

DOI: 10.19181/socjour.2024.30.3.9

EDN: YPGANR



Е.Е. ТАРАНДО¹, Р.В. КАРАПЕТЯН¹, Т.Б. МАЛИНИНА¹

¹ Санкт-Петербургский государственный университет.
191124, Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3.

СЕКЦИЯ ФАКУЛЬТЕТА СОЦИОЛОГИИ СПбГУ В РАМКАХ VIII САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО МЕЖДУНАРОДНОГО ФОРУМА ТРУДА (20–22 ФЕВРАЛЯ 2024 Г.) К 300-ЛЕТИЮ ОСНОВАНИЯ САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Аннотация. Представлен аналитический обзор основных тематических докладов и дискуссии в рамках научной секции факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета на Международной научно-практической конференции «Человеческий капитал: образование, труд, занятость в современном обществе», проведенной в рамках VIII Санкт-Петербургского международного форума труда (20–22 февраля 2024 г.). Секция была приурочена к 300-летию основания СПбГУ. Авторы дают общую характеристику VIII Санкт-Петербургского международного форума труда. Проанализированы три основных доклада на секции, в которых представлены направления исследований трудовой сферы на факультете социологии СПбГУ. В рамках этих докладов были подняты проблемы формирования креативных компетенций у обучающихся, в частности аналитической компетенции, проблемы неформальной занятости, в том числе в отношении самозанятых, а также проблематика исследований трудовой сферы Китая.

Ключевые слова: Форум труда; факультет социологии СПбГУ; аналитическая компетенция; неформально самозанятые; государственная служба Китая; принудительный сверхурочный труд.

Для цитирования: Тарандо Е.Е., Карпетян Р.В., Малинина Т.Б. Секция факультета социологии СПбГУ в рамках VIII Санкт-Петербургского международного форума труда (20–22 февраля 2024 г.). К 300-летию основания Санкт-Петербургского государственного университета // Социологический журнал. 2024. Том 30. № 3. С. 182–191. DOI: 10.19181/socjour.2024.30.3.9 EDN: YPGANR

С 20 по 22 февраля 2024 г. при поддержке Министерства труда и социальной защиты России и Федеральной службы по труду и занятости прошел VIII Санкт-Петербургский международный форум труда — «Труд, занятость, человеческий капитал: новые сложности и решения». Организаторами форума выступили: Правительство Санкт-Петербурга, Санкт-Петербургский государственный университет, Межпарламентская Ассамблея государств — участников Содружества Независимых Государств. В дни мероприятия были задействованы три площадки: КВЦ «Экспофорум», Санкт-Петербургский государственный университет и Таврический дворец.

Форум труда является крупнейшей на Евразийском пространстве дискуссионной площадкой. Его цель — разработка и продвижение идей, задач, новых механизмов и инструментов государственной политики в области развития человеческого капитала, модернизации занятости и рынка труда. Площадка Форума обеспечила возможность обсуждения лучших практик и новых HR-технологий; обмена мнениями и определения стратегий воспроизводства сферы труда как основного источника развития человека и общества; анализа человеческого капитала как ключевого фактора роста современной экономики; выработки стратегии развития сферы занятости в условиях глобальной турбулентности.

Ключевыми темами Форума труда стали:

- Человеческий капитал как перспектива развития экономики и общества.
- Человек труда: традиционные ценности и новая реальность.
- Новые смыслы труда и занятости в алгоритмах развития человеческого потенциала.
- Кадровый голод и новые стратегии профессиональной самореализации в контексте санкционного давления.
- Диверсификация форм занятости и будущее профессионального образования.
- Трудовая миграция и регулирование миграционных процессов в условиях новой социально-экономической реальности.
- Рост производительности труда как альтернатива дефициту рабочей силы.
- Перспективы трансформации сферы труда: развитие «цифрового капитала» или технологическая безработица.
- Модернизация условий, охраны и безопасности труда как стратегия привлечения трудовых ресурсов.
- Драйверы профсоюзного движения и защиты прав работников в условиях неопределенности рынка труда.

В этом году Форум собрал более 7500 экспертов — представителей власти, науки и образования, служб занятости, профсоюзов, экспертного сообщества, общественных организаций и бизнес-объединений, государственных и муниципальных служащих, руководителей и собственников бизнеса, специалистов по управлению персоналом.

В рамках Форума состоялось 16 треков, включивших в себя более 140 различных мероприятий — секций, круглых столов, дискуссионных панелей. Одним из ключевых стал трек, посвященный 300-летию основания Санкт-Петербургского государственного университета. В его рамках ученые СПбГУ организовали ряд научных мероприятий, среди которых центральным стала Международная научно-практическая конференция «Человеческий капитал: образование, труд, занятость в современном обществе».

В конференции приняло участие порядка 600 представителей различных регионов РФ, ближнего и дальнего зарубежья, выступило 97 спикеров, было проведено 16 секций, круглых столов, форсайт-сессий. Ученые СПбГУ представляли различные обществоведческие и гуманитарные факультеты университета, а именно юридический, экономический, социологический, международных отношений, менеджмента, психологии, политологии. Разнообразие подходов и междисциплинарная проблематика социально-трудовой сферы были представлены в рамках таких мероприятий, как: круглый стол «Роль человеческого капитала в современном развитии отраслей нематериального производства: диалог науки и бизнеса»; конференц-мозаика «НЕпотерянное поколение. Ресурсы. Взгляд в будущее»; научная сессия «Трансформация управления человеческим капиталом в эпоху цифровизации»; форсайт-сессия «Повышение финансовой грамотности трудоспособного населения: стратегия и практика»; круглый стол «Инновационные формы организации труда»; круглый стол «Методологические ориентиры междисциплинарности безопасности и охраны труда»; круглый стол «Международные миграции и социальный капитал принимающего общества» и ряд других.

Социологические исследования сферы труда и занятости были представлены на научной секции «Человеческий капитал и социальное пространство труда: возможности и инновации», которая была организована факультетом социологии СПбГУ. Секцию посетило более 40 человек, представлявших Санкт-Петербургский государственный университет, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, Институт социологии РАН, Российскую академию народного хозяйства и государственной службы, Московскую государственную юридическую академию им. О.Е. Кутафина, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, Санкт-Петербургский университет МВД РФ, НИИ Гуманитарных наук при Правительстве РФ, Федерацию независимых профсоюзов. Секция включила пять тематических докладов и их обсуждение. Наибольший интерес вызвали три доклада, в кото-

рых были представлены актуальные исследования социально-трудовой сферы, проводимые на факультете социологии СПбГУ.

В настоящее время одним из важных направлений исследований сферы труда и занятости является формирование человеческого капитала в рамках системы обучения в университете. Постулируется, что просто сформировать компетенции у обучающегося сегодня недостаточно, необходимо также развить креативную составляющую человеческого капитала. Этой проблеме был посвящен первый доклад доцента кафедры социального управления и планирования СПбГУ, к. э. н. **Г.А. Меньшикова** на тему: «Аналитика как современная трудовая компетентность: подходы к определению».

Г.А. Меньшикова выделила три подхода, которые можно встретить в научной литературе. Во-первых, речь идет о представителях философии, которые рассматривают аналитику как атрибут сугубо научно-философских построений, относя ее к компетенции избранных, то есть академических ученых-философов. Во-вторых, о развитии аналитики применительно к трудовым функциям представителей сферы информационных технологий. Здесь аналитика является обязательной трудовой компетенцией, без которой невозможен ни процесс функционирования, ни процесс развития данной сферы. В-третьих, речь идет о понимании того, что значимость аналитики выходит далеко за пределы сугубо трудовых функций человека и распространяется на многие сферы его жизни, в том числе не связанные непосредственно со сферой занятости. Человек должен быть готов осмысливать окружающую его реальность, с тем чтобы взвешенно выстраивать свои поведенческие линии при взаимодействии с окружающей социальной и природной средой. Этот подход к пониманию аналитики является практикоориентированным, так как его последователи активно организуют различные школы, курсы, тренинги для развития у всех желающих аналитических способностей.

В целом Г.А. Меньшикова приходит к заключению, что аналитическая компетенция в современном обществе необходима не только в рамках выполнения трудовых обязанностей на рабочих местах, но и за пределами сферы занятости. Эта компетенция должна формироваться на этапе обучения. При этом необходимо решить вопрос, нужно ли начинать это формирование со школьной скамьи или же следует сделать его приоритетом именно профессионального образования. Также следует предусмотреть формирование аналитической компетенции в рамках компетентностно-ориентированных учебных планов, чтобы работники с профессиональным образованием были не только компетентными, но и креативными.

Наиболее дискуссионным стал вопрос о реализации в настоящее время в СПбГУ подхода по формированию креативности человеческого капитала у обучающихся в рамках компетентностно-ориентированных учебных планов. Собравшиеся пришли к выводу, что определенные элементы этого формирования имеются в учебном процессе,

но необходимо также внедрять методы формирования аналитической компетенции как одной из ключевых компетенций креативного отношения работника к производственному процессу.

Еще одним важным направлением исследований сферы труда и занятости на факультете социологии СПбГУ выступает проблематика неформальной занятости в различных ее аспектах. Это направление было представлено в докладе профессора кафедры экономической социологии Санкт-Петербургского государственного университета д. э. н. **Е.Е. Тарандо** на тему «Неформально самозанятые: социальный портрет и отношение к формализации (на примере Санкт-Петербурга)». Доклад посвящен анализу результатов эмпирического социологического исследования неформально самозанятых Санкт-Петербурга, которое было проведено в 2022–2023 гг. Всего было опрошено 36 человек в форме полуструктурированного интервью.

Неформальная занятость была представлена как сфера занятости, которая по каким-либо причинам находится вне государственного регулирования. При этом имеется понимание того, что государство не может всё регулировать досконально, поэтому и в сфере формальной занятости также могут присутствовать неформальные ниши, регулировать которые у него пока что не получается.

В пространстве неформальной занятости у основных игроков в лице работодателей и работников сочетаются разные интересы. Для первых неформальная занятость сопряжена с выгодами, поскольку они в этом случае освобождаются от необходимости уплаты взносов в социальные фонды и административных расходов по регистрированию формальной занятости. Для вторых неформальная занятость связана с издержками, поскольку они лишаются преимуществ социального обеспечения, которые сопрягаются с формальной занятостью, а также соблюдением их (работников) трудовых прав со стороны работодателя. Поэтому при прочих равных условиях для работников будет характерно стремление к формальной занятости, а для работодателей — к неформальной. Этот тезис очень важен для анализа поведения неформально самозанятых, так как эта категория совмещает в себе интересы как работодателя, так и работника в одном лице.

Неформальная занятость — крайне неоднозначное явление, но ее важной социальной функцией выступает компенсаторная, когда люди, которые по каким-либо причинам не могут трудоустроиться в формальном секторе, имеют возможность найти работу в неформальном, тем самым обеспечив себе средства к существованию. Одновременно значительные масштабы неформального сектора свидетельствуют о том, что в стране недостаточно развиты капиталистические отношения, потому что в социологии с ними связывается развитие формальности в сфере занятости.

Анализ структуры контингента респондентов показал, что неформально самозанятые концентрируются в большинстве случаев

в сфере услуг — это сферы красоты и здоровья, IT-технологий, общественного питания, образования, финансовая сфера и др. В структуре контингента самозанятых присутствуют представители самых разных возрастов и социальных групп — от студентов, для которых самозанятость — способ подработки после учебы, до возрастных работников производительного труда, для которых самозанятость — приоритетный способ занятости, а доход от нее является основным. Среди опрошенных примерно в равной степени присутствовали представители обоих полов, хотя в некоторых сферах самозанятые оказались преимущественно мужчинами (как, например, сфера компьютерных услуг) или женщинами (как, например, сфера красоты).

Анализ результатов проведенных интервью показал, что в настоящее время среди тех самозанятых, которые еще официально не оформили свою деятельность, имеют место выжидательные настроения относительно такого оформления. Многие неформально самозанятые не доверяют государству. Поскольку основным ожиданием от официального оформления своего статуса у этой категории граждан является достойная пенсия в старости, то многие сильно сомневаются в способности и добросовестности государства ее обеспечить в случае уплаты ими всех положенных отчислений. Крайне отрицательно к официальному оформлению относятся неформально самозанятые пожилые опрошенные. Многие из них были официально оформлены индивидуальными предпринимателями, осуществляли положенные им выплаты государству, но в итоге получили мизерные пенсии по достижении пенсионного возраста. Эта категория категорически против официального оформления. Поэтому те неформально самозанятые, которые не оформили свои отношения с государством, ожидают с его стороны дальнейших действий в отношении их статуса. А пока выгоды от неформального статуса перевешивают его недостатки.

Наиболее дискуссионным по данному докладу стал вопрос: что могло бы побудить неформально самозанятых в России официально оформить свой статус? Собравшиеся пришли к выводу, что таким стимулом мог бы стать ответ государства на запрос некоторых категорий неформально самозанятых на предоставление им права сертификации своих услуг. Этот интерес имеется прежде всего у тех неформально самозанятых, которые работают в сфере образования. Их потребность состоит в том, чтобы государство предоставило право выдавать сертификаты государственного образца ученикам, которые проходят у них обучение, и чтобы эти сертификаты принимались, например, работодателями и засчитывались ими как прохождение повышения квалификации. Проработав такой механизм представления права выдачи сертификатов, государство могло бы воздействовать на неформально самозанятых с последующей мотивацией официального оформления своего статуса.

Факультет социологии СПбГУ тесно сотрудничает с рядом ведущих китайских университетов, а также предоставляет образовательные услу-

ги достаточно большому количеству китайских студентов. Поэтому исследования социального пространства труда Китая — одно из ключевых направлений на факультете. В русле этого направления был представлен доклад профессора кафедры социального управления и планирования СПбГУ **М.В. Рубцовой** «Влияние древнекитайской философии на требования к развитию человеческого капитала государственной службы в работах Си Цзиньпина». В докладе было особо отмечено, что риторика китайского лидера очень сильно удивляет представителей западной культуры, которые воспринимают политику современного китайского государства как построение диктатуры, основанной на репрессивных методах управления. Например, Си Цзиньпин говорит, что главное чувство, которое должен испытывать китайский чиновник, — это страх. Представители западной цивилизации воспринимают этот тезис буквально. Однако в нем заложена метафора, которая восходит к древнекитайским учениям о том, как правильно осуществлять функции государственной службы. Речь в данном случае идет о страхе перед наказанием за недобросовестность при исполнении своих служебных обязанностей, а также за коррупционное поведение.

Современная риторика китайского лидера имеет глубокие корни в древнекитайских учениях, таких как конфуцианство и легизм. В последнем была разработана концепция страха в сердце чиновника, который должен удерживать его от нарушения закона при исполнении служебных обязанностей. Методы, принципы и механизмы государственного управления, к которым Запад приходит только сегодня, уже давно были разработаны и применены в Китае. То, что западные эксперты считают заимствованием у западных стран, на самом деле берется из древней китайской философии. Эта философия развивалась не по западному пути, где свободные мыслители-философы противопоставляли себя государству и критиковали его недостатки, а формировалась чиновниками — наиболее образованными людьми в китайском государстве. Их интеллектуальные усилия были направлены на поиск социальных технологий для улучшения работы государства, поддержания его силы и повышения эффективности.

Наиболее дискуссионным по данному докладу стал вопрос о применимости китайских методик формирования человеческого капитала государственных служащих на российской почве. Собравшиеся пришли к выводу, что китайские методики глубоко укоренены в культурных традициях Китая, однако ряд социальных практик, которые реализуются в Китае, было бы полезно перенять. Это, например, следующая практика повышения по службе китайских чиновников. Если какой-либо из чиновников понимает, что он мог бы работать на более высоком посту, он подает соответствующее заявление в кадровую структуру государственной службы. Последняя проводит проверку его деятельности, включая социологический опрос населения, получавшего через этого чиновника государственные услуги. Если проверка дает положительные

результаты, то чиновника включают в кадровый резерв для повышения и возникает очень большая вероятность его карьерного роста. Причем эта процедура была разработана еще в Древнем Китае в рамках философской школы легизма. В России функционирует институт кадрового резерва. Однако в Китае он работает для всех чиновников, включая и муниципальный уровень государственной власти. Для оптимизации функционирования российской государственной службы было бы полезно перенять принципы реализации такого механизма.

На обсуждение вне рамок дискуссии по тематическим докладам была вынесена проблема принудительного сверхурочного труда в Китае. Дискуссия по этой проблеме, с одной стороны, продолжила обсуждение китайской тематики на секции, с другой — затронула крайне злободневный аспект исследований в рамках социологии труда. Было отмечено, что такой тип труда очень распространен в Китае. Крупные компании щедро оплачивают такой труд в соответствии с китайским законодательством, поскольку имеют для этого ресурсы. При этом им выгоднее сверхэксплуатировать уже имеющийся штат работников, чем нанимать дополнительных сотрудников, что связано не только с зарплатными выгодами, но и с экономией на разного рода сопровождающих наем издержках, таких, например, как издержки на организацию рабочих пространств. Создаются условия, при которых у работников нет выбора — либо они работают в компании сверхурочно, либо вообще не работают там. Что касается средних и малых предприятий, то их руководство идет другим путем — установления повышенной нормы выработки, которую работник физически не успевает выполнить за стандартный рабочий день и оказывается вынужденным оставаться на сверхурочные. Такая ситуация поддерживается тем, что в Китае предложение рабочей силы весомо превышает спрос на нее, что порождает диктат работодателя. При этом принудительный сверхурочный труд воспроизводится посредством множества социальных механизмов, в том числе корпоративной культурой, куда встроены нормы поведения, транслирующие нормальность такого труда.

Собравшиеся заметили, что такая проблема трудовых отношений крайне актуальна и для России, причем как для крупных компаний, так и для средних и малых. У отечественных работодателей примерно такие же мотивы культивировать среди своих сотрудников этот вид труда. Однако в нашей стране данная проблема выглядит сложнее, чем в Китае, поскольку нет такого сильного давления предложения труда на спрос. Для нахождения компромисса между интересами работников и работодателей было высказано предложение разработать меры стимулирования труда свободным временем, которые призваны смягчить тяготы принудительного сверхурочного труда.

Резюмируя, можно заключить, что секция продолжила традиции исследования социально-трудовой сферы, заложенные в Санкт-Петербургском государственном университете. В настоящее время

социология труда развивается как проблемно-ориентированное знание, исследуя противоречия трудовой сферы, возникающие в связи с развитием рыночных отношений. В этом смысле секция факультета социологии актуализировала ставшие уже системными проблемы сферы труда. В то же время по-новому прозвучало обсуждение проблем корректировки границ пенсионного возраста; трудоустройства молодых специалистов; дефицита кадров по целому ряду специальностей; востребованности и развития цифровых компетенций.

Тематика секции оказалась интересной специалистам по труду и занятости, ученым, представителям государственной власти и бизнеса, а также учащимся вузов. Итогом заседания социологической секции «Человеческий капитал и социальное пространство труда: возможности и инновации» в рамках VIII Санкт-Петербургского международного форума труда стало формирование предметного поля дальнейших исследований и совместных научных проектов.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Елена Евгеньевна Тарандо — доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономической социологии, Санкт-Петербургский государственный университет. **Телефон:** +7 (812) 274-97-06. **Электронная почта:** e.tarando@spbu.ru

Рубен Варганович Карапетыян — кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической социологии, Санкт-Петербургский государственный университет. **Телефон:** +7 (952) 248-78-98. **Электронная почта:** r.karapetyan@spbu.ru

Татьяна Борисовна Малинина — доктор социологических наук, доцент, профессор кафедры социального анализа и математических методов в социологии, Санкт-Петербургский государственный университет. **Телефон:** +7 (812) 274-97-06. **Электронная почта:** tatiana_malinina@mail.ru

Research Article

ELENA E. TARANDO¹, RUBEN V. KARAPETYAN¹, TATIANA B. MALININA¹

¹Saint-Petersburg State University.

3/1, Kantemirovskaya str., 194100, Saint Petersburg, Russian Federation.

FACULTY OF SOCIOLOGY SCIENCE SESSION AT THE ST PETERSBURG STATE UNIVERSITY AS PART OF THE VIII ST PETERSBURG INTERNATIONAL LABOR FORUM (FEBRUARY 20–22, 2024)

COMMEMORATING THE 300TH ANNIVERSARY OF THE FOUNDING OF ST PETERSBURG STATE UNIVERSITY

Abstract. The article provides an analytical overview of the main thematic reports and discussions of the Faculty of Sociology scientific session at St. Petersburg State University held during the International Scientific and Practical Conference “Human Capital: Education, Labor, Employment in Modern Society”, which was part of the VIII St. Petersburg International Labor Forum (February 20–22, 2024), dedicated to the 300th

anniversary of the founding of St. Petersburg State University. The article presents three main reports given during that session, which presented the directions of labor research at the Faculty of Sociology of St. Petersburg State University. As part of these reports, the problems of developing creative competencies in students, in particular analytical competencies, problems of informal employment, particularly in relation to the self-employed, as well as issues associated with research into the labor sector of China were raised.

Keywords: Labor Forum; Faculty of Sociology of St. Petersburg State University; analytical competence; informally self-employed; Chinese civil service; forced overtime work.

For citation: Tarando, E.E., Karapetyan, R.V., Malinina, T.V. Faculty of Sociology Science Session at the St Petersburg State University as part of the VIII St Petersburg International Labor Forum (February 20–22, 2024) Commemorating the 300th Anniversary of the Founding of St Petersburg State University. *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2024. Vol. 30. No. 3. P. 182–191. DOI: 10.19181/socjour.2024.30.3.9

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Elena E. Tarando — Doctor of Economic Sciences, Associated Professor, Professor of Department of Economic Sociology, Saint-Petersburg State University. **Phone:** +7 (812) 274-97-06. **Email:** e.tarando@spbu.ru

Ruben V. Karapetyan — Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor, Department of Economic Sociology, Saint-Petersburg State University. **Phone:** +7 (952) 248-78-98. **Email:** r.karapetyan@spbu.ru

Tatiana B. Malinina — Doctor of Sociological Sciences, Associate Professor, Professor of Department of Social Analysis and Mathematical Methods, in Sociology, Saint Petersburg State University. **Phone:** +7 (812) 274-97-06. **Email:** tatiana_malinina@mail.ru

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

1. Бек У. Что такое глобализация? / Пер. с нем. А. Григорьева, В. Седельника; Общ. ред. и послесл. А. Филиппова. М.: Прогресс-Традиция, 2001. — 304 с. EDN: RAYTKT
Beck U. What is Globalization? [Russ. ed.: *Chto takoe globalizatsiya?* Transl. from Germ. by A. Grigor'ev, V. Sedel'nik; Ed. and afterword by A. Filippov. Moscow: Progress — Traditsiya publ., 2001. 304 p.]
2. Гришина Н.В. Психология конфликта. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. — 544 с.
Grishina N.V. *Psikhologiya konflikta*. [Psychology of Conflict.] 2nd ed. St Petersburg: Piter publ., 2008. 544 p. (In Russ.)
3. Дмитриев А.В. Конфликтология. Учебное пособие. М.: Гардарики, 2000. — 320 с.
Dmitriev A.V. *Konfliktologiya. Uchebnoe posobie*. [Conflictology. Tutorial.] Moscow: Gardariki publ., 2000. 320 p. (In Russ.)

Статья поступила в редакцию: 30.05.2024; поступила после рецензирования и доработки: 14.06.2024; принята к публикации: 17.06.2024.

Received: 30.05.2024; revised after review: 14.06.2024; accepted for publication: 17.06.2024.