

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Основная образовательная программа бакалавриата по направлению подготовки 39.03.01 «Социология»**

**Профиль «Экономическая социология»**

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

**Возможности адаптации трудовых ресурсов в условиях глобальных экономических трансформаций**

**Выполнил:**

Егоров Роман Константинович

**Научный руководитель:**

Доктор социологических наук, Профессор кафедры экономической социологии

Петров Александр Викторович

Санкт-Петербург

2018

Оглавление

[Введение 3](#_Toc516335625)

[Глава 1. Информационное общество в контексте глобальных экономических трансформаций 6](#_Toc516335626)

[**1.1** **Становление и сущность информационного общества** 6](#_Toc516335627)

[**1.2** **Феномен глобализации как фактор экономических трансформаций** 16](#_Toc516335628)

[**1.3** **Основные тенденции экономических трансформаций в условиях современности** 22](#_Toc516335629)

[**Глава 2. Положение трудовых ресурсов в условиях информационного общества и информационной экономики** 26](#_Toc516335630)

[**2.1** **Роль трудовых ресурсов с современной экономике** 26](#_Toc516335631)

[**2.2** **Новые требования к квалификации кадров в контексте информационного общества** 30](#_Toc516335632)

[**2.3.** **Образование нового класса занятости.** 35](#_Toc516335633)

[Глава 3. ИТ сфера как пример адаптации трудовых ресурсов к вызовам информационной экономики: эмпирическое исследование. 41](#_Toc516335634)

[**3.1Описание и обоснование поля исследования.** 41](#_Toc516335635)

[**3.2** **Методология и методики исследования.** 44](#_Toc516335636)

[**3.3** **Результаты интервью: Особенности трудовой деятельности индивида на рынке IT индустрии** 46](#_Toc516335637)

[**3.4** **Особенности организации процесса производства и трудовых отношений в IT сфере.** 53](#_Toc516335638)

[Заключение. 60](#_Toc516335639)

[**Список литературы:** 63](#_Toc516335640)

[Приложение 1 68](#_Toc516335641)

[Приложение 2 69](#_Toc516335642)

# Введение

В современном мире происходят изменения в самых разных сферах деятельности людей. Эти изменения многие исследователи трактуют по-разному: для кого-то это переход к постиндустриальному, кто-то говорит о становлении нового информационного общества, а кто-то трактует текущие изменения как нарастающую глобализацию, пронизывающую собой насквозь все мировое сообщество. Пока что совершенно не ясно, к чему же ведет развитие. Вполне может быть так, что все идеи, связанные с развитием современного общества – абстрактные теории, не полностью раскрывающие суть происходящего.

Тем не менее, кажется более релевантным обращение к наглядным примерам и фактам, отображающими происходящие изменения. В качестве такого примера изменение технологической базы и развитие технологического обеспечения является данностью, с которой трудно поспорить. Это изменение влечет за собой изменения в экономической сфере, а в след за этим и в повседневной жизни людей.

Внедрение новых технологий изменяет производственную структуру общества, влияет на существующее положение дел на рынке труда и на трудовую культуру в целом. Например, это выражается в исчезновении одних видов занятости и появлении им на смену других, или же создании принципиально новых видов.

Текущие тренды в глобальных экономических процессах, связанные с совершенствованием технологической базы, требуют описания и объяснения. Это важно для работодателей, так как на основании этой информации они смогут эффективнее изменить организацию собственного производства, чтобы успешнее действовать в условиях изменяющихся рынков. Не менее важна данная проблема для профессионалов уже действующих на рынке труда. С этой информацией они смогут оставаться конкурентоспособными и востребованными, или же полностью изменить саму структуру своих отношений с работодателем с целью получения большей выгоды от своей трудовой деятельности. Малая изученность темы, а также большой интерес как ученых, так и предпринимателей к новым видам трудовых отношений обосновывают актуальность выбранной темы.

**Цель** данного исследования состоит в раскрытии механизма адаптации трудовых ресурсов к вызовам современности, которые, в частности, включают в себя трансформации в поле экономики. В качестве конкретного примера трудовых ресурсов были выбраны специалисты, занятые в ИТ сфере.

Для достижения цели исследования был разработан ряд **задач**:

1. Раскрыть роль ИТ сферы в текущих изменениях в контексте теоретических подходов к информационному обществу.
2. Описать актуальные трансформации в экономической сфере и в сфере труда, выступающей частным аспектом экономики.
3. Определить специфику ИТ сферы как актуальной современному состоянию общества сферы занятости.
4. Раскрыть структуру ИТ сферы и особенности ее внутренней организации посредством внедрения гибких методов производства.
5. Выявить актуальные стратегии адаптации специалистов, занятых в ИТ сфере, к актуальным экономическим трансформациям.

**Объектом** исследования выступают специалисты, занятые в ИТ сфере. **Предметом** исследования являются механизмы адаптации специалистов, занятых в ИТ сфере, к актуальным экономическим трансформациям, диктуемым спецификой современного состояния общества.

Ключевыми **понятиями**, которым необходимо дать определение выступают:

*ИТ сфера* – широкомасштабное производство, использующее информацию как основной ресурс создания товаров и услуг.

*Механизмы адаптации* – стратегии, которые используют специалисты, занятые в ИТ сфере, для выстраивания поведения, соответствующего вызовам современного состояния экономики, на рынке труда.

**Методология и методики исследования**. Исследование выполнено в качественной стратегии. Базовыми методами были выбраны глубинное полуструктурированное экспертное интервью, качественный контент-анализ Интернет-ресурсов.

**Теоретическая база** исследования включила в себя концепции Третьей волны Э.Тоффлера, концепции глобализации А. Аппадураи и Дж. Урри, Э. Гидденса, М.П. Демина, А.В Петрова, концепции информационного общества Ё. Масуды, М. Кастельса, концепция прекариата Г. Стэндинга, А.Р Хохшильда, концепция свободных агентов Д.Пинка, Классификация этапов формирования и функционирования субъекта экономической деятельности А.И Добрынин Г. Т. Ашировой, работа А. Купера «Психбольница в руках пациентов».

**Структура работы** включает в себя три главы, введение и заключение, список литературы, состоящий из 31 источников, 1-го приложения.

# Глава 1. Информационное общество в контексте глобальных экономических трансформаций

* 1. **Становление и сущность информационного общества**

В 1980 году американский социолог и философ Элвин Тоффлер издал книгу «Третья волна», в которой выразил своё видение развития человеческой цивилизации. По его мнению, человечество прошло два этапа развития, каждый из которых он называет «волной», и теперь находится на гребне новой третьей «волны». Эти волны Тоффлер в своей книге называет технологическими, потому как в основе каждой из цивилизаций лежат свои особые технологии производства, что и определяет в итоге основной производимый продукт, характеризующий цивилизацию.

Тоффлер также отмечает, что цивилизация — это не только технологии или экономическая сфера в целом. Это комплекс взаимосвязанных технологических, экономических, организационных, социальных и политических принципов и институтов, которые соединяются между собой в единый, точно отрегулированный механизм, то есть образуют единую экосистему. Каждой цивилизации присуще свое особое мировоззрение, своя мораль, свой уклад жизни. Причем мировоззрение, принципы и институты новой волны не вырастают эволюционно из тех же элементов более ранней волны, а формируются на основе своего уникального генома новой цивилизации. Поэтому коллизии волн носят не эволюционный, а революционный характер, а приход новой волны сопряжен с войнами, революциями и другими потрясениями.

В настоящее время человечество стало свидетелем главного конфликта современности — между наступающей третьей и откатывающейся второй «волной». Для сравнения этих противостоящих друг другу сторон необходимо выделить их основные характеристики. Другое название второй «волны» - индустриальная волна. В повседневном дискурсе первыми ассоциациями при упоминания этого словосочетания скорее всего станут машинный век, мануфактуры, а также пар и электричество, которые стали двигателем прогресса в прямом и переносном смысле. Однако, с точки зрения Элвина Тоффлера, отличительным продуктом этой эпохи стало создание стандартизированного товара. Из этого логично предположить, что основными характеристиками второй «волны» являются всеобъемлющая стандартизация, пронизывающая все сферы деятельности людей, специализация, синхронизация, концентрация, максимизация (власть корпораций), централизация. Иконой этой волны стал Фредерик Уинслоу Тейлор, разработавший концепцию научной организации труда, основная идея которого в стандартизации способов, средств и времени выполнения работы.

Основные характеристики третьей «волны» напрямую происходят из критики второй «волны». Достаточно добавить приставку «де-» к каждой из характеристик второй «волны», чтобы понять суть прямо противоположных характеристик третьей «волны». Элвин Тоффлер рассматривает, как влияет новая волна на институты, действующие в индустриальном обществе.

Первой идеей Тоффлера стал крах «классической» нуклеарной семьи как господствующего способа организации института семьи. Это воспринимается как острая проблема общества, требующая немедленного решения. В российских СМИ за последние годы участились высказывания, пропагандирующие сохранение традиций и семейных ценностей, но они не рассматривают все многообразие форм семей, а только одну частную форму – классическую форму второй «волны» по модели «работающий муж, жена домохозяйка и пара детей». Матери и отцы-одиночки, холостяки и незамужние женщины, бездетные пары, однополые родители, супруги, проживающие в разных городах, семьи на выходные — современная семья уже в корне отличается от традиционной и имеет много форм. «Так, власти яростно обвиняют в том, что наступил семейный кризис, всех от распространителей порно продукции до рок-музыкантов. Некоторые говорят, что выступления против абортов, или отмена сексуального образования, или сопротивление феминизму может снова «склеить» семью. Или предлагают курсы «семейного образования». Глава статистического управления по семейным вопросам при правительстве Соединённых Штатов хочет внедрить «более эффективное обучение», которое помогло бы людям жениться «более мудро», или же «научно проверенную и привлекательную систему выбора партнёра для брака». Нам нужно, утверждают другие, больше консультантов по вопросам брака или даже выступления в средствах массовой информации для создания лучшего имиджа семьи! Они слепы к тем путям, по которым исторические волны перемен воздействуют на нас, они выступают с лучшими намерениями, но часто с пустыми предложениями, которые совершенно не попадают в цель» [34 стр. 147]. Традиционную индустриальную семью не заменит какой-то один новый доминирующий вид, поскольку предполагается существование множества различных вариантов семьи.

Тоффлер в своей работе указывает на возможность изменения отношения к детскому труду. Причины этого кроются в переносе труда из «специальных» мест в дом, о чем более подробно будет рассказано дальше. В индустриальную эпоху детский труд прошел долгий путь к искусственному ограничению, что было продиктовано исключительно благими целями и необходимостью. В итоге дети оказались отчужденными от реальных условий труда, и им приходится довольствоваться ролью непроизводительного субъекта в период бесконечно растянувшегося взросления. Ситуация полной фрустрации по достижении формального совершеннолетия и необходимости вести самостоятельную экономически активную жизнь стала обыденностью для большинства людей.

Перенос рабочего места в дом, с точки зрения Тоффлера, может решить проблему вовлеченности детей в трудовой процесс. Дети становятся свидетелями того, чем занимаются их родители, и получают необходимый опыт, который облегчит переход от статуса иждивенца за счет родителей в статус активного экономического агента. Стоит добавить, что современные информационные и коммуникативные технологии уже предоставляют возможности для детей становиться экономически продуктивными субъектами.

Следующим важным моментом в рассуждениях Элвина Тоффлера является идея о крахе корпораций. Под таким «крахом» подразумевается кризис массового производства. Речь идет не об отказе от промышленного производства, так как государства по-прежнему будут производить необходимые продукты. Все еще производятся миллиардами сигареты, лампочки, ткани, однако, с точки зрения Тоффлера – это продукция наиболее отсталых отраслей производства и составляет не более 5% от всего промышленного производства товаров. Передовое производство перешло к гибкому производству коротких серий товаров или создание на заказ ограниченных товаров с конкретными спецификациями. Даже самые обыденные товары, такие как автомобили или футболки создают на заказ, передавая индивидуальные предпочтения потребителя. Происходит своеобразный возврат к единичному выпуску продукции, как это происходило в доиндустриальных цивилизациях, однако теперь это производство происходит с использованием совершенно иный технологий. «если Вторая волна была картезианской в том смысле, что изделие разделялось на части, а затем производилась трудоемкая сборка, то производство Третьей волны - посткартезианское, или "цельное". Это можно проиллюстрировать тем, что произошло с таким обычным изделием, как ручные часы. Если в часах раньше было до сотни движущихся частей, то сейчас мы можем делать часы однородными, более точными, надёжными без движущихся частей. Сегодняшние телевизоры "Панасоник" также имеют вполовину меньше деталей, чем десять лет назад. По мере того, как крохотные микропроцессоры - эти удивительные чипы - появляются во все большем количестве изделий, они заменяют довольно большое число стандартных деталей. Проникая на молекулярный уровень, вводя компьютерные проекты и другой инструментарий высокоразвитого производства, мы объединяем все больше функций во всё меньшем количестве деталей, заменяя "целым" множество отдельных компонентов.» [34 стр.132]

Еще одним свидетельством в пользу краха корпораций является отказ крупнейших инновационных компаний мира от жесткой организации рабочего дня и рабочего процесса. Офис в индустриальную эпоху не сильно отличается в своем логическом устройстве от фабрики: нужно прибыть на рабочее место к 9 утра, отметиться в базе данных, занять отведенное место и выполнять монотонные действия около 8 часов. Также офис у фабрики перенял разделение штата на своеобразные «касты»: работники физического и умственного труда находят своей эквивалент в офисной структуре как работники высокого уровня абстракции (ученые, инженеры, менеджеры), которые расходуют свое время на деятельность разного рода по обмену информацией, и работников низкого уровня абстракцией, занятые рутинной работой. Рост производительности машинного производства повлек за собой уменьшение необходимого количества рабочих на производстве, что повлекло за собой увеличение бюрократической, административной и технической деятельности. Некоторые социологи расценивали это как переход в «постиндустриальную» фазу. Однако, Элвин Тоффлер считает, что рост числа офисных служащий следует интерпретировать как распространение индустриализации, нежели как качественно новый виток в развитии производства. «Работа стала более абстрактной и менее конкретной, современные офисы, в которых она должна производиться, построены прямо по модели предприятий Второй волны, с разбитой на фрагменты, повторяющейся, скучной и дегуманизированной работой. Даже сегодня в большинстве случаев реорганизация офиса вряд ли представляет собой нечто большее, чем попытка сделать его еще более похожим на завод.» [34 стр.132-133].

Революция в офисе продиктована несколькими проблемами: неэффективная коммуникация внутри офиса, низкая производительность труда и как следствие этого, высокая стоимость канцелярской работы. Тоффлер описывал ситуацию, которую он наблюдал в 20 веке, когда компьютеры еще не были массово распространены. Именно им автор пророчил стать одним из условий изменения положения в офисе. Тем не менее, на данный момент, когда персональный компьютер есть у каждого служащего в офисе, проблема обильного бумагооборота не только не уменьшился, но и увеличился за счет дублирования документов в электронном варианте.

Переход большого количества людей из материальной сферы производства в абстрактный влечет за собой еще одно явление: при должном уровне развития телекоммуникационного оборудования работа в сфере абстрактного производства может выполняться в любом месте, в том числе и в доме, без потери продуктивности, несмотря на идеи Маркса о том, что "собираться вместе в одном цехе" - "необходимое условие разделения труда в обществе". [34 стр. 138]. Конечно, не стоит не принимать во внимание важность вербальной и невербальной коммуникации, составляющую большую часть взаимодействия в процессе трудовой деятельности, однако, существует огромное количество задач, выполнение которых не требует непосредственного прямого контакта между субъектами. Еще одним аргументом в пользу удаленной работы говорит экономия времени и ресурсов на дорогу до места работы, а также экономия затрат не недвижимость.

С конца Второй мировой войны до 70-х годов 20-го века корпорации функционировали в условиях относительно стабильной атмосфере предсказуемости экономики и курса валют. Однако, развитие информационных технологий и коммуникаций внесли хаос в устойчивый экономический мир. Ускорение темпов совершенствования технологической базы, быстрая изменяемость интереса покупателей к продуктам производства, необходимость и важность создания транснациональных производств ставят корпорации в неопределенные, непредсказуемые и стремительно набирающие обороты условия работы. В первую очередь, это влияет на руководство компаний, у которого не остается времени на обдумывание и стратегию, заставляя принимать быстрые и рискованные решения. «Результаты этого всеобщего ускорения "обмена веществ" корпораций имеют множественные проявления: более короткая жизнь продуктов, частое использование лизинга и аренды, чаще совершаются покупки и продажи, недолговечные и причудливые формы потребления, больше времени обучают работников (тех, кто должен непрерывно приспосабливаться к новым процедурам), быстро меняются контракты, много переговоров и юридической работы, постоянное изменение цен, больший оборот труда, огромная зависимость от данных (информационная зависимость), увеличиваются затраты на организацию каждого предпринимаемого действия, и все это обостряется инфляцией». [34 стр. 161]. Корпорация сталкивается с проблемой обоснования собственного существования, как источника массовой продукции. Массовые рынки, созданные корпорациями, распадаются на мелкие, более разнообразные. Можно справедливо заметить, что корпорации сами пытаются внести вариативность собственной продукцией с целью манипуляции потребителем и формировании «нужных» потребностей. Однако, эта же вариативность отражает растущее разнообразие действительных потребностей, ценностей и стилей жизни в обществе Третьей волны.

Подобная вариативность в стилях жизни влияет на интенсификацию всевозможных специализаций на рынке труда, также поднимает «забытые» проблемы этнических, религиозных, профессиональных, сексуальных, субкультурных и индивидуальных различий. Те группы, которые в эпоху Второй волны боролись за ассимиляцию в массовое общество, теперь борются за возможность отличаться, подчеркивая свои уникальные особенности.

3-й аспект, который необходимо раскрыть в работе Элвина Тоффлера, является идея о демассификации средств массовой информации. В эпоху Первой «волны» люди получали информацию из одного источника – повседневного общения. На основании образов, полученных от семьи, священников, учителей и случайных малознакомых людей, они строили собственную картину мира. Ситуация поменялась с наступлением Второй «волны», в которой к каналам информации добавились сначала газеты, затем журналы, радио и телевидение. Их особенностью является единообразная массовая информация, транслирующая один доминирующий образ. Одним из следствий этого процесса стало создание стратегии формирования стандартного образа, нужного для индустриальной системы поведения.

В процессе совершенствования средств коммуникации происходит эффект частичного замещения канала информации. Тоффлер приводит пример падения тиража массовых газет 1973 года. В США этого года тираж всех в стране газет составлял 63 млн экземпляров ежедневно, к 1978 году тираж упал до 62 млн и продолжал падать дальше. Такое падение объясняется не только распространением телевидения. Все больше людей предпочитало малотиражные еженедельники, содержащие специфическую информацию. Вместе с этим происходит подъем спроса на мини-журналы, предназначенные для местных, региональных рынков и журналов, представляющие информацию для определенных групп населения и профессий. В других средствах информации также проявляется тенденция к специализации. Радио станции закрепляют за собой определенный жанр музыки, транслируя свою продукцию конкретной социальной группе. Широкое государственное телевидение теряет зрителей в пользу частных кабельных каналов. Этот процесс продолжается и по сей день. Сейчас можно наблюдать, как телевидение уступает место лидерства как источник информации сети «Интернет». Это источник предстает апофеозом идеи о свободе выбора источника информации. Человек, утверждающий, что узнает новости из Facebook, ВКонтакте, Живого Журнала по сути не говорит ничего. Слишком много различных каналов получения информации сосредоточено в этих коммуникационных ресурсах. С другой стороны, подобное обилие информации требует новых навыков по сбору, анализу и интерпретации, ведь зачастую каналы могут транслировать противоречащую информацию. Из этого можно сделать заключение, что человек больше не является потребителем средств массовой информации, он стал включенным в массовый канал коммуникации, самостоятельно формируя пути получения информации.

Отход от массовой информации ознаменовал потерю целостности получаемых образов. В связи с этим человек оказался в океане информации, «бомбардирующей» его со всех сторон рекламой, теориями, обрывками новостей и разрозненной информацией. Восприятие этой информации показывает отличие человека из Второй «волны» от человека из Третьей: такой тип информации раздражает и сложен в систематизации, из него проблематично составить целостную картину мира. Тем не менее, для человека из Третьей «волны» это является удобной формой восприятия. Обилие такой информации влечет за собой большую индивидуальность и демассификацию как личности, а также «демассификацию цивилизации, отражение и усиление которой являются средства информации, влечет за собой огромный скачок объема информации, которой люди обмениваются друг с другом. И этот рост объясняет, почему происходит становление «информационного общества»». [34 стр. 120].

Теория Третьей волны предстает эдаким рассуждением на тему к чему могут в итоге привести процессы, происходящих на глазах исследователя. Было вполне закономерно, что на его труд обрушилась критика со стороны других ученых. Тем не менее, спустя почти 40 лет, становится очевидным, что изменения в социальной, экономической и особенно технологической сфере крайне схожи с предположениями Тоффлера. Тем не менее, эта теория не дает наглядного структурированного представления об информационном обществе.

Гораздо лучше с этим справился Ёнэдзи Масуда, являющийся изобретателем концепции «информационное общество». Его труд носит более прикладной характер и в первую очередь ставил перед собой цель решения задач экономического развития Японии. Основополагающие начала его идеи следующие:

● основой нового общества будет являться компьютерная технология, которая призвана замещать либо усиливать умственный труд человека;

● информационная революция превратится в новую производитель­ную силу общества;

● в новом обществе станет возможным массовое производство когнитивной, систематизированной информации, технологии и знания;

● точкой насыщения рынка станет «граница познанного»;

● возрастет возможность сотрудничества, совместного решения проблем;

● ведущей отраслью экономики станет интеллектуальное (наукоем­кое) производство;

● в информационном обществе основным субъектом социальной ак­тивности станет «свободное сообщество»;

● основной целью в новом обществе будет реализация «ценности времени»

На данный момент теория информационного общества является единственным системным осмыслением роли информационных технологий в текущих изменениях, наблюдаемых во всех сферах деятельности людей.

* 1. **Феномен глобализации как фактор экономических трансформаций**

Процесс становления общемирового информационного общества невозможно рассматривать в отрыве от процесса, или феномена, глобализации, который сегодня затрагивает не только передовые развитые страны, но и в целом большую часть мира. Как отмечает Энтони Гидденс, «Глобализация охватывает не только экономическую, но и политическую, технологическую, культурную сферы. Больше всего на нее повлияли события, связанные с развитием систем коммуникаций, которые произошли совсем недавно, в конце 1960-х гг» [8 стр 27]. Тем не менее, в рамках данной работы, целесообразно сконцентрироваться именно на экономическом аспекте процесса глобализации.

Прежде чем мы перейдем к рассмотрению экономики в контексте процесса глобализации, необходимо осветить некоторые базовые социологические концепции, которые иллюстрируют постулируемую нами связь информационного общества и процесса глобализации.

Какова же логика вышеуказанной связи? Информационное общество представляется основой, или базой, для включения в процесс глобализации, а следовательно, и в глобальное сообщество. В частности, в глобальное информационное сообщество, которое в эпоху постсовременности, или постмодернизма, представляется ключевой характеристикой развитых стран, поскольку информация становится основным товаром и ресурсом в большинстве сфер общественной жизни – политической, экономической, культурной и т.д. Именно поэтому в данном контексте релевантно рассмотреть концепции глобализации, которые будут связаны с информационными потоками. Таковыми представляются концепция скейпов Арджуна Аппадураи и концепция сетей и потоков Джона Урри.

В достаточно критичной по отношению к классическим социологическим теориям и концепциям работе «Социология за пределами обществ» Джон Урри приводит достаточно подробную типологию форм глобализации, освещаемых в литературе:

Таблица 1.1. Главные формы глобализации [37 стр 26]

|  |  |
| --- | --- |
| Стратегия | Разработанная транснациональными корпорациями, действующими в общемировых масштабах и не связанных обстоятельствами в части нужд отдельных регионов, рабочей силы и правительств |
| Образ | Образы «Земли» и «земного шара», которые используются в рекламе различных продуктов (например. авиакомпаний) и для привлечения людей в группы, протестующие против угроз «глобальной среде» |
| Идеология | Те из них, что связаны с экономическими интересами по продвижению капитализма по всему миру, утверждают, что глобализация неизбежна и что национальные правительства не должны вмешиваться в регуляцию глобального рынка |
| Основа политической мобилизации | Признание «глобальности» проблемы упрощает мобилизацию широкого круга индивидов и организаций во имя или против некоторого явления |
| Каналы (scapes) и потоки | Люди, деньги, капитал, информация, идеи и образы рассматриваются в качестве «потока», который движется по различным «каналам», образующим сложные переплетающиеся сети, проходящие как внутри, так и поверх определенных обществ (пример – монетарные каналы и потоки между Лондоном, Нью-Йорком и Токио) |

Однако необходимо помнить, что (даже исходя из названия работы) Урри ратует за отказ от постулирования общества в качестве объекта социологии, а также и от использования данного термина. Для автора основным объектом социологии должны представляются мобильности, причем не только физические, или горизонтальные, хотя они и рассматриваются автором наиболее активно, но и символические. Необходимо также отметить, что Урри выступает за рассмотрение метафоричности языка социологии, в частности, за активное рассмотрение метафор «сетей» и «потоков». Сети и потоки могут включать в себя не только людей как основную составляющую, но также и технологии, образы, идеи или, обобщая вышеупомянутое, информацию в целом. Таким образом, глобальное (или общемировое) информационное сообщество может быть рассмотрено как пространство информационных сетей и потоков.

Другой значимый автор, чьи идеи перекликаются с идеями Урри, как минимум, в терминологии – это Арджун Аппадураи. Он рассматривает глобализацию как процесс существования и взаимодействия различных пространств-потоков, или скейпов (scapes), стимулирующих процессы детерриторизации, или потери локальной территориальной привязки социальных практик, образов, а в также и информации в целом. Детерриторизация, в свою очередь, является основой для социального воображаемого, которое «является не просто силой освобождения или силой дисциплины, но пространством борьбы, в котором индивидуумы и группы пытаются включить глобальное измерение в собственный опыт «современного»» [38 стр 57]. Однако наибольший интерес представляет типология пространств-потоков (скейпов):

1. Этноскейп представляет собой пространство-поток, создаваемый потоками мобильных людей – туристов, специалистов, студентов и т.д. Так как для Аппадураи очень важен культурный аспект глобализации, то важно подчеркнуть, что данный вид скейпов – это ключевой агент культурной глобализации. Кроме того, именно за счет этноскейпа становится возможной детерриторизация и стимуляция социального воображаемого.
2. Техноскейп представляет собой глобальную конфигурацию технологий, то есть их активное движение и распространение по миру. Во многом такой глобализированный характер технологий реализуется посредством деятельности сетей ТНК, имеющих филиалы во множестве точек мира.
3. Финансскейп – это глобальные потоки валют и капиталов на мировом рынке. Активное движение капиталов во многом поддерживается технологиями, как высокими, так и низкими.
4. Медиаскейпы, как и этноскейпы, представляются активными агентами конструирования воображаемых миров. Под медиаскейпами подразумеваются всевозможные ресурсы, способные производить и транслировать информацию. Это могут быть СМИ, киноиндустрия, Интернет-пространство и т.д.
5. Идеоскейпы представляют собой детерриторизированные идеологии, которые также находятся в движении по миру.

Так, на основе модели Аппадураи можно вновь констатировать факт, что глобализация во многом проявляется именно как взаимосвязь различных точек мира посредством их включенности в глобальную сеть и потоки.

Наш основной пассаж сводится к тому, что информация и информационные потоки и сети представляются неотъемлемыми частями глобального сообщества, для включения в которое необходимы умения и навыки работы в информационной сфере.

Таким образом, включение в глобальные информационные сети и потоки требует соответствующих компетенций тех акторов, которые способствуют этому процессу (включению). Поэтому резонно полагать, что современное глобальное общество, которое, в том числе, является информационным, диктует требования включенным в него акторам, которыми, в частности, выступают страны и государства. Эти требования во многом оказывают влияние на экономическую сферу: в контексте рассмотрения связей информационного общества и процесса глобализации можно говорить о том, что для поддержания включенности в глобальное сообщество необходимо быть включенным и в глобальные информационные сети и потоки. Именно поэтому одним из наиболее достойных рассмотрения аспектов процесса глобализации является развитие IT-сферы как одного из ключевых агентов информационного общества и информационной экономики.

Однако же, необходимо перейти к рассмотрению экономики в контексте процесса глобализации. Необходимо рассмотреть влияние процесса глобализации на экономику, влекущее за собой ряд последствий и изменений. Отечественный автор М.П. Демина выделяет ряд негативных и позитивных влияний процесса глобализации на экономику. Для начала рассмотрим три негативных следствия глобализации в экономической сфере:

1. Процесс глобализации способствует актуализации и развитию разрыва в экономическом развитии между развитыми и развивающимися странами.
2. Глобализация стимулирует либерализацию экономики и формирование открытых рынков, что становится одним из наиболее важных вопросов современного состояния мировой экономики, поскольку развитые и развивающиеся страны вновь оказываются в потенциально неравном положении.
3. Поскольку глобализация стимулирует ускорение финансовых операций, особенно трансграничного характера (что отсылает нас к финансскейпам Аппадураи), это формирует определенного рода угрозы, связанные, как минимум, с неконтролируемостью таких операций.

Но, тем не менее, существует и множество положительных следствий глобализации в сфере экономики:

1. Глобализация имеет следствием повышение уровня жизни населения государства, а также устранению дисбаланса в доходах как внутри страны, так и между странами.
2. Глобализация в экономической сфере способствует развитию международного разделения труда, а также расширению и увеличению значимости торговли и ее роли в мировом ВВП.
3. Глобализация стимулирует межгосударственные финансовые потоки, что увеличивает потенциальный объем реализуемых ресурсов.
4. Глобализация, в совокупности с развитием информационных технологий, способствует увеличению потенциальных рабочих мест в различных сферах занятости. Данный пункт очень тесно переплетается с деятельностью ТНК по всему миру.
5. Глобализация стимулирует становление социальных институтов и организаций, регулирующих международные отношения. В качестве примера можно привести ООН и ЕС.
6. Глобализация способствует становлению и формированию единого мирового информационного пространства, существование которого поддерживается посредством повсеместного развития и внедрения коммуникационных технологий.

Последний пункт представляется одним из наиболее значимых аспектов влияния глобализации на экономику в контексте данной работы. Причина тому – очередное подтверждение важности и необходимости раскрытия связи феномена информационного общества и процесса глобализации.

* 1. **Основные тенденции экономических трансформаций в условиях современности**

На данный момент существует достаточное количество работ, посвященных систематизации и объяснению тех процессов, которые характеризуются исследователями как глобальные или являются доказательствами наступающей или наступившей глобализации. Начиная с конца 1980-х годов, а точнее с работ Р. Робертсона - первого популяризатора термина «глобализация» - в научной среде дискурс глобализации приобретает популярность. Множество авторов посвятили свои книги, статьи и монографии данной теме: И. Валлерстайн, М. Арчер, М. Фезерстоун, А. Аппадураи, Б. Тернера, Л. Склэр, О. Ианни, М. Уотерс, У. Бек, Э. Гидденс. Каждый из перечисленных авторов предлагал собственное видение положение дел в мировом сообществе. В контексте этой работы наиболее важным представляются глобальные изменения, происходящие в экономке.

Основные тенденции в экономике исследователи видят в интенсификации товарных и финансовых потоков, идущих через границы национальных государств, возникновение формирования транснациональной экономики, а именно углубления международного разделения труда, бурного роста числа и размеров ТНК, возникновение мировых рынков сырья, капитала, рабочей силы, становление глобальной информатизации и либерализации международный политических отношений о качественно новом росте мировой торговли говорят статистические данные [приложение 1], которые показывают резкий скачек объема экспорта из развитых стран. Эти процессы должны способствовать равномерному распределению инвестиционных капиталов во всех зонах мировой экономики, обеспечивая равных доступ к рынкам, фактически становясь воплощением экономической свободы. Подобная глобализация позволяет развитым странам снизить издержки в производстве, а следовательно, добиться снижения цен на производимые товары. Многие развивающиеся страны получат возможность влиться в процесс транснационализации, что повлечет за собой быстрое распространение высоких технологий, модернизации производственного оснащения, созданию новых рабочий мест, повышению производительности труда. Это позволит странам повысить конкурентоспособность национальных производительных систем, установить устойчивый экономический рост и, как следствие, решить проблему зависимости от иностранных технологий и товаров.

Транснациональные корпорации выступают носителями высоких стандартов производства и ведения бизнеса, и при активной поддержке международных экономико-политических организаций таких как ВТО, МВФ, ОСЭР способствуют созданию единого мирового рынка, распространяя интернациональные стандарты потребления.

Глобализация экономики на данный момент тесно связана с усилением роли информации и информационных технологий. Широкое распространение оптоволоконных кабелей позволили соединить все населенные континенты высокоскоростным интернетом (данный вид связи недоступен только Гренландии), ускоряя коммуникацию до мгновенности, что повлияло на потоки товаров и капиталов, способствуя их интенсификации. Стал возможен беспрепятственный международный обмен интеллектуальным капиталом и почти неограниченный доступ к базам данных с широкими возможностями обмена и распространения.

Начал образовываться новый вид Интернет-экономики, в которой экономические агенты проводят коммуникацию, не вступая в личный контакт, а привычная экономика стала ориентировать один из секторов исключительно на удовлетворение потребностей сетевой экономики.

Это поставило информационные технологии и их развитие во главу современных производств. Отрасли, использующие эти технологии, становятся наиболее конкурентоспособными, позволяя маленьким компаниям вполне успешно теснить крупные и известные корпорации.

Однако, такие представления об изменениях в экономической сфере не вполне соответствуют реальным наблюдаемым фактам. С точки зрения А.В. Петрова вышеописанные факты далеки от их характеристики «всемирного процесса возрастания «взаимозависимости» наций и становления единой системы «взаимовыгодного» глобального сотрудничества.

Значительная часть этого экономического роста обеспечена внутрифирменной торговлей - передачей ресурсов, необходимых для производства из одного подразделения ТНК в другой. Увеличение мобильности капитала способствует накоплению фиктивного капитала и приводит к формированию предпосылок для глобальных экономических кризисов. Подобная финансовая взаимозависимость лишь увеличила уязвимость национальных экономик, что подтверждают недавние потери мирового хозяйства в размере десятков триллионов долларов с 2000 по 2010 год. Вместо получения независимости и устойчивого экономического роста большинство бедных стран стали источником вывода капитала в более развитые страны. Для этих стран участие в процессе транснационализации лишь укрепляет финансово-экономическую зависимость от мировых финансовых центров и ТНК. Это стало причиной возникновения депрессивных регионов и роста безработицы. Чему также поспособствовало внедрение новых технологий в филиалах ТНК. Это не повлекло, как ожидалось, создания аналогов в принимающих странах, а лишь поспособствовало эрозии интеллектуального капитала.

Несмотря на всеохватывающий характер транснационализации, многие страны и регионы оказались отрезанными либо слабо интегрированными в глобальную экономику. Унифицированные организационно-правовые стандарты и образы поведения, сопровождающие транснационализацию, лишь усиливают дисбаланс между компаниями, ориентированными на экспорт и компаниями, ориентированными на внутреннее потребление.

Однако, очевидно, что глобализация стала причиной возникновения существенного структурного противоречия, определяющего особенности протекая современный трансформационных процессов.

Глобальная информатизация меняет характер трудовой деятельности в сторону повышения индивидуализации и маргинализации, создавая предпосылки к появлению новых коммуникативных барьеров. Впрочем, эти барьеры отнюдь не новы. А.В.Петров в своей книге «Глобализация. Экономические, социальные и политические аспекты» указывает, что несмотря на увеличение доступа к компьютерным технологиям людей по всему миру и возрастания возможностей мобильности и обмену информацией, современный мир далек от того, чтобы вступить в новую постиндустриальную эру - эру «высоких технологий, интеллектуального труда, реализации максимума потребностей и желаний, появления почти беспредельных перспектив для самореализации всех и каждого в новой «глобальной экономике знаний»». [23 стр. 80]. Согласно докладу о развитии человека за 2007/2008 год в 2004 году 41% населения планеты не имеет доступа к улучшенной канализации. И до сих пор существуют регионы, в которых нет доступа к электричеству. Более того, достаточно уехать в удаленные города и деревни, (а иногда и за несколько сотен километров от столицы) чтобы увидеть уровень интеграции в мировую экономику данных конкретных субъектов. Из этого можно заключить, что информационное общество со всеми приписываемыми атрибутами существует лишь в крупных городах самых развитых стран.

**Глава 2. Положение трудовых ресурсов в условиях информационного общества и информационной экономики**

* 1. **Роль трудовых ресурсов с современной экономике**

В попытке раскрыть суть происходящих трансформаций, затрагивающих все сферы, связанные с человеком, необходимо сказать о положении людей в структуре изменений. Уже была затронута тема влияния институтов (таких как семья и корпорации) на трудовую деятельность людей. Теперь пришла очередь раскрыть тему изменений в самом человеке в контексте глобальных экономических трансформаций.

Совершенно очевиден тот факт, что за любыми изменениями в обществе всегда стоят люди. Именно человек своей деятельностью дает «жизнь» всем социальным институтам, экономическим рынкам и технологическому развитию. И если на все выше перечисленные конструкты можно взглянуть обособленно и выявить характерные черты, определяющие их функционирование, то можно подобный подход применить и к самому человеку. Попытки подобного особенно наглядны в экономических теориях 20-го века, в которых человек предстает как рационально действующий субъект, стремящийся максимизировать собственную выгоду из любого действия. А потому вполне закономерно рассматривать человека наравне с другими производительными ресурсами. В Советском Союзе был внедрен термин трудовые ресурсы, прошедший долгий путь к конкретной интерпретации. В рамках этой работы будет использована следующее понимание этого термина: трудовые ресурсы – есть численность потенциальной и действующей рабочей силы, определенной количественно и демографически, и только через данную категорию можно дать всесторонний анализ работников». В западных странах стал популярный другой термин «human resources» или человеческий ресурс. В современном экономическом и социологическом дискурсе существует тенденция обращаться к категории человеческий капитал, как наиболее релевантной в отображении полноты приобретенный способностей к труду человеком в процессе его жизнедеятельности. Подобный подход обосновывают следующие основания:

1. На образование и воспитание человека тратиться определенная сумма денег;

2. Образованный человек является более продуктивным, чем необразованный;

3. Национальное богатство растет за счет затрат на образование и профессиональное обучение.

В контексте этой работы возможно объединение двух терминов: трудовые ресурсы и человеческий капитал. Без этого объединения становится невозможным раскрытие важности образования, накопленных навыков для людей, действующих в современных рыночных условиях.

Человек, как единица трудового ресурса, в процессе своего формирования в основной производительный фактор развития любой экономики проходит долгий путь. Определение срока воспроизводства единицы трудового ресурса сводится к выделению представленных этапов его формирования и функционирования в качестве фактора экономической деятельности и производства.

Существуют два подхода к классификации этапов формировании и функционирования в качестве субъекта экономической деятельности. [10]

Первый предложен А. И. Добрыниным. Он ставит акцент на качество рабочей силы и трудовую активность.

1) Допроизводственный период – Отрезок от рождения до получения общего или специального образования. он разделяется на подпериоды: начальное семейное воспитание; дошкольное обучения; школьное обучение; получение специального, начального или высшего профессионального образования.

2) Первоначальный период вступления в состав рабочей силы. характеризуется значительными трудностями приспособления, низкой начальной заработной платы и малым ростом её количества.

3) Основной период эффективной и стабильной трудовой деятельности в различных сферах производства. В течение данного периода (20 лет и более) достигается максимальный уровень заработной платы и держится в течение всего срока трудовой деятельности.

4) Постепенное снижения трудовой активности, вызванное возрастом и подготовка к переходу в статус экономически неактивного субъекта

5) Пенсионный период

Второй подход к классификации предложен Г. Т. Ашировой

1. Период воспроизводства работника. С момента рождения до 16-18 лет человек формируется за счет воспитания в семье, детских дошкольных учреждениях, получения среднего или среднего специального образования. По окончании образовательного учреждения выпускник обладает минимальными навыками, что позволяет ему претендовать на место с минимально необходимой квалификацией.
2. Период приобретения высшего образования и соответствующей профессиональной квалификации (от 18 до 25 лет). Это временной отрезок соответствует 18 до 25 годам. В это время получает высшее образование и соответствующую профессиональную квалификация. Это позволяет человеку активно вовлечься в современное общественное производство;
3. Трудовой период. Длится последующие 30-35 лет. После получения профессиональной квалификации происходит реализация и совершенствование приобретённый навыков, попутно занимаясь повышением квалификации непосредственно на производстве.
4. Пенсионный период. характеризуется выбываем работника из процесса производства после 60-65-летнего возраста, сохраняя статус пассивного участника и потребителя.

Данные подходы не учитывают специфику современный тенденций и требований к работнику на рынке труда. О них будет рассказано в следующем параграфе.

* 1. **Новые требования к квалификации кадров в контексте информационного общества**

Теории, объясняющие изменения происходящий в обществе, несомненно, будут окружены дебатами среди научного сообщества, по причине неоднозначности наблюдаемых процессов. Тем не менее, никто не станет отрицать возрастающее значение информационных технологий в жизни всех людей на планете. Развитие данного сегмента рынка происходит по экспоненте вне зависимости от споров являются ли такие потребности навязанными транснациональными корпорациями. Согласно ежегодному отчету международного агентства We Are Social в 2018 году сетью интернет пользуется 53% (4,021 млрд человек) населения Земли, а персональными телефонами владеют 68% (5,135 млрд человек). Вместе с ростом времени, которое человек тратит ежедневно на нахождение в сети через ПК-персональные компьютеры (в среднем от 2,53 ч в Марокко до 9,38 ч в Таиланде. В России 6,27 ч), а также через мобильные устройства (в среднем от 1,20 ч во Франции до 4,56 ч в Таиланде. В России 2,22ч) [3] увеличивается и количество производств, основанных на создании, потреблении и распространении информации. По мнению Д. Белла информация является основным производственным ресурсом и становится главным источником добавочной стоимости за счет экономии на воспроизводстве (информация является неисчерпаемым ресурсом) и сокращении транзакционных издержек за счет распространенности телекоммуникационных сетей. Развитие рынка труда, основанного на информационных технологиях, влечет за собой изменения в трудовых отношениях и в организации трудовой деятельности путем снятия ограничения на время и пространство, что влечет за собой создание компаний, основанных на сетевой форме. Отсутствие привязки к конкретному месту и времени способствует интенсификации взаимодействия как между компаниями, так и между людьми. В условиях перманентных изменений вокруг человек оказывается вынужден постоянно меняться, что требует от него постоянного обучения, повышения квалификации, чтобы оставаться конкурентоспособным. Эти же условия повышают возможности для мобильности: для человека становится не принципиальным место выполнения возложенной на него работы. Подобная организация жизни приводит к постоянной неопределенности, в которой человек несет полноту ответственности за собственную судьбу, постоянному стрессу и возрастающему чувству незащищенности. Розалинд Гилл в своей статье «[Прервать молчание. Скрытые травмы неолиберальной академии](http://www.socialcompas.com/2014/02/14/prervat-molchanie-skry-ty-e-travmy-neoliberal-noj-akademii/)» рассматривает особенности труда в академической сфере в условиях современной текучести, как выразился Зигмунт Бауман. Гилл, ссылаясь на исследования в сфере культурного производства, выделяет несколько постоянных характеристик такого вида занятости:

- Подвешенное состояние работника

- Низкая плата при высокой мобильности

- работа требует высокой привязанности к делу и к идентичности творца

- Общая установка к характеру труда, требующая смеси богемного и предпринимательского мышления

**-**неформальная рабочая обстановка

-постоянное приспособление с изменяющимся спецификам работы, отставание от которых влечет выход из конкурентной гонки. [9]

Несмотря на тот факт, что данная характеристика была выведена из исследований, нацеленных на изучение сфер, ставящих новые идеи как основной производящий ресурс, в целом, подобное описание релевантно и для других сфер, в которых принято считать, что идеи или креативный подход не являются основным источником создания прибавочной стоимости продуктов. Однако, в условиях наполненности рынка однообразными по своему составу продуктами, именно нестандартное позиционирование своего продукта становится причиной продаваемости. Это заметно на примере возросшей популярности сервисов по доставке готовой еды. Казалось, что громадная корпорация McDonalds с еще несколькими корпорациями (Burger King, KFC) поделили между собой весь рынок стрит-фуда во многих странах, и мало кто мог конкурировать с ними за потребителя в этой сфере, однако идея о том, что готовую еду можно получать в любом удобном месте, а не идти за этой едой, привнесла изменение в сложившийся стабильный уклад. По тому же примеру стали организовывать и продажу продуктов питания: все больше крупный ретейлорских компаний продуктов предлагают свои услуги по приобретению повседневных продуктов удаленно при помощи интернета, где каждый человек может выбрать необходимое из обширного ассортимента магазина и назначить время, к которому доставят выбранное прямо к дому или рабочему месту. Не говоря уже об идеях нового позиционирования товаров как образов, нежели их реальной функциональной ценности, что было описано в книге Д.В. Иванова «Глэм-капитализм».

Реализация новых идей становится все более зависимой от информационной составляющей. Зачастую самыми трудными в реализации становятся аспекты, связанные с эффективной коммуникацией как между продавцом и покупателем, так и внутрифирменной коммуникацией между всеми частями производства. Компьютерные технологии стали основным инструментом для достижения этой высокой эффективности коммуникаций. Сейчас трудно найти компанию, которая не использовала бы компьютеры. Тем не менее, повсеместная одержимость техникой, основанной на кремниевых процессорах, сопряжена с рядом проблем. И если не рассматривать общую хрупкость создаваемых систем, полностью регулируемых информационными технологиями, в которых даже не поломка, а сбой работы программы может повлечь за собой полную потерю работоспособности всей системы, то все равно на лицо проблемы, связанные с тенденциями к увеличению функций всех окружающих нас приборов. С точки зрения создателей, большее количество функций, вложенных в прибор, открывают бОльший простор для работоспособности. С точки зрения потребителя, большее количество функций влечет за собой сложности в освоении прибора, чего он совершенно не ожидает, а все внедренные новшества оказываются полностью невостребованными. В итоге, самым рациональным действием для потребителя становится отказ от сложного нового в пользу простого старого. Подобное поведение идет в ногу с увеличением раздражения от пользования столь сложными механизмами, и все чаще стали происходить ситуации техногенной ярости, в которых обычно спокойные и уравновешенные люди совершенно выходят из себя в процессе работы с компьютерами. Алан Купер в своей книге «Психбольница в руках пациентов» объясняет это проблему «когнитивным сопротивлением». «Это сопротивление, с которым сталкивается человеческий интеллект, пытаясь разобраться в сложной системе правил, изменяющихся динамически». [15 стр 46].

Еще одной проблемой стало организация взаимодействия человека и машины. Из-за дешевизны процессоров, компьютеры получили столь массовое распространение. Необходимость их продажи в наиболее широких масштабах стимулируют привнесение компьютерной составляющей во все возможные окружающие нас предметы. На рынок техники поступили в продажу «умные» часы, телевизоры, машины, чайники, дома. Их работоспособность задается условным инженером, несомненно, обладающим высоким образованием. Он строит работу прибора на основании собственных знаний и инженерной культуры, в которую сам вовлечен. Он может видеть огромную производительную мощность аппарата, необозримое поле, предоставляемое встроенными функциями. Однако несмотря на всю работоспособность нового технического устройства, информация, которую он предоставляет непосредственному потребителю может быть совершенно бесполезна для последнего. Она точна и безукоризненна, но совершенно неприменима. Решение этого кроется в длительном обучении потенциального потребителя. Алан Купер в этой тенденции видит начало своеобразного «апартеида» основанного на степени владения новыми информационными технологиями, не позволяя обычным людям выходит на рынок труда и успешно реализовывать себя на нем, а также функционировать в обществе, основываясь только на том, что эти люди пока не способны эффективно пользоваться компьютером. Это сводит на нет существующие социальные политики по разрушению старых расовых и классовых барьеров, так как новые технологии рождают новые барьеры.

Чтобы подытожить данную подглаву, необходимо выделить, какие основные характеристики хочет видеть работодатель от потенциального рабочего. Если обобщить все выше сказанное, то на основании это можно выделить следующие требования к квалификации:

* высокий уровень образования
* перманентное повышение знаний и компетенций
* повышенная стрессоустойчивость
* быстрая адаптация к изменчивым ситуациям
* развитые навыки работы с компьютером
* осознание ответственности за собственную жизнь и успешность
* инициативность как жизненное кредо
* способность производить новые идеи

Разумеется, подобная спецификация достаточно груба. Соответствие человека всем этим требованиям не гарантирует место во всех компаниях, так как современные HRD (human resources development) гибко подходят к поиску нужного человека с необходимыми качествами на определенную должность. Скорее, данный перечень требований является универсалией, диктуемой текущими тенденциями в изменениях общества.

* 1. **Образование нового класса занятости.**

Процесс изменения характера занятости в мире в современном обществе тесно связан с изменением структуры отраслей хозяйства. На данный момент существуют различные классификации хозяйства по отраслям и сферам. Это, например, классификация Сингельманна, делящая систему хозяйства на 37 отраслей. На основе данной классификации М. Кастельс создал свою, сгруппировав эти отрасли в шесть секторов.

1) добывающий (сельское хозяйство и горнодобывающая промышленность);

2) трансформационный или перерабатывающий (transformative activities);

3) распределительные услуги (distributive services);

4) услуги производителям (producer services);

5) социальные услуги (social services);

6) бытовые услуги (personal services)[13 стр. 205]

Глобализация и переход развитых государств на постиндустриальную стадию становления во многом определили реструктуризацию всего крупного хозяйства. Глобальная экономика в ведущих своих свойствах уже владеет особенными свойствами соединенной системы, но ее конструкция ещё весьма неоднородна и, в конкретных моментах, нестабильна. Государства присутствуют на различных ступенях социально-экономического прогресса. Но интенсификация всех форм интернациональных финансовых и политических отношений ведет к установлению все более близких связей меж всеми субъектами крупного хозяйства (государствами, ТНК, ТНБ, интернациональными фондами и т.д.), вступающими в этот процесс, охватывая межгосударственную миграцию денежных средств, сдвиги в пространственной организации производства благ и процесс формирования массовой рабочей силы.

Эволюционные процессы в мировой финансовой системе вызывают различные подвижки в долевом распределении различных сфер в экономике. В развитии мировой экономики в XX в. выслеживается общая закономерность: аграрный раздел потерял доминирующую роль в экономике, уступив ее в начале индустриальному производству, а вслед за тем сектору услуг. Эти существенные периоды общественно-экономического развития называются стадиями индустриализации и постиндустриализации.

Однако во второй половине XX в. в мировом хозяйстве имели место две разнонаправленные и как бы компенсирующие друг друга тенденции:

1) вследствие быстрого развития сферы услуг происходило сокращение роли и значения первичного (сельское хозяйство) и вторичного (промышленность) секторов в экономике высокоразвитых стран (их удельного веса в общем объеме производства и в общей численности занятых), что характеризовало их переход на постиндустриальную стадию развития. Этот процесс получил название деиндустриализации развитых стран.

2) в мировом хозяйстве отмечался опережающий рост и развитие индустриального сектора, и увеличивалась занятость населения в этой сфере экономической деятельности как в группе бывших социалистических стран, так и во многих развивающихся (а это большая часть мирового сообщества: и по количеству стран, и по численности проживающего в них населения). [28 стр. 76]

Эти тенденции, а также изменение характера многих видов деятельности (статусное положение в обществе, востребованность на уже глобальном рынке труда, квалификационные и компетентностные требования и т.д.) не могли не сказаться на изменении занятости в современной глобальной экономической системе. На протяжении всего XX в. (и до настоящего времени) по существу изменялась модель труда и занятости, что является прямым выражением системных изменений в обществе.

Изменение занятости вызвали необходимость в изучении и описании новых типов занятости. Одной из самых известных концепций, выработанных для этой цели, стала концепция Д.Пинка.

Данная концепция изложена в его книге «Нация свободных агентов». Эта книга посвящена новому субъекту экономики — свободному агенту, для которого характерны новый трудовой стиль и новый образ жизни. Концепция Д. Пинка раскрывает противопоставление двух типов человеческой идентичности — «человека организации» и «свободного агента».Человек организации — обобщенное наименование для индивидов как наемных работников, которые трудятся на условиях полной занятости на определенную компанию и получают заработную плату.

Свободный агент — это, прежде всего, отрицание человека организации, его целей, формы занятости, образа жизни, которым он вынужден жить. Иначе говоря, это обретение новой идентичности. Концепция человека организации была разработана в середине XX в. У. Уайтом. Понятие «человек организации» раскрывало квинтэссенцию американского работника. Человек организации — это чаще всего мужчина, который отказывался от своей индивидуальности и амбиций ради служения крупной организации, вознаграждавшей его за пожертвование регулярной заработной платой, обещанием стабильной работы и надежного места под солнцем. Люди организации, с одной стороны, проповедовали индивидуализм, однако, с другой стороны, они довольствовались хорошей работой с достаточным трудовым доходом и достойной пенсией, и симпатичным домом в приятном месте, населенном людьми, как можно более похожими на них. Они придерживались особой «социальной этики», в центре которой была организация: катехизис трудовой этики гласил, что, если вы преданы организации, она будет преданна вам. Чувство принадлежности значило больше, чем индивидуальность, а коллективизм — больше, чем возможность самовыражения. [22 стр. 71] В основе же экономики свободных агентов лежат персонализация, кастомизация и интересы личности. Д. Пинк называет это индивидуальным подходом к трудовым отношениям. В условиях индивидуального подхода свободные агенты строят свою трудовую жизнь в соответствии со своими потребностями и желаниями, отказываясь от стандартных ценностей, правил и форм трудовой занятости. Индивидуальный подход к трудовым отношениям является противоположностью этики единого корпоративного стандарта, характерного для эпохи человека организации.

Для эпохи доминирования «свободного агента» характерны следующие черты:

1. Трансформируется привязанность к работе (замена «вертикальной» привязанности к компании «горизонтальной» привязанностью к сфере деятельности, проектам и т.д.)
2. В центре внимания общественный договор между обществом и свободным агентом, предполагающий, что человек обменивает свой талант на возможности.
3. Карьерный рост перестает рассматриваться как главный критерий экономического успеха.
4. Экономическая защищенность свободного агента строится на репутационных и квалификационных факторах.
5. Для большинства свободных агентов характерно стирание границы между работой и семьей.
6. Женщины вполне могут стать лидерами экономики свободных агентов.
7. Рост числа свободных агентов идет на пользу укреплению социальных связей, созданию общности.
8. Заинтересованность организаций в индивидах.
9. Отставание системы образования от потребностей экономики «свободных агентов». [19 стр. 38] Еще одной существенной теорией формирования класса занятости нового типа является концепт так называемого прекариата. Понятие «прекариат» образовано от двух слов (от лат. precarium — неустойчивый, нестабильный, негарантированный) и слова «пролетариат», который в свое время представлял класс, отчужденный от результатов труда и подвергающийся эксплуатации в интересах класса-антагониста — буржуазии.

Понятие прекариата непосредственно концептуализировано в работах П. Бурдье, Г. Стэндинга, А.Р. Хохшильд. Пьер Бурдье определяет прекариат как нестабильный, незащищенный общественный слой, продукт социальной маргинализации, сущность которого может быть понята в контексте выдвинутой им теории социального пространства, классификации, практики и габитуса.[22 стр. 28] По мнению А.Р. Хохшильд, в современном обществе, с его разрастающимся «третичным» сектором экономики (сектором услуг и обслуживания), многократно увеличивается объем эмоциональной, по большей части феминизированной работы, которую выполняют, по преимуществу, представители прекариата.

Британский социолог Г. Стэндинг отмечает, что все значимые общественные движения в истории человечества были классово обоснованными. Классовая структура индустриального общества, имевшая вполне определенные очертания (элита, средний класс, пролетариат, низшие слои населения), в эпоху постиндустриализма демонстрирует размывание этой структуры, ее замещение чем-то менее определенным, но имеющим по-прежнему классовый характер. По мнению Г. Стэндинга, «становление нового класса, каким является прекариат, условия и причины его появления, его место в социальной структуре и экономике постиндустриального общества, наконец, осознание им собственных интересов, совпадающих с интересами всего общества, могут быть квалифицированы как важнейшая социальная проблема современности». [18 стр. 29]

Г. Стэндинг акцентирует неформальный классовый статус прекариата, подчеркивая то обстоятельство, что его позиции в социальной структуре постиндустриального общества не кодифицированы. Главная характеристика прекариата - статус временного работника. Это подразумевает отсутствие надежной профессиональной самоидентификации, нестабильность дохода. Стиль жизни прекариата изменчивый, мобильный, приспособленческий, а не целенаправленный. По преимуществу обслуживающий труд прекариата свободен, неизмерим, невещественен и не ведет к профессиональному развитию. А.Р. Хохшильд отмечает, что «в сфере эмоционального труда происходит коммерциализация чувств, сами чувства, эмоциональность становятся товаром, а идентичность работника фрагментируется, подвергается отчуждению.» [18 стр.33]

# Глава 3. ИТ сфера как пример адаптации трудовых ресурсов к вызовам информационной экономики: эмпирическое исследование.

## **3.1Описание и обоснование поля исследования.**

Принимая во внимание все особенности современной социальной реальности, а также неоспоримость того факта, что информационные технологии не только усиленно распространяются и внедряются во все производственные сферы экономики, но и становятся неотъемлемой частью жизни большинства людей в большинстве стран, резонно сделать вывод о ключевой роли сферы информационных технологий в современном мире.

Ранее в данной работе понятие информации раскрывалась как основной ресурс, используемый для создания прибавочной стоимости в новых производствах, а также как основной продукт, характеризующий информационное общество (обращаясь к концепции Э.Тоффлера о Третьей волне). Подобное устройство общества, с точки зрения рассмотренных концепций, характеризуется высокой степенью внедрения информационных технологий, а развитие данной отрасли технологий становится синонимичным процессу компьютеризации. Однако, если задать вопрос: «какие сферы используют информацию в качестве основного ресурса?», то на ум приходят отнюдь не только сферы, занятые исключительно с разработкой компьютерных программ, но и сферы массовой информации (радио, телевидение, газеты), научная, академическая и писательская сфера, которые тоже подходят под критерий используемого ресурса. В чем же тогда особенность именно компьютерной сферы информационных технологий? Ответ кроется в самом вопросе: компьютеры перевели использование информации на новый уровень, как когда-то сделали печатное дело, радиовещание и телевидение. Поэтому в данной работе термин информационные технологии используется в современном и наиболее актуальном его значении. С другой стороны, информационные технологии лежат в основе информационных систем – основного способа хранения, поиска и обработки информации, а также удовлетворения конкретных информационных потребностей, продуктом чего являются документы, базы данных, информационные массивы и услуги. Кроме этого именно с компьютеризацией связано появление информационной или цифровой экономики.

Появление этого термина в научном и предпринимательском дискурсе связано с Николасом Негропонте, сформулировавшим его в 1995 году. До сих пор не сложилось единого понимания этого понятия, поэтому наряду с цифровой экономикой используют термины сетевая экономика, электронная экономика, постиндустриальная экономика, интернет-экономика, креативная экономика, программируемая экономика, API (application programming interface) экономика. Обычно под этим термином понимается определенный вид экономических отношений, которые опосредуются сетью Интернет и другими информационно-коммуникативными технологиями, особо указывая на технологический контекст подобных отношений, который определяет их специфичный характер. Сегодня понимание сущности цифровой экономики выходит за рамки покупки и продажи товаров и услуг с помощью мировой сети и теперь включает использование информационных технологий в различной деятельности компаний, а также качественные изменения в работу большинства институтов. Интернет- пространство стало не просто полем обмена информации в режиме реального времени, оно стало средой создания новых продуктов, услуг, новых моделей ведения бизнеса, управления и логистики. Из этого возникает спорный вопрос: «что же относить к IT сфере?» Ведь сложно найти хоть одно из существующих предприятий, которое не использовало бы мировую сеть для реализации собственных планов, не говоря уже о персональных компьютерах у каждого из рабочего. Более того, большинство компаний не только имеют персональные сайты, но и создают официальные группы во всех крупных социальных сетях с целью оперативной коммуникации с потенциальными потребителями. Для этого же создаются на базе предприятий IT отделы, которым делегируют работу, связанную с информационными системами. По этой логике каждую компанию, которая так или иначе связана с сетью Интернет или использует информационные технологии, можно отнести к IT сфере. Исходя из этого выбор IT сферы как поле исследования представляется слишком объемным для данной работы. Поэтому было принято решение взять отдельный сегмент IT сферы, которым выступает специалисты узкого профиля, занятые в IT сфере. Необходимость изучения данного поля продиктована массовостью процесса создания IT отделов в каждой компании, в основу которых заложены отличные от устоявшихся способов организации трудового процесса.

* 1. **Методология и методики исследования.**

Данное исследование выполнено в логике качественной стратегии, предполагающей движение от «поля» к «теории» и осмыслению полученных данных.

Для достижения поставленный целей и решения частных задач было выбрано два основных метода.

Первым методов выступило полуструктурированное интервью. В ходе исследования было проведено 11 интервью с представителями большинства специальностей, задействованных в данной отрасли. Их специальность и основной род деятельности стали основными критериями отбора. Таким образом, в качестве интервьюеров удалось провести диалог с ERP-программистом, работающего в международном банке, начальником IT отдела госкомпании, системным администратором администрации Санкт-Петербурга, IT-архитектором (или корпоративным архитектором), тестировщиком программного ПО, сетевым администратором, самозанятым (или фрилансером) программистом, Веб-разработчиком, программистом 1С, разработчиком мобильных приложений, руководителем интернет-проекта.

Основной идеей интервью выступило исследование особенностей организации трудовой деятельности в разных компаниях и видение ситуации процесса производства с разных позиций в процессе труда. Поиск информантов оказался достаточно затруднителен в силу разнообразия целевой выборки. Первоначальная идея об использовании слабых связей уже найденных информантов в качестве основного источника новых информантов оказалась не слишком успешной в силу ограниченного круга общения найденных информантов. Найденные информанты предоставили контакты только 4-й потенциальных информантов, которые, однако, в силу различных причин не смогли принять участие в этом исследовании. Более успешным оказался поиск в социальной сети «ВКонтакте» в тематических группах, а также поиск на крупнейшем блог-портале России и СНГ «Хабр».

Выбор именно полуструктурированного интервью в качестве основного метода объясняется, вместо опроса объясняется спецификой выбранного поля. В первую очередь, для исследования были необходимы данные о специфике трудовой деятельности в разных профессиональных областях в компаниях с разными масштабами и устройством. Метод опроса не пригоден в силу особенностей его проведения. Полученные данные не отражали бы полной картины по интересующему меня вопросу. Интервью же позволило получить ключевые данные, а также провести корректировки в уже имеющихся идеях касательно специфики труда в IT сфере. Разработанный гайд тематически был разделен на три блока. Первый блок содержит вопросы о специфике работы информанта и его положении в структуре предприятия. Второй блок посвящён внутрифирменной организации процесса труда. Третий блок состоит из вопросов, посвящённых трудовой квалификации информанта и накопленного им трудового капитала.

Некоторые из интервью (4) проводилось удаленно при помощи средств информационной коммуникации (мессенджеры, Skype), остальные проводились в неформальной обстановке во внерабочее время информантов. Время беседы составляло от 30 минут, до 2 часов.

В ходе бесед с информантами неоднократно ими затрагивались тема гибкой методологии разработки программного обеспечения, которые представляют из себя особую организацию процессов разработки чего бы то ни было. Широкое упоминание подобного феномена в IT сфере среди информантов стало основной причиной введения еще одного метода – качественного контент-анализа информационных ресурсов (в частности, уже упомянутый ресурс Хабр, а конкретно статьи, посвящённые гибким методологиям и комментариями под этими статьями, оставленные пользователями ресурса). Целью анализа стало сопоставление идеальный видов применения данных методологий с их реальным применением на практике в действующих компаниях, а также сопоставление опыта внедрения данный методик в российских IT компаниях и зарубежных.

* 1. **Результаты интервью: Особенности трудовой деятельности индивида на рынке IT индустрии**

Для достижения поставленных целей по поиску и систематизации данных о специфике работы в IT сфере, вариантах организации трудового процесса в компаниях, а также требуемых компетентностных характеристик для успешной трудовой деятельности на рынке IT индустрии было принято решение о поиске индивидов, работающих в различных трудовых условиях. Априорным принимался факт высокого уровня образования у потенциальных информантов, владение надлежащей компетенции и большого знания профессиональной области, что позволяет классифицировать потенциальных информантов как «экспертов». Критерием отбора информантов стали их профессия – набор компетенций и занимаемая должность. Существуют два больших кластера профессий в IT сфере: в первый кластер входят профессии, специализирующиеся на создании оборудования/техники. К ним относят профессии системного администратора и инженера-разработчика компьютерного оборудования. Второй кластер – профессии, задействованные в создании программного обеспечения для эффективного функционирования оборудования. В этом кластере выделяют подкластеры, специализированные в конкретной деятельности в рамках создания программного обеспечения. Имя являются программисты, занятые в различных отраслях и использующие конкретные языки программирования для решения поставленных задач, отдельно выделяют подкластер, связанный с созданием и продвижением продукта в интернет среде, подкластер специалистов, занятых в создании систем автоматизированного проектирования, подкластер тестировщиков, проверяющих работоспособность программ, подкластер специалистов по информационной безопасности. Формально, все специалисты всех подкластеров используют машинные языки программирования для решения конкретных задач.

Вторым критерием отбора информантов стал факт занятости в определенной компании с определенной организацией трудового процесса. Таких, как большие компании с корпоративным устройством, в которых IT отдел идет как придаточная отрасль создания материального продукта; компании, целиком занятые создании продуктов, основанные на информации и оказании услуг по разработке программного обеспечения; малые компании с небольшим штатом сотрудников (до 10 человек), действующие на рынке интернет-услуг; самозанятые или фрилансеры, как особый тип занятости на рынке услуг.

На основании данных, полученных в ходе исследования, можно выделить 5 характерных черт труда в IT сфере, обозначенные информантами:

1. Перманентная необходимость в повышении личной квалификации и наращивании уже имеющихся знаний
2. Ненормированный рабочий день
3. Высокая мобильность на рынке труда
4. Профессиональное выгорание и большая умственная нагрузка
5. Необязательность владения развитыми коммуникативными навыками

Все информанты указали в качестве одной из особенностей своей трудовой деятельности перманентное повышение квалификации и углубление знаний как одного из способов поддержания своей конкурентоспособности на рынке IT сферы. В современных условиях рынка IT самыми востребованными являются люди, обладающие наиболее актуальной информацией, поэтому все информанты считают себя лично ответственными за подобный подход, и сами находят пути и средства для обучения, а любая выполняемая ими задача становится как полем приложения уже имеющихся знаний и навыков, так и источником новых. Все информанты (8 из 11), кроме тех, кто работает в крупных компаниях, специализирующихся на создании информационного продукта, указали на слабую заинтересованность компаний в повышении квалификации информантов по разным причинам. С точки зрения информантов, госкомпании не видели для себя большой пользы во вложении ресурсов в квалификацию работников. Малые компании не обладают достаточным бюджетом для тех целей. Из этого следует, что исключением в вопросе вложения ресурсов в работников стали крупные компании, заинтересованные в повышении трудового капитала собственных сотрудников как основного источника прибыли. Для этого компания организует внутрифирменное (при наличии отдела развития и обучения пресонала) и внешнее обучение сотрудников (стажировки, сторонние преподаватели и тренеры).

Второй характерной чертой, присущей труду в IT сфере стали ненормированные часы работы и большое количество сверхурочных переработок. Исключением в этом плане стала работа системного администратора и сетевого администратора. Первый работает в администрации г. Санкт-Петербург. С его слов: «Работа появляется только в случае каких-нибудь неполадок. Они возникают достаточно часто, но с большинством возможно разобраться в течении пары часов. В остальное время я занят своими делами». Похожая ситуация наблюдается в работе сетевого администратора в виду схожести выполняемых функций с системным администратором. Нарушения графика работы в их опыте не наблюдалась. Однако, несмотря на общий вид переработок, их источник различен в компаниях с разной организацией трудовой системы. Так, у крупных компаний с корпоративным или бюрократическим устройством (информант, работающий в международном банке и информант- начальник IT отдела в госкомпании) количество переработок увеличивается в момент окончания кварталов, в связи с необходимостью подготовки отчетностей. В компаниях, специализирующихся исключительно на создании информационного продукта (информанты: IT-архитектор (корпоративный архитектор), тестировщик программного ПО, программист 1С) количество переработок связано со срочностью проектов и истечением поставленных сроков. Редко такие задержки связаны с проблемами внутри фирмы. Обычно такие ситуации возникают из-за неэффективной коммуникации между заказчиком и исполнителем, а также отсутствия у заказчика точного понимания конечного вида желаемого продукта, а также стремления вносить постоянные изменения в пожеланиях касательно итогового продукта. Похожая ситуация с переработками наблюдается у малых компаний (информанты: Веб-разработчик, разработчик мобильных приложений, руководитель интернет-проекта) в отношении заказчика-исполнителя. Однако в работе этих компаний отсутствует понятие «внерабочее время». Специфика подобных компаний заключается в отношении к компании. Если для руководителя интернет-проекта компания является сферой его личный интересов, поэтому существует необходимость посвящать все свое время развитию данного проекта, то Веб-разработчик и разработчик мобильный приложений работают по системе удаленной работы (информанты могут работать дома, однако, отмечают, что «атмосфера» дома не всегда располагает к этому, по этой причине для своей работы они выбирают неформальные места в городе (коворкинги, антикафе, кафе)) , поэтому у них существует возможность работать в любое удобное для них время.

Еще одной тенденцией, которую можно выделить на основании полученных данных, является повышенная мобильность индивидов в данной сфере. В данном контексте, под мобильностью понимается не только межфирменное или внутрифирменное перемещение, но и постоянное перемещение в рамках различных задач. Условно говоря, приходя на рабочее место, человек имеет самое общее представление о том, над какой задачей или проектом он будет работать сегодня. Это гротескный пример, однако он наглядно передает характер труда в IT сфере. Подобная мобильность не наблюдалась только у информанта, работающего начальником IT отдела в госкомпании. Что касается внутрифирменной и межфирменной мобильности, то они тоже крайне высоки в данной сфере. Исключениями в этом плане являются упомянутый выше работник работает в одной компании на одной должности 6 лет и системный администратор из администрации Санкт-Петербурга, который занимает свою должность 3 года (в его случае карьерный рост внутри организации не предусмотрен, поэтому он остается доволен собственной позицией до поры изменения оплаты труда в худшую сторону). Остальные же информанты стабильно меняют компанию раз в 2-3 года, если не получают повышение. Особым случаем выступает информант- фрилансер. Его род деятельности в принципе подразумевает отсутствие каких-либо привязок к конкретной компании. Он может сотрудничать с одной компанией на протяжении длительного времени, однако, в случае, если компания найдет более выгодного для себя исполнителя необходимой задачи, то с текущим исполнителем моментально прекратят вести дела.

Одной из важнейших особенностей труда в IT сфере её нематериальность, что накладывает определенный отпечаток на «творца». Большая информационная нагрузка и невозможность «подержать» в руках результат работы приводит к синдрому дефицита внимания и невозможности сконцентрироваться на определенном занятии, что в итоге выливается в эмоциональное и профессиональное «выгорание». «Весь день провожу за компьютером. Когда прихожу домой, то видеть его не могу. Хочется что-то поделать руками» - таков комментарий информанта – программиста 1С. Выходом из положения многие из информантов нашли в прикладном хобби. Многие мастерят различные вещи, например, изделия из кожи, дерева, металла, собирают технику, играют на музыкальных инструментах в группах. Не нашлось ни одного информанта, который не имел бы хобби, требующего активности. Компании также заботятся об эмоциональной разрядке своих работников. Для этого они организовывают спортивные залы или уголки с тренажерами, которые усталые умом работники могут прийти почти в любой момент.

Любопытным феноменом, замеченным информантами, стала необязательность наличия высоких коммуникативных навыков у работника на определенных должностях. Например, программисты, не контактирующие непосредственно с заказчиком, могут быть совершенно «нелюдимыми» - Некоторые информанты замечали такие ситуации, в которых их коллеги не могли найти общий язык с другим персоналом по причине абсолютного непонимания собеседника. Для разрешения подобных ситуаций требовался специальный посредник - «переводчик». Да и старые шутки про бородатых системных администраторов, постоянно носящих один любимый свитер, молча приходящих также молча починить вышедший из строя компьютер не возникли на пустом месте.

Для этого исследования вторым по значимости вопросом, помимо вопроса о специфике трудовой деятельности в IT сфере, стал вопрос об организации трудового процесса в IT индустрии. В первую очередь, это интересно с социологической точки зрения по причине обусловленности изменений в организации труда изменениями в мире (о которых было рассказано в 1 и 2 главе). Конечно, существует обратная точка зрения – именно новый подход к организации труда является источником изменений в сферах, за пределами трудовых отношений. Как бы то ни было, особый характер труда в сфере информационных технологий заметен невооруженным взглядом. Прежде всего, он сопряжен с деятельностью в условиях хаоса, что требует от руководителей специальных навыков принятия решений в кратчайшие сроки (именно об этом писал Э. Тоффлер в своей работе «Третья волна»). Еще одним важным качеством такого руководителя или менеджера становится умение мотивировать команду на работу в сложившихся условиях. Это делает IT сферу крайне зависимой, с одной стороны, от компетентных менеджеров, способных организовать людей, с другой, от талантливых людей с техническим складом ума (технарей в обыденном дискурсе). Ответом IT компаний на непредсказуемые и нестабильные условия стало изобретения особых гибких методов программирования, о которых будет рассказано в следующей части работы. Исходя из данных, полученных в ходе исследования, компании, действующие на рынке IT сферы можно разделить на строго иерархичные и «демократичные». Под «демократичным» способом организации производства понимается такая организация, в которой система отношений строится по горизонтали работник-координатор-работник, а руководитель не столько дает приказы, сколько координирует весь трудовой процесс. Однако, судя по информации, предоставленной информантами, в чистом виде такая система возможно только в малых компаниях, с малым штатом персонала. Но для принятия эффективных решений этим компаниям также требуется лидер, который может мотивировать людей и принимать окончательное решение.

Казалось бы, новый способ организации трудового процесса возник по причине того, что привычное стройное корпоративное устройство не смогло оперативно отвечать на возрастающие изменения в предпочтениях потребителей, однако именно жесткая структура позволяет решить основную проблему демократичных систем организации производства – распределение ответственности на определенных. Информант, работающий ERP-программистом в международном банке, отметил, что банк провел попытку ввести демократичный способ организации производства, при этом привнеся в данную структуру из корпоративного устройства многочисленных менеджеров на посты координаторов. В итоге вся система оказалась дестабилизирована, так как менеджеры делегируют ответственность друг-другу, а весь процесс коммуникации по решению и распределению задач превратился в постоянные 15-ти минутные совещания, которые становились контрпродуктивными.

В качестве краткого вывода по данным, собранных в процессе интервью, можно выделить почти полное подтверждение идей Элвина Тоффлера касательно особенностей трудовой деятельности, изменившихся под влиянием компьютеризации, а также новых возможностей, предоставляемых информационным технологиями.

* 1. **Особенности организации процесса производства и трудовых отношений в IT сфере.**

В ходе проведения интервью со специалистами из сферы IT одним из тематических блоков в интервью было посвящено организации трудового процесса в компаниях, в которых работают информанты. Кроме общего представления о характере трудовых отношений в компании, информанты часто затрагивали тему особого подхода к организации решения поставленных задач, которые информанты обозначили как гибкие методы ведения бизнеса. Информанты указывали на неоднозначность применяемых методов, что послужило причиной проведения контент-анализа статей и комментариев пользователей-специалистов, посвященных данным методам и представленный на крупнейшем Интернет-ресурсе для IT специалистов и заинтересованных темами информационных технологий в России и СНГ «Хабр».

Для начала необходимо раскрыть причину появления и суть этих методов. IT индустрия, как отрасль, требующая высокой профессиональной подготовки и в большей степени опирающаяся на научный подход к созданию итогового продукта, не может функционировать без набора методов и методологий, структурирующих ход мысли и определяющих последовательность процедур, необходимых в производстве. Одним из первых методов организации процесса создания информационного продукта стала каскадная модель или waterfall model [31], суть которого была перенята из корпоративного управления. Разработка этого метода для IT сферы приписывается У.Ройсу, описавшем её в статье «[Managing the Development of Large Software](http://www.cs.umd.edu/class/spring2003/cmsc838p/Process/waterfall.pdf)» в 1970 году. В ней процесс создания программного обеспечения, который включал в себя 7 последовательных этапов:

1. System requirements (системные требования)
2. Software requirements (требования к программному обеспечению)
3. Analysis (анализ)
4. Program design (дизайн программы)
5. Coding (кодирование)
6. Testing (тестирование)
7. Operations (тут более подойдет перевод как эксплуатация)

Именно в таком виде эта модель общеизвестна. Переход от одного этапа к другому возможен только в случае выполнения предыдущего этапа. Нарушения этапа или изменения условий в заказе обычно приводил к необходимости начинать процесс разработки заново. Таким последовательным действием этот метод приняли американские военные в 1985 году, впоследствии популяризировав данный метод. Не удивительно, что основным направлением критики данной модели стала апеллирование к недостаточной гибкости системы и высоких временных затратах на производство, однако при этом принимая формальную сторону данного метода как способа снизить риски проекта.

Следующим этапом изменения методов организации процесса разработки программного обеспечения стало создания принципиально нового подхода – Agile- манифеста. Он был принят в 2001 году на встрече 17 независимых практиков различных методов программирования и позже приобрел всемирную известность. В основе данного манифеста лежат 4 «ценности» [39]:

1. Люди и взаимодействие важнее процессов и инструментов
2. Работающий продукт важнее исчерпывающей документации
3. Сотрудничество с заказчиком важнее согласования условий контракта
4. Готовность к изменениям важнее следования первоначальному плану

При это не отрицается важность правых сторон, при этом больший акцент делается на левую сторону высказываний.

Из этих «ценностей» выходят 12 принципов: [27]

1. Наивысшим приоритетом для нас является удовлетворение потребностей   
   заказчика, благодаря регулярной и ранней поставке ценного программного   
   обеспечения.
2. Изменение требований приветствуется, даже на поздних стадиях разработки.   
   Agile-процессы позволяют использовать изменения для обеспечения заказчику  
   конкурентного преимущества.
3. Работающий продукт следует выпускать как можно чаще, с периодичностью   
   от пары недель до пары месяцев.
4. На протяжении всего проекта разработчики и представители бизнеса должны   
   ежедневно работать вместе.
5. Над проектом должны работать мотивированные профессионалы. Чтобы   
   работа была сделана, создайте условия, обеспечьте поддержку и полностью   
   доверьтесь им.
6. Непосредственное общение является наиболее практичным и эффективным   
   способом обмена информацией как с самой командой, так и внутри команды.
7. Работающий продукт — основной показатель прогресса.
8. Инвесторы, разработчики и пользователи должны иметь возможность   
   поддерживать постоянный ритм бесконечно. Agile помогает наладить такой устойчивый процесс разработки.
9. Постоянное внимание к техническому совершенству и качеству   
   проектирования повышает гибкость проекта.
10. Простота — искусство минимизации лишней работы — крайне необходима.
11. Самые лучшие требования, архитектурные и технические решения рождаются   
    у самоорганизующихся команд.
12. Команда должна систематически анализировать возможные способы   
    улучшения эффективности и соответственно корректировать   
    стиль своей работы.

Данная пирамида из 4 ценностей и 12 принципов является общей установкой, нежели реальной методологией. Тем не менее, данные принципы находят свою реализацию во многих компаниях. Основными примерами реализации стали стендапы - ежедневное собрание команды в определенное время с целью синхронизации своих действий, планирование итераций, Unit-тестирование, планирование релизов. Они позволяют корректировать путь выполнения поставленной задачи на каждом шаге, что приводит к созданию продукта, который очень близок к желанию заказчика.

Существуют две наиболее известные методологии, использующие принципы agile на практике с некоторыми корректировками в своей работе. Это Scrum и Kanban. Некоторые компании применяют эти методы одновременно, порождая Scrumban [19].

Scrum можно описать как подход к построению процесса производства, в которой небольшая команда разработчиков создают цельный продукт из малых частей – бэклогов. Такая команда состоит из команды разработки, владельца продукта и scrum-мастера. Основой взаимодействия команды является жесткая структура: командная встреча для обсуждения сделанного и планирования будущих действий, спринт – интенсивная работа над поставленной задачей, после этого снова общий сбор, посвященный обсуждению сделанных задач. Основными преимуществами такого метода являются эффективная коммуникация членов команды, способствующая быстрейшему выполнения задачи, равномерное распределение ответственности за продукт на всю команду. Недостаток такого метода заключается в крайней зависимости эффективности работы от сплоченности рабочей команды и организации трудового места. В идеале, команда должна находиться в одном помещении. На практике возможны варианты использования информационных средств коммуникации для организации взаимодействия между членами команды. Это делает scrum более предпочтительной методологией для команд с горизонтальной организацией и малым количеством начальников.

Kanban является довольно молодой методологией. Она возникла в 2010 году. Отличительной её чертой является отказ от жесткого внедрения в организацию трудового процесса. Если scrum требует уничтожения старой системы, то Kanban строится на эволюционных изменениях текущего режима. Из непонятного хаоса возникает четкая система, основанная на изменении ролей, зон ответственности и обязанности. При это поощряются инициатива на всех уровнях организации. Главным принципом становится визуализация работы каждого члена команды при помощи доски, на которой отмечены все задачи всех сотрудников. Каждая задача разбивается на строго лимитированное количество процессов, что избавляет от проблемы дублирования задач, а также дает возможность управления потоком задач. Правила выполнения задач строго определены и должны быть обозначены конкретным результатом. Такая методология является предпочтительной для компаний с корпоративным устройством и иерархией.

Подобное описание методик является не более, чем описанием идеального типа структуры, описанной М. Вебером. Такими эти методы предстает в головах создателей и последователей, в книгах, посвященных IT сфере, и презентациях популяризаторов данных методологий. Однако, это их непосредственное применение в реальных условиях не всегда оказывается успешным. Согласно опросу, проводимым группой энтузиастов на Интернет-ресурсе «Хабр» [2], среди русских компаний 82,9% из опрошенных компаний используют в своей работе Agile-методы. Для российских компаний переход к этому методу стал основным способом борьбы за клиента, который возводится в статус «бога». Для этого необходимо дать клиенту все, что он хочет в кротчайшие сроки. Решением данной проблемы становится переход к методу Agile. Главным препятствием для крупных компаний становится внедрение новаторских решений в сложившийся процесс производства в условиях сохранения его работоспособности. Это служит причиной видоизменения принципов Agile под условиями, сложившиеся в компании. Именно поэтому первыми методологии гибкой разработки были успешно реализованы в малых и молодых компаниях. Они же позволили этим компаниям успешно конкурировать за потребителя с крупными игроками на рынке. Существуют примеры и крупных компаний, успешно внедривших данные методологии в структуру производства. Например, EPAM System – одна из крупнейших международных компаний по разработке программного обеспечения [29]. В то же время, следование все заявленным принципам Agile не станет для компании панацеей для увеличения KPI (ключевого показателя эффективности) в работе компании. Несомненно, полное следование принципам обязательно скажется на скорости выполнения поставленных задач, но также это может отразиться на качестве итогового продукта. Также, несмотря на заявленные преимущества введения гибких методов, компаниям не всегда целесообразно строить производства на основании принципов гибких методологий. Широкая известность плюсов данной методологии делает из нее модный тренд, что делает наличие её важным атрибутом для имиджа компании. Часто следование компании принципам Agile прослеживается только во внешнем облике или названии процессов, которые на деле оказываются прежними. Подобной ситуации также способствует недостаточная компетенция руководства компаний и работников в вопросах гибкой методологии. В таком случае применение принципов Agile превращаются в формальный приказ: «С сегодняшнего дня мы начинаем работать 100% по Agile. У нас будут ежедневное, оценочное, промежуточное, итоговое, ретроспективное, еженедельное и ежемесячные обязательные совещания. Каждая задача должна находиться в одном из 46-ти утвержденных статусов, которые учитывают все возможные варианты, в том числе и нахождение разработчика на перекуре, на обеде или в туалете – не забывайте, кстати, менять ей статус, когда соберетесь в одно из этих мест» [1]. Чтобы данная методология работала, необходимо не только указание руководства о переходе на новую стратегию, но и активное содействие и заинтересованность всех членов команды.

Особую роль в критике гибких методологий разработок отводят менеджерам и их влиянию на трудовой процесс. В первую очередь, происходит неправильный подход менеджера к своим обязанностям. В методологиях типа Agile корпоративный менеджер – надзиратель оказывается деструктивным фактором. Участники команд достаточно мотивированы и не нуждаются в постоянном контроле. Если необходим менеджер, то его роль должна быть следующей: «идеальный менеджер должен быть на стороне команды, помогать каждому ее участнику разобраться в целях и задачах проекта, по возможности устранять мешающие факторы вроде нехватки ресурсов и (самое главное) защищать интересы и время разработчиков, а также ограждать команду от слишком частых совещаний и прочей энтропии» [26]. Менеджеры не понимают принципиального отличия гибкой методологии от остальных. В гибком методологии есть четкое разделение задач, которые делаются в рамках текущего спринта и задач, которые откладываются на последующие. Методология предполагает оценку и выявление приоритетности тех или иных задач. Однако, работники сферы ИТ отмечают, что часто с подачи стейкхолдеров менеджеры начинают «давить» на команду разработчиков пытаясь уложить задачи, которые рассчитаны на 100 в 50 часов рабочего спринта, что приводит к провалу сроков сдачи очередного спринта. На исследуемом Интернет-ресурсе достаточно примеров, представленных как в статьях, так и в комментариях под статьями, посвящённых описанию ситуаций разрушения устоявшихся трудовых процессов в следствие активного внедрения менеджмента [21].

# Заключение.

Изменения в современном мире затрагивают все сферы общества. Не остается социальных институтов, которые оставались бы прежними в сложившихся условиях. Эти изменения влекут за собой новые вызовы и возможности для реализации человеческого потенциала. Особое роль для человека играет совершенствование технологий, которые становятся неразрывно связаны с любой деятельностью человека, даруя новые возможности, недоступные ранее. В тоже время, возрастают и требование к самому человеку.

Первая глава данной работы посвящена детальному рассмотрению тенденций в изменениях экономической сферы, роли информационных технологий в жизни современных людей и, как следствие, становление информационного общества.

Вторая глава раскрывает понятие трудовых ресурсов, описывает подходы к классификации этапов развития и функционирования субъектов экономической деятельности, характеризует новые требования к квалификации человека, стремящегося к успешной трудовой деятельности.

В третьей главе представлены результаты эмпирического исследования, посвященного изучению особенностей трудовой деятельности специалистов в IT сфере, а также основных способов организации трудового процесса и трудовых в сфере информационных технологий.

На основании полученных данных следует выделить основные характеристики работы в IT сфере:

1. Высокие требования к уровню образования и личной компетенции работника на этапе вхождения в данную сферу труда. В процессе трудовой деятельности работник вынужден постоянно повышать собственную квалификацию, владеть актуальной информацией, что позволяет ему оставаться конкурентоспособным.
2. Ненормированный рабочий день и высокое количество сверхурочных переработок
3. Высокая вертикальная и горизонтальная мобильность, которая проявляется не только в смене должности, но и в частой смене выполняемой задачи.
4. Профессиональное выгорание и большая умственная нагрузка как следствие творческой направленности трудовой деятельности

При помощи данных, полученных в ходе проведения контент-анализа, направленного на изучение основных вариантов организации процесса производства, данный список можно дополнить еще одним качеством – умение работать в команде. Так же, раскрытие особенностей гибких методологий производства позволяет сделать вывод о высокой роли организационного процесса на требования, предъявляемые человеку, занятого в сфере информационных технологий.

Сопоставим данные, полученных в ходе эмпирического исследования с идеями, раскрываемых концепциями, описанных в 1 и 2 главе можно выполнить основную цель, которую ставит перед собой данная работа: обозначить основные стратегии адаптации трудовых ресурсов в современных изменчивых условиях. Как было уже замечено ранее, эмпирические данные почти полностью подтверждают идеи Э. Тоффлера, Р. Гилл, а также соответствуют идеям, изложенным в конце 2-й главы. Данные авторы подходили к описанию происходящих изменений с разных сторон, но все указывают на одни и те же процессы. Это же особенности трудовой деятельности прослеживаются и в IT сфере. На основании этого можно сделать вывод о требования, предъявляемые к личностным характеристикам работников сферы информационных технологий, не являются особенностью исключительно это сферы. Если учесть темпы развития и распространения компьютерной техники, то можно заключить, что специалисты IT раньше всех столкнулись с новыми условиями труда. Значит, что вскоре все люди на рынке труда столкнуться с такими же требованиями.

В то же время, развитие и удешевление компьютерных и информационных технологий позволяет людям продуктивно работать в любой удобной точке. Из этого следует не только увеличение возможностей для работы на дому и увеличение представителей нового типа занятых – фрилансеров, но и включение в активную экономическую деятельность акторов, выпавших или входивших в нее по причине возрастающей урбанизации и сосредоточения капитала в крупных городах.

Увеличение роли информации как основного ресурса в экономике влечет за собой изменение статуса экономически неактивных субъектов (детей, пенсионеров). На первый план выходят интеллект, навыки работы с информацией и обращения с компьютерной техникой, что позволит человеку быть вовлеченным в производства продукта на протяжении всей жизни, а распространение установки к перманентному обучению сведет на нет устаревание навыков у разных поколений.

Из этого можно сделать вывод, что основной стратегией поведения на рынке труда станет стремление к новым знаниям и навыкам, среди которых самими распространенными являются владение информацией и техникой. Конкурентным преимуществом станет обладание узкоспециализированной информацией.

**Список литературы:**

1. 6 Способов убить Agile. // Хабр. [Электронный ресурс] URL: <https://habr.com/post/162851/>
2. Agile в России — 82.9% компаний сообщают, что используют хоть что-то из Agile. Первые результаты опроса. // Хабрю [Электронный ресурс] URL: <https://habr.com/company/yougile/blog/340936/>
3. We are social. // [Электронный ресурс]. Глобальный ежегодный цифровой отчет. URL: <https://digitalreport.wearesocial.com/>
4. [Анисимов Р.И](https://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=575713) Труд в эпоху неопределенности. // [Электронный ресурс] URL: https://elibrary.ru/item.asp?id=30509539
5. Бауман З. Текучая современность. 1 Пер. с англ. под ред. Ю. В. Асочакова.­ СПб.: Питер, 2008.-240 с.
6. Брукс Д. «Бобо в раю. Откуда берется новая элита». — М.: ООО «Ад Маргинем Пресс», 2013. - 296 с
7. Вершинина И.А. Маркеева А.В. Трансформация рынка труда глобальных городов и ее социальные последствия. // Научная электронная библиотека «Киберленика». [Электронный ресурс]

URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-rynka-truda-globalnyh-gorodov-i-ee-sotsialnye-posledstviya>

1. Гидденс Э. «Устроение общества. Очерк теории структурации». - 2-е изд.- М. Академический Проект, - 2005 – 528с.
2. Гилл Р. «Прервать молчание. Скрытые травмы неолиберальной академии». // Социальный компас. [электронный ресурс] URL: http://www.socialcompas.com/2014/02/14/prervat-molchanie-skry-ty-e-travmy-neoliberal-noj-akademii/
3. Горбунова О.Н. Гладышева А.В. Ключевые особенности формирования трудового ресурса в информационном обществе. // Научная электронная библиотека «Киберленика». [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/klyuchevye-osobennosti-formirovaniya-trudovogo-resursa-v-informatsionnom-obschestve>
4. Долгин А. Манифест новой экономики. Вторая невидимая рука рынка. M.: «АСТ», 2010. — 256 c.
5. Кастельс М. Галактика Интернет: Размышления об Интернете, бизнесе и обществе. 1 Пер. с англ. А. Матвеева nод ред. В. Харитонова. - Екатеринбург: У -Фактория (nри участии изд-ва Гуманитарного ун-та), 2004.- 328 с.
6. Кастельс М. «Информационная эпоха: экономика, общество и культура». Перевод с английского под научной редакцией профессора О.И.ШКАРАТАНА – М.; ГУ ВШЭ, 2000. – 608с.
7. Красильников О.Ю. Изменение трудовых отношений в условиях становления информационной экономики. // Научная электронная библиотека «Киберленика». [Электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/izmenenie-trudovyh-otnosheniy-v-usloviyah-stanovleniya-informatsionnoy-ekonomiki
8. Купер А. Психбольница в руках пациентов. // [Электронный ресурс] URL: <http://program-141.ucoz.ru/_ld/0/9_FMZ.pdf>
9. Куприяновский В.П. Намиот Д.Е. Синягов С.А. Демистификация цифровой экономики. // Научная электронная библиотека «Киберленика». [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/demistifikatsiya-tsifrovoy-ekonomiki>
10. Куприяновский В.П. Уткин Н.А. Намиот Д.Е. Куприяновский П.В. Цифровая экономика = модели данных + большие данные + архитектура + приложения? // Научная электронная библиотека «Киберленика». [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-modeli-dannyh-bolshie-dannye-arhitektura-prilozheniya>
11. Лукина Н.П. Новые тенденции в социальной структуре информационного общества в контексте теории прекариата Гая Стэндинга. // Научная электронная библиотека «Киберленика». [Электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/novye-tendentsii-v-sotsialnoy-strukture-informatsionnogo-obschestva-v-kontekste-teorii-prekariata-gaya-stendinga
12. Мастер-класс Бориса Вольфсона. Основы Agile. // Хабр. [Электронный ресурс] URL: <https://habr.com/company/mailru/blog/272237/>
13. Методология и методы социологического исследования: учебник / под ред. В. И. Дудиной Е. Э. Смирновой; С.-Петерб. гос. ун-т. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2014. – 388 с.
14. Обратная сторона Agile. Хабр // [Электронный ресурс] URL: <https://habr.com/post/319232>
15. Патырбаева К.В Америка в поисках новой идентичности: концепция свободного агента Д. Пинка. // Научная электронная библиотека «Киберленика». [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/amerika-v-poiskah-novoy-identichnosti-kontseptsiya-svobodnogo-agenta-d-pinka>
16. Петров А.В. «Глобализация» экономики: Социальные и политические аспекты. – СПБ.:Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2009. – 198с
17. Пинк Д. Нация свободных агентов: как новые независимые работники меняют жизнь Америки. // М.: Издательский дом «Секрет фирмы», 2005. 327 с
18. Пищулина Т. В. Специалист в условиях информационного общества. // Научная электронная библиотека «Киберленика». [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsialist-v-usloviyah-informatsionnogo-obschestva>
19. Почему Agile не работает и что с этим делать. // Хабр. [Электронный ресурс] URL: <https://habr.com/company/it-guild/blog/345142>
20. Принципы Agile. // [Электронный ресурс] URL: <http://agilemanifesto.org/iso/ru/principles.html>
21. Родионова И.А. Трансформация труда и занятости в постиндустриальном обществе. // [Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Экономика](https://cyberleninka.ru/journal/n/vestnik-rossiyskogo-universiteta-druzhby-narodov-seriya-ekonomika) 2007 год
22. Российские ИТ-компании рассматривают Agile как средство для реализации «аварийной стратегии» развития на рынке. // Хабр. [Электронный ресурс] URL: <https://habr.com/post/301518/>
23. Савенков И.Е. Трудовые ресурсы предприятия: понятие и сущность. // Научная электронная библиотека «Киберленика». [Электронный ресурс] URL <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovye-resursy-predpriyatiya-ponyatie-i-suschnost>
24. Статья У. Ройса «Управление развитием крупных программных систем». // [Электронный ресурс]. URL: <http://grine.net/download/waterfall_wynston_royce.pdf>
25. Стрелкова И. А. Цифровая экономика: новые возможности и угрозы для развития мирового хозяйства. // Научная электронная библиотека «Киберленика». [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-novye-vozmozhnosti-i-ugrozy-dlya-razvitiya-mirovogo-hozyaystva>
26. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. — М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. — 328 с.
27. Тоффлер Э. Третья волна. // М.: ООО "Фирма "Издатетьство ACT", 2004, сс.6-261
28. Тощенко Ж Т. Новое явление в социальной структуре общества – прекариат. // Научная электронная библиотека «Киберленика». [Электронный ресурс] URL: https://cyberleninka.ru/article/n/novoe-yavlenie-v-sotsialnoy-strukture-obschestva-prekariat
29. Уайт У.Х. Организационный человек (перевод В. Г. Николаев) // Личность, культура, Общество. 2002. № 3–4; 2003. № 1–2, 3–4.
30. Урри Дж. Социология за пределами обществ: виды мобильности для XXI столетия. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. – 336 с
31. Фурс. В. Арджун Аппадураи. «Современность» на просторе: культурные измерения глобализации». // Социологическое обозрение Том 3. № 4. 2003
32. Ценности Agile манифеста. Хабр. // [Электронный ресурс] URL: <http://agilemanifesto.org/iso/ru/manifesto.html>
33. [Чернова Е.Н](https://elibrary.ru/author_items.asp?authorid=654381) концепция информационного общества в современном социальном познании. // Научная электронная библиотека «Киберленика». [Электронный ресурс] URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=20779862>
34. Юдина Т.Н. Осмысление цифровой экономики. // Научная электронная библиотека «Киберленика». [Электронный ресурс] URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osmyslenie-tsifrovoy-ekonomiki>

# Приложение 1

Среднее невзвешенное значение по шести странам: Великобритании, Германии (до 1875 г. суммарные оценки по государствам и землям, вошедшим в 1871 г. в Германскую империю; с 1950 г. данные по ФРГ), Франции, Италии (до 1875 г. суммарные оценки по территориям, вошедшим в 1860 г. в королевство Италия), США, Японии.

Составлено по: Мельянцев В. А. Восток и Запад во втором тысячелетии: экономика, история и современность. М., 1996; The Economist. 1999, Nov. 27 – Dec. 3; 2000, Apr. 15 – 21

Приложение 2

Гайд интервью

Здравствуйте, меня зовут Роман, я учусь на факультете социологии. В данный момент я провожу исследование для своей выпускной работы, в ходе которого я хочу выяснить особенности трудовой деятельности в IT сфере и способы организации процесса производства в IT компаниях. Меня интересует Ваше мнение, как специалиста, работающего в интересующей меня сфере. Обращаю Ваше внимание на тот факт, что данное интервью будет записываться с целью последующего анализа полученной информации. Полученная информация будет использована только в научных целях и не будет разглашаться третьим лицам. Вас это устраивает?

**Тематический блок 1.** Специфика работы информанта и его положение в структуре предприятия.

1. Расскажите, пожалуйста, в какой компании вы работаете и какую должность занимаете? Как давно?
2. Какие профессиональные компетенции соответствуют вашей должности?
3. Как долго вы работаете в текущей компании? Как часто переходите работать в другие компании?
4. Какие задачи вам приходится выполнять в рамках вашей должности? Бывает ли, что задачи не соответствуют компетенциям или выходят за рамки вашей должности?
5. Сбалансирован ли ваш рабочий график? Приходится ли работать сверхурочно или в выходные?
6. Есть ли у вас опыт работы в другой сфере трудовой деятельности, кроме IT? (Если есть) Можете ли вы обозначить наиболее существенные по вашему мнению отличия организации трудового процесса в рамках IT сферы и другой известной вам по опыту?

**Тематический блок 2.** Внутрифирменная организации процесса труда.

1. Опишите, пожалуйста, структуру вашей компании
2. Какие Вы можете выделить положительные или отрицательные стороны такой организации?
3. Что лично вам доставляет неудобство (если доставляет)
4. Опишите процесс распределения задач
5. Как распределяется ответственность за итоговый продукт. Как за выполнение конкретных задач.
6. Что вы думаете о роли руководства в вашей работе?

**Тематический блок 3.** Трудовая квалификация информанта и накопленный им трудовой капитал.

1. Какое у вас образование?
2. Есть мнение, что главным преимуществом хорошего IT специалиста является владение актуальной информацией. Что вы думаете об этом?
3. Как часто вы ищете новые знания и в каких областях?
4. Ваша компания способствует вашему личностному развитию? Если да, то при помощи каких средств?
5. Не надоедает постоянно работать с компьютером?
6. Какие вы нашли для себя отдушины или хобби?
7. Как по-вашему, какими качествами должен обладать успешный IT специалист?
8. Как бы вы описали IT сферу? Какие профессии вы могли бы отнести к данной сфере?