в знании цифровых технологий и цифровых компетенциях, востребованных на рынке труда. Есть основания полагать, что нынешние студенты по своим цифровым знаниям и компетенциям соответствуют тем цифровым запросам, которые их могут ожидать на будущих рабочих местах.

4. Лица предпенсионного возраста могут подвергаться техноэйджизму на рабочих местах, а если их труд не требует роста цифровых знаний, они не проявляют к росту своих знаний ИКТ никакой заинтересованности

5. Несмотря на потенциальные риски потери рабочего места при нежелании изучать ИКТ, занятое население воспринимает цифровизацию оптимистично и видит в ней больше возможностей, чем угроз и своему труду, и жизни в целом.

6. Некоторые страхи от цифровизации рынка труда ощущают женщины без высшего образования, лица среднего и старшего возраста, с низкой квалификацией и образованием.

## Список литературы:

1. Вклад цифровизации в рост российской экономики [Электронный ресурс] / Информационный бюллетень. Сер. «Цифровая экономика». М., 2018. Режим доступа: [https://issek.hse.ru/data/2018/07/04/1152915836/NTI\\_N\\_91\\_04072018.pdf](https://issek.hse.ru/data/2018/07/04/1152915836/NTI_N_91_04072018.pdf). (дата доступа: 05.10.2021).
2. Воронкова В.Г., Тесленко ТВ. Становление и развитие цифровых технологий как фактор реализации четвертой промышленной революции // Журнал Белорусского государственного университета. Философия. Психология. 2020. № 2. С. 4–11.
3. Воронцовский А. В. Цифровизация экономики и ее влияние на экономическое развитие и общественное благосостояние // Вестник СПбГУ. Экономика. 2020. № 36(2). С.189-216.
4. Дигилина О.Б., Тесленко И.Б. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2019. № 4. С. 166–181.
5. Иванов В.В., Малинецкий Г.Г. Цифровая экономика: мифы, реальность, перспектива. М.: РАН, 2017. 63 с.
6. Ивановская И.И., Поснова М.В. (ред.). Цифровизация как новая парадигма развития. Петрозаводск: Новая наука; 2021. 53 с.
7. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000. 608 с.
8. Лапин Н.И. (ред.) Атлас модернизации России и ее регионов: социоэкономические и социокультурные тенденции и проблемы. М.: Весь мир, 2016. 360с.
9. Пахомова Е.И. Характер современных социально-трудовых отношений: пространство возможностей или ограничений? // Труд в современной российской экономике: социальное измерение / под ред. В.Н. Мининой, Р.В. Карапетяна, О.В. Вередюк. СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2021. 240 с.
10. Стрелкова И.А. Цифровизация экономики – новый формат глобализации // Экономика. Налоги. Право. 2020. № 13(4). С.20-28.
11. Титаренко Л.Г. Влияние цифровой трансформации на трудовую активность работников // Социологический альманах. 2021. Вып.12. С.266-274.
12. Томашевский К.Л. «Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты)». Вестник Санкт-Петербургского университета. Право. 2020. №2. С. 398–413
13. Шваб К. Четвертая промышленная революция. М.: Эксмо, 2016. 208 с.
14. Шмидт Э., Коэн Дж. Новый цифровой мир. Как технологии меняют жизнь людей, модели бизнеса и понятие государств. Москва: Манн, Иванов и Фербер; 2013. 368 с.
15. Bollmer, G. Theorizing Digital Cultures. New York: SAGE, 2018.
16. Karapetyan R.V., Lebedeva E.V., Titarenko L.G. Technoagism and Technical Behavior of Elderly Citizens: Results of Russian and Belarusian Research// Advances in Gerontology. 2021. Vol. 11. No. 4. P. 391–397. DOI: 10.1134/S2079057021040044.

## References:

1. Bollmer, G. (2018) *Theorizing Digital Cultures*. New York: SAGE.
2. Castells, M. (2000) *Information Age: Economy, Society and Culture*. Moscow: Higher School of Economics. (In Russ.)
3. Digilina, O.B., Teslenko, I.B. (2019) T Transformation of the labor market in the context of digitalization. *Bulletin of the Russian State University for the Humanities. Series "Economics. Control. Right"*. 4: 166–181. (In Russ.)
4. Ivanov, V.V., Malineckiy, G.G. (2017). *Digital Economy: Myths, Reality, Perspective*. Moscow: Russian Academy of Sciences. (In Russ.)
5. Ivanovskaya I.I., Posnova I.I. (eds.) (2021). *Digitalization as a new development paradigm*. Petrozavodsk: Novaya nauka. (In Russ.)
6. Karapetyan R.V., Lebedeva E.V., Titarenko L.G. (2021) Technoagism and Technical Behavior of Elderly Citizens: Results of Russian and Belarusian Research. *Advances in Gerontology*. 11(4): 391–397. DOI: 10.1134/S2079057021040044
7. Lapin, N.I. (ed.) (2016). *Atlas of modernization of Russia and its regions: social-economic and social-cultural tendencies and problems*. Moscow: Ves' mir. (In Russ.)
8. Pachomova, E.I. (2021) The nature of modern social and labor relations: a space of opportunities or limitations? *Labor in the modern Russian economy: social dimension*. Edited by V.N. Minina, R.V. Karapetyan, O.V. Veredyuk. SPb.: Publishing House of St. Petersburg. University. (In Russ.)
9. Schmidt, E, Cohen, J. (2013) *New digital world. How technology is changing people's lives, business models and the concept of states*. Moscow: Mann, Ivanov and Ferber.
10. Schwab, K. (2016) *The Fourth Industrial Revolution*. Moscow: Eksmo.
11. Strelkova, I.A. (2020) Digitalization of the economy - a new format of globalization. *Economics. Taxes. Right*. 13(4): 20-28. (In Russ.)
12. The contribution of digitalization to the growth of the Russian economy (2018) [Electronic resource]. *Newsletter. Ser. "Digital Economy"*. Moscow. URL: [https://issek.hse.ru/data/2018/07/04/1152915836/NTI\\_N\\_91\\_04072018.pdf](https://issek.hse.ru/data/2018/07/04/1152915836/NTI_N_91_04072018.pdf). – (date of access 05.10.2021). (In Russ.)
13. Titarenko, L.G. (2021) The impact of digital transformation on the labor activity of workers. *Sociological almanac*. 12: 266-274. (In Russ.)
14. Tomashevsky K. L. (2020) Digitalization and Its Impact on the Labor Market and Labor Relations (Theoretical and Comparative Legal Aspects). *Bulletin of St. Petersburg State University. Right*. 2020. 2: 398–413 (In Russ.).
15. Voronkova, V.A., Teslenko, T.V. (2020) Formation and development of digital technologies as a factor in the implementation of the fourth industrial revolution. *Journal of the Belarusian State University. Philosophy. Psychology*. 2: 4–11. (In Russ.)
16. Vorontsovsky, A. V. (2020) Digitalization of the economy and its impact on economic development and social welfare. *Bulletin of St. Petersburg State University. Economy*. 36(2): 189-216. (In Russ.)



**Юдина Татьяна Артуровна**

*Санкт-Петербургский государственный университет, бакалавр, Санкт-Петербург, Россия. [yudinatatiana12@gmail.com](mailto:yudinatatiana12@gmail.com)*

**Гуриева Светлана Дзахотовна**

*д.пс.н., профессор, Санкт-Петербургский государственный университет, зав. кафедрой социальной психологии, Санкт-Петербург, Россия. [gurievasy@gmail.com](mailto:gurievasy@gmail.com)*

УДК 005.95

## **ВЛИЯНИЕ ТРАНСФОРМАЦИИ РАБОЧЕГО МЕСТА НА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ<sup>1</sup>**

**Аннотация:** В данной статье рассмотрены, как дистанционный и гибридный форматы работы влияют на трудоустройство молодых специалистов. Пандемия COVID-19 послужила лишь мощным толчком к развитию трендов, существовавших до нее. Особое влияние оказали распространение информационно-коммуникативных технологий, позволяющих объединять людей на огромном расстоянии, а также изменение отношения внутри организаций к человеческому капиталу, который стал фактором развития компаний. В новой реальности организации готовы учитывать предпочтения в выборе формата работы сотрудников, если это положительно влияет на эффективность их деятельности и повышает лояльность к компании. Гибридный и дистанционный форматы работы становятся конкурентным преимуществом компаний в борьбе за таланты, в том числе за талантливых молодых специалистов. В статье были проанализированы положительные и отрицательные аспекты трансформации рабочего места для начального этапа построения карьеры. Особенности трудоустройства молодых специалистов являются частое совмещение работы или стажировки с учебой, а также маленький опыт и небольшое количество профессиональных связей. Некоторые отрицательные качества гибридного и дистанционного форматов работы связаны с тем, что молодой специалист находится в довольно уязвленном по сравнению с опытными коллегами положении, что приводит к большим рискам нарушения work life balance, а также к более длительному периоду поиска работы из-за роста конкуренции среди кандидатов на рынке труда. Учитывая особенности новых форматов работы и их влияние на молодых сотрудников, для работодателей сформулированы рекомендации для обеспечения эффективной работы молодых специалистов в новых форматах.

**Ключевые слова:** гибридный формат работы, дистанционный формат работы, трудоустройство молодых специалистов.

<sup>1</sup>Грант РНФ 22-18-00452 «Психосоциальный дизайн рабочей среды как фактор субъективного благополучия сотрудника и инновационного потенциала организации».

**Tatiana A. Yudina,**  
*bachelor's degree, St. Petersburg, Russia. [yudinatatiana12@gmail.com](mailto:yudinatatiana12@gmail.com)*

**Svetlana D. Gurieva**  
*Doctor of Science (Psychology), Professor, St. Petersburg University, Chief of Social Psychology Department, St. Petersburg, Russia. [gurievasv@gmail.com](mailto:gurievasv@gmail.com)*

## **THE IMPACT OF WORKPLACE TRANSFORMATION ON YOUNG PROFESSIONALS**

**Summary:** This article examines how telecommuting and hybrid work formats are affecting the employment of young professionals. The COVID-19 pandemic has only provided a powerful boost to the trends that existed before it. Particularly influential was the spread of information and communications technology, allowing people to connect across vast distances, as well as changing attitudes within organizations towards human capital, which has become a factor in company development. In the new reality, organizations are willing to accommodate employee format preferences if it has a positive impact on business performance and increases loyalty to the company. Hybrid and remote working formats are becoming a competitive advantage for companies in the fight for talent, including talented young specialists. The article analyzed the positive and negative aspects of workplace transformation for the initial stage of career building. The particularities of employing young professionals are the frequent combining of work or internships with studies, as well as little experience and few professional connections. Some negative qualities of hybrid and distance working formats are related to the fact that young professionals are in a rather disadvantaged position compared to experienced colleagues, which leads to greater risks of worklife imbalance, as well as to a longer job search period due to increased competition among candidates in the labour market. Considering the specifics of the new work formats and their impact on young employees, recommendations for employers to ensure that young professionals work effectively in the new formats have been formulated.

**Keywords:** hybrid work format, distance working format, employment of young professionals.

### *Введение*

В 2020 году вследствие пандемии COVID-19 многие организации были вынуждены внедрить удаленный формат работы для обеспечения безопасности своих сотрудников и поддержания режима изоляции. После устранения проблем, возникших из-за необходимости в кратчайшие сроки перевести сотрудников на дистанционный формат, многие компании оценили плюсы такой работы. Впоследствии благодаря ослаблению ограничений, свое распространение

получил гибридный формат, который стал для компаний конкурентным преимуществом. Однако, новые возможности появились не только у организаций, но и у сотрудников, в том числе и у молодых специалистов. Несмотря на то, что гибридный формат работы или гибкий график уже существовал до пандемии, согласно исследованиям консалтинговой компании VCG, альянсом рекрутинговых сервисов The Network и сервису для поиска работы HeadHunter 6 из 10 сотрудников в России намерены работать удаленно или гибридно и после пандемии<sup>2</sup>. Молодежь из-за своей специфики, в некоторых аспектах гораздо острее реагирует на трансформацию рабочего места. Более уязвимыми к изменениям формата работы их делает маленький опыт и, зачастую, небольшая финансовая подушка.

Целью данной работы является изучение последствий трансформации рабочего места на молодого специалиста. В ходе исследования были поставлены следующие задачи:

1. Проанализировать научную литературу, затрагивающую понятия «трансформация рабочего места», «дистанционный формат работы», «гибридный формат работы» и т.д.;
2. Определить экономические, социальные и психологические предпосылки возникновения трансформации рабочих мест;
3. Выявить положительные и отрицательные стороны трансформации рабочих мест для молодежи;
4. Дать рекомендации организациям по нивелированию негативных последствий трансформации рабочего места для молодых специалистов.

### *Основная часть*

Согласно Трудовому Кодекса «Рабочее место» - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и

<sup>2</sup>Аналитики оценили долю предпочитающих работать из дома россиян // РБК – 31.03.2021 - URL: <https://www.rbc.ru/society/31/03/2021/606378eb9a7947b79f7f658d> (дата обращения 13.03.2022)

которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Организация рабочего места влияет на продуктивность работников, качество их работы и удовлетворенность сотрудников. Техническая оснащенность рабочего места, освещение, комфортная температура, удобная мебель, современный дизайн помещений влияет на то, насколько быстро сотрудник устает, здоровье работников, а также HR-бренд организации. По формату рабочее место можно классифицировать как офисное, гибридное и дистанционное (удаленное).

Трудовой Кодекс определяет дистанционную (удаленную) работу как выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.<sup>3</sup>

Трансформация рабочего места началась еще до пандемии, но не носила массовый характер. По словам А. О. Котякова, министра труда и социальной защиты РФ до пандемии удаленно работало только 30 тыс. человек<sup>4</sup>. Несмотря на то, что ограничения из-за пандемии постепенно снижаются по данным отчета KMPG «Действия HR и планы на будущее» более 70% компаний планируют внедрить гибридный формат работы на постоянной основе. Трансформация рабочего места стала возможной благодаря ряду предпосылок:

1. Одним из главных преимуществ бизнеса является быстрое принятие решений. Что бы это было возможно сотрудники наделяются большей

<sup>3</sup>Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)

<sup>4</sup>Минтруд: около 3 млн. россиян продолжают работать удаленно. URL: [https://kommersant.ru/doc/4967581?utm\\_source=y/xnews&rutm\\_medium=deskto](https://kommersant.ru/doc/4967581?utm_source=y/xnews&rutm_medium=deskto) 5 <https://xn--b1abhljwatnyu.xn--p1ai/online> (дата обращения 13.03.2022)

свободой, вместе с которой несут большую ответственность за свои действия. Излишний контроль довольно сильно тормозит рабочие процессы, поэтому, чтобы оставаться на рынке конкурентоспособным, работодатель вынужден больше доверять своим сотрудникам;

2. Повышение значения человеческого капитала и распространение индивидуального подхода к сотрудникам. Сейчас движущей силой развития бизнеса становятся именно сотрудники организации. На рынке идет борьба за таланты, которые способны принимать нестандартные решения. Привлечение таких специалистов в компанию требует от руководства индивидуального подхода к управлению персоналом;
3. Преобладание сферы услуг на рынке, в которой число административно-управленческого персонала значительно выше, чем в производственной сфере. Для этой категории сотрудников существенно проще организовать переход в онлайн формат;
4. Новые технологии позволяют передавать информацию на большие расстояния. Это снижает необходимость обязательного присутствия людей в одном помещении. Коммуникативные технологии позволяют сотрудникам быть вовлеченными в бизнес-процесс в любой точке земного шара, где работает Интернет.
5. Виртуальная трудовая миграция. Раннее многие узкие специалисты или высококвалифицированные профессионалы были скованы рядом барьеров, одним из которых являлся город проживания. Невозможность трудоустроиться на работу с привлекательными условиями труда или возможностью применения своих уникальных навыков была преодолена с помощью технологий. Теперь работники умственного труда могут выходить за рамки своих узких локальных рынков [Стребков 2016: 10].

Что касается места молодежи в данной трансформации. Молодые специалисты – это та категория сотрудников, которая, зачастую, обладает в большей степени потенциалом, чем высоким уровнем навыков. У молодых специалистов много энтузиазма и амбиций, но присутствует острая нехватка

опыта и определенных компетенций. Поэтому для данной категории работников существуют специфические плюсы и минусы трансформации рабочего места.

Рассмотрим положительные аспекты трансформации рабочего места для молодежи:

1. Для молодых специалистов в больших компаниях появилась возможность проходить стажировки в гибридном формате или даже полностью удаленно. Это существенно пошатнуло степень значимости территориального фактора при поиске работы. В крупных городах, таких как СПб и Москва, гораздо чаще можно найти стажировки, чем в малонаселенных городах, особенно это касается узкопрофильных вакансий.
2. Возможность наименее болезненно совмещать учебу и приобретение практического опыта, который необходим для полной занятости в большинстве вакансий. Особенно, это характерно для ситуации, когда обучение в ВУЗе также проходит в смешанном или дистанционном формате. Новый формат работы позволяет увеличить количество часов на стажировке, что в свою очередь увеличивает возможность получения оферта после окончания стажировки.
3. Существенным плюсом для студентов стало снижение издержек сопутствующих работе, а именно сокращение трат на транспорт, поддержание делового стиля, питания в обеденное время и т.д.
4. Для молодых специалистов, проходящих обучение в мегаполисе, переход университетских программ на дистанционный формат и возможность трудоустройства удаленно позволили сэкономить на аренде жилья, проживая в родном городе, а работать и получать образование в другом.

С другой стороны, у данных изменений довольно много минусов. Отрицательными аспектами трансформации рабочего места для молодого специалиста являются:

1. Конкуренция на рынке труда, которая значительно возрастает благодаря снижению значения территориального фактора.

2. От молодого специалиста необходимо наличие стабильного подключения к Интернету, а также довольно мощной техники, способной работать с разного типа приложениями, что может позволить себе далеко не каждый студент и выпускник университета.
3. Нарушение work life balance. Молодым специалистам довольно сложно разграничить свое личное и рабочее пространство в новых формах занятости. Часто балансу личного и рабочего помогает физическая смена локации, которая сейчас отсутствует. Благодаря технологиям работники находятся в постоянной доступности. А молодой специалист не всегда обладает достаточным уровнем должности, позволяющим отказать руководителю или коллеге.
4. Постоянные переработки могут привести к выгоранию молодого специалиста и даже к отращению к профессии. Также характерно снижение мотивации. В исследовании Pew Research говорится, что 42% сотрудников в возрасте от 18 до 49 лет, работая из дома испытывали больше проблем с мотивацией. Среди возрастной группы от 18 до 29 лет: 53% сказали, что им проще не терять мотивацию, когда рядом их коллеги<sup>5</sup>.
5. Одной из главных проблем является снижение чувства причастности у молодых специалистов, особенно у тех, кто присоединился к команде после перехода на гибрид или дистанционную работу. Отсутствие личных встреч, а также недостаточный уровень неформальных контактов снижает вовлеченность и демотивирует.
6. Под угрозой оказывается нетворкинг, особенно важный для молодежи в начале карьеры, так как круг знакомых коллег значительно сужается до тех, с кем молодой специалист непосредственно взаимодействует по работе. Для молодых специалистов очень важна возможность установить хорошие взаимоотношения в коллективе, а также найти

<sup>5</sup>How the Coronavirus Outbreak Has – and Hasn't – Changed the Way Americans Work -9.10.2020. –URL: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/12/09/how-the-coronavirus-outbreak-has-and-hasnt-changed-the-way-americans-work/> (дата обращения 01.04.2021)

единомышленников и людей, разделяющих их интересы, так как это позволяет им наработать социальный капитал, который на начальном этапе карьеры недостаточно развит.

Автор предлагает компаниям ряд рекомендаций, которые позволят нивелировать негативные последствия при трансформации рабочего места для молодого специалиста:

1. При организации дистанционного или гибридного формата компаниям необходимо понимать, что традиционные способы контроля перестают работать и сотрудники получают большую автономию. Сменить фокус контроля процесса (через бесконечные уведомления, звонки) на контроль результата.
2. Организация должна отдельное внимание уделить формированию новых правил и норм поведения для дистанционного взаимодействия, особенно это касается времени, когда сотруднику можно звонить-писать и какие каналы использовать для определенных вопросов.
3. Дать сотрудникам ощутить, что они «строят храм». Объяснять молодым специалистам как их задачи влияют на деятельность компании и мир в целом, что позволит дополнительно мотивировать их даже на рутинные задачи, ведь их деятельность важна для компании и общества.
4. Необходимо создать атмосферу доверия и терпимости к ошибкам в работе, которые особо неизбежно возникают среди молодых специалистов из-за небольшого опыта.
5. В новом формате работы молодому специалисту обязательно нужен наставник или контактное лицо, к которому он может обратиться с возникшими у него вопросами, а также спросить совета. Причем, не только по рабочим вопросам, но и по менее формальным.
6. Молодым специалистам необходимо дополнительное обучение тайм-менеджменту и приоритезации их задач, особенно, если они сталкиваются с данным функционалом впервые. Отдельное внимание стоит уделить обучению молодого специалиста концентрации внимания из-за сложности



самоорганизации без постоянного внешнего контроля и необходимости игнорировать отвлекающие факторы.

7. Компаниям необходимо уделить дополнительное внимание организации и проведению неформальных встреч в онлайн формате, для предотвращения чувства изолированности у тех сотрудников, кто работает удаленно. Это могут чаепития по видеосвязи, онлайн-игры: настольные, викторины, квизы и т.д.
8. Для многих сотрудников офисное пространство ассоциируется с компанией-работодателем, с трансформацией рабочего места частично данную функцию берут на себя корпоративные социальные сети, а также чаты сотрудников. Поэтому компаниям необходимо их вести грамотно и регулярно, а также инициировать активность среди сотрудников.

### *Заключение*

Несмотря на ослабление антиковидных ограничений, многие сотрудники не готовы отказаться от частичной или полностью удаленной работы. Для студентов главным преимуществом становится рост возможностей получения практического опыта во время обучения и более комфортного совмещения стажировок и работы. Компаниям стоит рассмотреть возможности проведения активностей в онлайн формате, которые позволят сотрудникам ощущать себя более причастными к организации, что в свою очередь напрямую влияет на их эффективность. При трудоустройстве молодых специалистов отдельное внимание стоит уделить их обучению организации своего рабочего времени.

### **Список литературы:**

1. Аналитики оценили долю предпочитающих работать из дома россиян // РБК – 31.03.2021 - URL: <https://www.rbc.ru/society/31/03/2021/606378eb9a7947b79f7f658d> (дата обращения 13.03.2022)
2. Кесвин Э. Как планировать офисные дни, которые сотрудники не захотят пропускать/ Э. Кесвин // Harvard Business Review Россия – URL: <https://hbr->

russia.ru/management/upravlenie-personalom/kak-planirovat-ofisnye-dni-kotorye-sotrudniki-ne-zakhotyat-propuskat/ (дата обращения 12.04.2022)

3. Минтруд: около 3 млн. россиян продолжают работать удаленно. URL: [https://Kommersant.ru/doc/4967581?utm\\_source=y/xnews&rutm\\_medium=desktop](https://Kommersant.ru/doc/4967581?utm_source=y/xnews&rutm_medium=desktop) or 5 <https://xn--b1abhljwatnyu.xn--plai/online> (дата обращения 13.03.2022)
4. Отчет KPMG Действия HR и планы на будущее - 11.2020. – URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/12/ru-ru-hr-actions-in-pandemic-part-3.pdf> (дата обращения 01.04.2022)
5. Рыкина М. Н. Гибридные офисы / М. Н. Рыкина, О. Г. Филатова // Аналитический доклад Высшей школы бизнеса НИУ ВШЭ. – 2021. – URL: <https://gsb.hse.ru/mirror/pubs/share/493164527.pdf> (дата обращения 30.03.2022)
6. Стребков Д. О. Самостоятельная занятость на рынке удаленной работы: распространение инновационной трудовой практики / Д. О. Стребков, А. В. Шевчук, М. О. Спирина // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. - 2016. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29186400> (дата обращения 30.03.2022)
7. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)
8. How the Coronavirus Outbreak Has – and Hasn’t – Changed the Way Americans Work - 9.10.2020. –URL: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/12/09/how-the-coronavirus-outbreak-has-and-hasnt-changed-the-way-americans-work/> (дата обращения 01.04.2021).

## References:

1. Analysts estimate the share of Russians who prefer to work from home // RBC - 31.03.2021 - URL: <https://www.rbc.ru/society/31/03/2021/606378eb9a7947b79f7f658d> (accessed 13 March 2022)
2. Kesvin E. How to plan office days that employees won't want to miss / E. Kesvin // Harvard Business Review Russia - URL: <https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-personalom/kak-planirovat-ofisnye-dni-kotorye-sotrudniki-ne-zakhotyat-propuskat/> (accessed 12 April 2022)
3. Ministry of Labour: some 3 million Russians continue to work remotely. URL: [https://Kommersant.ru/doc/4967581?utm\\_source=y/xnews&rutm\\_medium=desktop](https://Kommersant.ru/doc/4967581?utm_source=y/xnews&rutm_medium=desktop) or 5 <https://xn--b1abhljwatnyu.xn--plai/online> (accessed 13 March 2022)
4. KPMG Report HR Actions and Future Plans - 11.2020. - URL: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2020/12/ru-ru-hr-actions-in-pandemic-part-3.pdf> (accessed 1 April 2022).
5. Rykina M.N. Hybrid Offices / M.N. Rykina, O.G. Filatova // Analytical Report of Higher School of Business NRU HSE. - 2021. - URL: <https://gsb.hse.ru/mirror/pubs/share/493164527.pdf> (accessed 30 March 2022).
6. Strebkov D. O. Self-employment in the remote work market: the spread of innovative labour practices / D. O. Strebkov, A. V. Shevchuk, M. O. Spirina //

Public Opinion Monitoring: Economic and Social Changes. - 2016. - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29186400> (accessed 30 March 2022).

7. Labour Code of the Russian Federation of 30 December 2001 № 197 FZ (ed. from 25 February 2022) (as amended and supplemented, in force from 1 March 2022)
8. How the Coronavirus Outbreak Has – and Hasn't – Changed the Way Americans Work -9.10.2020. –URL: <https://www.pewresearch.org/social-trends/2020/12/09/how-the-coronavirus-outbreak-has-and-hasnt-changed-the-way-americans-work/> (accessed 1 April 2021).

Научное издание

**НОВАЯ ПАРАДИГМА ТРУДА  
И РАЗВИТИЕ ЗАНЯТОСТИ:  
РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ**

*Сборник научных статей*

Уч.-изд. л. 9,46. Заказ № 14135.  
197198. С.-Петербург, ул. Б. Пушкарская, д. 10, лит. З. пом. 32-Н  
тел. 982-83-94  
e-mail: [skifia-print@mail.ru](mailto:skifia-print@mail.ru)  
[www.skifia-print.ru](http://www.skifia-print.ru)