



DOI: 10.19181/socjour.2025.31.2.9
EDN: ZZHZEH

Е.Е. ТАРАНДО¹, М.В. РУБЦОВА¹, Л.Н. ЛИПАТОВА²

¹ Санкт-Петербургский государственный университет.
199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7–9.

² Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства
и государственной службы при Президенте РФ.
199178, Санкт-Петербург, Средний пр. В.О., д. 57/43.

СЕКЦИЯ КАФЕДРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СОЦИОЛОГИИ СПбГУ НА IX САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОМ МЕЖДУНАРОДНОМ ФОРУМЕ ТРУДА (2–4 АПРЕЛЯ 2025 Г.)

Аннотация. Статья посвящена проблематике труда, занятости, человеческого капитала и управления им, обсуждавшейся на заседании научной секции кафедры экономической социологии Санкт-Петербургского государственного университета в рамках IX Санкт-Петербургского международного форума труда, проходившего 2–4 апреля 2025 г. В статье обобщаются три доклада, посвященные следующим проблемам: бессмысленный труд в организации и управление им; принудительная сверхурочная занятость в российских организациях и модели ее конструирования работодателями; организация труда на рабочих местах. В статье также обобщаются результаты научной дискуссии в рамках обсуждения докладов и других вопросов развития трудовой сферы.

Ключевые слова: IX Санкт-Петербургский международный форум труда; кафедра экономической социологии СПбГУ; бессмысленный труд; принудительная сверхурочная занятость; модели организации принудительной сверхурочной занятости; условия труда; производственный травматизм.

Для цитирования: Тарандо Е.Е., Рубцова М.В., Липатова Л.Н. Секция кафедры экономической социологии СПбГУ на IX Санкт-Петербургском международном форуме труда (2–4 апреля 2025 г.) // Социологический журнал. 2025. Том 31. № 2. С. 167–178. DOI: 10.19181/socjour.2025.31.2.9 EDN: ZZHZEH

2–4 апреля состоялся IX Санкт-Петербургский международный форум труда (далее — Форум), собравший на разных площадках около 8500 представителей науки, бизнеса и государственных структур, которые обсуждали широкий круг

вопросов, связанных с организацией и протеканием трудовых процессов в самых разных сферах общественного производства. Форум был организован при содействии Министерства труда и социальной защиты РФ и Федеральной службы по труду и занятости России.

Санкт-Петербургский форум представляет собой крупнейшую в России дискуссионную площадку по обсуждению проблем занятости, трудовых отношений и человеческого капитала, поиску решения этих проблем и интенсификации деловой активности¹.

Форум был представлен почти двумя десятками треков, одним из которых стала Международная научно-практическая конференция «Человеческий капитал: образование, труд, занятость в современном обществе» (далее — Конференция), организованная Санкт-Петербургским государственным университетом на базе Высшей школы безопасности труда. Конференция стала самым посещаемым мероприятием Форума. В ней приняли участие порядка 1200 специалистов из разных областей знаний, в том числе представители экономической науки, социологии, юриспруденции, политологии, психологии, медицины и др. Конференция была представлена 24 мероприятиями — научными секциями, круглыми столами, дискуссиями. Таким мероприятием (проходило 3 апреля) стала научная секция кафедры экономической социологии «Образование, управление и занятость как социальное пространство человеческого капитала: сохранение ценностей безопасного труда» (далее — Секция). Секция собрала порядка 25 человек, представлявших Москву, Санкт-Петербург, Саранск, Нижний Новгород и другие регионы России. На Секции были заслушаны и обсуждены доклады, вызвавшие интерес научной общественности.

М.В. Рубцова, профессор кафедры социального управления и планирования СПбГУ, выступила с докладом «Микроменеджмент и бессмысленный труд: взаимосвязь концептов в социологии управления и социологии труда». В частности, докладчик отметила, что в последнее время феномен бесполезного труда оказался в центре внимания социологов. По данным исследований 2015 г., до 37% британских работников считали свою работу бесполезной [9]. Согласно исследованию Саймона Вало 2023 г., почти 20% опрошенных назвали свою работу социально бесполезной [12]. В исследовании Гэллапа 2025 г. «Состояние глобального рынка труда» отмечается, что степень вовлечения работников снизилась по всему миру [11].

В России пока не проводилось специальных исследований, посвященных бессмысленному труду. Это связано с фокусом российской общественной мысли на труде как ценности. Только в 2020 г., после опубликования перевода на русский язык труда Дэвида Гребера «Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда» [1], на портале SuperJob был проведен опрос, в котором приняли участие 5000 представителей экономически активного населения из всех округов страны. 53% респондентов портала SuperJob заявили, что в среднем тратят почти треть рабочего времени на бесполезный труд².

¹ Официальный сайт IX Санкт-Петербургского международного форума труда. — URL: <https://labourforum.ru/>

² Каждый второй россиянин считает, что тратит треть рабочего времени на бесполезную работу // SuperJob [электронный ресурс]. Дата обращения 06.06.2025. — URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112439/kazhdyy-vtoroj-rossiyanin-schitaet/>

В попытках осмысления феномена бессмысленного труда возникло несколько научных направлений, представители которых пытаются дать определение такого труда и объяснить его распространение в современном обществе. Наиболее популярной является уже упомянутая концепция Д. Гребера, который полагает, что бессмысленность труда — это не субъективная оценка работника, а объективная тенденция деградации труда в условиях неолиберального капитализма. Д. Гребер отмечает, что бредовая работа — «это настолько бессмысленная, ненужная или вредная оплачиваемая форма занятости, что даже сам работник не может оправдать ее существование, хотя в силу условий найма он чувствует необходимость притворяться, что это не так» [1, с. 43]. Основная причина появления бесполезного труда, по Д. Греберу, — это неадекватная оплата труда полезного, который приносит человеку удовольствие. Люди мечтают быть врачами, учителями, музыкантами, а становятся менеджерами по продажам или финансистами, потому что эта работа более высоко оплачивается. Поэтому Д. Гребер предлагает отличать бессмысленную работу от просто плохой: *бредовая работа (bullshit jobs)* хорошо оплачивается, но бессмысленна, тогда как просто *плохая (shit jobs)* полезна, но за нее мало платят [1, с. 48].

Тема бессмысленного труда далее обсуждалась в рамках институционального подхода, который объяснил сложившееся положение дел «организационной глупостью». Организация как институт должна быть рациональна и отсеивать неэффективные формы труда. Но в случае феномена бессмысленного труда мы, напротив, видим явную организационную поддержку неэффективных рабочих мест. Объяснить это можно как необходимостью сохранения организационных мифов, которые легитимируют организацию, так и инерционностью отсеивания устаревших форм. Иными словами, организации просто не успевают за технологическим прогрессом и опасаются, что структурные перемены могут создать риск для самого их существования [5].

Еще одно объяснение распространенности бесполезного труда связано с теорией прекаризации труда в современном обществе. Прекаризация была первоначально связана с гибкой занятостью, отсутствием оформления трудовых отношений и трактовалась как люмпенизация определенных групп работников, не нашедших постоянной работы. Но в условиях распространения бессмысленного труда прекариатом становятся и вполне успешные на первый взгляд работницы, так как неустойчивость сместилась из сферы юридических отношений в сферу ценностей. Работник, который ощущает бессмысленность своего труда, все равно воспринимает свое положение как неустойчивое, несмотря на формальный статус. Падает вовлечение в рабочие процессы, что, в свою очередь, вызывает еще большее отчуждение от результатов труда [6].

Эти объяснения отчасти правомерны. Но *реально* ли труд бесполезен или это *субъективная оценка*, а на самом деле труд приносит пользу организации и обществу, которую работник просто не осознает? Чтобы ответить на этот вопрос, докладчик предлагает дополнить концепцию бессмысленного труда анализом сходных процессов в сфере микроменеджмента. Фокусировка на работнике создает иллюзию, что кто-то должен получать пользу от происходящего, и это менеджеры или руководители. Однако на самом деле деградация труда сопровождается дегра-

дацией системы управления. Уже упомянутое нами исследование Гэллапа 2025 г. показывает, что среди руководителей вовлеченность падает более быстрыми темпами, чем среди работников [11].

В отличие от концепции бессмысленного труда, концепция микроменеджмента мало обсуждается в социологии. В теории менеджмента под микроменеджментом понимается организационная болезнь: отсутствие делегирования решений подчиненным, перегрузка руководителя мелочным контролем, который приносит мало пользы организации, но крайне раздражает работников [7]. Микроменеджмент был известен и в XX в., но появление новых технических средств и их распространение в условиях пандемии привело к тому, что контроль над работниками стал более безличным и зачастую бессмысленным. Контроль всегда считался самой спорной функцией управления, так как сам по себе ничего не производит. Но его задача заключалась в создании механизма обратной связи [7]. В новых технологических условиях контроль эту задачу часто не выполняет, так как работник взаимодействует с обезличенной организацией.

В некоторых случаях микроменеджмент может повысить производительность в ближайшей перспективе, но долгосрочные проблемы в конечном итоге сведут на нет любые достижения. Исследования показали, что нагнетание страха на сотрудников действительно оказывает влияние. Оно и правда повышает производительность, но лишь временно. Работники настолько боятся постоянной критики со стороны руководителей, занимающихся микроменеджментом, что больше не рискуют, креативность иссякает. Разочарованные сотрудники вымещают негатив на клиентах, и обслуживание идет насмарку [13, с. 72].

Поступательное развитие микроменеджмента заставило работников ощущать себя «винтиками» и ускорило их отчуждения от трудового процесса. Исследование мотивации IT-специалистов в разгар пандемии 2021 г. показало, что система микроменеджмента вредит рабочему процессу, порождая часть бессмысленных задач. Один из опрошенных IT-специалистов напрямую осудил вмешательство менеджмента в его деятельность: «Просто дайте мне делать мою работу!» [10, с. 80].

Таким образом, несмотря на то что взаимовлияние микроменеджмента и бессмысленного труда редко становится темой специальных исследований, уже имеющиеся наработки показывают: трансформации в сферах труда и управления тесно связаны. Негативные тенденции, связанные с микроменеджментом, распространившиеся с начала XXI в., стали систематически влиять на субъективную оценку своего труда работниками, степень их вовлеченности в рабочие процессы, бумерангом ударив и по вовлеченности руководителей. На наш взгляд, это подтверждает необходимость дальнейшего изучения данной проблематики.

В процессе обсуждения доклада дискутировался вопрос: что именно представляет собой бессмысленный труд, как можно определить его в соотношении с другими видами труда? Собравшиеся пришли к мнению, что труд оценивается как бессмысленный прежде всего в представлении работников. Что касается менеджмента, то этот труд воспринимается как осмысленный, иначе бы он не навязывался работникам. Поэтому одним из направлений в данной области должны стать исследования объективного значения для организации труда, бессмысленного с точки зрения работников.

Вторым докладом на секции стал доклад **Е.Е. Тарандо**, профессора кафедры экономической социологии СПбГУ, «Принудительная сверхурочная занятость в России: модели поведения работодателей». Докладчик отметила, что в настоящее время в России порядка 81% компаний организуют у себя сверхурочную занятость [7], и только 11% из них осуществляют добросовестную оплату дополнительного труда³. В остальных случаях речь идет об организации сверхурочной занятости, маскируемой под неоплачиваемые переработки. При этом законодательство очень четко регламентирует сверхурочную занятость, обозначая ее как эпизодическую и хорошо оплачиваемую. Такая занятость должна в обязательном порядке оформляться приказом работодателя, который издается за определенное время до того момента, как работник приступил к сверхурочному труду. Большинство компаний стараются уйти от этих требований законодательства, конструируя у себя социальные практики перманентных переработок, за которые работник не получает дополнительную плату. Поскольку переработки не приветствуются законодательством, а платить за такой труд работодатель не желает в силу капиталистической рациональности, они организуются в сфере неформальных отношений с использованием социальных технологий и приемов, прежде всего в рамках организационной культуры и неформального лидерства.

У работника крайне мало ресурсных возможностей противостоять такому поведению работодателя, поскольку, во-первых, работник, как правило, обладает крайне низкой правовой грамотностью, чтобы оценить ситуацию, понять, какие его права и как нарушаются, как можно действовать, чтобы их отстоять. Во-вторых, работнику часто бывает трудно вести переговоры с работодателем, аргументировать свою позицию, четко и логично ее донести до работодателя, выстроить диалог для достижения консенсуса так, чтобы права работника не были нарушены. В-третьих, работник обычно обладает крайне низким коммуникативным ресурсом, чтобы позиционировать себя в организации в долгосрочной перспективе, не позволяя работодателю ущемлять свои права. При этом работодатель обладает данными ресурсами в достаточной степени для того, чтобы принудить работника к постоянному сверхурочному труду, маскируя его под переработки.

Распространенная модель постоянной сверхурочной занятости предусматривает установление повышенной ставки заработной платы, но за эту ставку от работника требуется и повышенная трудовая отдача. Такая модель очень часто практикуется в крупных российских компаниях. Высокую интенсивность труда и удлиненный рабочий день могут выдержать не все работники, поэтому здесь имеется текучесть кадров, а кадровый состав является преимущественно молодым.

Вторая модель — когда работодатель завышает норму труда таким образом, что работник оказывается не в состоянии выполнить ее за стандартную рабочую смену. Таким образом, работник вынужден оставаться после смены с тем, чтобы доделать свою норму труда. При этом такие переработки уже заложены в системе нормативов труда в организации как перманентные.

³ Профсоюзы предложили меры по обеспечению достойной занятости и зарплаты // Солидарность. 22 апреля 2025 г. [электронный ресурс]. Дата обращения 10.02.2025. — URL: <https://www.solidarnost.org/news/profsoyuzy-predlozhili-mery-po-obespecheniyu-dostoynoy-zanyatosti-i-zarplaty.html>

Третья модель организации перманентной сверхурочной занятости в компаниях — загруженность персонала, когда работнику дается крайне мало времени на то, чтобы выполнить проект. На не успевшего выполнить проект работника начинают нагужать новые проекты, тот вынужден работать сверхурочно, но выглядит это как переработка, словно работник по своей вине не успел сдать работу вовремя и вынужден ее доделывать после стандартной смены.

Российской моделью организации постоянной сверхурочной занятости является также совокупность социальных практик совмещения различных должностей одним работником. Например, главный бухгалтер исполняет также должность кадровика. В этом случае работнику доплачивают небольшую сумму, а нагрузка предполагается как на две ставки. В итоге человеку приходится работать дольше стандартной смены. В этом случае оплата работнику осуществляется, но в урезанном размере, не соответствующем трудовому вкладу.

В отечественной практике есть еще одна модель поведения работодателей в отношении организации перманентной сверхурочной занятости: когда работник по соглашению с работодателем оформляется самозанятым. В этом случае вопрос о сверхурочной занятости вообще снимается, потому что работник сам регулирует свою занятость.

Сотрудники по-разному относятся к такому поведению работодателей. Общий фон такого отношения является негативным, но многие молодые работники, у которых достаточно большой потенциал здоровья, оказываются рады поработать сверхурочно, но с условием хорошей оплаты этого труда. Возрастные работники уже больше ценят баланс между трудом и отдыхом, между работой и личной жизнью, предпочитая избегать ситуаций сверхурочной занятости.

Широкое распространение принудительной сверхурочной занятости свидетельствует о том, что большинство работников лишены социальной субъектности, оказываются вынужденными трудиться сверх нормы без оплаты такого труда. Государство эту проблему игнорирует в угоду работодателям, поскольку опасается возникновения социальных конфликтов. Ситуация со сверхурочной занятостью оказывается формой проявления отчуждения труда, которое усиливается в последнее время в связи с дефицитом кадров. Работник в этой ситуации все больше становится прекарным, а его труд оказывается малоэффективным в связи с деструктивизацией трудовой мотивации.

В рамках обсуждения доклада дискутировался вопрос об организации постоянной сверхурочной занятости в условиях кадрового голода. Собравшиеся пришли к заключению, что дефицит на российском рынке труда также становится причиной этого явления. С одной стороны, наблюдается рост заработных плат, но, с другой стороны, работодатели не могут привлечь достаточное количество сотрудников и трудовые функции недостающих работников распределяются среди имеющихся, что увеличивает интенсивность и продолжительность труда. При этом работодатели далеко не всегда стремятся оплатить такую повышенную трудовую нагрузку.

Третий доклад — **Л.Н. Липатовой**, профессора кафедры экономики Северо-Западного института РАНХиГС (Санкт-Петербург), «Характеристика условий труда на российских предприятиях: ценности безопасного труда». Докладчик отметила, что подавляющая часть людей трудоспособного возраста более трети этого

отрезка своей жизни проводят на рабочих местах. От того, какие условия созданы на рабочем месте, во многом зависит здоровье человека. Оценки потерь, связанных с негативным влиянием условий труда на здоровье человека, сильно настораживают. М.В. Коробов, Л.А. Карасева, Н.Ю. Сибогатулина, И.В. Деденева, изучая причины инвалидизации населения нашей страны и оценивая ее экономические последствия, утверждают, что производственный травматизм приводит к потере 10% трудового потенциала России [3]. В условиях острого дефицита рабочей силы снижение производственного травматизма может стать одним из способов решения проблемы нехватки работников.

Н. Колыбашкина, А. Сухова, М. Устинова, А. Демьянова, Д. Шубина, раскрывая причины инвалидизации населения России, приводят следующие данные: 1,7% общей численности инвалидов в нашей стране получили стойкие нарушения здоровья вследствие воздействия условий трудовой деятельности (в результате профессионального заболевания или трудового увечья), из них 0,3% — вследствие профессиональных заболеваний, 1,4% — вследствие производственных травм (в докладе приведены данные за 2021 г.) [2].

В 2023 г., по данным Росстата, ситуация в сравнении с 2021 г. улучшилась, но показатели по-прежнему остаются очень высокими: в течение 2023 г. среди работников российских предприятий было зарегистрировано 3,4 тыс. случаев профессиональных заболеваний, 21 тыс. случаев производственного травматизма, 1090 человек погибли в результате полученных на производстве травм.

Наибольший прогресс достигнут в части профилактики профессиональных заболеваний (в сравнении с 2010 г. абсолютный показатель уменьшился в 2,3 раза). Особенно важно, что число профессиональных заболеваний, зарегистрированных впервые, уменьшилось не только абсолютно (ведь количество работающих в этот период тоже снизилось), но и относительно. В расчете на 10 тыс. работающих число случаев установленных в течение года профессиональных заболеваний с 2010 по 2023 г. стало меньше в 2,1 раза (1,64 против 0,78 случая соответственно)⁴.

Следует обратить внимание на рост профессиональных заболеваний в первый год после пандемии COVID-19. В 2020 г. число таких болезней значительно снизилось, и можно с высокой долей вероятности предположить, что главной причиной стало устранение влияния факторов, негативно воздействующих на здоровье людей (продолжительный период многие предприятия не работали или работали в режиме неполной занятости). Но в 2021 г. произошел резкий рост доли впервые установленных профессиональных заболеваний относительно уровня 2019 г. — на 9,4% в абсолютном измерении и на 12% — в расчете на 10 тыс. работающих. Возможно, в этом проявились последствия пандемии COVID-19 — код U09.9 (состояние после COVID-19) в Международной классификации болезней, что должно стать предметом изучения для специалистов в области медицины труда. Другой причиной скачкообразного роста уровня профессиональной заболеваемости может быть активизация усилий предпринимателей, направленных на покрытие убытков, понесенных ими в период пандемии, в том числе за счет сокращения средств, выделяемых на охрану труда.

⁴ Российский статистический ежегодник: Стат. сб. М.: Росстат, 2020. С. 143–144; Российский статистический ежегодник: Стат. сб. М.: Росстат, 2022. С. 144–145; Российский статистический ежегодник: Стат. сб. М.: Росстат, 2024. С. 135–136.

Сокращение количества случаев производственных заболеваний может быть обеспечено за счет уменьшения числа рабочих мест, характеризующихся вредными условиями труда, а также путем своевременного устранения вредных факторов. Российское законодательство о труде требует, чтобы при появлении первых признаков профессионального заболевания работник был переведен на другое рабочее место, где этот фактор отсутствует. Однако при этом организации нередко сталкиваются с такой проблемой, как нежелание работника переходить на другое место. Особенно сложно бывает убедить работника, если его стаж работы во вредных условиях приближается к порогу, установленному для назначения льготной пенсии. Решению этой проблемы могло бы способствовать законодательное закрепление возможности выхода на льготную пенсию, например, при нехватке 10% от требуемого минимального стажа работы во вредных условиях.

Случаи производственного травматизма, как правило, связаны с несоблюдением правил безопасности труда. Обращает внимание тот факт, что за последние четыре года ситуация в этой сфере ухудшилась — общее число случаев практически не изменилось, а число смертельных исходов заметно возросло.

В динамике самых тяжелых случаев производственного травматизма, как и в распространении профессиональных заболеваний, значительным приростом выделяется первый год после пандемии COVID-19 — в 2021 г. в сравнении с 2019 г. число смертей в результате несчастных случаев на производстве в пересчете на 1 000 работающих стало больше на 13%. Для недопущения таких случаев следует детально проанализировать все случаи, установить, чем был вызван такой всплеск (возможно, это связано с длительными перерывами в работе в период локдауна), и принять соответствующие меры. На основе такого анализа специалисты в области медицины труда и организации труда должны разработать соответствующие методические рекомендации.

Но зарегистрированные профессиональные заболевания и несчастные случаи на производстве, сопровождавшиеся временной или стойкой утратой трудоспособности, — это только прямые потери. Постоянное нахождение на рабочем месте в течение длительного времени (8 часов ежедневно) не может не сказаться на общем состоянии организма. Ученые доказывают, что под воздействием вредных факторов может усугубиться течение многих заболеваний [4].

Именно для компенсации вреда здоровью людей, работающих во вредных условиях, назначаются досрочные пенсии по старости и за выслугу лет, вводятся дополнительные выплаты, устанавливаются разные виды льгот и социальных гарантий (сокращение рабочего дня, увеличение продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, организация лечебно-профилактического питания, выдача молока и других равноценных продуктов).

К отраслям с наибольшим удельным весом рабочих мест с вредными и опасными условиями труда относятся: сельское и лесное хозяйство, промышленность, строительство, транспортировка и хранение, связь. Процесс улучшения условий труда в российской экономике идет очень медленно. Особую озабоченность вызывает рост удельного веса рабочих мест, характеризующихся наличием тех или иных вредных и/или опасных факторов, на предприятиях государственной собственности. В 2017–2023 гг. это произошло в таких отраслях, как сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство; добывающая и обрабатывающая

промышленность, обеспечение электрической энергией, газом и паром, кондиционирование воздуха; водоснабжение, водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений. Вероятно, это связано с недостаточным объемом ресурсов, выделяемых государством на модернизацию производства, внедрение безлюдных технологий на наиболее опасных производственных участках⁵. Это противоречит государственным целям, установленным в области обеспечения условий для безопасного труда.

Самое печальное в этом, что очень много российских женщин трудятся в опасных и вредных для их здоровья условиях труда: каждая десятая работающая на российских предприятиях женщина в 2023 г. выполняла тяжелый труд, еще столько же трудились во вредных условиях. Уменьшение удельного веса женщин, работающих под воздействием вредных и опасных факторов, происходит очень медленно⁶. Возможно, следует внести законодательные ограничения на занятость женщин на особенно опасных для здоровья рабочих местах.

Таким образом, условия труда на российских предприятиях приводят к значительным людским и экономическим потерям. Прямой ущерб наносят профессиональные заболевания и несчастные случаи на производстве. Длительное пребывание под воздействием вредных факторов негативно сказывается на общем состоянии здоровья людей и их репродуктивных возможностях. Это требует введения дополнительных мер, побуждающих работодателей к улучшению условий труда.

В рамках обсуждения доклада поднимался вопрос о перспективах автоматизации рабочих мест с вредными условиями труда. Собравшиеся пришли к выводу, что это длительный процесс, требующий достижений НТП и внедрения их в производство. Представляется возможным автоматизировать не все рабочие места с вредными условиями труда, а только те из них, которые основаны на рутинных процессах. Было отмечено, что этот аспект исследования условий труда является актуальным и перспективным.

Прозвучал также вопрос о судьбе теории научной организации труда (далее — НОТ). Бурно развивавшаяся в XX в., эта теория в настоящее время не продуцирует исследования, основанные на ее принципах. Собравшиеся обсуждали, имеют ли значения эти принципы для современной организации труда, и пришли к выводу, что теория НОТ эволюционировала в различные управленческие теории, которые привязаны к разным аспектам управления. Она не исчезла с научной и практической повестки, а трансформировалась, ее принципы актуальны до сих пор, но они конкретизируются в рамках уже не единой цельной теории НОТ, а менеджериальных теорий, обслуживающих различные управленческие процессы. Эти принципы оказываются основополагающими для данных теорий. Отдельно дискутировался вопрос о том, имеет ли смысл в настоящее время развивать управленческие теории именно в рамках НОТ. Собравшиеся пришли к выводу, что теория НОТ является базовой для современных менеджериальных теорий, и в этом смысле имеет значение ее развитие.

⁵ Российский статистический ежегодник: Стат. сб. М.: Росстат, 2018. С. 134; Российский статистический ежегодник: Стат. сб. М.: Росстат, 2024. С. 133.

⁶ Российский статистический ежегодник: Стат. сб. М.: Росстат, 2018. С. 135; Российский статистический ежегодник: Стат. сб. М.: Росстат, 2024. С. 134.

Подводя итоги, можно прийти к заключению, что Секция продолжила традиции изучения трудовой проблематики в Санкт-Петербургском государственном университете в рамках петербургской школы экономической социологии, где значимая роль принадлежит исследованиям труда и трудовой сферы. Социология труда в настоящее время развивается как практико-ориентированное направление, которое изучает проблемы труда и трудовых отношений, возникающие в процессе развития рыночных отношений. В этом смысле Секция кафедры экономической социологии «Образование, управление и занятость как социальное пространство человеческого капитала: сохранение ценностей безопасного труда» актуализировала проблемы трудовой сферы. По-новому прозвучала проблематика организации трудового процесса, сверхурочной занятости, модернизации условий труда, развития теории эффективной организации труда, дефицита кадров в России. Тематика Секции вызвала интерес у представителей научной общественности, государственных структур и бизнеса, учащихся вузов. Были намечены направления дальнейших исследований трудовой сферы и научного сотрудничества.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

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

Мария Владимировна Рубцова — доктор социологических наук, профессор, кафедра социального управления и планирования, Санкт-Петербургский государственный университет. **Телефон:** +7 (812) 274-97-06. **Электронная почта:** m.rubtsova@spbu.ru

Людмила Николаевна Липатова — доктор социологических наук, кафедра экономики, Северо-Западный институт управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. **Телефон:** +7 (812) 335-94-94. **Электронная почта:** lipatova-ln@ranepa.ru

SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2025. Vol. 31. No. 2. P. 167–178. DOI: [10.19181/socjour.2025.31.2.9](https://doi.org/10.19181/socjour.2025.31.2.9)

Research Article

ELENA E. TARANDO¹, MARIA V. RUBTSOVA¹, LUDMILA N. LIPATOVA²

¹ Saint-Petersburg State University.

7–9, Universitetskaya nab., 199034, Saint Petersburg, Russian Federation.

² North-West Institute of Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration.

57/43, Srednii pr. V.O., 199178, Saint Petersburg, Russian Federation.

SECTION OF THE DEPARTMENT OF ECONOMIC SOCIOLOGY OF SAINT PETERSBURG STATE UNIVERSITY AT THE IX SAINT PETERSBURG INTERNATIONAL LABOR FORUM (APRIL 2–4 2025)

Abstract. The article summarizes the discussion on the issues of labor, employment, human capital and its management that was had at a meeting of the scientific section of the Department of Economic Sociology of St Petersburg State University as part of the IX St Petersburg International Labor Forum, which was held on April 2–4 2025 in St Petersburg. The article summarizes three reports given at the section meeting that were devoted to the issues of pointless labor in the organization and management of it, the problem

of forced overtime employment in Russian organizations and models of its construction by employers, the problem of labor organization in the workplace. The article also summarizes the scientific discussion as part of discussing the reports as well as other issues of the development of the labor sphere.

Keywords: IX St Petersburg International Labor Forum; Department of Economic Sociology of St Petersburg State University; pointless labor; forced overtime employment; models of organizing forced overtime employment; working conditions; industrial injuries.

For citation: Tarando, E.E., Rubtsova, M.V, Lipatova, L.N. Section of the Department of Economic Sociology of Saint Petersburg State University at the IX Saint Petersburg International Labor Forum (April 2–4 2025). *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2025. Vol. 31. No. 2. P. 167–178. DOI: 10.19181/socjour.2025.31.2.9

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

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

Mariia V. Rubtsova — Doctor of Sociological Sciences, Professor, Department of Social Management and Planning, Saint-Petersburg State University. **Phone:** +7 (812) 274-97-06. **Email:** m.rubtsova@spbu.ru

Ludmila N. Lipatova — Doctor of Sociological Sciences, Professor, Department of Economics, North-West Institute of Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration. **Phone:** +7 (812) 335-94-94. **Email:** lipatova-ln@ranepa.ru

ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

1. Гребер Д. Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда / Пер. с англ. А.В. Арамян, К.А. Митрошенков. М.: Ад Маргинем Пресс, 2020. — 440 с.
Graeder D. *Bullshit jods: a theory*. Transl. from Eng. by A.V. Aramyan, K.A. Mitroshenkov. Moscow: Ad Marginem Press publ., 2020. 440 p. (In Russ.)
2. Колыбашкина Н., Сухова А., Устинова М., Демьянова А., Шубина Д. Анализ барьеров и возможностей для участия людей с инвалидностью на рынке труда в Российской Федерации / Международный банк реконструкции и развития & Всемирный банк, 2021 [электронный ресурс]. Дата обращения 15.02.2025. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/099335011302129130>
Kolybashkina N., Sukhova A., Ustinova M., Demianova A., Shubina D. *Analysis of barriers and opportunities for participation of people with disabilities in the labor market in the Russian Federation*. Washington, D.C.: World Bank Group. Accessed 15.02.2025. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/099335011302129130> (In Russ.)
3. Коробов М.В., Карасева Л.А., Сибогатулина Н.Ю., Деденева И.В. Экономическая стоимость инвалидизации и реабилитации лиц, пострадавших в результате производственного травматизма // Медико-социальная экспертиза и реабилитация. 2014. № 2. С. 9–41. EDN: SBZLBD
Korobov M.V., Karaseva L.A., Sibogatulina N.Yu., Dedeneva I.V. The economic cost of disability and rehabilitation of persons injured as a result of industrial injuries. *Mediko-sotsial'naya ekspertiza i reabilitatsiya*. 2014. No. 2. P. 9–41. (In Russ.)
4. Нацун Л.Н. «Поддерживаемое трудоустройство» инвалидов: обзор мирового опыта // Вестник Уральского федерального университета. Серия: Экономика и управление. 2017. Т. 16. № 4. С. 663–680. DOI: 10.15826/vestnik.2017.16.4.032 EDN: WUSGXA
Natsun L.N. Supported employment for people with disabilities: a review of international experience. *Vestnik Ural'skogo Federal'nogo Universiteta. Seriya ekonomika i upravlenie*. 2017. Vol. 16. No. 4. P. 663–680. DOI: 10.15826/vestnik.2017.16.4.032 (In Russ.)

5. Никитина Д. Бессмысленный труд, бредовая работа и организационный абсурд: новые направления для институциональной теории // Социологическое обозрение. 2023. № 1. С. 129–146. DOI: [10.17323/1728-192x-2023-1-129-146](https://doi.org/10.17323/1728-192x-2023-1-129-146) EDN: [PMSRXXR](https://www.edn.ru/PMSRXXR)
Nikitina D. Pointless labor, bullshit jobs, and organizational absurdity: new directions for institutional theory. *Sotsiologicheskoe obozrenie*. 2023. Vol. 22. No. 1. P. 129–146. DOI: [10.17323/1728-192x-2023-1-129-146](https://doi.org/10.17323/1728-192x-2023-1-129-146) (In Russ.)
6. Титаренко Л.Г., Карапетыан Р.В. Изменяющиеся ценности труда (по материалам российских и зарубежных публикаций) // Социологические исследования. 2024. № 7. С. 61–72. DOI: [10.31857/S0132162524070077](https://doi.org/10.31857/S0132162524070077) EDN: [PNELTE](https://www.edn.ru/PNELTE)
Titarenko L.G., Karapetyan R.V. Changing Values of Work (based on the materials from Russian and foreign publications). *Sotsiologicheskie issledovaniya*. 2024. No. 7. P. 61–72. DOI: [10.31857/S0132162524070077](https://doi.org/10.31857/S0132162524070077) (In Russ.)
7. Щеглова А.Е. Проблема неэффективной деятельности персонала // Вестник экономики, права и социологии. 2019. № 1. С. 43–46. EDN: [BAHNKD](https://www.edn.ru/BAHNKD)
Shcheglova A.E. The problem of ineffective staff performance. *Vestnik ekonomiki, prava i sotsiologii*. 2019. No. 1. P. 43–46. (In Russ.)
8. Alvesson M., Sveningsson S. Good visions, bad micro-management and ugly ambiguity: Contradictions of (non-) leadership in a knowledge-intensive organization. *Organization studies*. 2003. Vol. 24. No. 6. P. 961–988. DOI: [10.1177/0170840603024006007](https://doi.org/10.1177/0170840603024006007)
9. Dahlgreen W. 37% of British workers think their jobs are meaningless. 2015. *YouGov*. Accessed 25.02.2025. URL: <https://yougov.co.uk/topics/lifestyle/articles-reports/2015/08/12/british-jobs-meaningless>
10. Irani-Williams F., Tribble L., Rutner P.S., Campbell C., Harrison McKnight D., Hardgrave B.C. *Just let me do my Job! Exploring the Impact of Micromanagement on IT Professionals*. *ACM SIGMIS Database: the DATABASE for Advances in Information Systems*. Vol. 52. Iss. 3. P. 77–95. DOI: [10.1145/3481629.3481635](https://doi.org/10.1145/3481629.3481635)
11. State of the Global Workplace: Understanding Employees, Informing Leaders. 2025 Report. *GALLUP*. Accessed 25.02.2025. URL: <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
12. Walo S. “Bullshit” after all? Why People Consider Their Jobs Socially Useless. *Work, Employment and Society*. 2023. Vol. 37 (5). P. 1123–1146. DOI: [10.1177/09500170231175771](https://doi.org/10.1177/09500170231175771)
13. White R.D. The Micromanagement Disease: Symptoms, Diagnosis, and Cure. *Public Personnel Management*. 2010. Vol. 39 (1). P. 71–76. DOI: [10.1177/009102601003900105](https://doi.org/10.1177/009102601003900105)

Статья поступила в редакцию: 17.05.2025; поступила после рецензирования и доработки: 07.06.2025; принята к публикации: 11.06.2025.

Received: 17.05.2025; revised after review: 07.06.2025; accepted for publication: 11.06.2025.