

© 2024 г.

## ТРУД В МЕНЯЮЩЕМСЯ МИРЕ: ТРАНСФОРМАЦИИ В ТРУДОВОЙ СФЕРЕ И ФОКУС НОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ (круглый стол)

---

Участники: БАЙМУРЗИНА Гузель Римовна – кандидат экономических наук, заведующая лабораторией региональных исследований качества жизни Центра изучения регионов России Института социологии ФНИСЦ РАН, Уфа, Россия (guzrim@mail.ru); БЕССОКИРНАЯ Галина Петровна – кандидат экономических наук, доцент, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия (gala@isras.ru); БОЧАРОВ Владислав Юрьевич – кандидат социологических наук, доцент кафедры социологии и культурологии Самарского университета, Самара, Россия; ассоциированный научный сотрудник Социологического института РАН – филиала ФНИСЦ РАН, Санкт-Петербург, Россия (vlad.bocharov@gmail.com); ДЕМИДЕНКО Светлана Юрьевна – научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, отв. секретарь журнала «Социологические исследования» Москва, Россия (demidsu@yandex.ru); КЛИМОВА Светлана Гавриловна – кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия (sgklimova@mail.ru); КОЗИНА Ирина Марковна – кандидат социологических наук, профессор департамента социологии факультета социальных наук НИУ «Высшая школа экономики» (ikozina@hse.ru); ПОПОВ Андрей Васильевич – кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Вологодского научного центра РАН, Вологда, Россия (ai.porov@yahoo.com); СТРЕБКОВ Денис Олегович – кандидат социологических наук, доцент, НИУ «Высшая школа экономики», Москва, Россия (strebkov@hse.ru); ТЕМНИЦКИЙ Александр Лазаревич – доктор социологических наук, доцент МГИМО, ведущий научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия (taleksandr@list.ru).

---

**Аннотация.** В преддверии юбилея журнала обсуждаются вопросы, связанные с изучением труда и трудовых отношений в нашей стране, в том числе их освещение в журнале «Социологические исследования». Специалисты в области социологии труда дают разные оценки развитию дисциплины, ее перспектив, обсуждая незаслуженно забытые имена предшественников и их идеи. Отмечается особенность развития отечественной социологии труда, которая, несмотря на отсутствие самостоятельных теорий и идей, опережающих практику, на протяжении последних пятидесяти лет адекватно отвечала на вызовы и запросы времени, отрабатывая социальный заказ. Ставятся методологические вопросы о трудностях изучения социально-трудовых отношений, об отсутствии концептуальной проработанности понятийного аппарата, обсуждаются сложности измерений в трудовой сфере. Рассматриваются важные аспекты перспективных исследований в этом направлении.

**Ключевые слова:** социология труда • труд • социально-трудовые отношения • трудовая мотивация • методология • рынок труда

DOI: 10.31857/S0132162524050019

**1. Журнал «Социологические исследования» регулярно освещал исследования по социологии труда. Однако был период, когда труд исчез из актуальной повестки. Как вы считаете, почему это произошло? По каким причинам трудовые отношения сегодня вновь актуальны в социологии?**

**Демиденко С.Ю.** Журнал «Социологические исследования» за полувековую историю регулярно обращался к проблемам изучения труда. Сначала это были вопросы, касающиеся труда в социалистическом обществе: удовлетворенность работой (В.А. Ядов, А.А. Киссель, № 1, 1974), мотивационные ориентации групп специалистов (А.Г. Вельш, № 3, 1975), отношение к труду во взаимосвязи с социальными факторами (Н.И. Алексеев, № 3, 1975), влияние условий труда на сотрудничество и взаимопомощь в производственном коллективе (В.Д. Патрушев, В.А. Шабашев, № 4, 1975), на удовлетворенность трудом (Ю.К. Иванов, В.Д. Патрушев, № 3, 1976), на его эффективность (№ 2, 1980), проблемы с дисциплиной труда (Ю.Л. Сокольников, № 1, 1976), текучестью кадров на предприятиях (№ 2, 1979), факторы стабилизации кадров на строительстве БАМа (№ 1, 1980). Впервые рубрика по социологическим проблемам труда и трудовых коллективов была собрана в № 2, 1978 г. Публиковались статьи и по социально-демографическим группам: факторы трудовой активности пенсионеров (Е.Д. Шапиро, № 1, 1976), обсуждались проблемы формирования сознательного отношения к труду и развитие способностей к труду у молодежи (рубрика в № 4, 1978).

В 1980-е гг. многие темы нашли продолжение на страницах журнала, например, трудовая дисциплина рабочих (С.Д. Резник, Ю.И. Липовский, № 1, 1981; Б.Н. Колодиз, № 2, 1984) или проблема перемещения и закрепления рабочих кадров и их текучесть. Можно заметить, что тематика прикладных исследований в сфере трудовых отношений несколько расширилась. Обсуждались темы стимулирования работников на основе соревновательных принципов (Б.Г. Тукумцев, № 1, 1981; В.М. Якушев, № 3, 1982), бригадной организации труда (рубрика в № 3, 1984), влияние динамики труда на мобильность трудовых ресурсов, эффективность труда и отношение к нему разных социальных групп, трудовая активность, производительность и др. Рассматривались проблемы и теоретико-методологического характера: вопросы эффективности труда и отношения к нему (О.И. Шкаратан, № 1, 1982; В.Б. Голофаст и др., № 4, 1983), удовлетворенность работой (В.С. Магун, № 4, 1983), влияние стимулирования труда и расширение его творческих возможностей (П.Г. Бунич, № 2, 1981), принципы коммунистического воспитания трудящихся (Ж.Т. Тощенко, № 2, 1982), структура трудового потенциала и др.

Журнал неоднократно проводил исследования среди читателей и реагировал на их предложения, в том числе вводя новые рубрики и организуя материалы в помощь заводским социологам. С началом перестройки несколько меняется проблематика исследований (см., напр., № 3, 1988). Журнал с 1987 г. начал выходить шесть раз в год, увеличив число материалов и по социологии труда. В целом публикация материалов в советское время соответствовала актуальной производственной тематике и социальному заказу.

В 1990-е гг. ситуация существенным образом меняется в связи с изменением политического курса, появляются новые аспекты анализа трудовых отношений и рынка. Вводится рубрика «Экономическая социология» (№ 2, 1992), которая совмещается с рубрикой по социологии труда, если присутствуют статьи этого профиля.

**Климова С.Г.** Труд исчез из актуальной повестки не только журнала «Социологические исследования», но и из внутренней политики России одновременно с рыночными реформами. Точная дата – 2 января 1992 г.: президентский указ об отпуске цен, свободной торговле, приватизации собственности. Запрос к новой, «современной» социологии труда, основанной на рыночной идеологии трудовых отношений, выглядел так: социология труда в прежнем виде не нужна, потому что: а) «рынок всё сбалансирует», в том числе спрос и предложение на рынке труда и цену труда; б) концепт «трудовой коллектив» архаичен, не соответствует «современным» трудовым отношениям; в) отсталые работники, следующие устаревшим организационным правилам и технологиям, на устаревшем оборудовании

производства должны исчезнуть, а с ними должен исчезнуть и социальный проект «человеческие отношения на производстве». «Современные» (актуальные) концепты: индивидуальная достижительность и конкуренция, следствием которых станет более интенсивный и качественный труд; современные трудовые отношения будут эффективными, если их строить на западных стандартах организации труда и управленческих технологиях. Соответственно, полезны: «небольшая безработица», «гибкая» кадровая политика, заключающаяся в том, чтобы увольнять лишних работников в периоды спада и набирать тогда, когда продукция предприятия востребована. Организационные следствия – ликвидируются (выводятся «за штат») социальные службы: отделы НОТ (социологические лаборатории, отделы) вместе с поликлиниками, столовыми, пансионатами, учебными мастерскими, чтобы обращаться к ним, если их услуги окажутся полезны тогда, когда «регулирующих возможностей» рынка окажется недостаточно; идет «сворачивание» деятельности первичных профсоюзных организаций. Я отдельно не анализировала статистику статей на темы труда за 1990-е гг., но и в этот период в журнале было довольно много материалов о положении наемных работников в России. Их авторы либо были известными учеными, либо приобрели авторитет среди профессионалов благодаря своим публикациям, сохранившим методическую культуру социологии труда, сформировавшуюся к этому времени, и гуманистический этос, связанный с правами наемных работников. Приведу имена некоторых коллег, публиковавших в 1990-е – начале 2000-х в СоцИсе статьи по теме труда: П.В. Бизюков и В.А. Бизюкова [1995: 40–73], В.А. Борисов [1996] и И.М. Козина [Борисов, Козина, 1994], Б.Г. Тукумцев и Н.В. Авдошина [Авдошина, Тукумцев, 2000: 141–143]. Журнал оставлял тему труда в актуальной повестке, но может быть, в меньшем объеме, чем прежде.

Исчезновение социологических служб на предприятиях и в отраслевых институтах не ликвидировало социологию труда. Она продолжала развиваться, ибо жизнь давала бесценный материал для анализа событий, связанных с социально-экономическими трансформациями в сфере труда. Активно продолжали работать наши коллеги, монографические исследования и статьи которых сейчас дают уникальные сведения о социальных процессах на производстве и образцы методических разработок. Очень важно назвать хотя бы некоторые имена и работы, потому что они занимались своим делом, несмотря на кажущуюся непопулярность темы: Е.Я. Варшавская [Предприятие..., 1997: 87], В.И. Кабалина [там же: 6–29], И.М. Козина [там же: 30–59], Г.А. Монусова [там же: 287–410], И.Н. Тартаковская [там же: 60–144]. Наши коллеги, конечно, понимали научное и историческое значение своих исследований. В 1998 г., по инициативе В.А. Ядова, вышла обзорная статья А.И. Кравченко и В.В. Щербины, посвященная работам социологов-трудоуководов [Кравченко, Щербина, 1998: 211–239]. Не так давно опубликована обстоятельная статья Ж.Т. Тощенко, посвященная анализу работ этих и других социологов, продолжавших заниматься тематикой социологии труда в 1990-е гг. и позже [Тощенко, 2016b: 68–72].

**Бочаров В.Ю.** На мой взгляд, советская социология труда фактически являлась «супердисциплиной», включая в предмет изучения экономические, управленческие и психологические аспекты трудовой деятельности. В постсоветское время начинаются попытки переопределить предмет социологии труда, в ходе которых выделился ряд самостоятельных социологических дисциплин среднего уровня (социология управления, социология организаций, экономическая социология и т.д.). Рыночные преобразования, происходившие в стране в 1990-е гг., актуализировали исследования, где на первый план выходила природа конфликтных отношений, конкуренции, эффективности управленческих практик. Нельзя сказать, что трудовые отношения не изучались и труд исчезал из актуальной повестки, он присутствовал в исследованиях завуалированно, уступая место исследованиям экономического поведения субъектов рыночной экономики.

**Темницкий А.Л.** Согласно, что труд как объект исследований в 1990-е гг. не исчез из актуальной повестки социологов. Снижение примерно на треть объема публикаций, посвященных исследованию социальных проблем в сфере труда, произошло за счет резкого падения интереса к таким традиционным для советского периода темам, как

организация труда, его содержание, условия и оплата, дисциплина труда и рабочего времени, стабильность и текучесть кадров; трудовой коллектив и адаптация к рабочему месту и др. Напротив, доля публикаций, связанных с теоретической рефлексией ученых по поводу места и значения труда в обществе, главным образом, связанной с изменениями в отношениях по поводу собственности, а также изменений (кризиса) социологии труда, которая в советское время была базовой по отношению к остальным, существенно возросла [Темницкий, Бессокирная, 2024 (в печати)].

Рост исследовательского интереса к трудовым отношениям стал результатом трансформации этого понятия под влиянием изменений в социальной реальности. Динамизм произошедших в 1990-е гг. изменений в сфере отношений собственности, занятости при оставшихся, по сути, неизменными технико-технологических, санитарно-гигиенических и других вещных факторах условий труда привел к трансформации трудовых отношений в *трудовые взаимоотношения*. Основными предметами исследований в их сфере становятся практики неправовых отношений между руководством и наемными работниками, неформальная (неустойчивая) занятость, патерналистские формы зависимости, трудовые конфликты (конфликтные ситуации).

**Бессокирная Г.П.** Анализ изменений в проблемно-предметном поле публикаций по социологии труда в журнале «Социологические исследования» за 50 лет показал, что в 1974–1991 гг. в среднем ежегодно публиковалось семь статей по социологии труда, в 1992–1999 гг., 2000–2013 гг. и 2014–2023 гг. по пять статей [там же]. Следовательно, в Соц-Исе труд не исчезал из актуальной повестки. В этом, безусловно, большая заслуга Жана Терентьевича Тощенко, который в течение многих лет (с 1995 до 2018 г.) был главным редактором журнала. К тому же в рубрике «Научная жизнь» регулярно публикуется информация о мероприятиях, на которых обсуждались те или иные проблемы труда и трудовых отношений, – причины их актуальности в новой социальной реальности. Представлена информация обо всех Форумах труда, которые с 2017 г. ежегодно проводятся в Санкт-Петербурге (см.: № 9, 2017; № 8, 2018; № 6, 2019; № 5, 2020; № 7, 2021; № 9, 2022; № 7, 2023; № 5, 2024). В последние годы организаторами ряда мероприятий на Форуме труда являются члены исследовательского комитета «Социология труда» РОС: В.Ю. Бочаров, Р.В. Карапетян (СПбГУ), С.Г. Климова, А.В. Попов, З.Х.-М. Саралиева (ННГУ), И.Л. Сизова (СПбГУ), А.Л. Темницкий, Ж.Т. Тощенко (РГГУ, ИС ФНИСЦ РАН). В журнале даны обзоры работы секции по социологии труда, которая была наиболее многочисленной на конференции «Будущее социологического знания и вызовы социальных трансформаций» (28–30 ноября 2020 г.), организованной ФНИСЦ РАН к 90-летию В.А. Ядова [Демиденко, 2020]; секции «Молодежь и труд в изменяющейся социальной реальности» [Демиденко, 2021], сессии «Инновативные ресурсы и траектории российских работников в современных условиях деконверсии сферы труда» [Бочаров, Климова, 2023]. Была опубликована информация о работе Всероссийской научно-практической конференции «Качество занятости наемных работников и самозанятых в России», организованной Лабораторией региональных исследований качества жизни Центра изучения регионов России ИС ФНИСЦ РАН (Уфа) совместно с Научной лабораторией социальных и демографических исследований Уфимского университета науки и технологий (УУНиТ) при поддержке ИК РОС «Социология труда» и Башкортостанского отделения РОС [Баймурзина и др., 2023].

Представляют несомненный интерес обзоры круглых столов, организованных ГАУГН по проекту «Молодежь на рынке труда: стратегии профессионализации и занятости молодежной когорты в современном российском обществе» (см.: № 4, 2018; № 4, 2019; № 2, 2020). Привлекла внимание информация о двух научно-практических конференциях «Человек в информационном обществе», организованных Социально-гуманитарным институтом (СГИ Самарский ун-т). На первой из них активно работала секция «Цифровые технологии в социальных науках: новые вызовы и новые возможности» с участием членов ИК «Социология труда» РОС и Центра исследований социально-трудовой сферы СИ РАН – ф-л ФНИСЦ РАН (СПб.) (см.: № 11, 2021). На второй конференции также

активно участвовали члены ИК «Социология труда» РОС и сотрудники Центра исследований социально-трудовой сферы им. Б.Г. Тукумцева (СИ РАН – ф-л ФНИСЦ РАН) (см.: № 8, 2023).

**Стребков Д.О.** Сфера труда и занятости играет важную роль в жизни современного человека. Профессиональная самоидентификация занимает центральное место в системе социальных статусов, в соответствии с которыми определяется место человека в обществе. Социологические исследования рынка труда становятся особенно важными в периоды глобальных, радикальных изменений. Такой период был, например, в 1990-е гг., когда после распада СССР череда социально-экономических кризисов привела к резкому росту безработицы среди россиян. Многим пришлось сменить сферу деятельности, часто с понижением и уровня жизни, и социального статуса (например, бывшие инженеры выходили торговать на вещевых рынках или занимались частным извозом). С другой стороны, появились новые профессии и занятия, которые требовали особых навыков и умений – брокеры, трейдеры, коммерсанты. Существенно расширился сегмент неформальной занятости. Когда в 2000-е гг. ситуация на рынке труда стабилизировалась, многие темы исследований постепенно теряли актуальность.

Впоследствии цифровизация современной жизни привела к существенным трансформациям того, как люди устраиваются на работу, организуют свой труд, какие ставят перед собой карьерные цели. Новый всплеск интереса исследователей рынка труда связан, на мой взгляд, с радикальными технологическими изменениями в его организации после середины 2010-х гг. Главным является усиление влияния трудовых онлайн-платформ, занявших большой сегмент рынка услуг как «цифровых» профессий (программисты, веб-дизайнеры, копирайтеры), так и традиционных (таксисты, доставщики, ремонтники, дизайнеры и т.п.). Возникли научные дебаты о так называемой платформенной экономике (гиг-экономике). Начался постепенный переток наемных работников в самозанятость. Перед работниками встали новые вызовы, например, умение самостоятельно организовать и контролировать свою трудовую деятельность, эффективно управлять временем, расставлять приоритеты, владеть навыками самопрезентации, ведения переговоров, тайм-менеджмента.

Новый толчок изменениям на рынке труда дала пандемия COVID-19, когда в кратчайший срок миллионы работников были вынуждены переведены в удаленный режим. Для многих он впоследствии стал обыденным и рутинным, а гибкие формы занятости получили широкое распространение. На этом фоне возрастает внимание социологов к нестандартным, нестабильным и прекарным формам занятости. Это ставит перед исследователями новые актуальные вопросы, например, о соотношении рабочего и личного времени, рабочего и личного пространства, возможности людей работать в режиме 24/7 и находиться при этом там, где им удобно, соблюдая баланс между рабочей и личной жизнью.

**Попов А.В.** Если оставить за рамками дискуссии вопросы, связанные с развитием общественных наук в целом, поскольку в любой стране были не самые удачные периоды для изучения социума, можно обнаружить, насколько сильно менялся интерес к социологии труда. В конце прошлого века Ида Симпсон писала о смещении фокуса в сторону экономических проблем и трансформации работника из социального актора в пассивный объект [Simpson, 1989]. Действительно, становление социологии труда произошло во время бурной индустриализации, когда требовалось «встроить» народные массы в новую систему хозяйствования. Были сформированы базовые представления о трудовых отношениях в промышленности (так называемая стандартная модель занятости); на первый план вновь вышел капитал. Мне кажется, многое повторяется сейчас. Мы видим очередную подстройку мира труда к реалиям современной экономической жизни во всем многообразии ее проявлений. Главное отличие в том, что роль человеческого капитала в информационной экономике заметно возросла, да и сам труд претерпевает серьезные изменения [Сидорина, 2018]. Все это порождает широкое обсуждение особенностей и перспектив развития трудовых отношений.

**2. Что наиболее важное вы отметили бы в эволюции идей в социологии труда за последние полвека в отечественной и мировой мысли? Какие идеи прошлого забыты, но перспективны для развития в новых условиях? Что кажется сиюминутным и преходящим?**

**Бочаров В.Ю.** В советской социологии труда наиболее важные идеи были высказаны учеными трех направлений (школ): 1) ленинградская школа (В.А. Ядов, А.Н. Алексеев, В.С. Магун, А.Г. Здравомыслов, В.В. Водзинская, Л.Д. Докторова, Г.И. Саганенко, А.А. Киссель и др.); 2) московская школа (Г.В. Осипов, В.Г. Подмарков, М.Н. Руткевич, Ж.Т. Тощенко, Н.Ф. Наумова, Л.А. Гордон, И.И. Чангли, А.И. Пригожин, В.Н. Шубкин и др.); 3) новосибирская школа (Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина, В.И. Герчиков, Ф.М. Бородкин и др.). Спецификой советских школ социологии труда было то, что они занимались изучением проблем труда и трудовых отношений на эмпирическом уровне.

С 1980-х гг. и по настоящее время важный вклад в координирование отечественных исследований в сфере труда и аккумуляцию научно-исследовательского потенциала делает ИК «Социология труда» Советской социологической ассоциации (ССА), с 1992 г. – Российского общества социологов (РОС). Среди его членов в разные годы можно отметить: Б.В. Ракитского, Б.Г. Тукумцева, Ж.Т. Тощенко, С.Г. Климову, З.Х.-М. Саралиеву, Я.И. Эйдельмана, А.А. Русалинову, М.А. Слюсарянского, Н.М. Андреевкову, П.В. Романова, И.М. Козину, Б.И. Максимова, Н.И. Шаталову, И.Л. Сизову и других, чьи труды повлияли на развитие современной отечественной социологии труда.

В настоящее время редко вспоминаются перспективные идеи советских ученых М.Б. Кунявского, В.Б. Моина и И.М. Поповой, которые они высказывали в совместной монографии «Сознание и трудовая деятельность (ценностные аспекты сознания, вербальное и фактическое поведение в сфере труда)» [Кунявский и др., 1985]. В частности, о том, что ценности труда носят конкретно-исторический характер, обусловлены природой общественно-экономической формации, конкретным разделением труда, положением в обществе разных социальных групп. Важна их идея о рассогласовании между вербализованными трудовыми ценностями, установками, ориентациями и фактическим трудовым поведением – это указывает на необходимость анализа суждений респондента как системы социальных фактов в онтологическом, а не в гносеологическом значении. Среди отечественных концепций постсоветского времени незаслуженно мало внимания уделяется этнографическому подходу к анализу труда и трудовых отношений П.В. Романова [2000], а также теории трудового потенциала Н.И. Шаталовой [1998].

**Темницкий А.Л.** Социология труда не относится к фундаментальным отраслям научного знания, которые вначале разрабатывают собственные теории, выдвигают новые идеи, а потом проверяют их на практике. Особенностью развития отечественной социологии труда является отсутствие идей, опережающих теорию и практику. При этом на всем протяжении последних пятидесяти лет она адекватно отвечала на вызовы и запросы времени. В советский период (1974–1991) тематика и содержание исследований соотносились с установками коммунистической партии. В период либеральных реформ (1992–1999) исследователи в области социологии труда адекватно отражали процессы, связанные с отношениями по поводу собственности и обострением трудовых конфликтов. В период стабилизации общества и экономического роста (2000–2013) об адекватности в реакциях социологов на произошедшие в стране изменения свидетельствует резкое снижение внимания к теме трудовых конфликтов и усиление – к успешным группам экономических акторов (предпринимателям, директорам, профессионалам и менеджерам). Вступление России с 2014 г. в новый глобальный кризис, сопровождающийся в сфере труда снижением социальной защищенности работников, вызвало заметный всплеск интереса исследователей к проблемам занятости (неустойчивой, нестабильной, неформальной), которая в целом получила название прекарной.

К сиюминутному в исследовательской практике следует отнести все то, что носит характер моды, либо связано с открытием новых и новых социальных проблем и болезней,

без выработки инструментов их лечения. В этой связи обращение к прекариату можно рассматривать и как новую исследовательскую моду, и как продолжение многолетнего тренда (начиная с 1992 г.) на выявление новых социальных болезней общества без рекомендаций по их лечению. Так ли это, покажет время.

**Козина И.М.** Предметная область трудовых или, в соответствии с распространенной в российской традиции терминологией – социально-трудовых отношений, до сих пор не определена концептуально. Существует хоть и не бесчисленное, но множество определений, при этом они не выстраиваются в какой-либо ясный континуум. Наиболее широк взгляд на трудовые отношения как на «все отношения, которые связаны с трудовой деятельностью людей и возникают в обществе во всех сферах его жизнедеятельности и на всех уровнях» [Социология труда, 2006: 365]. В этом смысле предметная область включает не только отношения между участниками многообразных трудовых процессов, но и отношение общества к труду (труд как общественное явление) и отношение людей к своему труду. Такой подход, на мой взгляд, скорее характеризует предметное поле, объединенное категорией «социально-трудовая сфера», понятием близким к «трудовым отношениям», но не идентичным ему. Социально-трудовая сфера представляет собой пространство, в котором осуществляются и воспроизводятся трудовые отношения при посредстве совокупности соответствующих социальных институтов и норм.

Более узкие определения конкретизируют содержание понятия до отношений между работниками и носителями хозяйственной власти – работодателями, соответствуя пониманию трудовых отношений в классическом варианте (*industrial/labour relations*). Основные акторы, действующие на этом поле, – работодатели и менеджеры, реализующие разные методы управления персоналом; работники, объединяющиеся в профсоюзы и защищающие свои интересы через механизмы коллективных переговоров или иными способами; государство, реализующее социальную политику, в частности, трудовое законодательство и социальное страхование. Значение здесь имеет не только система связей и взаимодействий между субъектами отношений, но и способ их существования. Характер этих взаимодействий разными авторами тоже определяется по-разному: акцент делается либо на сходстве интересов, взаимозависимости и взаимодействии субъектов отношений в процессе труда, нацеленных на регулирование трудовой жизни, либо на конфликте, когда в качестве существенного отличительного признака вводится наличие особых, а значит и противоположных интересов субъектов [Шаленко, 2001].

Важно, что ведущим началом, определившим развитие науки о трудовых отношениях, в том числе теории и методологии исследований, явился социальный запрос, связанный с необходимостью разрешения противоречий между теми или иными групповыми или классовыми интересами и с задачей поддержания социальной стабильности. Взаимосвязь между запросом практики и эволюцией предметного поля, определившая основные черты трудовых отношений как научного направления, характерна для всех этапов его существования и для его «национальных версий» [Kaufman, 1993].

Развитие отечественных исследований подчиняется по сути той же логике: это ответ на предъявленный социальный заказ, каковым бы ни было его содержание: выдвижение тех или иных тем и их «заккрытие», возможно, в еще большей степени, чем в западной науке, связаны с политической и экономической историей страны. До начала рыночных реформ исследования трудовых отношений не формировались как отдельное научное направление, поскольку были несовместимы с постановкой вопроса об «отношениях». Работы, затрагивавшие отдельные аспекты, укладывались в рамки «экономики и социологии труда» [Социология в России, 1998: 69]. Поворот к проблематике трудовых отношений связан с началом процесса реформирования экономики. Исходное предметное поле науки о трудовых отношениях, практически исчерпавшее себя к концу XX в. в западных странах, для России стало новым и актуальным. В фокусе внимания отечественной науки оказались проблемы рабочей солидарности и протестной активности, почву для которых давало забастовочное движение начала и середины 1990-х гг., трансформации

профсоюзов и становления новой модели регулирования трудовых отношений в рыночной среде, и другие классические сюжеты. С наступлением периода восстановительного роста и исчезновением угрозы анархии в социально-экономической сфере интерес к проблемам трудовых отношений (как и у других стран) пошел на убыль.

Состояние научной дисциплины нередко характеризуется как «кризисное», выход просматривается через смену угла зрения, существенное расширение тематики и переориентацию на всесторонний анализ проблем труда и занятости и их взаимосвязи [Piore, 2008, Kalleberg, 2009]. Методологическая основа трудовых отношений при этом остается неизменной: социальные отношения складываются в рамках трудовых процессов под воздействием сопутствующих противоречий, конфликтов, т.е. в результате взаимодействия участников трудового процесса. Можно предложить ряд актуальных для отечественной социологии исследовательских проблем, которые относятся к традиционным и к новым темам трудовых отношений как научной дисциплины.

Прежде всего, остается открытым вопрос о российской модели (моделях) трудовых отношений. Большинство посвященных этому работ имеет выраженный нормативный характер. Разумеется, такой подход правомерен, поскольку сама система трудовых отношений по своей природе вполне нормативна, т.е. способна воспринимать управляющие воздействия. Вопрос не только в том, как она должна быть устроена и как должна действовать, но и как реально действует и в каком направлении развивается. В частности, допускает ли российский вариант трудового регулирования возможности партнерских отношений между властью, бизнесом и трудом или жесткая конфронтация – единственное средство отстаивания интересов работников? Несбалансированность выстроенной в России модели социального партнерства, которая отмечается почти всеми включенными в эту проблематику исследователями, обусловлена тем, что во взаимодействии основных субъектов трудовых отношений государство по-прежнему играет «первую скрипку». Чтобы способствовать «стабильности», оно защищает базовые гарантии и запрещает коллективные протесты, для повышения эффективности учитывает требования гибкости рынка труда [Ashwin, Kozina, 2020]. В этой системе устаревшие профсоюзы с менталитетом «придатка государства» и при отсутствии опыта борьбы, а также желания его приобрести, стоят ближе к власти и администрации, чем к работникам, поэтому как представители их интересов не отвечают своему предназначению. В таких условиях важное значение приобретает анализ процессов на уровне компаний и предприятий. Нужно признать, что за редким исключением мы сегодня мало знаем о том, как там устроены трудовые отношения. Практик успешного диалога или противостояния преобладающей позиции работодателя в вопросах трудовой организации, видимо, явно мало, но они все же есть. Уверенность в этом основана на чистом оптимизме.

Актуальной тематикой остается «качество трудовых отношений». Этот комплекс проблем включает методологические разработки по широкому кругу аспектов труда, в том числе необходимых для сопоставительного анализа [Quality..., 2004]. Концепции качества трудовых отношений перекликаются с концепцией достойного труда, разработанной в рамках МОТ, которая через свои конвенции и экспертов устанавливает международные стандарты трудовых отношений. В последние годы критерии «достойной работы» существенно расширились. Если прежде трудовые отношения оценивались в основном с точки зрения экономических и правовых аспектов положения работников (рисков прекаризации), то в настоящее время они рассматриваются и с точки зрения социальных и психологических проблем на рабочем месте (рисков для психического здоровья и работоспособности), возникающих на фоне внедрения новых технологических и бизнес-процессов в организациях. Это актуализирует тематику исследований, связанных с проблемами рабочего стресса, баланса между работой и личной жизнью и пр.

Отдельная тема связана с анализом специфики взаимодействий в процессе труда на новых непривычных пока рабочих местах, которые возникают на фоне повсеместной цифровизации экономической и социальной жизни. Яркий пример – так называемая

платформенная занятость, где системы оплаты, поощрений и наказаний встроены в алгоритмический контроль и являются неотъемлемой частью технологической инфраструктуры управления. Условия, налагаемые платформами, довольно четко определяют рабочую силу платформы как «зависимых подрядчиков» [Шевчук, 2020]. Исследования на эту тему обычно фокусируются на их уязвимом положении, поскольку в силу своего статуса они, как правило, исключены из системы трудовых гарантий. Не менее важным фокусом анализа, на мой взгляд, является собственно изучение специфики взаимодействия человека с алгоритмом в трудовом процессе. Здесь возникает немало новых коллизий: с одной стороны, обойти алгоритм не стыдно и часто не сложно, с другой – ему нельзя, например, пожаловаться, он не способен «входить в положение» работника. Как работники с этим справляются и воспринимают такую специфическую форму организации труда?

Одним из острых остается вопрос об оптимальном уровне и допустимых границах защищенности в сфере труда: следует ли отказаться от универсалистского подхода, ставящего знак равенства между прекарной и любой «нестандартной» занятостью или стоит признать формирование разных запросов в сфере труда и занятости, дифференцированных по социальным и профессиональным группам.

Исследования трудовых отношений всегда были чувствительны к неравенству. Современные подходы к анализу положения на рынке труда уязвимых или признанных таковыми групп не сводимы к проблеме дискриминации, в том числе они должны быть направлены на обоснование актуальных «трудовых контрактов» с учетом специфики запросов этих групп в сфере занятости. Так, в рамках традиционной темы гендерного равенства в трудовой сфере, на фоне призывов к женщинам рожать детей на пользу стране важно в первую очередь думать об условиях труда работающих матерей, чтобы они могли строить карьеру, создавать семью, рожать детей, заботиться о себе.

Использование трудового потенциала старшего поколения с учетом потребностей этой расширяющейся группы предполагает обращение к феномену переходной (bridge) занятости, когда перед выходом на пенсию люди несколько лет работают, как правило, на своем рабочем месте с меньшей нагрузкой [Feldman, Kim, 2000]. В отличие от большинства западных стран, российский рынок не предлагает таким работникам специальных гибких и частичных схем занятости, способствующих постепенному снижению трудовой активности и плавному переходу к пенсии, вытесняя их в сегмент неквалифицированного, низкооплачиваемого труда.

Мы не знаем, как поведут себя работодатели, профсоюзы и государство в условиях грядущего хронического дефицита кадров. Поэтому общей актуальной задачей является поворот «лицом к работающим людям» во всем их разнообразии, изучение их запросов и формирование на основании этого обоснованных предложений по выбору приоритетов во взаимодействии основных акторов трудовых отношений.

**Климова С.Г.** Забытыми, но перспективными для развития в новых условиях я считаю идеи системного подхода, основатели которой – сотрудники Института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Академии наук СССР (ИЭ и ОПП СО АН СССР), основанного в 1957 г. (А.Г. Аганбегян, К.А. Багриновский, А.Р. Бахтин, А.Г. Гранберг, Т.И. Заславская, В.Л. Макаров, Е.Д. Сушко). Базовая идея системного подхода – убежденность в принципиальной объективности социальной жизни и, соответственно, ее познаваемости. Эта идея представляет собой альтернативу доминирующим по-прежнему идеям антипозитивистов. Сейчас, как и в те годы, интерес только к характеристикам личности действующих субъектов не может помочь ответить на вызовы, стоящие перед страной. Возможной альтернативой могли бы стать идеи агент-ориентированного моделирования, сформировавшиеся в коллективе новосибирских ученых. Основная идея: в прогнозах социального и экономического развития нужно учитывать и сложное поведение агентов, и сложные характеристики среды, в которой эти агенты действуют. В трудах основателей системного подхода изложены основные его положения применительно к социальным

процессам в производительной сфере общества. Обзор основных идей и трудов этих ученых дан в статье И.А. Климова [2019: 142–162].

Участники прошедшего в феврале 2024 г. VIII Форума труда в Санкт-Петербурге говорили о том, что модные сейчас теоретические (концептуальные) построения, служащие основой существенной части эмпирических исследований трудовых отношений и практических разработок, не отвечают вызовам времени. Это, например, базовая идея догоняющей модернизации или прикладные идеи, связанные с навязыванием работникам идей персональной конкуренции с коллегами.

Вместе с тем, если говорить не только о забытых идеях, но и о забытых практиках, следует напомнить большой и не до конца реализованный корпус новаторских методических разработок, сделанных советскими социологами, работавшими на крупных предприятиях или в отраслевых институтах. Например: А.К. Зайцев – Калужский электромеханический завод (1970–1972) и КамАЗ (1977–1984) – методика анализа производственных конфликтов; В.И. Герчиков – «Сиблитмаш», а затем десять лет (с 1971 по 1981 г.) – Центр научной организации труда и управления (НОТиУ) при Пермском телефонном заводе – типологическая модель трудовой мотивации; Б.И. Максимов – Кировский завод, Санкт-Петербург, – один из первых аналитиков проблемных ситуаций на предприятиях; Ю.Л. Неймер – объединение «Союзэлектротяжмаш» в 1977–1981 гг. – разработка методики создания постоянно обновляющейся автоматизированной системы социальной информации для нужд управления предприятиями и отраслью в целом.

**Попов А.В.** Подчеркну тренд на дальнейшую гуманизацию труда. Вопросы использования социальных резервов труда неразрывно связаны с качеством рабочих мест и занятости в целом, которое, в свою очередь, приобретает все более объемный вид. В последние десятилетия отчетливо видно обогащение проблематики работающих бедных за счет включения самых разных аспектов трудовой жизни. И, несмотря на индивидуализацию трудовых отношений и ослабление роли профсоюзов [Локтюхина, Черных, 2021], важными видятся практики коллективизма и кооперации, которые во многом ушли из академического дискурса. Даже в новых условиях хозяйствования они могут быть весьма действенны. В этом плане несколько преждевременны «разговоры» о мире без труда, к которому мы приближаемся.

### **3. Какие концепции труда вы разделяете? Что для вас означает труд как социологическая категория? Какова для вас роль труда как исходного понятия?**

**Бочаров В.Ю.** Точка зрения В.А. Ядова, что труд – «фундаментальный вид жизнедеятельности человека и основа возникновения и функционирования общества» [Ядов, 2006: 332–333], поддерживается практически всеми современными отечественными исследователями. И хотя общепринятого определения категории «труд» в современной научной литературе до сих пор нет, признание труда основополагающей человеческой деятельностью – конвенционально. Близкие трактовки труда как осмысленной, социально-приемлемой деятельности, направленной на создание материальных и нематериальных продуктов и услуг, необходимых для удовлетворения потребностей человека, дают Ю.Е. Волков [2009], Е.Ф. Молевич [2001] и Ж.Т. Тощенко [Тощенко, Цветкова, 2012]. Признается, что понятие «труд» изменялось, дополнялось, расширяло сферу своего воздействия. С переходом к постиндустриальному обществу предмет труда становится все более «символическим и менее материальным» [Макарова, 2007: 48] и включает в себя практически все сферы преобразовательной деятельности человека.

Мне как исследователю наиболее близка концепция Е.Ф. Молевича, в которой анализируется содержательная (распадающаяся на типовидную и родовую) и формальная структуры труда [Молевич, 2001], а также концепция социологии жизни Ж.Т. Тощенко, в рамках которой труд может рассматриваться как структурообразующее понятие содержания жизненного мира человека [Тощенко, 2016а].

**Темницкий А.Л.** На мой взгляд, нельзя рассматривать в качестве адекватных современным реалиям российского общества, экономике сопротивления и самодостаточности концепции «конца труда», «смерти труда», «бесмысленной», «бредовой» работы, так же как и концепцию перехода к постиндустриальному обществу, замещения труда творческой, креативной деятельностью, сервисными услугами. Исключение производительного труда из системы социальных ценностей угрожает национальной безопасности России. Труд как социологическую категорию актуально представлять сквозь призму двух концепций: достойного труда и формирования субъектности работника в сфере труда. Первая раскрывает содержание положения работника, его условий труда, преимущественно в рамках организации. Базовыми являются положения концепции достойного труда, предложенной МОТ в 1999 г. Концепция субъектности работника, прежде всего индивидуальной, может быть применена как в исследованиях труда в организации (проблемы самостоятельности в работе, повышение профессиональной компетентности, участие в управлении по вопросам, связанным с выполняемой работой), так и вне организации (проблемы уверенности в занятости в случае увольнения, самозанятости, удаленной занятости, фриланса и т.п.). Ее актуальность возрастает применительно к молодым работникам [Темницкий, 2020].

**Попов А.В.** Как экономисту мне бывает сложно уйти от утилитарного восприятия труда. Однако даже в этом случае он представляет собой основу понимания состояния и вектора развития индивидов, хозяйствующих субъектов, всего общества. Пожалуй, в этом и заключается ключевая роль труда как исходного понятия, которое может быть использовано для раскрытия многообразных проявлений социальной активности населения, будь то самозанятость или безвозмездная деятельность в интересах третьих лиц.

Среди большого количества классических и современных концепций труда, грани которых часто весьма размыты, проще говорить о неприятии тех или иных идей. Одним из таких «камней преткновения» является классовая теория, получившая второе дыхание благодаря популяризации феномена прекариата. Обсуждаемые положения, на мой взгляд, слабо вписываются в текущие реалии [Попов, 2020: 156–157], что характерно для эмпирических работ. В собственных исследованиях я стараюсь прибегать к воззрениям, которые позволяют посмотреть на труд как источник социального прогресса. В этом случае ракурс пространственного развития становится особенно симптоматичным.

#### **4. Вопросы трудовой мотивации – одни из самых востребованных и в науке, и в практике. Как вы считаете, что кардинальным образом изменилось в мотивационном измерении труда?**

**Климова С.Г.** Вопросы трудовой мотивации, на мой взгляд, весьма популярны, но существенный недостаток академических и прикладных работ, посвященных этой теме, в том, что эти разработки не отвечают внятно на вопрос, каков практический смысл полученных ответов на вопросы о мотивах трудовой деятельности? Как говорит классик российской социологии: «Что вы посоветуете директору?» Уволить этих работников и взять других, с «хорошей» мотивацией (каких и где; что будет следствием такого решения?). Или платить хорошую зарплату, обеспечить хорошие условия труда и карьерные перспективы? – Это всем надо, вы не сделаете открытия и не уберете объективные ограничения. Если говорить о прикладных исследованиях мотивации, то востребованы методические разработки, плотно привязанные к контексту. Для практик оперативного управления предприятием или отраслью хозяйства нужны практические, эмпирически очевидные и более или менее регулярно поставляемые сведения.

Академические разработки, посвященные теме мотивации, нуждаются, на мой взгляд, в более внятных ответах о связи мотивов и фактов поведения. Предъявление данных о мотивах поведения, оценок, мнений само по себе мало что дает, если не фиксировать связи мотивов (обоснований), например, с просмотром телепрограмм; популярностью «лидеров общественного мнения» (блогеров); поведенческими актами или готовностью

к ним, характеристиками социального окружения и т.п. Предметом профессионального интереса социолога должна быть и личность работника; и процессы, в которые он включен; и контекст существования личности и процессов.

**Темницкий А.Л.** Мотивация труда изучается в рамках разных отраслей научного знания: экономической социологии и экономики труда, психологии труда и организационной психологии, социологии организаций и управления. Специфика социологического подхода к исследованию мотивации в том, что *трудовая деятельность как главный предмет социологии труда рассматривается сквозь призму ценностей общества и личности, особенностей ее организации и осуществления, возможностей повышения эффективности с учетом социальных проблем труда, предпосылок и ограничений для реализации человеческого потенциала работников разных социально-профессиональных групп.* Отличительную предметную область социологических исследований мотивации труда образуют такие факторы, как роль социальной справедливости, отношений по поводу собственности на средства производства, коллективистские и индивидуалистические, патерналистские и партнерские ориентации на труд и трудовые взаимоотношения, социокультурные предпосылки и ограничения для повышения производительности труда и личных достижений.

Радикальные изменения в подходах к измерению мотивации были вызваны либеральными реформами в экономике, начиная с 1992 г. С этого времени важнейшими предметами исследований стали изменения в мотивации труда в условиях необходимости адаптации работников и предприятий к рыночным условиям хозяйствования и жизни, изменения в мотивации трудового поведения различных профессиональных групп под влиянием рынка, изменений в трудовой культуре как факторе мотивации.

Во втором десятилетии XXI в., которое характеризуют выход из ситуации мирового экономического кризиса 2008–2009 гг. и вступление в новый глобальный кризис, в ситуацию неопределенности труда и занятости, гибкости в поведении работников, происходит смещение акцентов исследований мотивации: заметен переход от традиционных для социологии труда объектов исследования (отдельных предприятий) к рынку труда и проблемам занятости. На первое место вышли проблемы изменений в мотивации труда в условиях неустойчивой (прекарной) занятости. Мотивация труда все чаще стала рассматриваться через выявление ресурсного потенциала работника как потенциального и реального субъекта трудовой деятельности, его человеческого потенциала и профессиональных компетенций.

В методике измерения мотивации труда посредством проведения количественных опросов заметных изменений не произошло. По-прежнему все богатство методик измерения мотивации может быть сведено к двум основным: спрашивают либо напрямую (вопросы «в лоб»), либо определяют ее по косвенным вопросам. К уязвимым местам в измерении прежде всего следует отнести проблемы, связанные с обеспечением индикаторной функции используемых вопросов. Насколько мы можем быть уверены в том, что, обращаясь к респонденту с вопросами о важности для него тех или иных сторон работы, ее конкретных характеристик на рабочем месте, его готовности работать лучше, удовлетворенности результатами труда, мы измеряем проявления мотивации, а не представления о желаемой работе, субъективные оценки сложившейся ситуации, ценностную структуру массового сознания в целом?

**Стребков Д.О.** Трудовая мотивация может радикальным образом трансформироваться либо в результате значительных социально-экономических изменений (что было, например, зафиксировано в работах В. Магуна относительно 1990-х гг., когда происходил переход к рыночной экономике), либо в результате смены поколений. Сейчас на рынок труда выходит новое поколение, которое принято называть зумерами (поколение Z), и от того, какие трудовые ценности оно принесет с собой, будет в значительной степени зависеть общий вектор изменений.

Пока есть основания полагать, что люди, родившиеся в XXI в., в эпоху развития и массового применения цифровых технологий, будут существенно отличаться по трудовым ценностям и мотивациям от предыдущих поколений. Они проявляют большую гибкость и открытость к изменениям: склонны чаще менять рабочие места и в целом род деятельности, увольняются быстро и без сожалений. У исследователей при описании этой группы даже возник специальный термин – «страх упущенных выгод» (FOMO – fear of missing out). Этот страх подталкивает их не останавливаться на достигнутом, а постоянно пробовать виды деятельности, формы занятости, направления развития карьеры и т.п. Соответственно, им тяжело сосредоточиться на монотонной рутинной работе, они хотят, чтобы работа была творческой, интересной, приносила прежде всего удовольствие и не требовала больших усилий. Впрочем, разные авторы высказывают часто прямо противоположные суждения о трудовых ценностях подрастающего поколения (индивидуалисты они или коллективисты, материалисты или идеалисты и т.д.). Значит, здесь открывается широкое поле социологических исследований.

Существует общий тренд, важный для всех поколений, который внесла в нашу жизнь пандемия COVID-19 – повышение значимости вариативности выбора рабочего места и рабочего графика. Всё больше и больше людей начинают ценить гибкий график работы, возможность работать удаленно и стремиться к гармоничному балансу между работой и личной жизнью.

Наши исследования фрилансеров показали, что трудовые ценности отдельных групп граждан могут существенно отличаться от ценностей населения в целом. И при изменении социально-профессиональной структуры (например, росте числа самозанятых или IT-специалистов) ценности этих «специфических» групп будут вносить все больший вклад в общие установки и представления российских граждан о том, какими характеристиками должна обладать идеальная работа.

**Бессокирная Г.П.** Анализ отечественной научной литературы по мотивации труда за периоды 1960–1980-е, 1990-е и 2000–2010-е гг. показал, что в измерении мотивации труда существенных и тем более кардинальных изменений не произошло [Бессокирная, 2020]. Ситуация не менялась и в последние четыре года. По-прежнему актуальны теоретико-методические проблемы измерения мотивации труда, изучение которой было начато в классическом исследовании «Человек и его работа» [Здравомыслов, Ядов, 2003]. Исследования мотивации труда нуждаются в ясном осознании связи между теорией и методикой измерения мотивации труда в эмпирических исследованиях. Важно, какие именно представления о мотивации труда используются «на входе» и как они преобразуются в методике сбора и анализа данных и в последующей социологической интерпретации полученной информации. Прежде всего, в четкой теоретической и операциональной интерпретации нуждаются понятия *трудовые ценности и мотивы труда*. Для их теоретической интерпретации правомерно использовать диспозиционную теорию В.А. Ядова. На предприятиях (в организациях) актуальным предметом измерения являются мотивы труда (ситуативные установки на нижнем уровне диспозиций), которые обычно измеряют путем выяснения мнений работников о важности (значимости) для них тех или иных элементов производственной ситуации. По этой информации вполне правомерно определять структуру мотивов труда и ее динамику, выделять в ней мотивационное «ядро». Возможно, конечно, «укрупнять» мотивы и выделять группы работников по типам мотивации. Но необходимо понимать, что изучение мотивов труда – только одна из задач изучения мотивации труда, необходимая, но явно не достаточная.

Главная задача изучения мотивации труда на предприятиях (в организациях) – поиск управляемых факторов (элементов производственной ситуации), воздействие на которые изменит в желаемом направлении трудовое поведение работников, повысит эффективность их труда. Мотивация труда – важнейшая составляющая процесса управления человеческими ресурсами. Для выяснения управляемых факторов необходимо определить не только мотивы труда (притязания к работе здесь и сейчас) работников, но и их оценки

реальной производственной ситуации, а также показатели сбалансированности между притязаниями и оценками возможностей, которые предоставляет нынешняя работа. Необходимо содержательный анализ взаимосвязей между показателями сбалансированности и характером идентификации работников с предприятием (организацией) [Татарова и др., 2021]. Для измерения характера идентификации работников с предприятием (организацией) предложена модель, включающая три компонента: удовлетворенность работой, корпоративная солидарность и результативность труда. Удовлетворенность работой целесообразно измерять с помощью методики «логического квадрата», которая была предложена А.Г. Здравомысловым в исследовании «Человек и его работа». Она дает более осторожную оценку данного показателя по сравнению с использованием прямого вопроса. В будущем возможно усложнение предложенной модели путем добавления еще одной компоненты, включающей нерегламентированные в настоящее время показатели трудового поведения (повышение квалификации, участие в управлении производством и др.).

Управление мотивацией труда – это управление элементами производственной ситуации с целью повышения сбалансированности между оценками возможностей, которые предоставляет нынешняя работа, и мотивами труда (притязаниями к работе здесь и сейчас). Только при создании на рабочих местах условий удовлетворения многообразных потребностей и интересов, которые нашли отражение в ценностных представлениях работников об их трудовой деятельности, возможен рост мотивационной значимости факторов труда, необходимых для развития рыночной экономики.

**Бочаров В.Ю.** В настоящее время учеными признается необходимость разработки новых концепций и типологий мотивации труда, учитывающих реалии новой организации труда постиндустриального общества, опирающегося на «культурализованный труд». Неотъемлемой частью такого труда является «внутренняя мотивация» (основанная на мотивах, связанных с самой трудовой деятельностью), которая перекрывает в настоящее время «классическую», характерную для индустриального общества внешнюю мотивацию к труду как средству достижения цели (дохода, стабильности и статуса) [Реквиц, 2022]. В рамках формирования «внутренней мотивации» работника в современной социологии труда ведется речь о необходимости идентификации работника со своей организацией через состояние «включенности», которое определяется как степень субъективной predisposedности работника рассматривать проблемы организации, в которой он трудится, как лично значимые для него и как его готовность способствовать успеху деятельности своей организации [Тукумцев, 2023].

**Попов А.В.** В 2026 г. исполнится 30 лет с момента запуска мониторинга качества трудового потенциала населения Вологодской области, в рамках которого осуществляются регулярные замеры трудовой мотивации. Накопленный за прошедшее время опыт наряду с исследованиями отечественных и зарубежных ученых подтолкнул нас к необходимости более детального погружения в специфику трудовой деятельности. Это не означает отказ от привычного анализа ценностных ориентаций, например, для выявления терминальности/инструментальности в отношении людей к труду [Темницкий, 2017]. Напротив, социологический инструментарий измерения трудовой мотивации во многом остался прежним. Однако занятость населения приобретает более разнообразные черты и формы (самозанятость, гибкий график и удаленный режим работы, платформенная занятость, отходничество, краудсорсинг и др.), что нельзя не принимать во внимание [Кученкова, 2021]. Отсюда актуальность поиска взаимосвязей между характером трудовых отношений и мотивацией. Здесь – необъятный простор для исследований. Другой вопрос – насколько нам помогут в этом массовые опросы населения. Увы, я полностью разделяю мнение коллег, что мы далеки от понимания того, как устроен труд на современных российских предприятиях [Хумарян и др., 2020].

**Баймурзина Г.Р.** Мотивация к труду, как правило, изучается на относительно крупных или средних предприятиях для повышения эффективности труда, его производительности, повышения лояльности персонала и уменьшения текучести кадров. Вместе

с тем в настоящее время значительная доля населения имеет нестандартную занятость вне крупных предприятий и организаций. Перед социологами стоит задача измерения мотивации трудоспособного населения к занятости вообще и к определенным ее видам в частности. Одним из вызовов сегодня является необходимость учета многообразия форм трудовой деятельности и источников дохода. Это может быть работа по найму на предприятии или у физических лиц, вахтовый труд, коллективное хозяйство в сельской местности, предпринимательство или самозанятость, фриланс, платформенный труд, волонтерский труд и др. – в каждом случае мотивационные факторы будут различаться.

Известно, что на установки, мотивы и стимулы к труду влияют экономические условия проживания, социальная среда и окружение человека, его индивидуальные характеристики и особенности. При этом и в рамках одного предприятия в настоящее время руководителю зачастую приходится управлять вовлеченностью разных типов работников – штатными сотрудниками (офисными или удаленными), привлеченными внешними подрядчиками, фрилансерами и др.

Важное изменение в мотивационном измерении труда произошло с расширением возможностей не жизнь подстраивать под работу, а подбирать работу под желаемый образ жизни (так, например, действуют образованная молодежь, цифровые кочевники). Этому способствовала возросшая гибкость режимов труда, которая по-новому высветила проблемы физического и пространственного разграничения работы и личной жизни, многих заставила переосмыслить роль, которую работа должна играть в их жизни. Баланс между работой и личной жизнью стал сегодня одним из самых важных элементов качества занятости. При этом ключевым фактором успеха компании является высокое качество человеческого капитала, креативность и вовлеченность.

Как бы отвечая на вызов привлечь и удержать высококлассных специалистов, некоторые крупные работодатели создают максимально комфортные условия для своих работников, начиная с удобных кресел и мониторов, игровых комнат и заканчивая возможностью без отрыва от производства удовлетворить практически все бытовые и гигиенические потребности (возможность поспать, поесть, принять душ, постирать вещи, сходить в тренажерный зал и т.д.), отказываются от многих условностей (дресс-код, жесткий график работы и др.), вводят культуру автономности в выборе того, где и когда работать, включаться или нет в конкретные проекты [Онучин, 2024: 410–411]. В то же время сохраняются привычные стандартные модели занятости (например, в небольших моногородах, в бюджетном секторе экономики), расширяются временная и разовая занятость, появляются новые возможности для свободной занятости. Поэтому теории мотивации к труду и занятости в современной экономике должны охватывать и предвосхищать разные ситуации как относительно персонала организаций, так и других категорий трудоспособного и работающего населения. При этом исследования показывают, что интерес и вовлеченность в работу, творчество и созидание, возможность самореализоваться в процессе труда неизменно остаются частью мотивационного ядра как в 1970-е гг. (см., напр., [Чангли, 1973: 527]), так и в настоящее время.

## **5. Каковы методические и методологические трудности и проблемы изучения трудовых отношений сегодня в целом? Какие ловушки существуют?**

**Стребков Д. О.** С одной стороны, действительно, изучать трудовую жизнь людей так, как это делали социологи XX в., приходя к ним непосредственно на рабочие места – в цеха, на заводы и фабрики, беседуя с рабочими и бригадирами, уже невозможно. Труд автоматизируется, рабочих становится все меньше, предприятия стали в большинстве частными, закрытыми, туда так просто не попадешь. Многие данные могут быть недоступны из-за конфиденциальности или ограничений доступа к информации. Другой тренд – то, что в сфере услуг труд становится распределенным: во многих организациях работники могут находиться территориально в разных частях города, даже всего мира. Взаимодействие между ними происходит преимущественно дистанционно. Это новая

реальность, к которой нужно привыкать и которая будет распространяться на самые разные сферы деятельности. Людей трудно застать на работе, трудно попасть к ним домой, чтобы провести интервью. Вероятно, поэтому в течение последнего десятилетия мы наблюдаем значительный сдвиг от использования квартирных опросов к телефонному и онлайн-анкетированию.

С другой стороны, новые технологии открывают новые возможности исследователям. Многие из них не ограничиваются традиционными опросными методами, а активно используют нереактивные данные, полученные без непосредственного участия респондентов. Люди оставляют цифровые следы, в том числе такие, на основе которых можно детально анализировать их трудовую деятельность. К таким очевидным следам можно отнести публикации в социальных сетях, комментарии на форумах, в блогах и телеграм-каналах, размещение анкет на общедоступных сайтах о поиске работы или, наоборот, размещение там предложений от организаций о работе (вакансиях), данные о перемещении людей и т.п. Большой объем открытой информации уже доступен для скачивания и анализа, чем исследователи активно пользуются.

К новым методологическим вызовам можно отнести то, что, благодаря использованию Интернета и мобильных средств связи, постепенно все сильнее трансформируются представления людей о рабочем месте и рабочем времени. Такие распространенные явления, как множественная занятость, занятость в домашних условиях, необходимость всегда быть на связи с коллегами, подчиненными и контрагентами приводят к размыванию границ между рабочим и домашним временем. Изучать трудовую жизнь человека в отрыве от личной повседневной жизни становится сложнее, нужно делать это в комплексе. Здесь социологам, вероятно, помогут исследования бюджетов времени и использование специальных компьютерных программ и мобильных трекеров, которые будут мониторить активность респондентов.

**Темницкий А.Л.** Предполагается, что продолжающийся кризис трудовой мотивации (абсолютное преобладание инструментальных ценностей и «вымывание» терминальных) не связан с самим трудом, трансформацией его ценностной природы и содержания. Несмотря на весь радикализм либеральных реформ, в большей мере изменился не сам труд, и даже не отношение к нему, а социально-статусные отношения, «правила игры» на рынке труда и трудовых отношений. Поэтому основная проблема видится не в том, как точнее измерить мотивацию, ценностные ориентации, трудовое поведение и отношения, а в том, чтобы понять их смысловую и генетическую природу, взаимосвязь со старыми и новыми социокультурными традициями и стереотипами поведения работников. Действенным методологическим подходом к изучению трудовых отношений может стать предварительная расстановка изучаемой предметной области с учетом того, что в ней сегодня может рассматриваться как значимое для работника, а что остается в прошлом, что можно отнести к советскому, а что к постсоветскому (рыночному), что к традициям, а что к инновациям. В основу такого подхода закладывается методология дуальных социокультурных оппозиций, согласно которой акцент не делается на чем-то одном, скажем, рыночных образцах трудовой культуры и поведения, объявляя негодными, архаичными те, которые ему противоречат (традиции коллективизма и патернализма). При разработке исследований важно отобрать социальные факты, которые по праву можно отнести к тому или иному времени, к традиционному или инновационному, и рассматривать их во взаимосвязи [Темницкий, 2021].

**Бочаров В.Ю.** Трудности связаны прежде всего с существованием множества взаимопересекающихся и противоречащих друг другу подходов внутри направлений социологического реализма, номинализма и конструктивизма, по-разному трактующих их содержание и факторы, на них влияющие [Бочаров, 2022]. К источникам методологических ловушек при изучении трудовых отношений можно отнести характерные для любых социологических исследований (даже не использующих математические методы многомерной классификации)

«ограниченность исследовательских решений, избыточность методических проблем сбора, измерения и анализа данных» [Типологический анализ..., 2023: 129].

**Попов А.В.** По моему мнению, основные вызовы в этой области связаны со сложностью приведения всего многообразия трудовых отношений к общему знаменателю. Даже привычное деление занятости на стандартную и нестандартную задает лишь общие рамки, причем весьма широкие, внутри которых может быть все что угодно. Добавьте к этому вариативность национальных и отраслевых контекстов, различия академических дискурсов и традиций, междисциплинарность и эмпирическую направленность исследований – и получите очень пеструю картинку. Лично для меня ярким примером является феномен прекаризации, изучая который мы продолжаем говорить на разных языках. В этой связи существуют риски дальнейшего размывания понятийного аппарата, что будет препятствовать не только выработке эффективных управленческих решений, но и пониманию общественных процессов в целом.

### **6. Какие вызовы ожидают общество в условиях перехода к 6-му технологическому укладу? На что социологам следует обратить особое внимание?**

**Стребков Д.О.** Переход к шестому технологическому укладу, связанный с цифровизацией, автоматизацией и роботизацией, неизбежно ведет к существенным трансформациям на рынке труда, многие из которых мы можем наблюдать сейчас. Развитие технологий искусственного интеллекта, особенно моделей, позволяющих генерировать тексты и изображения, приводит к автоматизации все большего числа производственных процессов, появлению новых профессий и радикальной смене существующих, требуя переквалификации работников. Им приходится осваивать совершенно новые навыки и умения, связанные с обслуживанием и управлением автоматизированных систем, например, написание промптов или распознавание сгенерированного контента.

Многие рутинные виды работы (написание программных кодов, транскрибирование аудиозаписей, перевод и редактирование текста, обработка данных, создание презентаций) уже успешно выполняются программами-роботами. Более того, даже в профессиях и специальностях, где традиционно требовались широкая эрудиция, интеллект, креативность, на смену человеку часто приходит искусственный разум. Было бы слишком опрометчиво сказать, что некоторые профессии (бухгалтеров, финансистов, переводчиков и т.д.) в скором будущем ждет забвение, однако предпосылки радикальной трансформации профессиональной структуры общества, безусловно, есть. Перед социологами встает задача изучения социальных последствий, к которым приводит развитие этих технологий. Конечно, многие могут потерять рабочие места, возникает риск формирования новых оснований для социального неравенства, поскольку одни профессиональные группы могут оказаться более уязвимыми перед изменениями на рынке труда, нежели другие.

Отвечая на технологические вызовы, радикально должна измениться и сфера высшего образования с точки зрения того, как и чему следует обучать студентов. В университетах, в частности, уже ведутся дискуссии о возможности и этичности использования технологий искусственного интеллекта студентами при написании эссе, курсовых и дипломных работ, обновляются образовательные программы, создаются новые учебные курсы, преподаватели проходят профессиональную переподготовку, и многое еще впереди.

**Бочаров Ю.В.** Переход отечественных предприятий к 6-му технологическому укладу происходит в условиях формирования новой парадигмы суверенного экономического развития России и связан с поиском особых моделей инновационной политики в социально-трудовой сфере [Бочаров и др., 2023]. При этом имеющиеся проблемы на рынке труда, в сфере занятости и профессионального образования порождают необходимость создавать или восстанавливать утраченные производства и сферы деятельности (особенно относящиеся к ВПК). В настоящее время вызывают озабоченность многих специалистов разрыв единства системы профессионального образования и рынка труда, взрывной рост числа самозанятых работников, масштабы и негативные последствия

прекарных форм трудовых отношений, а также проблемы роста заработной платы и необходимость улучшения условий труда работников. Также следует говорить о проблеме дистанционной занятости, которая широко распространилась в последние несколько лет, но не является универсальной технологией и неприемлема для многих профессий [Бочаров, Климова, 2022].

**Попов А.В.** Современное российское общество, как и весь мир, входит в трансформационную эпоху, когда разрушение становится новой нормой<sup>1</sup>. На мой взгляд, это очень точное наблюдение. Можно долго рассуждать о технологических изменениях и проблемах взаимодействия людей с искусственным интеллектом, но в действительности ключевым вызовом является нарастающая неопределенность. Скорость протекающих процессов столь высока, что сегодняшние новации завтра окажутся обыденностью или попросту устареют. В подобных условиях все большую роль играют субъективные оценки благополучия, поскольку объективные показатели не способны в полной мере отразить успешность адаптации людей к новым реалиям жизни. Обозначенные вопросы и сейчас входят в зону ответственности социологов, однако развитие цифровых технологий требует разработки подходов для работы с большими массивами информации, что позволит оперативно отслеживать и прогнозировать общественные настроения.

**7. Какие темы в социологии труда вы считаете самыми важными и перспективными? Какие вопросы, на ваш взгляд, журнал упускает при освещении исследований трудовой сферы?**

**Климова С.Г.** Существенные перемены социально-политической ситуации в нашей стране требуют переосмысления всех базовых тем этой дисциплины. Как было сказано на восьмом Форуме труда в Санкт-Петербурге, «“новое открытие” социологии труда вообще и производственной социологии в частности требует учета новых реалий» – и методологических, концептуальных, и новых феноменов в сфере труда, и новых организационных, социально-экономических условий работы социолога на предприятии. В коротком тексте можно внятно сказать только о каком-то одном важном сюжете из множества других, не менее важных. С точки зрения социальной значимости проблемы я считаю самым важным феномен быстрого роста числа работников, функционирующих на рынке свободного труда; не включенных в какие-то социально-профессиональные или производственные сообщества – предприятия, творческие объединения, даже не зарегистрированные как самозанятые. Они могут иметь качественное образование или не иметь никакого; называться красиво «фрилансеры»; быть зарегистрированными на биржах удаленной работы или сами по себе находить заказы у разных работодателей, но они остаются, независимо от квалификации, поденщиками. Их удел – бесконечная перспектива разовой работы, за которую еще и приходится конкурировать. Для заказчиков фрилансеры/поденщики – внешняя рабочая сила, которую можно использовать без всяких трудовых гарантий и без отчислений в фонды социального страхования. Это прекарии в полном и завершеном значении этого понятия. Быстрый неконтролируемый рост численности этой группы создает перспективу неэффективного со всех точек зрения использования труда и социальные риски в виде различных девиаций (от подневольного труда до закрытия карьерных перспектив способным работникам). Нужны исследования и практические рекомендации, ориентированные на создание разного рода саморегулируемых организаций для разных категорий поденщиков или включения их в существующие с соответствующим стимулированием.

**Темницкий А.Л.** Важно прежде всего то, что связано с необходимостью решения актуальных проблем в сфере труда, а не то, что отвечает научному интересу автора, конъюнктуре или моде. Обострение проблемы дефицита рабочих кадров диктует тематику,

<sup>1</sup> The Future of Work: OECD Employment Outlook 2019. URL: <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Employment-Outlook-2019-Highlight-EN-Web.pdf> (дата обращения: 29.04.2024).

связанную с вопросами отчуждения молодежи от рабочих профессий. В прикладном плане это возвращение к традиционным вопросам советской социологии труда: профессиональной ориентации, трудового наставничества, закрепления рабочих кадров и т.п., но на другой основе, учитывающей роль цифровизации, смену трудовых поколений, новый социокультурный контекст.

Актуальными становятся темы укрепления трудовой дисциплины и эффективного использования рабочего времени на уровне организации и выявление, диагностика человеческого потенциала нового типа работника, обладающего не только высокими профессиональными компетенциями, но и готового к быстрой смене рабочих мест, к профессиональному переобучению, работника, способного комбинировать в своих стратегиях трудового поведения разные формы занятости, управлять своим рабочим временем, быть самодостаточным и уверенным в себе, в своих ресурсах.

**Бочаров В.Ю.** Важнейшим направлением анализа трудовых отношений является применение концепции социологии жизни (Ж.Т. Тощенко), в рамках которой трудовые отношения могут рассматриваться в качестве синтезирующего (объединяющего) понятия по отношению к ключевым компонентам жизненного мира работника (трудовое сознание, трудовое поведение и трудовая среда). В рамках ключевых компонентов жизненного мира работника следует уделять внимание анализу типа трудовой мотивации и социальному самочувствию работников, их включенности в организацию, характеру трудового поведения (склонности к новаторству), профессиональному обучению и планам, анализу причин социальной напряженности в коллективе и влиянию трудовой среды на физическое и психическое состояние человека в процессе трудовой деятельности.

Если говорить об исследованиях, которые хотелось бы видеть на страницах журнала «Социологические исследования», то наиболее актуальны в настоящее время исследования трудовых отношений, уровня и качества трудовой жизни наемных работников промышленных предприятий, населения с разным статусом занятости, самозанятых (не отождествляемых только с фрилансерами). Причем интересны могут быть исследования, в которых на основе математических методов многомерной статистики выделены факторы (факторный анализ) и кластеры занятых, проводится типологический анализ, что позволяло бы видеть специфичность жизненных миров типологических групп современных российских работников.

**Попов А.В.** Из перечня перспективных направлений хочется остановиться на теоретических и практических аспектах изучения цифровой занятости как глобального тренда. Конкретно для нашей страны крайне важны вопросы положения работающего населения, проживающего за пределами крупных городов, поскольку диспропорции пространственного развития накладывают серьезный отпечаток на социальные процессы в сфере труда.

Мне кажется, единственное, что упускает журнал – международный опыт, представленный ведущими зарубежными учеными. Несмотря на ограничения, подобного рода сотрудничество просто необходимо для развития отечественной социологии труда.

**Бессокирная Г.П.** Важным направлением в социологии труда были и остаются исследования отношения к труду, мотивации труда, трудовых ценностей, трудового поведения и удовлетворенности работой. Данное направление оказалось стабильным по числу обращений к нему в СоцИсе в течение 50 лет. В настоящее время перспективными становятся темы, которые были на периферии проблемно-предметной области исследований в социологии труда, доля обращений к которым ни по одному из выделенных нами периодов не превышала 7%. Это субъектность работников, проявления самостоятельности и вовлеченности в дела организации; проблемы социально-экономического положения трудящихся и защищенности труда, трудовой культуры, дефицита и воспроизводства рабочих кадров [Темницкий, Бессокирная, 2024 (в печати)].

Анализ российского рынка труда показал, что российской экономике предстоит еще долго действовать в стрессовых условиях острой нехватки трудовых ресурсов, что грозит стать главным тормозом на пути ее устойчивого роста. В настоящее время рекордно

высокий уровень вакансий сочетается с резко ускорившимся оборотом рабочей силы [Капелюшников, 2024]. Наиболее актуализированным направлением социологии труда, по-видимому, является движение рабочей силы. «Новой» станет «старая» проблема текучести кадров.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Авдошина Н.В., Тукумцев Б.Г. Социально-трудовые отношения: состояние и тенденции развития в России // Социологические исследования. 2000. № 1. С. 141–143.
- Баймурзина Г.Р., Валиахметов Р.М., Бочаров В.Ю. Качество занятости наемных работников и самозанятых в России // Социологические исследования. 2023. № 4. С. 153–156. DOI: 10.31857/S013216250024459-7.
- Бессокирная Г.П. Мотивация труда рабочих: практика и теоретико-методические проблемы изучения на российских промышленных предприятиях // Социально-трудовые исследования. 2020. № 3. С. 132–147. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-132-147.
- Бизюков П.В., Бизюкова В.А. Изменение социальных отношений на шахте им. Братченко // Крупные промышленные предприятия: перестройка управления и трудовых исследований (монографические исследования 1992–1995 гг.) / Под ред. В.И. Кабалиной. Вып. III Социально-трудовые исследования. М.: ИМЭМО РАН, 1995. С. 40–73.
- Борисов В.А. Шахта Хальмер-Ю: уроки закрытия // ЭКО. Всероссийский экономический журнал. 1996. № 2. С. 130–157.
- Борисов В.А., Козина И.М. Об изменении статуса рабочих на предприятии // Социологические исследования. 1994. № 11. С. 16–29.
- Бочаров В.Ю. Изменение подходов российской социологии к изучению трудовых отношений // Социологические исследования. 2022. № 7. С. 41–52. DOI: 10.31857/S013216250019650-8.
- Бочаров В.Ю., Климова С.Г. Готова ли российская социология труда реагировать на новые вызовы? (аналитический обзор двух научных конференций) // Социологический журнал. 2022. Т. 28. № 2. С. 178–191. DOI: 10.19181/socjour.2022.28.2.8993.
- Бочаров В.Ю., Климова С.Г. Инновативные ресурсы и траектории российских работников в современных условиях // Социологические исследования. 2023. № 7. С. 151–154. DOI: 10.31857/S013216250026593-5.
- Бочаров В.Ю., Климова С.Г., Сизова И.Л. Инновативные ресурсы и траектории российских работников в современных условиях деконверсии сферы труда // Социальное пространство. 2023. Т. 9. № 3. DOI: 10.15838/sa.2023.3.39.5.
- Волков Ю.Е. К выработке современного представления о сущности труда // Социологические исследования. 2009. № 3. С. 27–35.
- Демиденко С.Ю. Молодежь и труд в изменяющемся мире // Социологические исследования. 2021. № 7. С. 156–158. DOI: 10.31857/S013216250015741-8.
- Демиденко С.Ю. Человек и его работа (обзор секции по социологии труда) // Социологические исследования. 2020. № 4. С. 158–160. DOI: 10.31857/S013216250009115-9.
- Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. Учебное пособие для вузов. 2-е изд., испр. и доп. М.: Аспект Пресс, 2003.
- Кабалина В.И. Трансформация предприятий: исследовательские подходы и результаты // Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период / Ред. В.И. Кабалина. М.: РОССПЭН, 1997. С. 6–29.
- Капелюшников Р.И. Эскалация вакансий на российском рынке труда (динамика, структура, триггеры): препринт WP3/2024/02. М.: ВШЭ, 2024.
- Козина И.М. Особенности применения стратегии case study при изучении производственных отношений на промышленных предприятиях России // Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период / Ред. В.И. Кабалина. М.: РОССПЭН, 1997. С. 30–59.
- Кравченко А.И., Щербина В.В. Социология труда и производства // Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. М.: ИС РАН, 1998. С. 211–239.
- Кунявский М.Б., Моин В.Б., Попова И.М. Сознание и трудовая деятельность (ценностные аспекты сознания, вербальное и фактическое поведение в сфере труда). Киев – Одесса: Высшая школа, 1985.
- Кученкова А.В. Вид занятости как детерминанта субъективного благополучия: проблемы сопоставимости результатов исследований // Социологическая наука и социальная практика. 2021. № 9(2). С. 66–81. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.2.8105.

- Локтюхина Н.В., Черных Е.А. Индивидуализация трудовых отношений: тенденции развития и вопросы регулирования // Социально-трудовые исследования. 2021. № 45(4). С. 51–61. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-51-61.
- Макарова М.Н. «Конец труда»: миф и реальность постиндустриализма // Экономическая социология. 2007. Т. 8. № 1. С. 45–52.
- Молевич Е.Ф. Труд как объект и предмет исследований общей социологии // Социологические исследования. 2001. № 7. С. 38–41.
- Онучин А. Трудовые будни: От выживания к вовлеченности. М.: Альпина ПРО, 2024.
- Полов А.В. От прекарной занятости к прекариату // Социологические исследования. 2020. № 6. С. 155–160. DOI: 10.31857/S013216250009300-3.
- Предприятие и рынок: динамика управления и трудовых отношений в переходный период / Ред. В.И. Кабалина. М.: РОССПЭН, 1997.
- Реквиц А. Общество сингулярностей. О структурных изменениях эпохи модерна / Пер. с нем. Т.Ю. Адаменко, И.Г. Соколовской. М.; Б.: Директмедиа Паблишинг, 2022.
- Романов П.В. Формальные организации и неформальные отношения: кейс-стади практик управления в современной России. Саратов: Саратов. ун-т, 2000.
- Сидорина Т.Ю. Жизнь без труда или труд во спасение? СПб.: Алетей, 2018.
- Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. 2-е изд. М.: ИС РАН, 1998.
- Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь / Отв. ред. В.А. Ядов. СПб.: Наука, 2006.
- Татарова Г.Г., Бессокирная Г.П., Кученкова А.В. Субъективное благополучие на работе: исследовательские практики социологического измерения // Социологические исследования. 2021. № 10. С. 37–49. DOI: 10.31857/S013216250015546-3.
- Темницкий А.Л. Традиции и инновации в трудовой культуре российских рабочих // Социологические исследования. 2021. № 4. С. 61–73. DOI: 10.31857/S013216250010467-6.
- 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.
- Темницкий А.Л., Бессокирная Г.П. Изменения в проблемно-предметном поле социологии труда в контексте вызовов времени // Социологические исследования. 2024. № 7 (в печати).
- Темницкий А.Л. Соотношение терминальных и инструментальных ориентаций на труд у работающего населения России // Социологический журнал. 2017. № 23(3). С. 144–162. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.3.5368.
- Типологический анализ в социологии как диагностическая процедура / Отв. ред. Г.Г. Татарова, А.В. Кученкова. М.: ФНИСЦ РАН, 2023.
- Тощенко Ж.Т. Социология жизни. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016а.
- Тощенко Ж.Т. Феномен заводской социологии: уроки и возможные перспективы // Помогающие профессии: научное обоснование и инновационные технологии / Под общ. ред. З.Х. Саралиевой. Н. Новгород: НИСОЦ, 2016б. С. 68–72.
- Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Социология труда. Учебник для вузов. М.: ЦСП и М, 2012.
- Тукумцев Б.Г. Избранные статьи: сборник статей / Под ред. В.Ю. Бочарова. Самара: Самар. ун-т, 2023.
- Хумарян Д.Г., Жихаревич Д.М., Коновалов И.А. К новым исследованиям труда: вместо предисловия // Социология власти. 2020. № 32(1). С. 8–29. DOI: 10.22394/2074-0492-2020-1-8-29.
- Чангли И.И. Труд. Социологические аспекты теории и методологии исследования. М.: Наука, 1973.
- Шаленко В.Н. Концептуальные подходы к изучению трудовых конфликтов // Современная конфликтология в контексте культуры мира. М., 2001. С. 299–314.
- Шевчук А.В. От фабрики к платформе: автономия и контроль в цифровой экономике // Социология власти. 2020. Т. 32. № 1. С. 30–54.
- Ядов В.А. Труд // Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь. СПб.: Наука, 2006. С. 332–333.
- Ashwin S., Kozina I. Employment regulation in national contexts: Russia. In: Comparative Employment Relations in the Global Economy. Routledge, 2020. P. 427–449.
- Feldman D., Kim S. Bridge employment during retirement: A field study of individual and organizational experiences with post-retirement employment // Human Resource Planning, 2000. No. 23. P. 14–25.
- Kalleberg A. Rethinking the Sociology of Work, Workers and the Workplace. Labour & Industry, 2009. No. 19(3). P. 29–48.
- Kaufman B.E. The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States. Ithaca, N. Y.: ILR Press, 1993.
- Piore M. Revitalizing Industrial Relations. In: New Directions in the Study of Work and Employment. Whalen Ch. (ed.) Edward Elgar Publishing, 2008. P. 163–172.

Quality in Industrial Relations: Comparative Indicators. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.

Simpson I.H. The Sociology of Work: Where Have the Workers Gone? // *Social Forces*. 1989. Vol. 67(3). P. 563–581.

Статья поступила: 06.05.24. Принята к публикации: 27.06.24.

Подготовила С.Ю. ДЕМИДЕНКО

ДЕМИДЕНКО Светлана Юрьевна – научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, ответственный секретарь журнала «Социологические исследования», Москва, Россия (demidsu@yandex.ru).

## WORK IN A CHANGING WORLD: TRANSFORMATIONS IN THE LABOR SPHERE AND THE FOCUS OF NEW RESEARCH (round table)

*Participants:* Guzel R. BAIMURZINA, *Cand. Sci. (Econ.)*, Head of the Laboratory for Regional Studies of Quality of Life of the Centre of Russian Regions Research of the Institute of Sociology of FCTAS RAS, Ufa, Russia (guzrim@mail.ru); Vladislav Yu. BOCHAROV, *Cand. Sci. (Sociol.)*, Assoc. Prof., Department of Sociology and Cultural Studies of the Samara University, Samara, Russia; Associate Researcher of the Institute of Sociology of FCTAS RAS, St. Petersburg, Russia (vlad.bocharov@gmail.com); Svetlana Yu. DEMIDENKO, *Researcher*, Institute of Sociology of FCTAS RAS; Executive Secretary (editor), the journal "Sociological Studies" (demidsu@yandex.ru); KLIMOVA Svetlana G., *Cand. Sci. (Philos.)*, Leading Researcher of the Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia (sgklimova@mail.ru); Andrei V. POPOV, *Cand. Sci. (Econ.)*, Senior Researcher of the Vologda Research Center of RAS, Vologda, Russia (ai.popov@yahoo.com); Denis O. STREBKOV, *Cand. Sci. (Sociol.)*, Assoc. Prof., HSE University, Moscow, Russia (strebkov@hse.ru); Alexander L. TEMNITSKIY, *Dr. Sci. (Sociol.)*, Assoc. Prof., Sociological Department of the MGIMO University; Leading Researcher of the Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia (taleksandr@list.ru).

**Abstract.** On the eve of the anniversary of the journal, issues of studying labor and labor relations in our country are discussed, including their coverage in the journal. Specialists in the field of labor sociology give varying assessments not only of the previous period of the discipline's development, but also evaluate its prospects, discussing the undeservedly forgotten names of predecessors and their ideas. The peculiarity of the national sociology of labor development is noted, which, despite the lack of independent theories as well as ideas ahead of practice, over the past fifty years has always adequately responded to the challenges and demands of its time, fulfilling social orders. Methodological questions are raised about the difficulties of studying social and labor relations, lack of conceptual elaboration of the conceptual apparatus, and the measurement difficulties in the labor sphere are discussed. Important aspects of prospective research in this direction are discussed.

**Keywords:** sociology of labor, labor, social and labor relations, labor motivation, methodology, labor market.

## REFERENCES

- Avdoshina N.V., Tukumtsev B.G. (2000) Social and labor relations: state and development trends in Russia. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 1: 141–143. (In Russ.)
- Baimurzina G.R., Valiakhmetov R.M., Bocharov V. Yu. (2023) The Quality of Employment of Hired and Self-Employed Workers in Russia. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 4: 153–156. DOI: 10.31857/S013216250024459-7. (In Russ.)
- Bessokirnaya G.P. (2020) Employee motivation at Russian industrial enterprises: practice, theoretical and methodological research problems. *Social'no-trudovye issledovaniya* [Social and labor research]. No. 3: 132–147. DOI: 10.34022/2658-3712-2020-40-3-132-147. (In Russ.)
- Bizyukov P.V., Bizyukova V.A. (1995) Changing social relations at the mine named after Bratchenko. In: *Large industrial enterprises: restructuring of management and labor research* (monographic studies 1992–1995) / Ed. by Kabalina. Vol. III Social and labor research. Moscow: IMEMO RAN: 40–73. (In Russ.)

- Bocharov V. Yu. (2022) Changing Approaches to the Studying Labor Relations in Russian Sociology. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 7: 41–52. DOI: 10.31857/S013216250019650-8. (In Russ.)
- Bocharov V. Yu., Klimova S.G. (2022) Is Russian Sociology of Labor Ready to Respond to New Challenges? (Analytical Review of Two Scientific Conferences). *Sotsiologicheskii zhurnal* [Russian Sociological Journal]. Vol. 28. No. 2: 178–191. DOI: 10.19181/socjour.2022.28.2.8993. (In Russ.)
- Bocharov V. Yu., Klimova S.G. (2023) Innovative Resources and Trajectories of Russian Employees in Modern Conditions. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 7: 151–154. DOI: 10.31857/S013216250026593-5. (In Russ.)
- Bocharov V. Yu., Klimova S.G., Sizova I.L. (2023) Innovative Resources and Trajectories of Russian Workers in Modern Conditions of Labor Deconversion. *Socialnoe prostranstvo* [Social area]. Vol. 9. No. 3. DOI: 10.15838/sa.2023.3.39.5. (In Russ.)
- Borisov V.A. (1996) Halmer-Yu mine: lessons from closure. *EKO. Vserossiyskiy ekonomicheskii zhurnal* [ECO. All-Russian Economic Journal] No. 2: 130–157. (In Russ.)
- Borisov V.A., Kozina I.M. (1994) On changing the status of workers at the enterprise *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 11: 16–29. (In Russ.)
- Changly I.I. (1973) *Labour. Sociological Aspects of the Theory and Methodology of Research*. Moscow: Nauka. (In Russ.)
- Demidenko S. Yu. (2020) Man and His Work (about the Section on Labor Sociology) *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 4: 158–160. DOI: 10.31857/S013216250009115-9. (In Russ.)
- Demidenko S. Yu. (2021) Youth and Work in a Changing World. *Sotsiologicheskiye issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 7: 156–158. DOI: 10.31857/S013216250015741-8. (In Russ.)
- Feldman D., Kim S. (2000) Bridge employment during retirement: A field study of individual and organizational experiences with post-retirement employment. *Human Resource Planning*. No. 23: 14–25.
- Kabalina V.I. (1997) Transformation of enterprises: research approaches and results. In: *Enterprise and market: dynamics of management and labor relations in the transition period*. Ed. by V.I. Kabalina. Moscow: ROSSPEN: 6–29. (In Russ.)
- Kalleberg A. (2009) Rethinking the Sociology of Work, Workers and the Workplace. *Labour & Industry*. No. 19(3): 29–48.
- Kapeliushnikov R. (2024) *Vacancy escalation in the Russian labor market (dynamics, structure, triggers)*: Working paper WP3/2024/02. Moscow: VSHE. (In Russ.)
- Kaufman B.E. (1993) *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*. Ithaca, New York: ILR Press.
- Khumaryan D.G., Zhikharevich D.M., Konovalov I.A. (2020) Towards New Studies of Labor: Instead of an Introduction. *Sotsiologiya vlasti* [Sociology of Power]. Vol. 32(1): 8–29. DOI: 10.22394/2074-0492-2020-1-8-29. (In Russ.)
- Klimov I.A. (2019) Practices of cooperation between mathematicians and sociologists in the USSR During the 1960–1980s. *Sotsiologicheskii zhurnal* [Sociological Journal]. Vol. 25. No. 4: 142–162. DOI: 10.19181/socjour.2019.25.4.6823. (In Russ.)
- Kozina I.M. (1997) Features of applying the case study strategy when studying industrial relations at industrial enterprises in Russia. In: *Enterprise and market: dynamics of management and labor relations in the transition period*. Ed. by V.I. Kabalina. Moscow: ROSSPEN: 30–59. (In Russ.)
- Kravchenko A., Shcherbina V. (1998) Sociology of labor and production. In: *Sociology in Russia*. Ed. by V.A. Yadov. Moscow: IS RAN: 211–239. (In Russ.)
- Kuchenkova A.V. (2021) Type of Employment as a Determinant of Subjective Well-Being: Problems of Comparability of Research Results. *Sociologicheskaya nauka i social'naya praktika* [Sociological Science and Social Practice]. Vol. 9(2): 66–81. DOI: 10.19181/snsp.2021.9.2.8105. (In Russ.)
- Kunyavsky M.B., Moin V.B., Popova I.M. (1985) *Consciousness and labor activity (value aspects of consciousness, verbal and actual behavior in the field of labor)*. Kiev-Odessa: Vysshaya shkola. (In Russ.)
- Loktyukhina N.V., Chernykh E.A. (2021) Individualization of Labor Relations: Trends, Problems and Solutions. *Sotsial'no-trudovye issledovaniya* [Social and Labor Research]. Vol. 45(4): 51–61. DOI: 10.34022/2658-3712-2021-45-4-51-61. (In Russ.)
- Makarova M.N. (2007) «The End of labor»: the myth and reality of postindustrialism. *Ekonomicheskaya sotsiologiya* [Economic Sociology]. Vol. 8. No. 1: 45–52. (In Russ.)
- Molevitch E.F. (2001) Labor as object and topic for general sociology research. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 7: 38–41. (In Russ.)
- Onuchin A. (2024) *Workdays: From Survival to Engagement*. Moscow: Alpina PRO. (In Russ.)
- Piore M. (2008) Revitalizing Industrial Relations. In: *New Directions in the Study of Work and Employment*. Whalen Ch. (ed.) Edward Elgar Publishing: 163–172.

- Popov A.V. (2020) From Precarious Employment to the Precariat. *Sotsiologicheskie Issledovaniya* [Sociological Studies], Vol. (6): 155–160. DOI: 10.31857/S013216250009300-3. (In Russ.)
- Quality in Industrial Relations: Comparative Indicators. (2004) Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Requitz A. (2022) *Society of Singularities. On the structural changes of the Modern era* / transl. by T.Y. Adamenko, I.G. Sokolovskaya. Moscow; Berlin: Directmedia Publishing. (In Russ.)
- Romanov P.V. (2000) *Formal organizations and informal relations: a case study of management practices in modern Russia*. Saratov: Saratovskiy un-t. (In Russ.)
- Shalenko V.N. (2001) Conceptual approaches to the study of labor conflicts. In: *Modern conflictology in the context of a culture of peace*. Moscow: 299–314.
- Shevchuk A.V. (2020) From factory to platform: autonomy and control in the digital economy. *Sociologiya vlasti* [Sociology of Power], Vol. 32. No. 1: 30–54.
- Sidorina T. Yu. (2018) *Life Without Labor or Labor for Salvation?* St. Petersburg: Aleteyya. (In Russ.)
- Simpson I.H. (1989) The Sociology of Work: Where Have the Workers Gone? *Social Forces*. Vol. 67(3): 563–581. *Sociology in Russia*. (1998) Ed. by V.A. Yadov. 2<sup>nd</sup> ed. Moscow: IS RAN.
- Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P., Kuchenkova A.V. (2021) subjective well-being at work: research practices of dociological measurements. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 11: 175–184. (In Russ.)
- Temnitskiy A.L. (2017) The Correlation Between Terminal and Tool Labor Orientations Among Russia's Employed Population (A comparative Analysis). *Sotsiologicheskii zhurnal* [Sociological Journal]. Vol. 23(3): 144–162. DOI: 10.19181/socjour.2017.23.3.5368. (In Russ.)
- Temnitskiy A.L. (2021) Traditions and innovations in the labor culture of Russian workers. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 4: 61–73. DOI: 10.31857/S013216250010467-6. (In Russ.)
- Temnitskiy A.L., Bessokirnaya G.P. (2024) Changes in the problem and subject field of labor sociology against the backdrop of the time challenges. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. (In print) (In Russ.)
- Temnitskiy A.L. (2020) Formation of Individual Subjectivity in Labor among Young Workers in the Modern Russia. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskoye i sotsial'nyye peremeny* [Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes]. No. 3. P. 182–200. DOI: 10.14515/monitoring.2020.3.1660. (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T. (2016a) *Sociology of Life*. Moscow: UNITY-DANA. (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T. (2016b) The phenomenon of factory sociology: lessons and possible prospects. In: *Helping professions: scientific justification and innovative technologies*. Ed. by Z. Saraliev. Nizhny Novgorod: NNGU: 68–72. (In Russ.)
- Toshchenko Zh.T., Tsvetkova G.A. (2012) *Sociology of labor*. Textbook for universities. Moscow: TSP i M. (In Russ.)
- Tukumtsev B.G. (2023) *Selected articles: a collection of articles*. Ed. by V. Yu. Bocharov. Samara: Samar. un-t. (In Russ.)
- Typological analysis in sociology as a diagnostic procedure*. (2023) Ed. by G.G. Tatarova, A.V. Kuchenkova. Moscow: FNISC RAN. (In Russ.)
- Volkov Yu.E. (2009) Towards the development of a modern understanding of the essence of labor. *Sotsiologicheskie issledovaniya* [Sociological Studies]. No. 3: 27–35. (In Russ.)
- Yadov V.A. (2006) Labor. In: *Sociology of Labor. Theoretical and applied explanatory dictionary*. St. Petersburg: Nauka: 332–333. (In Russ.)
- Zdravomyslov A.G., Yadov V.A. (2003) Man and his work in the USSR and after. Textbook for universities. 2<sup>nd</sup> ed., rev. and additional. Moscow: ASPEKT PRESS. (In Russ.)

---

Svetlana Yu. DEMIDENKO, Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS; Executive Secretary (editor), the journal "Sociological Studies", Moscow, Russia (demidsu@yandex.ru).

---