



Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya

Issued since 2014

E-ISSN 2413-7294
2023. 10(1). Issued 2 times a year

EDITORIAL BOARD

Kudinov Dmitrii – Sumy Regional Institute of Teacher Education, Sumy, Ukraine
(Editor in Chief)

Aminov Takhir – Bashkirian State Pedagogical University, Ufa, Russian Federation
(Deputy Editor-in-Chief)

Degtyarev Sergey – Sumy State University, Sumy, Ukraine

Elizbarashvili Elizbar – Iakob Gogebashvili Telavi State University, Telavi, Georgia

Fedorov Aleksandr – Rostov State University of Economics, Taganrog, Russian
Federation

Mamedov Nizami – Russian Presidential Academy of National Economy And Public
Administration, Moscow, Russian Federation

Mtchedlishvili Diana – Iakob Gogebashvili Telavi State University, Telavi, Georgia

Tyunnikov Yury – Sochi State University, Sochi, Russian Federation

Ziatdinov Rushan – Department of Industrial & Management Engineering,
Keimyung University, Daegu, South Korea

Journal is indexed by: **CrossRef** (UK), **OAJI** (USA), **ERIH PLUS** (Norway), **MIAR** (Spain)

All manuscripts are peer reviewed by experts in the respective field. Authors of the
manuscripts bear responsibility for their content, credibility and reliability.

Editorial board doesn't expect the manuscripts' authors to always agree with its
opinion.

Postal Address: 1717 N Street NW, Suite 1,
Washington, District of Columbia 20036

Release date 10.06.2023
Format 21 × 29,7/4.

Website: <https://zmnnp.cherkasgu.press>
E-mail: office@cherkasgu.press

Headset Georgia.

Founder and Editor: Cherkas Global University

Order № a-23.

© Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya, 2023

Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya

2023

Is. 1

CONTENTS

Articles

Analysis of the Potential of Coupled Management in the Practice of Secondary Vocational Education E.N. Kochetkova	3
Coupled Management as a Tool for the Formation of Professional Values E.N. Kochetkova	12
The Concept of An Universal Basic Income in Research Discourse: Implications for Labor and Social Law D.A. Novikov	20
Criticism of the Theory of the Precariat as a “New Dangerous Class” From the Standpoint of Law Science D.A. Novikov, A.I. Zhukova	32
The Success of the Activities of Employees with Different Expectations of the Image of the Head V.I. Shapovalov, I.B. Shuvanov	41

Copyright © 2023 by Cherkas Global University



Published in the USA
Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya
Issued since 2014.
E-ISSN: 2413-7294
2023. 10(1): 3-11

DOI: 10.13187/zhmnp.2023.10.3
<https://zmnp.cherkasgu.press>



Articles

Analysis of the Potential of Coupled Management in the Practice of Secondary Vocational Education

Elena N. Kochetkova ^{a, *}

^aZh.Ya. Kotin Academy of Mechanical Engineering, Saint-Petersburg, Russian Federation

Abstract

Changing conditions of development and modern requirements for the quality of training of specialists with secondary vocational education poses new challenges to the system of secondary vocational education aimed at developing the country's human resources potential. One of the reasons for the poor preparedness of middle-level specialists is the lack of practical training, low motivation to study and the need for knowledge; insufficient qualifications of the teaching staff. As one of the ways to solve the problem of training highly qualified specialists capable of solving the problems of economic and social development at their own level, the associated management of the process of formation of readiness for managerial activity as one of the key competencies is proposed. The mechanism for the formation of practical skills of managerial activity and interaction with the teacher is a workbook-diary, which allows for self-development and self-improvement not only for students, but also for teachers. Through the use of coupled management, the tasks of motivation for learning, formation of readiness for managerial activity, improvement of the quality of training, conscious and responsible attitude to results and informed decision-making are solved.

Keywords: conjugate management, mid-level specialists, mechanism of conjugate management, quality of training.

1. Введение

Развитие современных технологий, появление новых отраслей и профессий создают дефицит квалифицированных кадров. Отсутствие на рынке труда подготовленных специалистов с востребованными квалификациями, приводит к потерям в экономике и в обществе в целом. Одними из центральных направлений развития системы среднего профессионального образования становятся «содействие росту уровня квалификации персонала на основе применения профессиональных стандартов, обновление структуры и содержания профессионального образования и профессионального обучения благодаря усилению взаимосвязи сферы труда и сферы образования и обучения» ([Стратегия развития, 2021](#)).

* Corresponding author
E-mail addresses: ren-oo@mail.ru (E.N. Kochetkova)

Для того чтобы выстоять в конкурентной борьбе и сложных экономических условиях, предприятиям и организациям требуются сотрудники, которые могут легче и быстрее решать сложные задачи, настойчивее искать и чаще находить наилучшие ответы на возникающие вопросы, быстрее справляться с трудностями в работе ([Обучение персонала...](#), 2018). Представители работодателей ждут от своих работников понимания перспектив собственного развития и развития организаций, наличия необходимого уровня трудовой мотивации, заинтересованности в конечных результатах деятельности. Это требует от специалистов помимо чисто профессиональных навыков высокого уровня самоорганизации, самоконтроля, самомотивации, саморазвития, самопроектирования.

Для реализации запросов предприятий и организаций реального сектора экономики в образовательный процесс внедряются профессиональные стандарты, выработанные на основе текущих и перспективных потребностей в квалификациях персонала.

Изменились и условия обучения: применение цифровых технологий, обилие источников информации, разнообразие способов подачи учебного материала, возможность использования готовых уроков, – меняют и требования к работе педагога, особенно в профессиональном образовании, и его отношение к организации процесса обучения и взаимодействия с обучаемыми.

Одним из способов решения задачи подготовки высококвалифицированных специалистов среднего звена, способных решать сложные задачи и вызовы современности, является использование сопряженного управления как типа организации педагогического взаимодействия, при котором создаются «оптимальные условия для формирования готовности обучающихся к управленческой деятельности» ([Рожнова, 2017](#)). Сопряженное управление основано на распределении и реализации педагогом и обучающимися функций субъекта и объекта управления как диалектических пар, соединяющихся и взаимопроникающих друг в друга и направлено на подготовку к управленческой деятельности, приобретение опыта реализации функций управления. Сформированные благодаря сопряженному управлению умения и профессионально-важные качества специалистов среднего звена могут быть востребованы при реализации трендов самозанятости и других гибких форм трудоустройства ([На чемпионате «Молодые профессионалы»...](#), 2022).

2. Материалы и методы

Реализация задач повышения кадрового потенциала связана с преодолением множества негативных факторов современного состояния качества подготовки специалистов в системе профессионального образования. Среди этих негативных факторов можно назвать такие, как: отсутствие достаточной практической подготовки и мотивации к обучению, потребностей в знаниях у обучающихся; недостаточная квалификация преподавательского состава профессиональных образовательных организаций ([Золин, 2019](#)).

Наиболее значительные результаты достигаются при наличии сильной внутренней мотивации. Благодаря внутренней мотивации студентов педагог может эффективно улучшать процесс обучения и развития. Целенаправленное развитие устойчивой системы мотивов деятельности позволяет формировать в образовательном процессе стремление студентов к профессиональному становлению, облегчает профессиональную адаптацию. Преобладающими мотивами учебной деятельности исследователя Стародубцевой ([Стародубцева, 2014](#)), являются получение знаний (48,5 %), получение диплома (24,2 %), овладение профессией (9,09 %). Результаты исследования Л.В. Мальцевой, Ю.А. Суловой ([Мальцева, Сулова, 2017](#)) выявляют в мотивации учебной деятельности студентов мотивы получения дипломов (56,5 %), получения знаний (30 %), овладение профессией (11,5 %). Несмотря на то, что исследования проводились в разное время разными авторами и мотивы получения знаний и получения диплома имеют разные значения, мотив овладения профессией остается практически на одном уровне – 10 %.

Это свидетельствует о том, что студенты имеют низкую профессиональную мотивацию, и соответственно, в профессиональных образовательных организациях и учреждениях высшего образования имеется проблема мотивации профессионального развития и

профессионального становления. Та же ситуация наблюдается и в среднем профессиональном образовании.

Между мотивом приобретения знаний и самоконтролем действий существует прямая взаимосвязь: студенты, мотивированные на получение знаний, планируют свою деятельность, анализируют поведение и деятельность, осуществляют успешный самоконтроль и коррекцию деятельности. Связь между мотивом овладения профессией и самоконтролем и коррекцией более слабая, студенты не до конца осознают мотив получения устойчивых профессиональных навыков, и поэтому гораздо реже осуществляют результативный самоконтроль и коррекцию деятельности, нестабильное отношение к развитию ситуации и последствиям собственных действий. Взаимосвязь мотива получения диплома и действий планирования и самоконтроля слабая, для нее характерно отсутствие целенаправленных действий, их самоконтроля и коррекции результата (Воробьева, 2012).

В исследовании авторов Т.Г. Огородниковой, О.В. Клоповой формулируется вывод о том, что профессиональная мотивация студентов педагогических колледжа и вуза «лишь частично соответствует выбранной профессии, не сформирована внутренняя мотивация получения профессионального педагогического образования» (Огородникова, Клопова, 2020).

Помимо мотивационной составляющей совместной деятельности педагога и обучаемых, важное значение имеет и разнообразие применяемых методов организации процесса обучения: включение в нее помимо учебных видов деятельности, еще и профессиональную (квазипрофессиональную), исследовательскую и инновационную (Тюнников и др., 2022).

Следовательно, прежде чем организовывать самостоятельную работу, нужно сформировать внешними средствами внутреннюю мотивацию и организовать педагогическое взаимодействие на принципиально новых основаниях. Для этого предварительно нужно изучить ценности, установки, базовый уровень подготовленности, особенности личности. Применение сопряженного управления как типа взаимодействия педагога и обучаемых позволяет нейтрализовать негативные факторы и использовать их наличие как отправную точку для развития и повышения квалификации.

Цель – перенести зону ответственности за результат на обучаемого, изменить структуру затрат времени и средств на организацию учебного процесса, повысить эффективность обучения и в конечном итоге подготовить не только высококвалифицированного специалиста, но и социально-ответственную личность. Преподаватель указывает направление деятельности, организует процесс обучения, помогает в решении возникающих вопросов, обучает самостоятельной интеллектуальной деятельности. Педагогическое взаимодействие строится на доверии, понимании роли каждого в достижении общей цели. Преподаватель не столько сообщает новое знание, сколько структурирует его, обосновывает значение для профессиональной деятельности, показывает практическое применение для профессионала.

В образовательном процессе можно формировать практический опыт выполнения определенных профессиональных функций, в частности, управленческих, которые не требуют дополнительных материальных затрат и вполне реализуемы в процессе ежедневного педагогического взаимодействия. Это взаимовыгодный и взаимообогащающий процесс, позволяющий развиваться не только обучаемым, но и педагогам.

3. Обсуждение

Одним из механизмов сопряженного управления при подготовке руководителей среднего звена является рабочая тетрадь-дневник. Рабочая тетрадь-дневник предназначена для самостоятельной аудиторной работы обучающихся и формирования навыков готовности к управленческой деятельности: самомотивации, самопроектирования, самоорганизации, самоконтроля, самоанализа. Применение рабочей тетради-дневника способствует формированию требуемых компетенций и в режиме дистанционной работы: легко проконтролировать работу, результат благодаря наличию конкретного объема работы, четко сформулированных критериев оценивания, возможности самостоятельной работы в индивидуальном ритме, свободы выбора уровня освоения содержания дисциплины, возможности саморазвития и получения желаемого результата на любом этапе курса.

Структура рабочей тетради-дневника:

- Требования к результатам обучения (знания, умения, практический опыт), интегрированные с требованиями профессиональных стандартов;
- Формируемые компетенции;
- Самоанализ учебной деятельности (цели, мотивы, деятельность, координация, самоконтроль, самооценка, решения);
- Рецензии устных ответов;
- Профессиональные задания, дифференцированные по уровню сложности – на отметки 3,4,5.

Бланк анализа рабочей тетради-дневника представлен в [Таблице 1](#).

Таблица 1. Бланк анализа рабочей тетради-дневника

ФИО студента _____ группа _____

Критерии готовности к УД	Показатели готовности к управленческой деятельности	Оценка выраженности показателя у обучающегося в баллах по темам модуля*									Средний балл оценки уровня готовности к УД по критерию	
		1**	2	3	4	5	6	7	8	9		
Мотивационный	Цели:											
	А) планирование											
	Б) достижение											
	Мотивы:											
	А) притязания											
	Б) результат											
Деятельностный	В) новое знание											
	Организация:											
	А) целесообразность											
	Б) логичность											
	В) вариативность											
	Координация:											
Результативный	А) своевременность											
	Б) целесообразность											
	Самоконтроль:											
	А) ошибки											
	Б) причины											
	Самооценка:											
	А) объективность											
	Б) обоснованность											
Решения:												
А) целесообразность												
Б) обоснованность												
В) эффективность												

* Условные обозначения оценки выраженности показателя в баллах:

3 – да, присутствует (высокий уровень);

2 – иногда, частично (средний уровень);

1 – нет, не выражено (низкий уровень).

** 1, 2, ..., 9 – номера тем согласно рабочей программе по профессиональному модулю.

Приведем методические рекомендации по анализу сформированности навыков готовности к управленческой деятельности (Таблица 2)

Таблица 2. Расшифровка критериев анализа рабочей тетради-дневника

Критерии	Показатели готовности к управленческой деятельности	Характеристика уровней сформированности показателей*
Мотивационно-организационный	Цели:	
	а. Планирование	В: сформулирована четко; С: сформулирована не конкретно; Н: сформулирована неправильно или отсутствует.
	б. Достижение	В: результат соответствует цели; С: имеются незначительные отклонения; Н: частичное достижение цели.
	Мотивы:	
	а. Притязания	В: выбор уровня «отлично»; С: выбор уровня «хорошо»; Н: выбор уровня удовлетворительно.
	б. Результат	В: результат соответствует притязаниям; С: частичное несоответствие результата притязаниям; Н: результат не соответствует притязаниям.
Координационно-деятельностный	в. Новое знание	В: четко сформулировано новое знание; С: кратко, обобщенно сформулировано новое знание; Н: не сформулировано новое знание.
	Деятельность:	
	а. Целесообразность	В: деятельность соответствует целям; С: деятельность частично не соответствует целям; Н: деятельность не соответствует целям.
	б. Логичность	В: действия логически связаны; С: действия имеют несоответствия в последовательности; Н: действия не соответствуют логике выполнения заданий
	в. Эффективность	В: соотношение затраты/результат значимо положительное; С: соотношение затраты/результат положительное; Н: соотношение затраты/результат отрицательное.

Критерии	Показатели готовности к управленческой деятельности	Характеристика уровней сформированности показателей*
	Координация:	
	а. Своевременность	В: представление результата в срок или раньше; С: представление результата в срок или чуть позже; Н: представление результата значительно позже срока
	б. Качество	В: результат соответствует требованиям; С: 1-2 недочета в соответствии с требованиями; Н: более 2-х недочетов, неграмотность.
	Самоконтроль:	
Контрольно-аналитический	а. Ошибки	В: осуществляет результативный поиск ошибок, постоянно осуществляет самоконтроль; С: видит не все ошибки, осуществляет самоконтроль не постоянно; Н: не видит ошибок, самоконтроль нерегулярный.
	б. Причины	В: четко формулирует причины ошибок; С: неточно формулирует причины; Н: затрудняется сформулировать причины ошибок.
	Самооценка:	
	а. Объективность	В: оценивает точно действия; С: имеет неточности в оценке; Н: оценка не соответствует действительности.
	б. Обоснованность	В: аргументирует логично оценку; С: аргументация имеет некоторые несоответствия с логикой; Н: аргументация не соответствует логике.
Результат	Решения:	
	а. Целесообразность	В: соответствует содержанию проблемы; С: имеет некоторые несоответствия проблеме; Н: не соответствует проблеме.
	б. Обоснованность	В: приводит убедительные доводы, подтверждает фактами; С: доводы понятны, недостаточно подтверждает фактами; Н: не может привести аргументы, подтвердить фактами.
	в. Эффективность	В: цель достигнута, затраты соразмерны результатам; С: цель достигнута, затраты немного

Критерии	Показатели готовности к управленческой деятельности	Характеристика уровней сформированности показателей*
		превышают результат; Н: цель достигнута частично или не достигнута, затраты значительно превышают результат.

*Примечания. В – высокий уровень, С – средний уровень, Н – низкий уровень.

4. Результаты

По результатам исследования (Рожнова, 2017), при использовании рабочей тетради-дневника больше половины обучаемых (56 %) регулярно ставили цели собственной учебно-познавательной деятельности, нерегулярно это осуществляли 38 %, не формулировали цели 6 % обучающихся. Положительную мотивацию к профессиональной деятельности продемонстрировали 62 % опрошенных, отрицательную – 38 % студентов. Благодаря использованию сопряженного управления 44 % участников эксперимента проявили сознательную активность в учебно-познавательной деятельности, 50 % проявляли активность под воздействием педагога и других внешних факторов, 6 % остались пассивными. 63 % экспериментальной группы стремились к активному взаимодействию с коллегами и преподавателем, чуть более трети – 31 % напротив, демонстрировали отсутствие желания сотрудничать, небольшая часть исследуемых – 6 % были активны по ситуации. Результативный поиск ошибок осуществляют только 12 % обучаемых, остальные 88 % не видят своих ошибок и соответственно их причины. Объективную самооценку выполняют 50 % опрошенных, изредка – 38 %, 12 % обучаемых совсем не могут себя оценивать. 38 % обучаемых принимают решения в организации своей учебно-познавательной деятельности, 50 % обучающихся иногда принимают самостоятельные решения, 12 % опрошенных не принимают решений.

5. Заключение

Решение профессиональных задач с применением сопряженного управления заключается в выполнении обучаемыми трудовых действий, регламентируемых профессиональным стандартом, и взаимодействии с педагогом, направляющим, координирующим, обеспечивающим и контролирующим эту деятельность.

Использование рабочей тетради-дневника как инструмента сопряженного управления становлением готовности к управленческой деятельности способствует упорядочиванию мыслей, восприятию логики выполнения задания, пониманию смысла работы, уяснению взаимосвязи между структурными элементами конкретной профессиональной деятельности и данной решаемой задачи. Таким образом, формируется одна из важных профессиональных компетенций – готовность к управленческой деятельности специалистов среднего звена.

Литература

Воробьева, 2012 – Воробьева М.А. Связь мотивации учебной деятельности с самоорганизацией деятельности студентов // *Педагогическое образование в России*. 2012. № 6. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/svyaz-motivatsii-uchebnoy-deyatelnosti-s-samoorganizatsiey-deyatelnosti-u-studentov/viewer> (дата обращения: 05.10.2022).

Золин, 2019 – Золин И.Г. Актуальные проблемы профессиональной подготовки специалистов и качество образования // *Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки*. 2019. № 2 (54). С. 112-119.

Мальцева, Суслова, 2017 – Мальцева Л.В., Суслова Ю.А. Исследование мотивационной сферы студентов в процессе обучения в вузе // *Вестник КГУ*. 2017. № 3. Серия «Физиология, психология, медицина». Вып. 9.

На чемпионате «Молодые профессионалы»..., 2021 – На чемпионате «Молодые профессионалы» представили перспективные технологии подготовки кадров и трудоустройства студентов. Агентство стратегических инициатив: официальный сайт.

12 сентября 2022. [Электронный ресурс]. URL: <https://asi.ru/news/190002/> (дата обращения: 08.10.2022).

Обучение персонала..., 2018 – Обучение персонала как конкурентное преимущество. Logistics.ru. Отраслевой портал. [Электронный ресурс]. URL: https://logistics.ru/9/24/i20_3065.htm (дата обращения: 06.10.2022).

Огородникова, Клопова, 2020 – Огородникова Т.Г., Клопова О.В. Особенности мотивационной сферы студентов педагогического вуза и колледжа // *Евразийский Союз Ученых (ЕСУ)*. 2020. № 5(74). [Электронный ресурс]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/oso_bennosti-motivatsionnoy-sfery-studentov-pedagogicheskogo-vuza-i-kolledzha/viewer (дата обращения: 05.10.2022).

Рожнова, 2017 – Рожнова Е.Н. Сопряженное управление процессом формирования готовности специалистов среднего звена к управленческой деятельности: 13.00.08 Теория и методика профессионального образования: дисс. канд. пед. наук. М., 2017.

Стародубцева, 2014 – Стародубцева В.К. Мотивация к обучению // *Современные проблемы науки и образования*. 2014. № 6. [Электронный ресурс]. URL: <https://science-education.ru/article/view?id=15617> (дата обращения: 05.10.2022).

Стратегия развития..., 2021 – Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года. Национальное агентство развития квалификаций: официальный сайт. 2022. [Электронный ресурс]. URL: <https://nark.ru> (дата обращения: 05.10.2022).

Тюнников и др., 2022 – Тюнников Ю.С., Мазниченко М.А., Афанасьева Т.П., Мушкин В.Г. Интегративно-контекстный подход как средство повышения качества профессионального образования // *Профессиональное образование в России и за рубежом*. 2022. № 1 (45). С. 14-22.

References

Mal'tseva, Suslova, 2017 – Mal'tseva, L.V., Suslova, Yu.A. (2017). Issledovanie motivatsionnoi sfery studentov v protsesse obucheniya v vuze [Research of the motivational sphere of students in the process of studying at the university]. *Vestnik KGU*. 3. Seriya «Fiziologiya, psikhologiya, meditsina». Vyp. 9. [in Russian]

Na chempionate «Molodye professionaly»..., 2021 – Na chempionate «Molodye professionaly» predstavili perspektivnye tekhnologii podgotovki kadrov i trudoustroistva studentov [At the championship "Young professionals" presented promising technologies for training and employment of students]. Agentstvo strategicheskikh initsiativ: ofitsial'nyi sait. 12 sentyabrya 2022. [Electronic resource]. URL: <https://asi.ru/news/190002/> (date of access: 08.10.2022). [in Russian]

Obuchenie personala..., 2018 – Obuchenie personala kak konkurentnoe preimushchestvo [Staff training as a competitive advantage]. Logistics.ru. Otrasevoi portal. [Electronic resource]. URL: https://logistics.ru/9/24/i20_3065.htm (date of access: 06.10.2022). [in Russian]

Ogorodnikova, Klopova, 2020 – Ogorodnikova, T.G., Klopova, O.V. (2020). Osobennosti motivatsionnoi sfery studentov pedagogicheskogo vuza i kolledzha [Features of the motivational sphere of pedagogical university and college students]. *Evraziiskii Soyuz Uchenykh (ESU)*. 5(74). [Electronic resource]. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/oso_bennosti-motivatsionnoy-sfery-studentov-pedagogicheskogo-vuza-i-kolledzha/viewer (date of access: 05.10.2022). [in Russian]

Rozhnova, 2017 – Rozhnova, E.N. (2017). Sopryazhennoe upravlenie protsessom formirovaniya gotovnosti spetsialistov srednego zvena k upravlencheskoi deyatel'nosti [Conjugate management of readiness process of middle-level specialists for managerial activity]: 13.00.08 Teoriya i metodika professional'nogo obrazovaniya: diss. kand. ped. nauk. M. [in Russian]

Starodubtseva, 2014 – Starodubtseva, V.K. (2014). Motivatsiya k obucheniyu [Motivation for learning]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*. 6. [Electronic resource]. URL: <https://science-education.ru/article/view?id=15617> (date of access: 05.10.2022). [in Russian]

Strategiya razvitiya..., 2021 – Strategiya razvitiya natsional'noi sistemy kvalifikatsii Rossiiskoi Federatsii na period do 2030 goda [Development Strategy, 2021. Strategy for the development of the national qualifications system of the Russian Federation for the period up to 2030]. Natsional'noe agentstvo razvitiya kvalifikatsii: ofitsial'nyi sait. 2022. [Electronic resource]. URL: <https://nark.ru> (date of access: 05.10.2022). [in Russian]

Тyunnikov i dr., 2022 – Tyunnikov, Yu.S., Maznichenko, M.A., Afanas'eva, T.P., Mushkin, V.G. (2022). Integrativno-kontekstnyi podkhod kak sredstvo povysheniya kachestva professional'nogo obrazovaniya [Integrative-contextual approach as a means of improving the quality of vocational education]. *Professional'noe obrazovanie v Rossii i za rubezhom*. 1(45): 14-22. [in Russian]

Vorob'eva, 2012 – Vorob'eva, M.A. (2012). Svyaz' motivatsii uchebnoi deyatel'nosti s samoorganizatsiei deyatel'nosti studentov [Connection of motivation of educational activity with self-organization of students' activity]. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii*. 6. [Electronic resource]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/svyaz-motivatsii-uchebnoy-deyatelnosti-s-samoorganizatsiei-deyatelnosti-u-studentov/viewer> (date of access: 05.10.2022). [in Russian]

Zolin, 2019 – Zolin, I.G. (2019). Aktual'nye problemy professional'noi podgotovki spetsialistov i kachestvo obrazovaniya [Actual problems of professional training of specialists and the quality of education]. *Vestnik Nizhegorodskogo universiteta im. N.I. Lobachevskogo. Seriya: Sotsial'nye nauki*. 2(54): 112-119. [in Russian]

Анализ потенциала сопряженного управления в практике среднего профессионального образования

Елена Николаевна Кочеткова ^{a, *}

^a Академия машиностроения им. Ж.Я. Котина, Санкт-Петербург, Российская Федерация

Аннотация. Изменение условий развития и требований современности к качеству подготовки специалистов со средним профессиональным образованием ставит перед системой среднего профессионального образования новые задачи, направленные на развитие кадрового потенциала страны. Одними из причин слабой подготовленности специалистов среднего звена являются недостаток практической подготовки, низкая мотивация к обучению и потребность в знаниях; недостаточная квалификация преподавательского состава. В качестве одного из способов решения проблемы подготовки высококвалифицированных специалистов, способных к решению задач развития экономики и общества на своем уровне, предлагается сопряженное управление процессом формирования готовности к управленческой деятельности как одной из ключевых компетенций. Механизмом формирования практических навыков управленческой деятельности и взаимодействия с педагогом служит рабочая тетрадь-дневник, позволяющая осуществлять саморазвитие и самосовершенствование не только обучающимся, но и педагогам. Благодаря использованию сопряженного управления, решаются задачи мотивации к обучению, формирования готовности к управленческой деятельности, повышению качества обучения, осознанного и ответственного отношения к результатам и принятия взвешенных решений.

Ключевые слова: сопряженное управление, специалисты среднего звена; механизм сопряженного управления, качество подготовки.

* Корреспондирующий автор
Адреса электронной почты: ren-00@mail.ru (Е.Н. Кочеткова)

Copyright © 2023 by Cherkas Global University



Published in the USA
Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya
Issued since 2014.
E-ISSN: 2413-7294
2023. 10(1): 12-19

DOI: 10.13187/zhmnp.2023.10.12
<https://zmnп.cherkasgu.press>



Coupled Management as a Tool for the Formation of Professional Values

Elena N. Kochetkova ^{a, *}

^a Zh.Ya. Kotin Academy of Mechanical Engineering, Saint-Petersburg, Russian Federation

Abstract

The article discusses the issues of substantiating the need for the formation of professional values among middle-level specialists. Values serve as the basis for motivating human actions, both in personal and professional life, and motivation ensures the effectiveness of practical activities. A specialist with professionally important qualities, skills, experience and a value system that allows him to fully reveal his potential in the profession is reasonably considered highly qualified and, accordingly, in demand in any field of activity. The quality of professional activity directly depends on the quality of training of specialists. Vocational training is carried out in institutions of secondary and higher vocational education, and human potential, human resources are a priority direction for the development of the vocational education system, and not only on the part of the trainees, but also on the part of the teaching staff. As a tool for the formation of professional values, conjugate management is proposed, in which pedagogical interaction is based on the interpenetration of the activities of teachers and students, the relationship of pedagogical design and self-design, control and self-control, building relationships on the principles of equal cooperation, priority of coordination over subordination, production team. This approach allows both students and teachers to develop.

Keywords: associated management, professional qualities, values, professional values, highly qualified specialists.

1. Введение

Развитие общества, коллектива, личности обеспечивается не только созданием и внедрением новых технологий в различных отраслях: промышленности, сельском хозяйстве, медицине, образовании, сферах информации, связи, но и развитием и изменением социальных отношений, отношений между личностью и коллективом, между коллективом и руководством, между коллективами. Создание и широкое распространение искусственного интеллекта во всех областях жизнедеятельности человека обозначило проблему значения и роли человека, его личности, личностного влияния на состояние и развитие производства, производственных отношений, места в цепочке «создание продукта – производство – распространение – потребление». Все большее количество товаров и услуг создаются и производятся без непосредственного участия человека или с минимальным его вкладом в этот процесс. Актуальными проблемами современной экономики стали проблемы кадров, человеческого капитала, способных решать системные задачи в нестабильной среде с постоянно меняющимися переменными.

* Corresponding author
E-mail addresses: ren-oo@mail.ru (E.N. Kochetkova)

Возникают вопросы: каким должен быть специалист в этом изменившемся мире, какие качества, умения и компетенции необходимы для выполнения новых производственных задач? Что влияет на эффективность выполнения трудовых действий специалистами? Как подготовить такого специалиста?

Понятно, что с развитием цифровых технологий и искусственного интеллекта роль специалиста в деятельности предприятий меняется, и многие профессиональные навыки требуют переосмысления содержания и изменения смысла. Все большую роль начинают играть самообразование и повышение квалификации, навыки коммуникации, понимание взаимосвязей между процессами, грамотность и педантичность, владение иностранными языками, творческое и системное мышление, умение развивать связи в обществе, эмоциональный интеллект (Чванова, 2019).

Эффективность трудовых действий сотрудников связана с мотивацией, квалификацией, четко сформулированными целями, задачами и сроками деятельности (Как повысить...). Много зависит от объема работы и уровня загруженности, структуры, ценностей организации (Факторы, влияющие...). А творческий подход к принятию решений, конструктивность в конфликтных ситуациях способствуют повышению производительности труда (Костенькова, 2022).

В периоды глобальных изменений, вызванных объективными причинами, когда все неустойчиво, зыбко, нестабильно, остро ощущается потребность в стабильном основании, ориентире, помогающем удерживать равновесие, правильное направление и смысл деятельности.

Таким устойчивым основанием являются ценности человека, именно они определяют направление мотивов, потребностей, действий и поступков личности. Наличие ценностей или их отсутствие проявляются не только в отношении к себе и к людям, но и к окружающей действительности, к любой деятельности. Без ценностей человек становится похожим на робота, которому заложили программу действий, и он выполняет ее в соответствующих условиях.

Помимо общечеловеческих ценностей для решения профессиональных задач в различных сферах жизни общества, важны ценности специалиста, профессионала, который стремится к совершенству в выполнении своих обязанностей, своей работы. Поэтому наличие ценностей профессионала у специалистов способствует эффективному развитию и росту как сотрудника, так и отдельной компании, так и в целом отраслей страны.

Подготовкой специалистов для удовлетворения потребностей общества занимаются профессиональные образовательные организации и организации высшего образования. Наиболее востребованными в экономике страны являются специалисты со средним профессиональным образованием, так как именно на них лежит большая часть работ и ответственности, выполняемых во всех сферах деятельности. Специалисты среднего звена решают сложные тактические задачи в нестабильной среде, являясь промежуточным звеном между непосредственными исполнителями и высшим руководством, осуществляющим стратегическое планирование и управление. Немаловажное влияние на конечный результат работы оказывают ценности, которых придерживаются специалисты, так как они являются основой мотивов поведения и труда, и тесно связаны с профессиональными компетенциями.

Следовательно, формирование ценностей профессионала параллельно с формированием профессиональных и общих компетенций становится приоритетным направлением в педагогике.

Целенаправленное формирование ценностей профессионала в образовательном процессе профессиональных образовательных организаций возможно с помощью сопряженного управления, при котором осуществляется взаимодействие педагога и обучаемых на основе взаимоуважения, взаимовлияния, сопряжения мотивов, целей, способов реализации целей, результатов. Сопряженное управление как инструмент формирования ценностей профессионала решает задачи развития, личностного и профессионального роста, как обучаемых, так и педагогов.

2. Материалы и методы

Стратегическое значение в масштабах страны приобретает сбережение народа РФ и развитие человеческого потенциала. Человеческий потенциал формируется педагогами, эффективность этого процесса, повышение качества образования и подготовки специалистов напрямую зависит от квалификации и эффективности работы педагогического сообщества ([Постановление Правительства РФ...](#)).

Высококвалифицированные, грамотные и компетентные педагоги без преувеличения, работая с генофондом страны, являются движущей силой в развитии науки, технологий, экономики, общества, и оказывают значительное влияние на формирование и развитие рынка труда ([Высококвалифицированные специалисты...](#)).

Одними из задач, обеспечивающих развитие образования в соответствии с программой в направлении развития человеческого потенциала, являются:

- обеспечение устойчивой глобальной конкурентоспособности, формирования правовых, культурных и нравственных ценностей, создания условий для самореализации.
- приоритеты развития системы кадрового обеспечения, среди них – профессии и компетенции, востребованные в средне- и долгосрочной перспективе;
- создание условий партнерства в совместной реализации программы среднего профессионального образования с предприятиями реального сектора экономики;
- поддержка индивидуальных образовательных траекторий.

Все большее значение приобретают не только опыт сотрудника, его личностное развитие и самообразование в течение трудовой деятельности, но и творческая направленность личности, способность видеть перспективы для собственного развития и развития компании в целом. С развитием искусственного интеллекта расслоение между сотрудниками с низкой и высокой квалификацией резко увеличивается за счет высокого спроса на высококвалифицированных работников ([Высококвалифицированный сотрудник...](#)).

Чтобы стать высококвалифицированным специалистом, нужны мотивация, сила воли, развитие, практика, эксперимент, единомышленники, самопрезентация, интерес, умения подчинения и признания своих ошибок ([Как стать...](#)).

Высококвалифицированного специалиста характеризуют не только наличие качественного образования, опыта, умений мыслить креативно, принимать взвешенные решения и нести за них ответственность, но и стремление к самосовершенствованию, получение удовлетворения от своей ежедневной профессиональной деятельности, в особенности, если эта деятельность основана на реализации лично значимых ценностей. Ценностно-смысловые ориентиры современного образования должны соответствовать структуре личностного потенциала человека ([Тюнников, Афанасьева, 2019](#)).

Наличие ценностей у профессионала важно для определения профессионального призвания, выстраивания отношений с работодателем и коллегами, возможности адаптации к определенным требованиям профессии, степени удовлетворенности и мотивации в работе, достижению успеха и удовлетворенности в профессиональной сфере ([Галацан, 2023](#)).

3. Обсуждение

Исходя из вышеуказанных тенденций и долгосрочных прогнозов развития системы профессионального образования, в свете требований и запросов участников этого процесса, мы предлагаем использование сопряженного управления как инструмента формирования ценностей профессионала.

Сопряженное управление представляет собой особый способ педагогического взаимодействия, при котором:

- и педагог, и студент выполняют как объектные, так и субъектные функции, с приоритетом управленческой субъектности обучаемых;
- происходит взаимопроникновение целей, задач, содержания и контроля деятельности как студента, так и педагога;
- сопрягаются педагогическое проектирование и самопроектирование, контроль и самоконтроль;
- координация преобладает над другими функциями управления;

- отношения в группе строятся по типу производственного коллектива.
- Сопряженное управление строится на принципах:
- равного сотрудничества, когда осуществляется последовательный переход студентов от статуса объекта к статусу субъекта управления;
 - рефлексивно-аналитического подхода при систематическом мониторинге педагога и студента связей между способами и результатами обучения;
 - свободы выбора и ответственности, когда у обучающихся имеются собственные зоны ответственности, которые они самостоятельно выбирают и за которые несут ответственность;
 - интеграции в образовательный процесс элементов профессионального управления, выражающейся в преобладании координации как функции управления над субординацией по типу производственного коллектива;
 - стимулирования управленческой активности студентов через проявление активности и инициативы в управлении своей деятельностью;
 - единства контроля и самоконтроля, когда и педагог контролирует себя и обучающихся, и обучающиеся контролируют себя, педагога и коллег (Рожнова, 2017).



Рис. 1. Структурные компоненты сопряженного управления процессом формирования ценностей профессионала в образовательном процессе

Условные обозначения:

- - контроль педагога;
- ←..... - самоконтроль студента;
- ←..... - взаимосвязь контроля и самоконтроля.

При сопряженном управлении формированием ценностей осуществляется развитие как студентов, так и педагога. Для того, чтобы организовать деятельность студентов по управлению формированием ценностей, преподавателю приходится повышать свою квалификацию, искать новые идеи, способы насыщения их смыслами, возможности раскрытия смысла для студентов, новые подходы к взаимодействию, современные технические средства. Обучаемые со своей стороны, наблюдая за педагогом и его

деятельностью, видят в нем не только человека, передающего знания, но личность, живую и интересную, пример профессионала. Таким образом, происходит взаимное развитие, когда и преподаватель, и студент положительно влияют друг на друга, видят ошибки друг друга и исправляют их.

Сопряженное управление не только позволяет студентам приобретать опыт организации собственной деятельности, управления своей индивидуальной траекторией обучения и развития, но и формирует критическое отношение к информации, умение генерировать новые идеи, учит аргументировать и отстаивать точку зрения, принимать взвешенные решения, находить себя, свое место в коллективе; взаимодействовать, общаться с руководством и коллегами; осознавать себя личностью, влияющей на других.

Педагогу сопряженное управление дает возможность не только оперативно реагировать на состояние и уровень сформированности тех или иных качеств, умений, навыков, компетенций студента, но и общаться с ним как с равной личностью, учиться у него каким-то качествам, переориентировать свою деятельность на другие направления, более важные на данный момент; быть более свободным в выборе способов влияния на студента, образовательный процесс, собственную личность.

При сопряженном управлении педагог и студент становятся единомышленниками. Сопряженное управление служит отличным средством формирования ценностей профессионала, выявления лидерских способностей и формирования опыта профессиональной управленческой деятельности даже у тех студентов, которые ранее не проявляли себя, не были успешными.

Структурные компоненты сопряженного управления представлены на [Рисунке 1](#).

4. Результаты

Использование сопряженного управления при формировании ценностей профессионала позволяет через сопряжение мотивов образовательной деятельности педагога и студента, взаимосвязанных целей, реализуемых функций управления получить сопряженный результат – систему ценностей профессионала как студента, так и педагога. Взаимное влияние участников образовательного процесса друг на друга, их взаимосвязь и взаимозависимость раскрывают потенциальные возможности личностного и профессионального роста каждого, позволяют своевременно корректировать направления развития и промежуточные результаты, дают импульс к творчеству и силы для реализации поставленных задач.

5. Заключение

Ценности, которых придерживаются личности в процессе профессиональной деятельности, являются базой, основным направлением их поступков, отношения к работе, коллегам, организации. От наличия системы ценностей или ее полного отсутствия зависит конечный результат работы, эффективность выполняемых действий, заинтересованность сотрудника в своей профессии, желании развития, карьерного роста, профессиональных достижениях, завоевании авторитета среди коллег, в конечном итоге самореализации. Для любого предприятия или организации наличие в штате высококвалифицированных специалистов, имеющих систему ценностей профессионала, обладающих высоким уровнем заинтересованности в работе и самоотдачи, является большим приобретением, наряду с обладанием другими ресурсами. Человеческий капитал – наиболее ценный, дорогостоящий и хрупкий ресурс, к которому нужно относиться бережно и внимательно. Подготовка и развитие кадрового потенциала начинается в образовательных учреждениях, в особенности среднего и высшего профессионального образования, и продолжается в организациях. Это непрерывный процесс, а сопряженное управление формированием ценностей профессионала – одно из важных звеньев этого процесса.

Литература

[Высококвалифицированные специалисты...](#) – Высококвалифицированные специалисты: кто они и почему их ценят. PSK Group. 2023. [Электронный ресурс]. URL: <https://psk-group.su/>

znacheniya/vysokokvalificirovannye-specialisty-kto-oni-i-pocemu-ix-cenyat (дата обращения: 25.09.2023).

Высококвалифицированный сотрудник... – Высококвалифицированный сотрудник - кто он? MENTAMORE. 2019. [Электронный ресурс]. URL: <https://mentamore.com/socium/vysokokvalificirovannyj-sotrudnik.html> (дата обращения: 25.09.2023).

Галацан, 2023 – Галацан Т.А. Как наши ценности влияют на успех в профессии. Статьи психологов. [Электронный ресурс]. URL: https://www.b17.ru/article/kak_cennocti_vlilayt_na_yspex_v_professi/ (дата обращения: 25.09.2023).

Как стать... – Как стать высококвалифицированным специалистом? Профориентир. Профориентационный портал Кузбасса. 2020. [Электронный ресурс]. URL: <https://proforientir42.ru/kak-stat-vysokokvalifitsirovannym-spetsialistom/> (дата обращения: 25.09.2023).

Как повысить.... – Как повысить продуктивность сотрудников [Электронный ресурс]. URL: <https://sbercrm.com/blog/business/tpost/tkcjl9m9b1-kak-povisit-produktivnost-sotrudnikov> (дата обращения: 25.09.2023).

Костенькова, 2022 – Костенькова Т.А. Анализ факторов, влияющих на результативность труда персонала предприятия // *Economy and Business: Theory and Practice*. № 7(89). С. 96.

Постановление Правительства РФ... – Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 "Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" (с изменениями и дополнениями). Гарант. 2023. [Электронный ресурс]. URL: garant.ru (дата обращения: 25.09.2023).

Рожнова, 2017 – Рожнова Е.Н. Сопряженное управление процессом формирования готовности специалистов среднего звена к управленческой деятельности: 13.00.08 Теория и методика профессионального образования: дисс. канд. пед. наук. М., 2017.

Тюнников, Афанасьева, 2019 – Тюнников Ю.С., Афанасьева Т.П. Методологическое обоснование построения мониторинговых показателей инновационного развития образовательной организации // *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2019. Т. 1. № 2 (59). С. 128-138. DOI: 10.24411/2224-0772-2019-10010

Факторы, влияющие... – Факторы, влияющие на эффективность труда в Российских компаниях. Ростелеком. 2023. [Электронный ресурс]. URL: https://rt-solar.ru/upload/iblock/07f/Issledovanie-_Faktoiry_-vliyayushchie-na-effektivnost-truda-v-rossiyskikh-kompaniyakh_.pdf (дата обращения: 25.09.2023).

Чванова, 2019 – Чванова А.О. Как оставаться востребованным специалистом в условиях глобальной цифровизации // *Молодой ученый*. 2019. № 13(251). С. 149-151. [Электронный ресурс]. URL: <https://moluch.ru/archive/251/57664/> (дата обращения: 25.09.2023).

References

Chvanova, 2019 – Chvanova, A.O. (2019). Kak ostavat'sya vostrebovannym spetsialistom v usloviyakh global'noi tsifrovizatsii [How to remain a sought-after specialist in terms of global digitalization]. *Molodoi uchenyi*. 13(251): 149-151. [Electronic resource]. URL: <https://moluch.ru/archive/251/57664/> (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Faktoiry, vliyayushchie... – Faktory, vliyayushchie na effektivnost' truda v Rossiiskikh kompaniyakh [Factors influencing labor efficiency in Russian companies]. Rostelekom. 2023. [Electronic resource]. URL: https://rt-solar.ru/upload/iblock/07f/Issledovanie-_Faktoiry_-vliyayushchie-na-effektivnost-truda-v-rossiyskikh-kompaniyakh_.pdf (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Galatsan, 2023 – Galatsan, T.A. (2023). Kak nashi tsennosti vliyayut na uspekhi v professii. Stat'i psikhologov [How our values influence success in our profession. Articles by psychologists]. [Electronic resource]. URL: https://www.b17.ru/article/kak_cennocti_vlilayt_na_yspex_v_professi/ (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Kak povysit'.... – Kak povysit' produktivnost' sotrudnikov [How to increase employee productivity]. [Electronic resource]. URL: <https://sbercrm.com/blog/business/tpost/tkcjl9m9b1-kak-povisit-produktivnost-sotrudnikov> (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Как stat'... – Как stat' vysokokvalifitsirovannym spetsialistom? [How to become a highly qualified specialist?]. Proforientir. Proforientatsionnyi portal Kuzbassa. 2020. [Electronic resource]. URL: <https://proforientir42.ru/kak-stat-vysokokvalifitsirovannym-spetsialistom/> (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Kosten'kova, 2022 – *Kosten'kova, T.A.* (2022). Analiz faktorov, vliyayushchikh na rezul'tativnost' truda personala predpriyatiya [Analysis of factors influencing the productivity of enterprise personnel]. *Economy and Business: Theory and Practice*. 7(89): 96. [in Russian]

Postanovlenie Pravitel'stva RF... – Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 26.12.2017 N 1642 "Ob utverzhdenii gosudarstvennoi programmy Rossiiskoi Federatsii "Razvitie obrazovaniya" (s izmeneniyami i dopolneniyami) [Decree of the Government of the Russian Federation of December 26, 2017 N 1642 "On approval of the state program of the Russian Federation "Development of Education" (with amendments and additions)]. Garant. 2023. [Electronic resource]. URL: garant.ru (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Rozhnova, 2017 – *Rozhnova, E.N.* (2017). Sopryazhennoe upravlenie protsessom formirovaniya gotovnosti spetsialistov srednego zvena k upravlencheskoi deyatel'nosti [Associated management of the process of developing the readiness of mid-level specialists for management activities]: 13.00.08 Teoriya i metodika professional'nogo obrazovaniya: diss. kand. ped. nauk. M. [in Russian]

Tyunnikov, Afanas'eva, 2019 – Tyunnikov, Yu.S., Afanas'eva, T.P. (2019). Metodologicheskoe obosnovanie postroeniya monitoringovykh pokazatelei innovatsionnogo razvitiya obrazovatel'noi organizatsii [Methodological justification for constructing monitoring indicators of innovative development of an educational organization]. *Otechestvennaya i zarubezhnaya pedagogika*. T. 1. 2(59): 128-138. DOI: 10.24411/2224-0772-2019-10010 [in Russian]

Vysokokvalifitsirovannye spetsialisty... – Vysokokvalifitsirovannye spetsialisty: kto oni i pochemu ikh tsenyat [Highly qualified specialists: who they are and why they are valued]. PSK Group. 2023. [Electronic resource]. URL: <https://psk-group.su/znacheniya/vysokokvalifitsirovannye-specialisty-kto-oni-i-pocemu-ix-cenyat> (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Vysokokvalifitsirovannyi sotrudnik... – Vysokokvalifitsirovannyi sotrudnik – kto on? [Highly qualified employee – who is he?]. MENTAMORE. 2019. [Electronic resource]. URL: <https://mentamore.com/socium/vysokokvalifitsirovannyj-sotrudnik.html> (date of access: 25.09.2023). [in Russian]

Сопряженное управление как инструмент формирования ценностей профессионала

Елена Николаевна Кочеткова ^{a, *}

^a Академия машиностроения им. Ж.Я. Котина, Санкт-Петербург, Российская Федерация

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы обоснования необходимости формирования ценностей профессионала у специалистов среднего звена. Ценности служат основой мотивации действий человека, как в личной, так и в профессиональной жизни, а мотивация обеспечивает эффективность практической деятельности. Специалист, обладающий профессионально-важными качествами, умениями, опытом и системой ценностей, позволяющей наиболее полно раскрывать его потенциал в профессии, обоснованно считается высококвалифицированным и соответственно, востребованным в любой сфере деятельности. Качество выполнения профессиональной деятельности напрямую зависит от качества подготовленности специалистов. Профессиональная подготовка осуществляется в учреждениях среднего и высшего профессионального образования, и кадровый потенциал, человеческие ресурсы являются приоритетным направлением развития системы профессионального образования, причем не только со

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: ren-00@mail.ru (Е.Н. Кочеткова)

стороны обучаемых, но и со стороны педагогического состава. В качестве инструмента формирования ценностей профессионала предлагается сопряженное управление, при котором педагогическое взаимодействие строится на основе взаимопроникновения деятельности педагогов и студентов, взаимосвязи педагогического проектирования и самопроектирования, контроля и самоконтроля, построения взаимоотношений на принципах равного сотрудничества, приоритета координации над субординацией, производственного коллектива. Такой подход позволяет развиваться и студентам, и педагогам.

Ключевые слова: сопряженное управление, качества профессионала, ценности, ценности профессионала, высококвалифицированные специалисты.

Copyright © 2023 by Cherkas Global University



Published in the USA
Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya
Issued since 2014.
E-ISSN: 2413-7294
2023. 10(1): 20-31

DOI: 10.13187/zhmnp.2023.10.20
<https://zmnnp.cherkasgu.press>



The Concept of An Universal Basic Income in Research Discourse: Implications for Labor and Social Law

Denys A. Novikov ^{a, *}

^a St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation

Abstract

The article studies the evolution of the UBI doctrines, reveals the concept of UBI from a critical standpoint, and defines the prospects for its research within the framework of the science of labor and social law. It is noted that the doctrine of the concept of UBI was revealed in the framework of the social-utopian and liberal branches of research. In the social-utopian aspect, the UBI concept is presented as an element of an ideal social structure that embodies ideas about equality and justice. The introduction of the social-utopian concept of UBI is impossible due to the insurmountable political and economic antagonisms of the capitalist world order. The liberal branch of research considers the ideological and economic tool for resolving the underlying problems of the market economy system in the concept of the UBI. At the present stage, the UBI is proposed as a universal tool for keeping a significant part of the population at a minimum sufficient level, who have lost the opportunity to earn money due to the widespread automation and informatization of production. As part of the criticism of the liberal branch of research on the UBI concept, the author highlights the psychological, economic and social aspects. According to the author, the science of labor and social law should be extremely careful about the concept of UBI. Scientists need to take into account all the possible risks of introducing UBI for the political, economic and social system of the state. The author believes that jurisprudence in the form of labor and social law should pay attention to criticism of the UBI researches and to the search for optimal solutions in the field of labor regulation and social security, consistent with the interests of employees. The latter should include the development of a phased mechanism for reducing the working hours and differentiating of social benefits.

Keywords: universal basic income, inclusive capitalism, information society, precariat, state social programs.

1. Введение

Наука трудового и социального права кроме классических проблем методологии, предмета и метода, юридических гарантий и других актуальных вопросов в сфере труда и социального обеспечения, должна обращать внимание и на течения современной мировой мысли. В последнее время в научных и политических кругах активно обсуждается на уровне реального внедрения концепция "безусловного базового дохода" (далее – ББД). Сущность данной концепции такова: все граждане получают ежемесячную выплату, независимо от проделанной работы или иного социального взноса, достаточную для того, чтобы их уровень

* Corresponding author
E-mail addresses: d.novikov@spbu.ru (D.A. Novikov)

жизни превышал определенный предел бедности. Выплата предоставляется всем, богатым и бедным; она не ограничена никакими условиями (поэтому и безусловна); и она обеспечивает соответствующий скромный уровень жизни (Fung, 2003). Следует отметить, что в период после Второй мировой войны концепцию ББД как локальный эксперимент воплощали в Бразилии, Индии, Канаде, Германии и США. Одним из самых известных экспериментов с ББД длился 5 лет (с 1974 по 1979 год) в канадском городке Дофин, в провинции Манитоба (Sutter, 2015). В 2016 году в Швейцарии состоялся общегосударственный референдум по выплате ББД, однако инициатива правительства не нашла поддержки населения. В данном аспекте наука трудового и социального права должна тщательно изучить данный аспект современных тенденций. Ведь для решения социальных проблем требуются как умеренные, традиционные модели, так и, возможно, радикальные. К последнему типу моделей относится концепция ББД. Вследствие этого возникает необходимость исследования эволюции учений о ББД, а также раскрытие с критических позиций концепции ББД и определение перспектив ее исследования в рамках науки трудового и социального права. Это, прежде всего, актуально для определения реального потенциала и рисков внедрения ББД, так как за маской гуманистического идеала всеобщего преодоления нищеты может скрываться троянский конь, увеличивающий таковую во многие разы.

2. Методы

Для осуществления исследования безусловного базового дохода использовались исторический метод, метод критического анализа. Для выявления закономерностей внедрения безусловного базового дохода в западную систему социального обеспечения был применен диалектический метод познания данного социально-правового явления.

3. Результаты и обсуждение

Идейные предпосылки концепции ББД можно найти в общественно-политическом трактате английского философа и государственного деятеля Томаса Мора под названием "Утопия" (1516 г.) (Mor, 1978), в котором обосновывалась необходимость внедрения минимальной материальной поддержки граждан в качестве превенции совершения краж, которые вынуждены совершать люди без средств к существованию. В том же столетии испанский философ Хаун Вивес в публикации "В помощь бедным" (1525) (Vives, 2020) обратил внимание на необходимость обеспечения определенного уровня финансовой поддержки для бедных. Аналогично названию первого произведения (утопия – место, которого нет) данные новаторские идеи воспринялись исключительно как фантазии авторов и не системно не развились.

Два столетия спустя на заре эпохи Просвещения французский математик и философ Маркиз де Кондорсе в труде "Эскиз исторической картины прогресса человеческого разума" (1769) (Condorcet, 1822), основываясь на наличии связи между научным прогрессом и степенью защиты правам человека, достижением целей социальной справедливости предложил систему социального страхования от рисков бедности. Данное предложение, как и в случае с фантастическим городом-государством Мора, можно назвать предчувствием зарождающихся антагонизмов в формирующемся буржуазном обществе и попыткой искусственно сконструировать модель их ослабления. В конце XIX века американский исследователь Эдвард Беллами продлил утопическую традицию учений о ББД в произведении "Взгляд назад" (1888) (Bellamy, 2007), где изобразил, что люди в 2000 году будут получать прожиточный минимум от государства, в который включается пища, защита, образование и здравоохранение.

Исходя из иных предпосылок, рассматривал перспективу безусловных выплат гражданам французский философ Шарль Фурье. В книге "Фальшивая индустрия" (1836) Фурье писал, что "государство обязано обеспечивать каждого гражданина минимальным денежным доходом в качестве компенсации за утрату им прямого доступа к природным ресурсам" и отмечал "паразитирование 2/3 общества, ничего не создающие или уничтожающие то, что продуцирует производительное остальное" (Scherer, 2017). Главной причиной бедности Фурье называл несправедливое распределение благ, ведь даже в тех

обществах, где имеющийся избыток ресурсов и производство развит, неправильная социальная политика способствует формированию и воспроизводству бедности. Предложенную Фурье модель ББД можно определить как социал-утопическую, так как она основывается не только на идеях всеобщего равенства и справедливости, но и учитывает сложившуюся модель социально-экономического и классового и предлагает использовать ББД в качестве реального перераспределительного механизма прибавочной стоимости.

Последователь Фурье бельгийский юрист Жозеф Шарлье в исследовании "Решение социальной проблемы или гуманитарная конституция, основанная на естественном праве и предшествующая изложению причин" (1948) (Charlier, 1848) считал единственным вариантом уравнивания прав людей внедрение ББД, выплачиваемого ежеквартально или ежемесячно каждому независимо от потребности и способности работать. Размер этого дохода Шарлье предлагал определять через стоимость арендуемой недвижимости ("территориальный дивиденд"), что поможет преодолеть "господство капитала над трудом". Как Фурье, так и Шарлье, были убеждены в том, что внедрение ББД не должно ослабить мотивацию к труду. По убеждению Фурье, работу необходимо делать максимально привлекательной, и только в таком случае можно быть уверенным, что минимальный доход, получаемый бедными, не будет способствовать их паразитированию.

Следует отметить, что социал-утопическая ветвь исследований концепции ББД быстро исчерпала себя в виду развития политэкономических социалистических и коммунистических учений, которые не признавали возможности справедливого перераспределения прибавочной стоимости в условиях капиталистического миропорядка. Только в начале XXI века социал-утопическая идея ББД, возрожденная в популистской либертарианской среде, вновь указывает на необходимость "всеобщего права на доход с капитала" (Варуфакис, 2016) через осуществление безусловных выплат.

Основу либеральной ветви концепции ББД заложило учение англо-американского политика и философа Томаса Пейна. В труде "Аграрная справедливость" (1797) (Paine, 1999) Пейн с целью обеспечения достойного уровня жизни предложил выплачивать 15 фунтов в год каждому гражданину, который достиг 21-летнего возраста и 10 фунтов каждому гражданину, достигшему 50-летнего возраста. Связывал необходимость осуществления таких выплат Пейн с обезземеливанием большинства граждан Соединенных Государств Америки, а их финансирование – с земельной рентой, которую должны платить собственники земельных участков в единый национальный фонд. Следует заметить, что Пейн, будучи выразителем интересов крупной американской буржуазии, таким образом видел путь избегания социальных волнений и сохранения возможности участия населения в демократических процедурах. По сути предложение Пейна должно было легитимировать обезземеливание значительного числа американцев. Как видим, в учении Пейна безусловные выплаты перестали рассматриваться утопическим идеалом равенства и справедливости, а преследовали четкие политэкономические цели и задачи.

Следует отметить, что в условиях преобладания рыночной системы хозяйствования в дальнейшем концепция ББД описывалась преимущественно либеральной научной ветвью, проявляя дополнительные задачи ББД. При чем обращались к ней ученые исключительно в преддверии или во время значительных экономических кризисов, с которыми периодически сталкивается рыночная экономика.

Так, в условиях возможного коллапса банковской системы в США и Европе после Первой мировой войны британский инженер Клиффорд Дуглас предложил модель социального кредита, идейно близкую с концепцией ББД. В исследовании "Социальный кредит" (1924) (Douglas, 2003) Дуглас раскрыл идею социального кредита, которая заключалась в том, что вместо обычного кредитования выполнять функцию равномерного распределения средств между всеми членами общества должен так называемый социальный кредит. По мнению Дугласа, национальные дивиденды (по сути ВВП) должны равномерно распределяться между всеми гражданами в виде беспроцентного кредита, чтобы помочь преодолеть разрыв между покупательной способностью и ценами, а новый механизм корректировки цен, названный Дугласом "точная цена", позволил бы снизить цены на продукцию для потребителей. Как видим, концепция ББД впервые начала рассматриваться в качестве актуального инструмента поддержания покупательной способности,

необходимого для преодоления кризиса перепроизводства. Данную мысль уже в период мирового финансового кризиса продолжил английский экономист Джоан Робинсон, который в книге "Экономика несовершенной конкуренции" (1933) (Robinson, 1969) выдвинул концепцию социального дивиденда, который рассматривался как способ предоставления бедным возможности увеличить свою покупательную способность. В отличие от Дугласа Робинсон не видел необходимости в перераспределении национального дохода для реализации своей модели. По его мнению, социальный дивиденд должен финансироваться за счет эмиссии денег.

В европейскую континентальную экономическую систему данную модель провел австрийский экономист Фридрих фон Хаек в труде "Путь к крепостной зависимости" (1944) (Hayek, 1944), где указывал, что минимум пищи, убежища и одежды, достаточной для сохранения здоровья и способности работать, должен быть обеспечен каждому. Фон Хаек по сути конвергировал идеи Дугласа и Робинсона о "социальном кредите" и "социальном дивиденде" соответственно. Идея "социального кредита" воплотилась в жизнь с помощью массового внедрения "малого" потребительского кредитования. Эмиссия денежной массы под потребительское кредитование стала возможным по причине отмены золотого стандарта и введения свободно плавающего курса доллара в 1933 году в США и распространение долларовой валюты на европейские страны в результате Бреттон-Вудского соглашения 1944 года. Усложнение концепции ББД в данном случае было связано с необходимостью покрытия уменьшения реальных доходов граждан при сохранении и даже увеличении потребительской способности. От модели "социального дивиденда" в виде беспроцентного кредита на практике правительства отказались, замаскировав падение уровня жизни граждан, возможностью получения потребительского кредита под установленный банковской системой процент. Непосредственно концепция ББД была отвергнута, как указывал американский теоретик менеджмента Питер Друкер в труде "Новое общество: Анатомия индустриального строя" (1949) (Drucker, 1993), в том числе по причине того, что наличие гарантированного дохода сформирует у работников призрачное чувство безопасности, пропадающее во время финансово-экономических кризисов.

По прошествии нескольких десятилетий и до сегодняшнего момента в либеральной ветви исследований концепция ББД вновь обретает актуальность. Так, в книге "Право, законодательство и свобода" (1973) (Hayek, 1973) фон Хаек описывает ББД как источник экономической свободы для всех граждан, как гарантирование определенного минимального дохода для каждого, своего рода планки, ниже которой никто не может опуститься даже в случае невозможности обеспечить себя. Английский социэкономист Роберт Теобальд акцентировал внимание на необходимости поддержки потребительского спроса и предлагал ввести так называемый "экономический пол", т.е. базовый доход которым все граждане должны быть обеспечены. В своем исследовании "Гарантированный доход: очередной шаг к экономической эволюции" (1966) (Theobald, 1967) Теобальд предлагал предоставлять каждому гражданину США в течение пяти лет обеспеченный государством ББД для достойной жизни. Уже в нашем тысячелетии американский политолог Чарльз Мюррей в труде "В наших руках: план смены государства благосостояния" (2006) (Murray, 2006) предложил введение ежегодного ББД для всех в размере 10 тыс. долларов. Шведский экономист Кристиан Энгстрем в исследовании "Гарантированный доход" (2016 г.) (Engström, 2016) предлагает введение ББД для всех граждан в возрасте 19-64 лет на уровне 900 евро при условии, что у них нет других источников доходов. Гай Стендинг, автор книги "Basic Income: And How We Can Make It Happen" (2017), пишет, что "в современном мире зарплата – то есть доход, который человек получает в обмен на реальную трудовую деятельность – если и растет, то крайне медленно. В то время как доходы, получаемые за счет нетрудовой деятельности – например, через ренту, интеллектуальную собственность, финансовые активы – все больше растут. Эта диспропорция и усиливает рост неравенства" (Standing, 2017). Изменить ситуацию, по мнению ученого, должно быть введение ББД.

Необходимо отметить, что объединяет все указанные современные исследования от фон Хаека до Стендинга – обоснование необходимости замены ББД государственных социальных программ путем ликвидации последних, так как их содержание рыночная

модель хозяйствования уже не может себе позволить в виду учащающихся финансовых мировых кризисов. ББД должен стать универсальным инструментом содержания на минимально достаточном уровне значительной части населения, утративших возможность заработка вследствие повсеместной автоматизации и информатизации производства. Данный аспект будет рассмотрен в следующей части данного исследования (см. ниже).

Обострение дискуссий по концепции ББД произошло в переходный период от индустриального к постиндустриальному (информационному) обществу, когда вместе с автоматизацией значительное число рабочих мест в промышленности или начало исчезать, или смещаться в сторону сферы услуг и неполной занятости. В данном аспекте происходила постепенная ликвидация рабочего класса и отношений наемного труда через нарастающие процессы автоматизации производства, при котором большинство рабочей силы не требуется.

Как указывает Тарас Саламанюк, "сторонники ББД обычно не считают его внедрение какой-либо панацеей. Для них это лишь шаг на пути установления другой логики труда в условиях нарастания автоматизации традиционных индустриальных отраслей и ускоренного размножения совершенно ненужных мелких занятий в сфере услуг. В результате с введением ББД должны исчезнуть социальные преграды для автоматизации производства, и никто уже не будет подаваться на любую работу, чтобы прокормить себя" (Саламанюк, 2015). В таких условиях ББД, который становится возможным в постиндустриальную эпоху, мог бы впервые освободить людей от угрозы голода, и таким образом сделать их действительно свободными и независимыми от любых экономических опасностей. Никому бы больше не пришлось мириться с условиями труда только потому, что в противном случае ему грозит голод. Такого мнения придерживался известный философ и психоаналитик Эрих Фромм (Fromm, 1966).

Французский философ Андре Горц в своей работе "Критика экономической причинности: вопрос содержания в конце трудового общества" утверждал, что "в современном обществе происходит демистификация труда как сферы деятельности, приводящая к развенчиванию современных мифов. Индустриализм более не может выполнять свою роль носителя мировоззрения" (Gorz, 2010), когда, по словам Славоя Жижека, "мечта заключалась не в том, чтобы уйти от физического труда, но в том, чтобы найти удовольствие в нем как в коллективном переживании, вращающемся вокруг старого библейского определения труда как проклятия за грехопадение Адама" (Жижек, 2003). Явление труда, подвергнутое демистификации в его индустриальном понимании, одновременно означает увеличение отчуждения интересов производства и пропорциональное уменьшение солидарности по признаку принадлежности к рабочему классу.

Данный процесс порождает новые неформальные формы объединения людей по модели "класс в себе", то есть без конкретной формулировки собственных идеологических целей и задач. В эту модель легко вписывается теория о так называемом "новом опасном классе" – прекариате, которая чаще всего перемежается в научных работах с исследованиями детерминации внедрения ББД. Так, философ Михаил Маяцкий пишет, что "замена человека машиной, неуклонный рост производительности, нестабильность рынков на фоне экологического, энергетического и геополитического кризисов – все это ставит каждого в неустойчивую (прекарную), ужасную трудовую ситуацию, входящую в прямой конфликт с тем привилегированным местом, которое занимает труд в символической системе нашей цивилизации" (Маяцкий, 2015). То есть само появление прекариата, который по своей сути является пролетариатом, списанным в категорию постоянно безработных и частично занятых, генерирует вопросы возможности социального бунта обездоленных в глобальном и локальном масштабах и необходимости поиска социальных технологий, способных сдержать, уменьшить напряжение и перенастроить революционный потенциал масс безработных. ББД является одной из таких социальных технологий.

Соответственно, скептически воспринимает идею ББД Ханна Арендт, которая писала: "Вот оно, общество труда, готовое освободиться от оков труда, но этому обществу едва известны те высшие и осмысленные деятельности, ради которых стоило бы освободиться" (Арендт, 2000). По мнению Андре Горца, неизбежным финалом является "демотивация людей относительно труда, их бегство в "неформальное общество" (в том числе, на "черный рынок)" (Gorz, 2010). Соответственно, Горц видит вариант решения проблемы не

исключительно в ББД, а во внедрении двойного источника дохода: заработной платы, которая будет уменьшаться с сокращением рабочего времени, и социальной "помощи на существование", размер которой будет расти с уменьшением зарплаты (Горц, 2010).

Экономическую составляющую ББД критикует Яна Завацкая, которая пишет, что сегодня "государство является общим бюджетом капиталистов, из которого они, поддерживая друг друга на плаву, оплачивают труд работников и членов их семей, которым уже не в состоянии заплатить отдельный капиталист. Уже сейчас государство финансирует многих предпринимателей, доплачивая пособие по очень низкой зарплате их работников. ББД усиливает эту тенденцию. Даже в идеальном варианте он представляет то же перераспределение – вместо того, чтобы достойно оплачивать труд своих работников, капиталист отдает государству большой налог, который пойдет на содержание этих людей" (Завацкая, 2012). Указанный подход не нов. В XIX веке английский экономист Джон Стюарт Милль разработал теорию рабочего фонда, фундамент которой исходил из предпосылки, что общество всегда располагает очень жестким и фактически стабильным фондом жизненных средств, который запасают (сохраняют) капиталисты, чтобы поддерживать своих рабочих. Заработная плата, по теории рабочего фонда, определяется простым распределением этого фонда на количество рабочих. Естественно, что при такой предпосылке рост предложения труда (в результате роста численности населения) не может привести к другому результату, чем уменьшение заработной платы. Это напоминает мальтузианский "железный закон заработной платы", и не случайно теория народонаселения Томаса Мальтуса и теория рабочего фонда Джона Милля становятся решающими аргументами в пользу ограничения размеров семьи. Кстати, схожая задача встала и перед ООН в аспекте урегулирования демографической проблемы в условиях устойчивого развития.

Основной задачей ББД в данном случае становится перераспределение расходов на работников с капитала на государство. Ведь ни в коем случае предприниматели не желают сокращать рабочее время в автоматизированных сферах, а предпочитают, например, переносить производства в страны третьего мира или в случае невозможности перенести все социальные риски на государство. Конечно, следующим следствием станет и то, что ББД приведет к пропорциональному снижению заработной платы в отраслях производства как для граждан стран, где ББД будет внедрен, так и для трудовых мигрантов, которые и так выполняют наименее оплачиваемые работы.

Кстати, интересным обоснованием такого состояния в сфере оплаты трудовых мигрантов выступает позиция бывшего премьер-министра Великобритании Маргарет Тэтчер по поводу трудовой миграции молодежи и квалифицированных работников из стран третьего мира в Европу: "Лучшим решением проблемы бедности нередко бывает то, что местное население делает всегда, а именно посылает наиболее трудоспособных представителей за границу на заработки, а заработанные средства возвращает на родину и таким образом обеспечивает приемлемый уровень жизни для оставшихся" (Тэтчер, 2003). Единственным, чего не захотела заметить "железная леди" в этой схеме, являются причины бедности в этих странах, которые неолибералы от экономики и консерваторы по мировоззрению как Тэтчер выносили "за скобки", считая сложившуюся ситуацию характеристикой естественного перераспределения труда в мире победителей и проигравших. С другой стороны, сама Тэтчер, скорее всего, не поддержала бы внедрение ББД, ведь считала лейбористское правление до 1979 г. с его социалистическими программами "периодом субсидированной праздности". По мнению Тэтчер, "ужасный парадокс государства социального благоденствия заключался в том, что оно предлагало людям достаточно серьезные финансовые импульсы, чтобы они жили в лени, бедности и отчаянии" (Thatcher, 1995). Диалектически очень показательным, что неолиберальные реформы, к которым прибегла Тэтчер во главе консервативного правительства, по сути, привели к обратным последствиям, когда уже стало очевидным, что не государство социального благоденствия становится могильщиком трудовой этики, а наоборот, глобальный безудержный капитал просто уничтожил потребность в труде, начав "гонку на дно" в странах третьего мира.

В свою очередь, как утверждал Фридрих Энгельс: "Труд – источник всякого богатства... Он – первое основное условие всей человеческой жизни, и притом в такой степени, что мы в

известном смысле должны сказать: труд создал самого человека" (Энгельс, 1982). Сейчас мы видим стремительный и целенаправленный упадок "мира труда". Указанная постиндустриальная тенденция означает дальнейшее расслоение мира на богатых и бедных, работающих и не работающих. При этом те, кто не работает только из-за наличия гражданства, по сути используют тех, кто работает и фактически содержит первых. В таких условиях труд, направленный на создание общественных благ, становится именно судьбой тех, кто не родился в стране метрополии. Можно согласиться с Жак Дерридом, что "человечество, возможно, никогда не было столь далеко от глобализированной однородности, от "труда" и состояния "вне труда". Большая часть человечества находится "вне труда", в то время как оно хочет работать или работать больше. Другая же часть слишком загружена трудом и хочет работать меньше или даже положить конец труду, который так дешево оплачивается на рынке" (Деррида, 2004). Действительно, схожая разнородность положения, в том числе и правового, вплоть до узаконения рабства, имела место в античности.

Так, французский историк Анри Валлон описывал организацию государства дорян: "У дорян отношения победителей и проигравших приняли вполне четкий и очерченный характер. У них порабощение одних другими, разделение на победителей и проигравших было целой системой; это фундамент, на котором базировался весь их государственный устроитель. Государство для дорян было обществом, все силы которого направлялись к одной цели. Это – единство действия, наиболее верным основанием которого является общность интересов, было у них гарантировано не только полным равенством прав всех, но и племенным единством, своего рода однородностью равенства. Организованная таким образом, она будет действовать единогласно, но, для того чтобы действия ее проявились во всей своей силе, необходимо еще одно новое условие: нужно, чтобы заботы о частной жизни не отвлекали гражданина от занятий общественных, нужно, чтобы он был обслужен. Необходимость иметь свободное время положила у дорян труд на плечи далеких для них племен, то есть их гражданская воля основана на порабощении проигравших" (Валлон, 2005).

Но такая парадигма государственного устройства расшатывает общество изнутри. Последствия функционирования разнородного "мира без труда" в античных государствах охарактеризовал итальянский писатель Рафаэлло Джованьоли в романе "Спартак": "Это было время, когда после побед в Азии и Африке Рим утопал в роскоши и погряз в восточной лени; когда Греция, побежденная римским оружием, победила своих покорителей, заразив их изнеженностью и привычкой к роскоши; когда бесчисленное количество рабов выполняло все работы, которыми до этого занимались свободные трудолюбивые граждане. Все это убило труд – самый мощный источник силы, нравственности, благоденствия. И Рим, еще носивший личину величия, богатства и могущества, уже чувствовал, как в нем самом развиваются зловещие зародыши упадка... Граждане, вполне способные к труду, выбирали профессию клиентов – так же точно, как их предки в прежние времена выбирали сапожное ремесло, становились кузнецами или каменщиками; это были преступные и продажные сторонники какой-либо партии, нарядившиеся в гордую тогу римлянина; они жили подачками, сплетнями, интригами, низкопоклонством" (Джованьоли, 1985).

С другой точки зрения, освобождение человека от царства необходимости, представленное трудом как в библейских сказаниях, так и в реальной жизни, в современных условиях достижимо и желательно без повсеместного классового различия. ББД не только воплотил бы лозунг "свобода" в реальность, он бы также установил принцип, глубоко укорененный в гуманистических традициях: человек, несмотря ни на что, имеет право жить и без всяких экономических и социальных условностей реализовывать свои естественные права на достойную пищу, жилье, медицинское обслуживание, образование и т.д. В данном аспекте следует согласиться с Эрихом Фроммом, что "переход от психологии нужды к психологии благосостояния – один из важнейших шагов в развитии человечества. Психология нужды порождает страх, зависть, эгоизм; психология благосостояния – инициативу, веру в жизнь и солидарность. Но факт в том, что многие до сих пор психологически закованы в условиях экономической нужды, в то время как постиндустриальный мир вот-вот войдет в новую эру экономического благосостояния" (Fromm, 1966).

Здесь следует учитывать, что в условиях рыночной системы хозяйствования, как это было раскрыто при анализе либеральной ветви исследований ББД, институциональное внедрение данной концепции преследует более практические цели: подавление протестной активности населения, стимулирование платежеспособного спроса, оптимизация государственных социальных программ и т.п. Поэтому ошибочным будет рассматривать ББД исключительно в рамках ценностной/идеалистической парадигмы. Скорее концепция ББД и в дальнейшем будет оставаться структурно-функциональным инструментом и информационным поводом манипуляции массами. Последнее особенно явно вписывается в идею так называемого "инклюзивного капитализма", провозглашенного главами крупнейших ТНК совместно с Папой Римским, и который должен окончательно покончить с "потребительским капитализмом" XX столетия. Как отмечает заместитель директора Экспертно-аналитического центра Дальневосточного федерального университета Дмитрий Шелест, "метафорически, да и в прямом смысле инклюзивный капитализм – это попытка заселить в бараки подавляющее большинство людей, которые видят, что возможности получить более благоприятные условия для жизни (жильё, образование, медицинскую помощь и другое) нереализуемы, когда рядом покупаются личные яхты, дворцы или бизнес-джеты. И если кто-то из фигурантов списков "Форбс" утверждает о необходимости снизить потребление, позаботиться о природе, он явно говорит об этом как о задаче для 90 % населения Земли, смущённо забывая про мегапотребление себе подобных, про постоянные ожидания высокой доходности на свои капиталы в ущерб развитию человечества" (Шелест, 2021). То есть вполне реальным представляется использование концепции ББД наравне с другими институциональными и идеологическими механизмами для сворачивания проекта "среднего класса" в развитых странах и принесение его ликвидных сбережений в жертву инклюзивному капитализму.

4. Заключение

В качестве научной теории концепция ББД презентует следующую социальную модель в чистом виде: каждому гражданину государства, независимо от того, работает он или нет, должен гарантироваться минимальный денежный стандарт, который будет покрывать расходы на обеспечение первичных физиологических и социальных нужд. Доктринально концепция ББД раскрывалась в рамках социал-утопической и либеральной ветви исследований. В социал-утопическом аспекте концепция ББД представляется в качестве элемента идеального общественного устройства, воплощающего представления авторов о равенстве и справедливости. Внедрение социал-утопической концепции ББД является невозможным вследствие непреодолимых политэкономических антагонизмов капиталистического миропорядка. Либеральная ветвь исследований рассматривает в концепции ББД идеологический и экономический инструмент разрешения глубинных проблем рыночной системы хозяйствования. На современном этапе научных студий концепции ББД, прежде всего, речь идет о легитимации замены безусловными выплатами государственных социальных пособий путем ликвидации последних. В таких условиях ББД предлагается в качестве универсального инструмента содержания на минимально достаточном уровне значительной части населения, утративших возможность заработка вследствие повсеместной автоматизации и информатизации производства.

Критические замечания в отношении либеральной ветви исследований концепции ББД можно свести к следующим аспектам: 1) психологический – внедрение ББД означает в условиях индустриальной социализации ликвидацию стимула к труду; 2) экономический – ББД является инструментом перераспределения содержания граждан с работодателей на государство и может стать фактором существенного уменьшения заработной платы у работающего населения; 3) социальный – ББД будет способствовать дальнейшему социально-экономическому расслоению общества и увековечиванию всемирной бедности.

Учитывая указанные критические замечания, науке трудового и социального права следует крайне осторожно относиться к концепции ББД. Ученым необходимо учесть все возможные риски внедрения безусловных выплат для политико-экономической и социальной системы государства. Ведь соблазн провести через научное сообщество идею, соответствующую фундаментальной цели трудового и социального права улучшения

экономического и социального положения трудящихся, достаточно велик. Последствия в том числе и для данных отраслей юридической науки могут быть сокрушительными и привести к реализации планов по построению глобального инклюзивного капитализма, интересы которого прямо противоположны интересам трудящегося населения.

Науке трудового и социального права в условиях четвертой технологической революции жизненно необходимо придерживаться классических принципов организации труда, предложенных Карлом Марксом, который отмечал, что "царство свободы начинается в действительности лишь там, где прекращается работа, диктуемая нуждой и внешней целесообразностью, следовательно, по природе вещей оно лежит по ту сторону собственно материального производства" (Маркс, 1962). То есть, во-первых, сама возможность неучастия населения в трудовой деятельности прямо зависит от развитости системы материального производства. И, во-вторых, уменьшение участия в трудовой деятельности при развитой системе материального производства должно осуществляться путем сокращения продолжительности рабочей недели, а не сокращением численности работников и дальнейшей их прекарризацией. Как отмечал Маркс, "абсолютный интерес каждого капиталиста заключается в том, чтобы выжать определенное количество труда из меньшего, а не из большего числа рабочих, хотя бы последнее стоило так же дешево или даже дешевле. В последнем случае затраты постоянного капитала возрастают пропорционально массе производимого труда, в первом случае – много медленнее" (Маркс, 1960). Таким образом, внедрение концепции ББД *a priori* невозможно в интересах трудящихся в сложившейся системе рыночного хозяйствования. И, соответственно юридическая наука в лице трудового и социального права должна обратить внимание как на критику исследований ББД, так и на поиск оптимальных решений в сфере регулирования труда и социального обеспечения, согласовывающихся с интересами трудящихся. К последним следует отнести разработку поэтапного механизма сокращения рабочей недели и дифференциации социальных выплат. Данные вопросы станут предметом последующих исследований автора.

Литература

- Арендт, 2000 – Арендт Х. *Vita Activa*, или О деятельной жизни. СПб.: Алетейя, 2000. 437 с.
- Валлон, 2005 – Валлон А. История рабства в античном мире. Смоленск: Русич, 2005. 662 с.
- Варуфакис, 2016 – Варуфакис Я. Всеобщее право на доход с капитала. 2016. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.project-syndicate.org/commentary/basic-income-funded-by-capital-in-come-by-yanis-varoufakis-2016-10/russian>
- Горц, 2010 – Горц А. Нематериальное. Труд, знание и досуг. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2010. 208 с.
- Деррида, 2004 – Деррида Ж. Глобализация, мир и космополитизм // *Космополис*. 2004. № 2 (8). С. 125-140.
- Джованьоли, 1985 – Джованьоли Р. Спартак. М.: Из-во «Правда», 1985. 528 с.
- Жижек, 2003 – Жижек С. Хрупкий абсолют, или Почему стоит бороться за христианское наследие. М.: ХЖ, 2003. 178 с.
- Завацька, 2012 – Завацька, Я. Безусловный основной доход: за и против // *Ліва*. 2012. [Электронный ресурс]. URL: <http://liva.com.ua/basic-income-guarantee.html>
- Маркс, Энгельс, 1960 – Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 23. М.: Политиздат, 1960. 920 с.
- Маркс, Энгельс, 1962 – Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. Т. 25. М.: Политиздат, 1962. 558 с.
- Маяцкий, 2015 – Маяцкий М.А. Освобождение от труда, безусловное пособие и глупая воля" // *Логос*. 2015. № 3 (105). С. 72-87.
- Мор, 1978 – Мор Т. *Утопия*. М.: Наука, 1978. 417 с.
- Саламанюк, 2015 – Саламанюк Т. Нариси Майбутнього – як лівим дивитись вперед". Спільне. 2015. [Электронный ресурс]. URL: <http://commons.com.ua/narisi-majbutnog>
- Тэтчер, 2003 – Тэтчер М. Искусство управления государством. Стратегии для меняющегося мира. М.: Альпина Паблишер, 2003. 504 с.
- Шелест, 2021 – Шелест Д. Инклюзивный капитализм: завершение эпохи или начало иного порядка? // *Regnum*. 2021. [Электронный ресурс]. URL: <https://regnum.ru/news/society/3281007.html>
- Энгельс, 1982 – Энгельс Ф. Диалектика природы. М.: Политиздат, 1982. 352 с.

- [Bellamy, 2007](#) – *Bellamy E.* Looking Backward. 2000-1887. Oxford: Oxford University Press, 2007. 311 p.
- [Charlier, 1848](#) – *Charlier J.* Solution du problème social ou constitution humanitaire, basée sur la loi naturelle, et précédée de l'exposé de motifs. Bruxelles: Impr Greuse, 1848.
- [Condorcet, 1822](#) – *Condorcet, de.* Esquisse d'un Tableau Historique des Progres de L'Esprit Humain, Suive de Reflexions Sur L'Esclavage des Negres. Paris: Chez Masson et Fils, Libraires, 1822.
- [Douglas, 2003](#) – *Douglas C.* Social Credit. Isha Books, 2003. 51 p.
- [Drucker, 1993](#) – *Drucker P.* New Society: The Anatomy of Industrial Order. Routledge, 2003. 380 p.
- [Engström, 2016](#) – *Engström C.* *Basic Income - A concrete and financed proposal for Sweden.* [Electronic resource]. URL: <https://christianengstrom.files.wordpress.com/2016/09/basic-income-engstr3b6m-2016.pdf>
- [Fromm, 1966](#) – *Fromm E.* The Psychological Aspects of the Guaranteed Income. New York: Doubleday & Co, 1966. 6 p.
- [Fung, 2003](#) – *Fung A.* Deepening Democracy: Institutional Innovations in Empowered Participatory Governance // *Politics & Society*. 2003. № 29. P3. 5-41.
- [Gorz, 2010](#) – *Gorz A.* Kritik der ökonomischen Vernunft: Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Zürich: Rotpunktverlag, 2010. 416 p.
- [Hayek, 1944](#) – *Hayek F.* The Road to Serfdom. Chicago: University Of Chicago Press, 1944. 283 p.
- [Hayek, 1973](#) – *Hayek F.* Law, Legislation and Liberty: A new statement of the liberal principles of justice and political economy. Chicago: University Of Chicago Pres, 1973. 584 p.
- [Murray, 2006](#) – *Murray C.* In Our Hands: A Plan to Replace the Welfare State. Aei Press, 2006. 152 p.
- [Paine, 1999](#) – *Paine T.* Agrarian Justice. [Electronic resource]. URL: <http://piketty.pse.ens.fr/files/Paine1795.pdf>
- [Robinson, 1969](#) – *Robinson J.* The Economics of Imperfect Competition. London: Palgrave Macmillan, 1969. 352 p.
- [Scherer, 2017](#) – *Scherer R.* Industry, Labor, and Joy. Quick graftings on The False Industry. [Electronic resource]. URL: <http://www.charlesfourier.fr/spip.php?article1995>
- [Standing, 2017](#) – *Standing G.* Basic Income: And How We Can Make It Happen. London: Pelican, 2017. 400 p.
- [Sutter, 2015](#) – *Sutter J.* The argument for a basic income // *CNN*. 2015. March 10. [Electronic resource]. URL: <https://edition.cnn.com/2015/03/01/opinion/sutter-basic-income/index.html>
- [Thatcher, 1995](#) – *Thatcher M.* The Path to Power. London: HarperCollins, 1995. 672 p.
- [Theobald, 1967](#) – *Theobald R.* The Guaranteed Income: Next Step in Economic Evolution? New York: Anchor, 1967. 237 p.
- [Vives, 2020](#) – *Vives J.L.* On the relief of the poor, or of human need. California: Paul Spicker, 2020. 258 p.

References

- [Arendt, 2000](#) – *Arendt, H.* (2000). Vita Activa, ili O deyatel'noj zhizni [Vita Activa, or About active life]. St. Petersburg: Aletheia. 437 p. [in Russian]
- [Bellamy, 2007](#) – *Bellamy, E.* (2007). Looking Backward. 2000-1887. Oxford: Oxford University Press. 311 p.
- [Charlier, 1848](#) – *Charlier, J.* (1848). Solution du problème social ou constitution humanitaire, basée sur la loi naturelle, et précédée de l'exposé de motifs [Solution of the social problem or humanitarian constitution, based on natural law, and preceded by the statement of reasons]. Bruxelles: Impr Greuse. [in French]
- [Condorcet, 1822](#) – *Condorcet, de.* (1822). Esquisse d'un Tableau Historique des Progres de L'Esprit Humain, Suive de Reflexions Sur L'Esclavage des Negres [Sketch of a Historical Chart of the Progress of the Human Mind, followed by Reflections on the Slavery of the Negroes]. Paris: Chez Masson et Fils, Libraires. [in French]

- Derrida, 2004** – *Derrida, J.* (2004). Globalizaciya, mir i kosmopolitizm [Globalization, Peace and Cosmopolitanism]. *Cosmopolis*. 2(8): 125-140. [in Russian]
- Douglas, 2003** – *Douglas, C.* (2003). Social Credit. Isha Books, 51 p.
- Drucker, 1993** – *Drucker, P.* (1993). New Society: The Anatomy of Industrial Order. Routledge, 380 p.
- Engels, 1982** – *Engels, F.* (1982). Dialektika prirody [Dialectics of nature]. Moscow: Politizdat, 352 p. [in Russian]
- Engström, 2016** – *Engström, C.* (2016). Basic Income – A concrete and financed proposal for Sweden. [Electronic resource]. URL: <https://christianengstrom.files.wordpress.com/2016/09/basic-income-engstrec3b6m-2016.pdf>
- Fromm, 1966** – *Fromm, E.* (1966). The Psychological Aspects of the Guaranteed Income. New York: Doubleday & Co, 6 p.
- Fung, 2003** – *Fung, A.* (2003). Deepening Democracy: Institutional Innovations in Empowered Participatory Governance *Politics & Society* 29: 5-41.
- Giovagnoli, 1985** – *Giovagnoli, R.* (1985). Spartak [Spartak]. Moscow: Pravda. 528 p. [in Russian]
- Gortz, 2010** – *Gortz, A.* (2010). Nematerial'noe. Trud, znanie i dosug [Intangible. Labor, knowledge and leisure]. Moscow: Ed. house of the Higher School of Economics. 208 p. [in Russian]
- Gorz, 2010** – *Gorz, A.* (2010). Kritik der ökonomischen Vernunft: Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft [Critique of economic reason: Questions of meaning at the end of the working society]. Zürich: Rotpunktverlag, 416 p. [in German]
- Hayek, 1944** – *Hayek, F.* (1944). The Road to Serfdom. Chicago: University Of Chicago Press, 283 p.
- Hayek, 1973** – *Hayek, F.* (1973). Law, Legislation and Liberty: A new statement of the liberal principles of justice and political economy. Chicago: University Of Chicago Pres, 584 p.
- Marx, Engels, 1960** – *Marx, K., Engels, F.* (1960). Sochineniya [Writings]. T. 23. M.: Politizdat. 920 p. [in Russian]
- Marx, Engels, 1962** – *Marx, K., Engels, F.* (1962). Sochineniya [Writings]. T. 25. M.: Politizdat. 558 p. [in Russian]
- Mayatsky, 2015** – *Mayatsky, M.A.* (2015). Osvobozhdenie ot truda, bezuslovnoe posobie i glupaya volya [Exemption from labor, unconditional allowance and stupid will]. *Logos*. 3 (105): 72-87. [in Russian]
- More, 1978** – *More, T.* (1978). Utopia [Utopia]. Moscow: Science. 417 p. [in Russian]
- Murray, 2006** – *Murray, C.* (2006). In Our Hands: A Plan to Replace the Welfare State. Aei Press, 152 p.
- Paine, 1999** – *Paine, T.* (1999). Agrarian Justice. [Electronic resource]. URL: <http://piketty.pse.ens.fr/files/Paine1795.pdf>
- Robinson, 1969** – *Robinson, J.* (1969). The Economics of Imperfect Competition. London: Palgrave Macmillan, 352 p.
- Salamaniuk, 2015** – *Salamaniuk, T.* (2015). Narisi Majbutn'ogo – yak livim divitis' vpered [Draw of the future – how we live to marvel ahead]. *Spilne*. [Electronic resource]. URL: <http://commons.com.ua/narisi-majbutnog> [in Ukrainian]
- Scherer, 2017** – *Scherer, R.* (2017). Industry, Labor, and Joy. Quick graftings on The False Industry. [Electronic resource]. URL: <http://www.charlesfourier.fr/spip.php?article1995>
- Shelest, 2021** – *Shelest, D.* (2021) Inklyuzivnyj kapitalizm: zavershenie epohi ili nachalo inogo poryadka? [Inclusive capitalism: the end of an era or the beginning of a different order?]. *Regnum*. [Electronic resource]. URL: <https://regnum.ru/news/society/3281007.html> [in Russian]
- Standing 2017** – *Standing, G.* (2017). Basic Income: And How We Can Make It Happen. London: Pelican, 400 p.
- Sutter, 2015** – *Sutter, J.* (2015). The argument for a basic income. *CNN* March 10. [Electronic resource]. URL: <https://edition.cnn.com/2015/03/01/opinion/sutter-basic-income/index.html>
- Thatcher, 1995** – *Thatcher, M.* (1995). The Path to Power. London: HarperCollins, 672 p.
- Thatcher, 2003** – *Thatcher, M.* (2003). Iskusstvo upravleniya gosudarstvom. Strategii dlya menyayushchegosya mira [The art of government. Strategies for a changing world]. Moscow: Alpina Publisher. 504 p. [in Russian]

Theobald, 1967 – *Theobald, R.* (1967). *The Guaranteed Income: Next Step in Economic Evolution?* New York: Anchor, 237 p.

Varoufakis, 2016 – *Varoufakis, J.* (2016). Vseobshchee pravo na dohod s kapitala [Universal right to income from capital]. [Electronic resource]. URL: <https://www.project-syndicate.org/commentary/basic-income-funded-by-capital-income-by-yanis-varoufakis-2016-10/english> [in Russian]

Vives, 2020 – *Vives, J.L.* (2020). *On the relief of the poor, or of human need.* California: Paul Spicker, 258 p.

Wallon, 2005 – *Wallon, H.* (2005). *Istoriya rabstva v antichnom mire* [History of slavery in the ancient world]. Smolensk: Rusich. 662 p. [in Russian]

Zavatska, 2012 – *Zavatska, Y.* (2012). *Bezuslovnyj osnovnoj dohod: za i protiv* [Unconditional Basic Income: Pros and Cons]. *Liva*. [Electronic resource]. URL: <http://liva.com.ua/basic-income-guarantee.html> [in Ukrainian]

Zizek, 2003 – *Zizek, S.* (2003). *Hrupkij absolyut, ili Pochemu stoit borot'sya za hristianskoe nasledie* [Fragile absolute, or why it is worth fighting for the Christian heritage]. Moscow: HJ. 178 p. [in Russian]

Концепция безусловного базового дохода в исследовательском дискурсе: выводы для трудового и социального права

Денис Александрович Новиков^{a, *}

^a Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Российская Федерация

Аннотация. В статье проведено исследование эволюции учений о ББД, осуществлено раскрытие с критических позиций концепции ББД и определены перспективы ее исследования в рамках науки трудового и социального права. Отмечается, что доктринально концепция ББД раскрывалась в рамках социал-утопической и либеральной ветви исследований. В социал-утопическом аспекте концепция ББД представляется в качестве элемента идеального общественного устройства, воплощающего представления о равенстве и справедливости. Внедрение социал-утопической концепции ББД является невозможным вследствие непреодолимых политэкономических антагонизмов капиталистического миропорядка. Либеральная ветвь исследований рассматривает в концепции ББД идеологический и экономический инструмент разрешения глубинных проблем рыночной системы хозяйствования. На современном этапе ББД предлагается в качестве универсального инструмента содержания на минимально достаточном уровне значительной части населения, утративших возможность заработка вследствие повсеместной автоматизации и информатизации производства. В рамках критики либеральной ветви исследований концепции ББД автор выделяет психологический, экономический и социальный аспекты. По мнению автора, науке трудового и социального права следует крайне осторожно относиться к концепции ББД. Ученым необходимо учесть все возможные риски внедрения ББД для политико-экономической и социальной системы государства. Автор считает, что юридическая наука в лице трудового и социального права должна обратить внимание как на критику исследований ББД, так и на поиск оптимальных решений в сфере регулирования труда и социального обеспечения, согласовывающихся с интересами трудящихся. К последним следует отнести разработку поэтапного механизма сокращения рабочей недели и дифференциации социальных выплат.

Ключевые слова: безусловный базовый доход, инклюзивный капитализм, информационное общество, прекариат, государственные социальные программы.

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: d.novikov@spbu.ru (Д.А. Новиков)

Copyright © 2023 by Cherkas Global University



Published in the USA
Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya
Issued since 2014.
E-ISSN: 2413-7294
2023. 10(1): 32-40

DOI: 10.13187/zhmnp.2023.10.32
<https://zmnп.cherkasgu.press>



Criticism of the Theory of the Precariat as a “New Dangerous Class” From the Standpoint of Law Science

Denys Novikov ^{a,*}, Anna I. Zhukova ^b

^a St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russian Federation

^b Independent researcher, Russian Federation

Abstract

The article provides a critical analysis of the theory of the precariat as a "new dangerous class" from the standpoint of law science, namely the sectoral areas of labor and criminal law. The author argues that the precariat does not constitute a new socio-economic class. The author is convinced that the theory of the precariat, widely represented in Western sociological literature, builds a "new class" not on the basis of actual premises, but on the basis of the tasks of building a manipulated collective object to achieve radical goals and objectives. The author states that from the point of view of labor law, the precariat should be considered exclusively in the legal status of the unemployed and potential subjects of social partnership, which requires labor scientists to develop legal mechanisms for attracting them to work. From the point of view of criminal law, the precariat should be studied within the framework of crimes against state power.

Keywords: precariat, inclusive capitalism, information society, flexibility, deregulation, race to the bottom, radicalization.

1. Введение

Глобализация, эволюция средств производства, связанная с внедрением новых технологий, включая информационные и нанотехнологии, повышение продолжительности жизни создают прогрессивный фундамент для перманентного повышения качества жизни людей. В свою очередь, те же явления формируют серьезные риски сокращения рабочих мест из-за переноса производства, автоматизации (в странах Западной Европы и США), с одной стороны, уменьшения экономически активного населения из-за деиндустриализации, миграции граждан в более благополучные страны, сужение государственного финансирования учреждений и организаций в условиях либерализации, кризис пенсионной системы и демографические проблемы. В настоящее время эти отрицательные факторы усиливаются замедлением мировой экономики из-за последствий пандемии COVID-19. В таких условиях значительное количество людей теряет работу и не может найти новую, переводится на неполную или частичную занятость с уменьшением заработка, переходит на дистанционную занятость и т.д. То есть в современных условиях появляется значительная группа людей с так называемым неустойчивым социальным положением.

В социологической науке с подачи английского ученого Гая Стендинга (интересно, что в середине 90-х годов XX века он работал в Консультативном совете при Федеральной

* Corresponding author

E-mail addresses: d.novikov@spbu.ru (D.A. Novikov)

службе занятости Российской Федерации) такую группу называют прекариатом (от англ. precarious и лат. precarium – сомнительный, опасный, рискованный, негарантированный, нестабильный). Стэндинг считает, что эта группа через некоторое время может стать достаточно опасным социальным классом, который будет способен расшатать общественный порядок. Социолог отмечает, что «глобализационные процессы способствовали превращению осознания конкуренторыночного курса как европоцентристского в интернационализацию проблемы: в демонстрациях прекариата все чаще участвуют мигранты и представители меньшинств» (Стэндинг, 2014). Так, прекариат уже стал ведущей силой движения Black Lives Matter в США (Hill, 2017) (нужно заметить, что само движение не было хаотичным, а организовывалось с 2013 года, то есть задолго до акций протеста в США 2020 года). Кроме того, антигосударственные протесты в Белоруссии 2020–2021 годов, по мнению профессора Университета Западного Мичигана Елены Гаповой, якобы возглавлялись тем самым прекариатом (Гапова, 2021).

Но «не виляет ли хвост собакой»? Не выстроен ли данный концепт искусственно для запуска управляемого революционного движения с целью изменения государственного устройства? Не может ли способствовать постепенному уменьшению социально-трудовых гарантий внедрение в научную, управленческую и законодательную среду мысли о естественности концепта прекариата? Не создает ли указанный концепт препятствия для развития рынка труда и трудовых отношений в новых условиях для реализации проекта инклюзивного капитализма? Для ответа на данные вопросы возникает потребность в изучении прекариата как социоправового явления. А учитывая, что проблемы прекариата непосредственно связаны с состоянием рынка труда и процессами радикализации населения, прежде всего, важно исследовать прекариат через призму юридической науки, а именно отраслей трудового и уголовного права.

2. Методы

Исследование прекариата как нового социального класса с позиции юридической науки производилось на основе использования общетеоретических и отраслевых юридических методов познания. Для выявления спорных аспектов концепции прекариата авторами применялся метод критического анализа.

3. Результаты и обсуждение

По версии социологов (Тощенко, 2020), появление прекариата приходится на 70-е годы XX века, когда ускорение процесса глобализации в государствах с рыночной экономикой обусловило поиск новой модели управления трудом и производством. Такой моделью выбрана так называемая «гибкость», то есть отход от традиционного подхода к регулированию трудовых отношений в сторону уменьшения защитной функции трудового права и увеличения договорных начал в отношениях между работником и работодателем. Считалось, что повышение эффективности рынка труда должно строиться на принципе децентрализации регулирования трудовых отношений и от этого выиграют как работодатели, так и работники: они без вмешательства государства смогут договориться о наиболее выгодных обоим сторонам условиях трудового договора.

На этот счет Крис Энгельс писал: «Остается нерешенным вечный вопрос, как определить адекватный баланс между гибкостью правового регулирования, с одной стороны, и необходимой социальной защитой работников – с другой» (Engels, 2007). И действительно, «гибкость» разрушила оптимальное соотношение в трудовых отношениях, а именно баланс сил между сторонами трудовых отношений. Как указывает Алла Андрушко, «"баланс интересов" – это такая охраняемая правовая связь, когда интерес одной стороны корреспондируется (соответствует или противостоит) интересу другой стороны, а уравнивают их предусмотренные в законе особые согласительные-примирительные способы защиты. Правовое содержание понятия "баланс интересов" зашифровано в генетическом коде трудового права, сакральная сущность которого состоит в его социальной направленности, основополагающей, отправной точкой которой является приоритет прав и законных интересов работника» (Андрушко, 2015). И действительно, на практике «гибкость» трудовых отношений не привела к децентрализации трудовых отношений, а лишь к

дерегулированию и уходу государства от обеспечения сложного консенсуса между работодателями и работниками (легализация, например на Украине заемного труда, трудовых договоров с нулевым рабочим временем, исключение работников IT-отрасли из сферы действия трудового права и т.д.). Это произошло, прежде всего, потому, что главной проблемой «гибкости» является соблюдение принципа справедливости в распределении интересов, который объективно смещается в сторону удовлетворения интересов работодателя.

Соответственно, «гибкое» регулирование трудовых отношений пока остается синонимом дерегулирования трудовых отношений, отказом от многих элементов социальной и защитной функции трудового законодательства.

Усилила негативный эффект от внедрения концепции «гибкости» так называемая «гонка на дно», представляющая собой соревнование развивающихся стран за иностранные инвестиции, проводимые путем создания благоприятного инвестиционного климата. Последнее предусматривает, в частности, реформирование трудового законодательства в направлении сокращения защитных норм и установление минимального контроля за их исполнением. Именно при внедрении концепции «гибкости» в сочетании с «гонкой на дно» трудящиеся все больше втягиваясь в систематический труд в атипичных условиях и формах. Как отмечает Александра Гайдара, «прекаризация наиболее ярко отражает тенденцию изменений социально-трудовой сферы – правовая дерегуляция трудовых отношений при одновременном демонтаже социальных гарантий с целью роста интенсивности и увеличения принуждения к труду» (Гайдар, 2015). По словам Анатолия Колота, «процесс прекаризации можно трактовать как распространение многообразных форм нестандартной занятости и одновременно как общественное явление, связанное с увеличением слоя людей, испытывающих шаткость, ненадежность своего социального бытия; прекариат – это экономически активное население, не имеющее возможности реализовать свое право на достойный труд» (Колот, 2014).

Как видим, основным условием прекаризации непосредственно на рынке труда признается развитие атипичных трудовых договоров и форм занятости. Следует отметить, что типичными трудовыми отношениями являются стандартная трудовая занятость, которая предусматривает бессрочный трудовой договор, стабильное время и режим работы и отдыха, нормированные условия оплаты труда, рабочее место на предприятии работодателя. В то же время проявлением атипичных трудовых договоров и форм занятости, прежде всего, является неполная занятость; занятость на условиях срочных трудовых договоров; временная, непостоянная занятость; работа на условиях заемного труда, дистанционная занятость, нулевой режим рабочего времени; работа на основе гражданско-правового договора; самозанятость; неформальная занятость (незарегистрированная и незадекларированная занятость) и т.д.

Каждая из названных форм атипичных трудовых отношений ставит трудящегося в неустойчивое и уязвимое положение в условиях труда и его социального будущего. Как подчеркивал французский социолог Пьер Бурдьё, «краткосрочная и временная занятость будет распространяться, делая жизнь людей неуверенной и непредсказуемой» (Bourdieu, 2003). Ирина Суровцева отмечает, что «непредсказуемость условий труда и отношений между руководством и рабочими (или служащими) делают современные организации местами расцвета прекаризации, обобщенной чертой которой в мире является приближение к эпохе социального апартеида, в котором доступное жилье, значимое образование, доступ к политике, социальная мобильность станут ограниченными правами из-за усложнения трудовых отношений» (Суровцева, 2014). Гай Стендинг выделил несколько направлений исключения прекариата из системы гарантий безопасности в сфере труда, а именно: 1) безопасности рынка труда (адекватные возможности получения дохода); 2) гарантия занятости (защита от незаконного увольнения); 3) гарантия труда (способность и возможность сохранить имеющееся место работы и уровень заработной платы); 4) безопасности труда (защита от несчастных случаев и профессиональных заболеваний); 5) воспроизводства квалификации (возможность получения профессиональных навыков с помощью ученичества, профессиональной подготовки и т.п.); 6) сохранности доходов (гарантия стабильного дохода, индексации заработной платы, всестороннего общественного

обеспечения); 7) безопасности выражения мнения (коллективное право голоса через, например, независимые профсоюзы, право на забастовку)» (Стэндинг, 2014).

Следовательно, лицо, находящееся в сфере действия атипичных трудовых договоров и форм занятости, имеет значительные риски испытания на себе существенных социальных потрясений. По толкованию Елена Гончаровой, прекаризация представляет собой «состояние перманентной изменчивости и неопределенности в повседневных практиках личности, которые характеризуются неопределенным состоянием индивида, его возложением на текущий момент времени, предполагают у него ощущение неуверенности в будущих перспективах» (Гончарова, 2017). Жан Тоценко отмечает, что «прекаризованные люди олицетворяют отчуждение не только от результатов труда, но и от всего общества и испытывают особо изощренные формы эксплуатации их труда, их знаний, их квалификации, а в конечном счете и качества жизни» (Тоценко, 2019). Как указывает Виталий Дудин, «установление в законодательстве изъятий и ограничений для отдельных категорий работников путем использования форм занятости и режимов работы, вызванных экономическими интересами работодателей, приводит к прекаризации труда. Под этим следует понимать лишение защищенности работающих без предоставления компенсации в виде дополнительных благ» (Дудин, 2019). В каждой из обозначенных позиций акцентируется внимание на угнетении прекаризованных людей, их шатком социальном положении, смещении баланса сил на рынке труда в сторону экономических интересов работодателя, несправедливом распределении благ и, соответственно, недостаточной защищенности этой категории лиц.

Таким образом, прекариат находится вне сферы трудово-правовой защиты либо сам уровень этой защиты посредством дерегуляции существенно снижается, что имеет своим результатом нахождение этой группы в шаткой социальной ситуации. В свою очередь, из-за социально-экономической нестабильности и правовой незащищенности возможны неблагоприятные последствия, связанные с потерей прекариатом жизненных связей и его протестными настроениями. Исследователи иногда так и называют прекариат – «новый опасный класс», намекая на необходимость принятия государством мер по превенции его акций неповиновения властям.

В данном аспекте следует отметить, что в американском варианте «прекаризация» среднего класса в начале 90-х годов XX века породила, особенно среди молодежи, целый культурный пласт социального инфантилизма, который можно увидеть в музыке группы Nirvana (1989–1994 гг.), в кинофильме «Клерки» (Clerks, 1994 г., реж. Кевин Смит), в бестселлере Дугласа Коупленда «Поколение Икс» (1991), герои которого заявляют: «Мы живем незаметной жизнью на периферии; мы стали маргиналами – и существует масса вещей, в которых мы решили не участвовать» (Коупленд, 2009). И вот уже в последние годы, добравшись до границ Российской Федерации, «прекаризация» признается причиной распространения массовой маргинализации молодежи (Тоценко, 2020), что можно заметить в творчестве музыкальных проектов Моргенштерн, Фасе, Пошлая Молли, фильмах режиссеров Александра Ханта (Межсезонье, 2021 г.) Василисы Кузьминой (Ника, 2022 г.). Для решения проблемы Петр Бизюков убежден, что следует вернуть понятие справедливости и гуманизма в экономику; нужно вернуть понимание, что работники не менее ценны для общества, чем предприниматели или чиновники (Бизюков, 2014). Последнее предложение чем-то напоминает попытки Махатмы Ганди фактически сохранить в Индии систему варн и одновременно «поднять престиж» труда «неприкосновенных», традиционно занимающихся сбором мусора и нечистот, обосновав это тем, что они выполняют свою «священную» миссию. А вот Антонио Негри предлагает не прибегать к культурным и духовным трансформациям, а откупиться от прекариата гарантированным получением безусловного базового дохода, обеспечив тем самым его лояльность государственной власти (Хардт, Негри, 2004).

В данном аспекте Ха-Джун Чан следует мнению, что прекариальные теории направлены на формирование критики «толпы бездельников», которые якобы не способны стоять на своих ногах без посторонней поддержки, а результатом такой политики является разрушение всех институтов и программ, оказывающих помощь бедным слоям населения – во имя наказания неких «лентяев» (Chang, 2013). Такое восприятие прекариата является

одним из основных направлений индивидуалистической пропаганды, которая в противовес коллективной ответственности при существовании человека переводит ответственность за свою судьбу исключительно на него самого. Действительно, личный выбор всегда выделялся как нечто желаемое. Однако индивидуализм, рожденный изначально в неравных условиях, не может предложить ничего другого кроме разочарования, так как предлагая свободный выбор индивиду, он не имеет пути реализации этого выбора из-за ограниченность экономических и социальных ресурсов.

В свою очередь, ограниченность ресурсов у большей части населения обосновывается в рыночной системе не их узурпацией со стороны капитала, а недостаточной образованностью, трудолюбием граждан. К примеру, современная концепция «непрерывного образования» предполагает, что изменения на рынке труда происходят постоянно и работник должен быть к ним адаптирован. Предполагается, что работник всегда способен сам себя переучить. Такой работник хочет переходить от проекта к проекту, заключая срочный трудовой договор, привлекая свои связи и постоянно обновляемые знания для эффективного выполнения своей задачи. Отсюда можно заметить направление на переложение ответственности за риски в сфере труда с государства и работодателя на работника, которые маскируются под пропагандой индивидуального выбора стагнации или повышения собственной компетенции. То есть с рыночной точки зрения современная неустойчивая занятость имеет, прежде всего, структурные предпосылки, то есть вызвана изменениями в структуре общественного производства под влиянием научно-технического прогресса и совершенствования организации производственных процессов.

В то же время Фредрик Джеймисон определяет эту новую структурную безработицу как форму эксплуатации: «Эксплуатируются не только работники, производящие прибавочный продукт, присваиваемый капиталом, эксплуатируются и те, кому привлечение в капиталистический водоворот эксплуатируемого платного труда структурно запрещается, вплоть до целых регионов и наций» (Jameson, 2011). Славой Жижек, рассматривая вопросы современной структуры занятости, приводит следующее мнение: «Категория безработных расширилась и включает в себя уже огромные массы людей: от частично занятых до перманентно безработных. Она включает и всех тех, кто просто не может больше работать, а также жителей гетто и трущоб. И, наконец, под эту категорию подпадает все население государств, исключенных из глобального капиталистического процесса, ставших чем-то подобным белым пятнам на древних картах» (Жижек, 2012). Указанная ситуация полностью соответствует основным догматам неолиберальной экономической школы, которые предполагают, что в природе капитализма заложено создание богатства путем распространения бедности и что капитал инициирует бедность в целях роста богатства. В свою очередь, бедность может быть преодолена благодаря усилению конкурентной борьбы, в которой бедные будут превосходить друг друга на рынке труда. Однако там, где социальная система не учитывает дифференцированного характера общества, последствия очевидны: дальнейшее поглощение рыночной экономической системой и разрушение структур социальной защиты неизбежно, что является реальной причиной социальных проблем, расширение которых может остановить только сворачивание неолиберальных реформ, в том числе, трудового законодательства.

Следует также отметить, что Гай Стендинг в своих исследованиях пытается изобразить, что прекариат является исключительно новым явлением, которого не знали другие эпохи. Хотя, как утверждает Ричард Сеймур, аграрный пролетариат раннемодерной Англии был также уязвим к колебаниям спроса на рабочую силу, требуя постоянного вмешательства государства для предотвращения катастрофической потери населения, а рабочие хлопчатобумажных фабрик ранней индустриальной эры регулярно не имели работы, ища заказ для выполнения, торговцев для обслуживания, всевозможные другие товары для продажи: сводя концы с концами на отходах городского капитализма (Seymour, 2020). Такая же ситуация сохранялась и в начале XX века, что можно проиллюстрировать, приведя отрывок из романа англичанина Роберта Трессела «Филантропы в рваных штанах» (1914 г.) (автор романа умер в 1911 году, еще до издания романа, от туберкулеза, которым он заболел, работая на фабриках Ливерпуля). Вот как Трессел описывает типичное для того времени трудоустройство на работу: «Лето было очень трудным. Я был бы рад любой работе, хоть на

неделю, хоть на любой другой срок. – Хорошо, может быть, я смогу устроить тебя на один-два дня. Ставка тебе, конечно, известна? Шесть с половиной. Хантер говорил с такой интонацией, будто новая сокращенная расценка – давно решенное дело. Слово Хантера застали врасплох Ньюмена. Ему никогда не приходилось работать по такой низкой ставке. До сих пор он скорее согласился бы лечь спать голодным, чем работать за такие деньги» (Трессел, 1987). Как видим, краткосрочная занятость с низкой заработной платой и отсутствием социальных гарантий аналогично имела место столетия назад в тогдашней «мастерской мира» – Великобритании. Кстати, во вступительной статье к роману И. Бирюков приводит данные о приблизительном количестве «неустойчивых» работников той эпохи: «В конце 1910 года, по официальным показателям, в Англии было 810 тысяч нищих, которые не имели постоянной работы, а голод и скитания без крова стали уделом миллионов» (Трессел, 1987). Лев Николаевич Толстой в эссе «Так что же нам делать?» (1886 г.) изображает свои посещения бедных районов Москвы, жители которых перебиваются краткосрочными заработками, и пишет следующее: «Жители этих домов составляют низший городской слой, который, наверное, в Москве насчитывает 100 тысяч» (Толстой, 1911).

Следовательно, утверждать, что прекариат появился только в последние тридцать лет, является сущностной и фактической ложью. Как рабочие XIX века ожидали с раннего утра предложений работы перед фабриками, так современные прекарии собираются на площадях городов своих государств, готовы приняться за любой грязный труд или совершить революцию: в зависимости от того, что им предложат международные инвесторы в «гонке на дно». Как директора заводов использовали частные агентства занятости (запрещенные МОТ в 1933 г.) для перемещения обедневших, но привязанных к традициям крестьян, так современные транснациональные корпорации используют такую же схему (обновленную МОТ в 1997 г.) для переселения работников индустриальной развивающихся стран в страны ЕС или США для выполнения работ на условиях гораздо меньшей, чем у собственных граждан, оплаты. Как в национальных государствах раннего индустриального общества безработные признавались «резервной армией труда», так безработные и частично занятые современного мира являются такой же армией глобального корпоративного капитализма: отчасти – резервной, а в значительной степени – постоянной.

Однако неутешительной реальностью является та ситуация, что рабочий начала XIX века еще не сформировал солидарные способы отстаивания своих интересов и не получил в отчаянной борьбе трудовые права и потому находился в порабощенном состоянии, когда современный работник, юридически обладая целым комплексом таких прав, не имеет возможности их защитить перед лицом неолиберального «гибкого» капитализма глобального типа. Как указывает Ричард Сеймур, «превосходство встроено в неолиберальный капитализм, в котором рост основывается на финансовом риске и долгах, в котором рынки труда ослаблены, а социальная защита свернута, в которой государства создают барьеры, чтобы лишить определенные группы работников гражданских прав, и в котором поиск новых зон накопления капитала приводит к ограждению земель, отчуждению и урбанизации без рабочих мест» (Seymour, 2020).

4. Заключение

Прекариат не составляет нового социально-экономического класса. Это эвфемизм, благодаря которому происходит «международное разделение труда», выстраивается политическая и экономическая вертикали глобального мира. Прекариат в этом контексте схож с пролетариатом – аналогичным примером искусственно сконструированного «порабощенного класса». Отличие состоит в том утверждении, что прекариату отказывают в справедливости уже не в национальном, а в международном масштабе. Соответственно, теория прекариата, широко представленная в западной литературе, осуществляет выстраивание «нового класса» не из фактических предпосылок, а исходя из задач построения манипулируемого коллективного объекта для достижения радикальных целей и задач. Определяющим тезисом в критике теории прекариата является деконструкция мифа о том, что происходящие сегодня динамические изменения в структуре производственных отношений, спровоцированные технологическим и информационным прогрессом,

изобретением механизмов и компьютерных программ, обязательно должны замещать тысячи работников. В свою очередь, очевидным объективным следствием внедрения новых технологий в процесс производства должно стать пропорциональное сокращение рабочего времени при сохранении и даже увеличении занятости граждан. Автоматизация производства является освобождающей силой не в смысле экономии на средствах труда, а в смысле переноса человека и его труда по другую сторону необходимости. Поэтому прекариат с точки зрения трудового права должен рассматриваться исключительно в юридическом статусе безработных и потенциальных субъектов социального партнерства, что требует от ученых-трудовиков разработки юридических механизмов привлечения к трудовой деятельности. С точки зрения уголовного права прекариат должен изучаться в рамках преступлений против государственной власти, так как различные антигосударственные движения современности проводятся, прежде всего, с помощи радикализации неустроенной, наименее защищенной части граждан.

Литература

- Андрушко, 2015** – Андрушко А.В. «Баланс інтересів»: експлікація поняття в контексті трудового права // *Університетські наукові записки*. 2015. № 1. С. 109-119.
- Бизюков, 2014** – Бизюков П. Диктатура прекариата. [Электронный ресурс]. URL: https://www.gazeta.ru/comments/2014/04/29_x_6013393.shtml
- Гайдар, 2015** – Гайдар А.Е. Основные тенденции занятости в условиях глобализации // *БизнесИнформ*. 2015. № 6. С. 121-126.
- Гапова, 2021** – Гапова Е. Белорусская гражданская антиавторитарная революция // *ТОPOS*. 2021. № 2. С. 75-95.
- Гончарова, 2017** – Гончарова О.О. Прекарні практики молоді в умовах трансформації українського суспільства: автореф. дис. ... канд. філос. наук: 09.00.03. Київ: Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова. 2017. 24 с.
- Дудін, 2019** – Дудін В.М. Диференціація правового регулювання трудових відносин в Україні та державах ЄС: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Кривий Ріг: Донецький юридичний інститут МВС України, 2019. 20 с.
- Жижек, 2012** – Жижек С. Год невозможного. Искусство мечтать опасно. М.: Европа, 2012. 272 с.
- Колот, 2014** – Колот А.М. Трансформация института занятости как составляющая глобальных изменений в социально-трудовой сфере: феномен прекарнизации // *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 2. С. 3-6.
- Коупленд, 2009** – Коупленд Д. Generation Икс. М.: АСТ, 2009. 368 с.
- Тощенко, 2020** – Прекариат: становление нового класса: (коллективная монография) / Под ред. Ж.Т. Тощенко. М.: Центр социального прогнозирования и маркетинга, 2020. 400 с.
- Стэндинг, 2014** – Стэндинг Г. Прекариат. Новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014. 328 с.
- Суровцева, 2014** – Суровцева И.Ю. Стратегии прекарнизации: оценка отечественных практик // *Сучасні глобальні проблеми у вимірі соціології управління: збірник наукових праць ДонГУУ*. 2014. Т. XV. Вип. 281. С. 235-240.
- Толстой, 1911** – Толстой Л.Н. Собрание сочинений: Т. 4. Так что же нам делать? М.: Издание В.М. Саблина, 1911. 384 с.
- Тощенко, 2019** – Тощенко Ж.Т. Феномен прекариата: теоретические и методологические основания исследования // *Социологические исследования*. 2019. № 9. С. 51-63.
- Трессел, 1987** – Трессел Р. Филантропы в рваных штанах / Пер. с англ. М. Бессараб и Б. Грибанова ; вступ. статья И. Бирюкова. М.: Худож. лит., 1987. 653 с.
- Хардт, Негри, 2004** – Хардт М., Негри А. Империя / Пер. с англ. под ред. Г.В. Каменской, М.С. Фетисова. М.: Праксис, 2004. 440 с.
- Bourdieu, 2003** – Bourdieu P. Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London: VersoBooks, 2003. 108 p.
- Chang, 2013** – Chang H-J. Europe is haunted by the myth of the lazy mob // *The Guardian*. 2013. 29 January. [Electronic resource]. URL: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2013/jan/29/myth-lazy-mob-hands-rich>

- Engels, 2007 – Engels C. Subordinate Employees or Self Employed Workers // *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*. 2007. Pp. 323-345.
- Hill, 2017 – Hill S. Precarity in the Era of #BlackLivesMatter // *WSQ: Women's Studies Quarterly*. The Feminist Press. 2017. № 45. Pp. 94-109.
- Jameson, 2011 – Jameson F. Representing Capital. L.: Verso Books, 2011. 176 p.
- Seymour, 2020 – Seymour R. We Are All Precarious – On the Concept of the Precariat and its Misuses. [Electronic resource]. URL: <https://www.patreon.com/posts/we-are-all-on-of-37918050>

References

- Andrushko, 2015 – Andrushko, A.V. (2015). «Balans interesiv»: eksplikaciya ponyattya v konteksti trudovogo prava [“Balance of Interests”: Explication of Understanding in the Context of Labor Law]. *University of Science Notes* 1: 109-119. [in Ukrainian]
- Bizyukov, 2014 – Bizyukov, P. (2014). Diktatura prekariata [Dictatorship of the precariat]. [Electronic resource]. URL: https://www.gazeta.ru/comments/2014/04/29_x_6013393.shtml [in Russian]
- Bourdieu, 2003 – Bourdieu, P. (2003). Counterfire: Against the Tyranny of the Market. London: VersoBooks, 108 p.
- Chang, 2013 – Chang, H-J. (2013). Europe is haunted by the myth of the lazy mob. *The Guardian* 29 January. [Electronic resource]. URL: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2013/jan/29/myth-lazy-mob-hands-rich>
- Engels, 2007 – Engels C. (2007). Subordinate Employees or Self Employed Workers *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*: 323-345.
- Copeland, 2009 – Copeland, D. (2009). Generation Iks [Generation X]. M.: AST, 368 p. [in Russian]
- Dudin, 2019 – Dudin, V.M. (2019). Diferenciaciya pravovogo reguluvannya trudovih vidnosin v Ukraïni ta derzhavah ES [Differentiation of the legal regulation of labor permits in Ukraine and EU powers]: author. dis. ... cand. legal sciences: 12.00.05. Kriviy Rig: Donetsk Law Institute of the MIA of Ukraine, 20 p. [in Ukrainian]
- Gaidar, 2015 – Gaidar, A.E. (2015). Osnovnye tendencii zanyatosti v usloviyah globalizacii [The main trends in employment in the context of globalization] *BusinessInform* 6: 121-126. [in Russian]
- Gapova, 2021 – Gapova, E. (2021). Belorusskaya grazhdanskaya antiavtoritarnaya revolyuciya [Belarusian civil anti-authoritarian revolution]. *TOPOS*. 2: 75-95. [in Russian]
- Goncharova, 2017 – Goncharova, O.O. (2017). Prekarni praktiki molodi v umovah transformacii ukraïns'kogo suspil'stva [Precarious practices of young people in the minds of the transformation of Ukrainian society]: author. dis. ... cand. philosophy sciences: 09.00.03. Kiev: National Pedagogical University named after M.P. Drahomanov, 24 p. [in Ukrainian]
- Hardt, Negri, 2004 – Hardt, M., Negri, A. (2004). Imperiya [Empire]. Trans. from English. ed. G.V. Kamenskaya, M.S. Fetisov. Moscow: Praxis, 440 p. [in Russian]
- Hill, 2017 – Hill, S. (2017). Precarity in the Era of #BlackLivesMatter *WSQ: Women's Studies Quarterly*. The Feminist Press 45: 94-109.
- Jameson, 2011 – Jameson F. (2011). Representing Capital. L.: Verso Books, 176 p.
- Kolot, 2014 – Kolot, A.M. (2014). Transformaciya instituta zanyatosti kak sostavlyayushchaya global'nyh izmenenij v social'no-trudovoj sfere: fenomen prekarizacii [Transformation of the institution of employment as a component of global changes in the social and labor sphere: the phenomenon of precarization] *Market of work and employment of the population* 2: 3-6. [in Russian]
- Seymour, 2020 – Seymour, R. (2020). We Are All Precarious – On the Concept of the Precariat and its Misuses. [Electronic resource]. URL: <https://www.patreon.com/posts/we-are-all-on-of-37918050>
- Standing, 2014 – Standing, G. (2014). Prekariat. Novyj opasnyj klass [Precariat. New dangerous class]. Moscow: Ad Marginem Press, 328 p. [in Russian]
- Surovtseva, 2014 – Surovtseva, I.Y. (2014). Strategii prekarizacii: ocenka otechestvennyh praktik [Precarization strategies: assessment of domestic practices] *Current global problems in the*

world of sociology of management: a collection of scientific practices of DonSUU. XV 281: 235-240. [in Russian]

Tolstoy, 1911 – *Tolstoy, L.N.* (1911). *Sobranie sochinenij* [Collection of writings]: Vol. 4. So what should we do? M.: Edition of V.M. Sablina, 384 p. [in Russian]

Toshchenko, 2019 – *Toshchenko, Z.T.* (2019). Fenomen prekariata: teoreticheskie i metodologicheskie osnovaniya issledovaniya [The Precariat Phenomenon: Theoretical and Methodological Basis for Research] *Sotsiologicheskie issledovaniya* 9: 51-63. [in Russian]

Toshchenko, 2020 – *Prekariat: stanovlenie novogo klassa* [Precariat: the formation of a new class]: (collective monograph). Ed. Z.T. Toshchenko. M.: Center for Social Forecasting and Marketing, 400 p. [in Russian]

Tressel, 1987 – *Tressel, R.* (1987). *Filantropy v rvanyh shtanah* [Philanthropists in torn pants]. Trans. from English. M. Bessarab and B. Gribova; intro. article by I. Biryukov. M.: Hud. lit., 653 p. [in Russian]

Zizek, 2012 – *Zizek, S.* (2012). *God nevozmozhnogo. Iskusstvo mechtat' opasno* [Year of the impossible. The art of dreaming is dangerous]. Moscow: Europe, 272 p. [in Russian]

Критика теории прекариата как "Нового опасного класса" с позиций юридической науки

Денис Александрович Новиков ^{a, *}, Анна Игоревна Жукова ^b

^a Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Российская Федерация

^b Независимый исследователь, Российская Федерация

Аннотация. В статье проводится критический анализ теории прекариата как "нового опасного класса" с позиций юридической науки, а именно отраслевых направлений трудового и уголовного права. Автор утверждает, что прекариат не составляет нового социально-экономического класса. Автор убежден, что теория прекариата, широко представленная в западной социологической литературе, осуществляет выстраивание "нового класса" не из фактических предпосылок, а исходя из задач построения манипулируемого коллективного объекта для достижения радикальных целей и задач. Автор констатирует, что прекариат с точки зрения трудового права должен рассматриваться исключительно в юридическом статусе безработных и потенциальных субъектов социального партнерства, что требует от ученых-трудовиков разработки юридических механизмов привлечения к трудовой деятельности. С точки зрения уголовного права прекариат должен изучаться в рамках преступлений против государственной власти.

Ключевые слова: прекариат, инклюзивный капитализм, информационное общество, гибкость, дерегулирование, гонка на дно, радикализация.

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: d.novikov@spbu.ru (Д.А. Новиков)

Copyright © 2023 by Cherkas Global University



Published in the USA
Zhurnal ministerstva narodnogo prosveshcheniya
Has been issued since 2014.
E-ISSN: 2413-7294
2023. 10(1): 41-50

DOI: 10.13187/zhmnp.2023.10.41
<https://zmnп.cherkasgu.press>



The Success of the Activities of Employees with Different Expectations of the Image of the Head

Vladimir I. Shapovalov^{a,*}, Igor B. Shuvanov^a

^a Sochi State University, Russian Federation

Abstract

The problem of the efficiency of work performance is not related to the technical or technological equipment of production, but, first of all, with the unused socio-psychological potential of employees. In the article, the expectation of the image of the head by employees acts as an unused potential that increases the success of the activity. Based on the analysis of literary sources, the main indicators of the overall success of employees are identified and the formula for calculating the desired indicator is given. The assessment of the level of expectation of the image of the head is based on the index of the inconsistency of the employees' assessment of the subjectively expected image of the head with the assessment of the image of the real head. To determine the success of the activities of employees with different expectations of the image of the head, a comparative analysis of the average values of success indicators in two contrasting groups of employees with high and low levels of expectations of the image of the head was carried out. In conclusion, the relationship between the overall success of the employees' activities and the level of expectation of the manager's image is determined. The resulting correlation coefficient $r = -0.55$ means that there is a noticeable negative relationship, that is, the greater the mismatch of the expectation of the image, the lower the success of the employees, and vice versa. The results obtained can be used in the training of managers, analysis and adaptation of their behavior to the conditions of a specific activity in order to optimize the system of interaction between the manager and subordinates.

Keywords: the success of the activity, the “image of the head”, expectation of the executive's image, research methods, contrast groups, inconsistency index, Mann-Whitney criterion, correlation analysis.

1. Введение

В современной рыночной экономике успешность деятельности производственных групп рассматривается в качестве одного из важнейших факторов, определяющих ее эффективность и конкурентоспособность. Действительно существующая конкурентная среда ставит вопрос о привлечении всех возможных факторов влияния на результаты труда. Ученые отмечают, что большинство технико-технологических и экономических факторов в настоящее время исчерпали свой ресурс воздействия на эффективность работы сотрудников. Поэтому исследователи все чаще обращаются к поиску неиспользованного социально-

* Corresponding author

E-mail addresses: Shapovalov_vi@mail.ru (V.I. Shapovalov)

психологического потенциала работающего человека, детерминирующего успешность его деятельности (Яковлев, 2009).

В статье в качестве такого фактора выступают различные ожидания сотрудниками образа руководителя. Образ руководителя в данном случае может быть охарактеризован как совокупность личностных и поведенческих характеристик, используемых подчиненными при описании руководителя.

Цель исследования – выявить успешность деятельности сотрудников с различными ожиданиями образа руководителя.

2. Материалы и методы

Теоретико-методологические предпосылки экспериментального исследования успешности. О.Н. Родина считает, что успешность деятельности сотрудников включает как внешний критерий, так и внутренний. Причем, по мнению автора, внешняя оценка успешности опирается на три характеристики: результативность, эффективность взаимодействия с сотрудниками и инициативность (Родина, 1996). О.А. Елдашева приводит перечень субъективных качеств успешности: инициативность, целеустремленность, яркая индивидуальность, трудолюбие, высокий уровень общей и интеллектуальной активности (Елдашева, 2006). О.В. Шкурко и С.А. Маврин считают, что успех определяется эффективностью лидерского поведения личности (Шкурко, Маврин, 2013). Другие авторы останавливаются на факторах обуславливающих успешность деятельности сотрудника: общение (Якштис, 1992), мотивация к профессии (Лобанова, 2023), интеллект, волевые и эмоционально-чувственные свойства, активная жизненная позиция человека, его стремление к самореализации, самоактуализации (Крамаренко, 2008).

Зарубежные авторы личностную успешность провозглашают в качестве важной общественной ценности (А. Джексон, С. Кови, Дж. Максвелл, Б. Ньюмен, И. Пинтосевич, Б. Трейси, Н. Хилл, Р. Энтони и др.). Чаще всего успешность ассоциируется с прагматизмом, мотивацией на победу, высокой целенаправленной активностью, готовностью преодолевать трудности и др. (Дворецкая, Лощакова, 2016).

Анализ литературных источников позволил определить общую успешность сотрудника как совокупность следующих основных показателей (Таблица 1).

Таблица 1. Показатели общей успешности деятельности сотрудников

№	Показатели	Авторы
1	Самооценка (СО)	И.С. Клецина и др.
2	Лидерское поведение (ЛИД)	Л.А. Муляр, М.Я. Дворецкая, А.Б. Лощакова и др.
3	Инициативность в трудовой деятельности, активность, целеустремленность (ИНИЦ)	О.Н. Родина, Е.П. Четвергова, К.А. Абульханова-Славская, О.А. Елдашева, Н.С. Крамаренко и др.
4	Мотивация достижения успеха, притязания (МОТ)	К.А. Абульханова-Славская и др.
5	Интернальность (ИНТЕР)	И.С. Клецина и др.

Общая успешность деятельности сотрудников (УД) рассчитывается как среднее значение показателей успешности:

$$УД = (СО + ЛИД + ИНИЦ + МОТ + ИНТЕР) / 5 \quad (1)$$

Теоретико-методологические предпосылки экспериментального исследования образа руководителя. Е.Б. Перельгина, сопоставляя понятия «образа» и «имиджа», отмечает, что оба они являются продуктами психического отражения, включающего процессы как анализа, так и синтеза. При этом имидж – это публичное «Я» человека, его внешнее отражение образа; а собственно образ – это индивидуальные качества личности, которые за счет синергетического эффекта (слияние в субъективном пространстве – «Я-концепции»

отдельных качеств) превращаются в единую систему – образ (Перельгина, 2002). Отметим, что ведущим принципом синергетического подхода в психологии, основанным на понимании психики человека как системы синергетического порядка, является принцип создания: в одном случае в субъективном пространстве (Я-концепции) образа; в другом – во внешнем пространстве – имиджа. Образ руководителя – это субъективные психологические черты, формирующиеся непроизвольно, но их отражение в виде имиджа во внешней среде с использованием манипулятивных технологий существенно влияет на успешность деятельности сотрудников.

В статье «образ» руководителя с позиций синергетического подхода (Ершова-Бабенко, 1991) рассматривается как индивидуальные характеристики, личностные и профессиональные качества и др., которые за счет синергетического эффекта превращаются в единую систему, воспринимаемую сотрудниками коллектива в виде системного качества – образа руководителя (Шепель, 2005). Т.е. говоря об образе руководителя, имеются в виду его субъективные психологические характеристики, формирующиеся как произвольно, так и непроизвольно, но их восприятие сотрудниками в процессе управления в виде системного качества (образа) существенно влияет на успешность их (сотрудников) деятельности.

Эмпирическое исследование проводилось в несколько этапов:

1 этап – оценка общей успешности деятельности по совокупности выбранных показателей, характеризующих успешность сотрудников;

2 этап – субъективная оценка сотрудниками ожидаемого образа руководителя и оценка образа реального руководителя;

3 этап – определение уровня рассогласованности между субъективной оценкой ожидаемого образа руководителя и оценкой реального руководителя;

4 этап – определение контрастных групп по показателю рассогласованности субъективной оценки ожидаемого образа руководителя и реальной оценки руководителя;

5 этап – определение показателей успешности и общей успешности сотрудников для двух групп испытуемых: 1-ая группа с низким уровнем рассогласованности ожиданий образа руководителя и 2-ая группа с высоким уровнем рассогласованности ожиданий образа руководителя;

6 этап – сопоставительный анализ показателей успешности деятельности для двух групп сотрудников с разными ожиданиями образа руководителя; выявление различий показателей успешности деятельности для двух групп с разными ожиданиями образа руководителя;

7 этап – проведение корреляционного анализа с целью выявления связи между общей успешностью деятельности сотрудников и уровнем рассогласованности ожидаемого ими образа руководителя.

Методики исследования.

1. Тест-опросник «Определение уровня самооценки» (С.В. Ковалёв).

2. Методика «Лидер». Методика ориентирована на оценку лидерских качеств персонала (сотрудников) коллектива.

3. Методика оценки инициативности сотрудника в профессиональной деятельности.

4. Тест-опросник «Мотивация достижения успеха и избегания неудач» (модификация тест-опросника А. Мехрабиана, предложенная М.Ш. Магомед-Эминовым).

5. Опросник «Уровень субъективного контроля» Дж. Роттера. Методика направлена на исследование общей интернальности.

Общая успешность деятельности (УД) усредненного сотрудника вычислялась как средняя величина значений частных показателей, определяющих успешность: самооценка (СО), лидерское поведение (ЛИД), инициативность (ИНИЦ), мотивация (МОТ), интернальность (ИНТЕР).

6. Методика оценки уровня ожидания образа руководителя (Н.А. Деева) основана на индексе рассогласованности оценки сотрудниками субъективно ожидаемого образа руководителя с оценкой образа реального руководителя. Если рассогласованность низкая, то ожидания образа руководителя адекватны реальному образу, если высокая, то ожидания образа руководителя не соответствуют реальному образу (Деева, 2022).

Предполагается, что показатели успешности деятельности сотрудников и их общая успешность зависят от согласованности – рассогласованности ожидания сотрудниками образа руководителя.

Исследование уровня ожидания образа руководителя включает следующие процедуры:

- определение комплекса показателей, характеризующих образ руководителя;
- субъективная оценка сотрудниками ожидаемого образа руководителя и оценка образа реального руководителя (метод ранжирования показателей);
- определение уровня рассогласованности субъективной оценки ожидаемого образа руководителя и оценки реального руководителя;
- определение контрастных групп:
 - 1-ая группа с низким уровнем рассогласованности ожиданий образа руководителя;
 - 2-ая группа с высоким уровнем рассогласованности ожиданий образа руководителя.

Методика предполагала двухэтапное ранжирование показателей, характеризующих образ руководителя, с временным интервалом в две-три недели.

Инструкция 1: «Назовите в порядке убывания наиболее для Вас важные ожидаемые показатели, характеризующие образ руководителя».

Инструкция 2: «Назовите в порядке убывания показатели, характеризующие Вашего руководителя».

Формула для вычисления общего уровня рассогласованности показателей.

$$OP = \frac{\sum_{i=1}^{n=20} Abs(CP_i - PO_i)}{20} \quad (2)$$

– где OP – индекс общей рассогласованности; Abs – знак абсолютного значения; CP – субъективная оценка ожидания; PO – реальная оценка (Деева, 2022).

В исследовании приняли участие сотрудники организации, добровольно изъявившие желание участвовать в психологическом эксперименте – всего 44 испытуемых.

3. Результаты

Исследование успешности деятельности по совокупности выбранных показателей и общей успешности сотрудников.

Учитывая разные шкалы, для сопоставительного анализа показатели успешности деятельности были переведены в относительные значения. Представление показателей в относительных значениях позволяет, во-первых, сопоставлять относительную меру выраженности каждого показателя в структуре общей успешности, во-вторых, вычислять общую успешность, как индекс, обобщающий в себе действия всех включенных в него частных показателей.

В [Таблице 2](#) приведены значения показателей успешности усредненного сотрудника и вычисленное значение общей успешности.

Таблица 2. Значения показателей успешности деятельности усредненного сотрудника

Значения	Показатели успешности					УД
	СО	ЛИД	ИНИЦ	МОТ	ИНТЕР	
	Первичные значения					
Ср. знач.	72,80	19,77	13,48	133,89	5,66	
Ст. отклон.	25,79	7,27	4,58	31,75	2,21	
	Относительные значения					
Ср. знач.	0,57	0,49	0,61	0,64	0,57	0,58
Ст. отклон.	0,20	0,18	0,21	0,15	0,22	0,12

Для наглядности анализа результаты исследования успешности деятельности сотрудников отображены графически на [Рисунке 1](#).

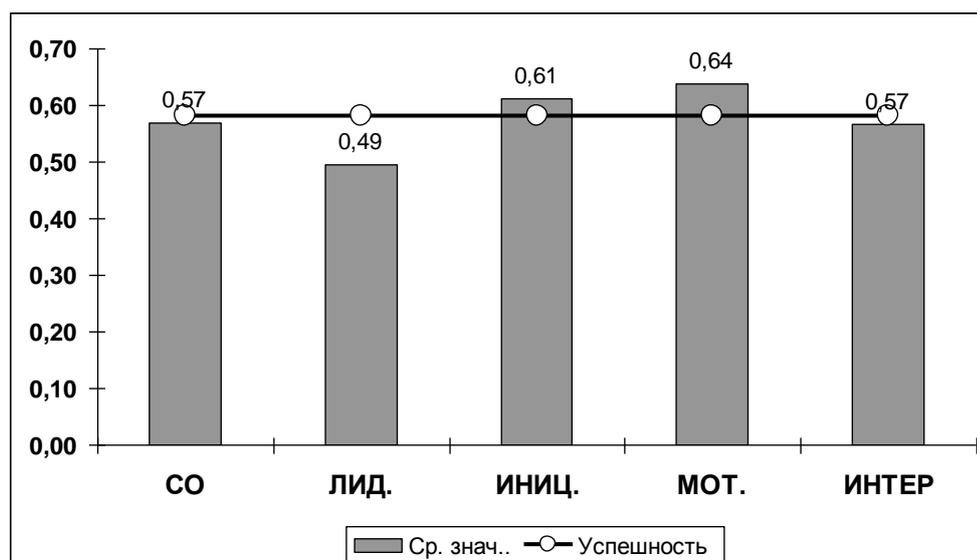


Рис. 1. Результаты оценки успешности деятельности сотрудников на фоне уровня общей успешности

Из [Таблицы 2](#) и [Рисунка 1](#) следует:

– наибольший вклад в общую успешность деятельности вносит мотивация к достижению успеха (0,64). Т. е. исследуемые сотрудники имеют, во-первых, высокий уровень притязания, проявляющийся в стремлении работать на уровне своих предельных возможностей; во-вторых, адекватную самооценку, позволяющую правильно оценивать текущую ситуацию и вовремя менять тактику поведения для достижения успеха;

– на втором месте по влиянию на общую успешность деятельности сотрудников показатель «инициативность» (0,61), который характеризует способность и стремление сотрудников к инновациям. Это, прежде всего, творческая личность, способная быстро менять своё сознание и поведение вслед за изменением внешней среды, адаптироваться к нововведениям, умеющая нести ответственность за последствия своих действий;

– наименьшее относительное значение в обследованной группе сотрудников имеет показатель «лидерство» (0,49). Т. е. сотрудники, по сравнению с другими показателями, не видят в лидерстве потенциальных возможностей достижения успеха. На самом деле способность к лидирующим действиям в коллективе – это сильная составляющая личностного поведения, которая позволяет диффузировать различным творческим идеям по коммуникационным каналам между членами коллектива, повышая общую, как личностную, так и коллективную успешность.

Оценка уровня ожидания образа руководителя. Методика направлена на получение, во-первых, субъективной оценки сотрудниками ожидаемого образа руководителя; во-вторых, оценки образа реального руководителя; в-третьих, значение рассогласованности рангов по двум этапам оценок.

Далее полученные показатели общей рассогласованности ранжировались, и по результатам ранжирования определялись две контрастные группы испытуемых: с низким уровнем рассогласованности ожидания образа и высоким уровнем рассогласованности ожидания образа руководителя ([Таблица 3](#)).

Определение достоверности различий средних значений в двух контрастных группах испытуемых по критерию Манна-Уитни, показало, что полученное эмпирическое значение $U_{эмп}(0)$ находится в зоне значимости на уровне $p \leq 0,01$. Т. е. группы испытуемых с низким и высоким уровнями рассогласованности ожидания образа руководителя на достоверном уровне отличаются друг от друга.

Таблица 3. Значения рассогласованности образа руководителя в двух группах испытуемых

№ сотрудников	Низкий уровень рассогласованности	№ сотрудников	Высокий уровень рассогласованности
18	2.30	23	7.10
5	2.85	24	7.10
10	2.90	41	7.15
19	3.35	38	7.20
2	3.70	42	7.20
15	3.75	25	7.40
9	3.85	32	7.50
4	4.00	40	7.70
21	4.35	17	7.80
7	4.45	31	7.80
1	4.60	11	7.85
8	4.80	37	8.00
6	4.85	44	8.20
3	4.95	28	8.30
22	5.60	43	8.45
12	5.70	26	8.80
36	6.10	34	8.90
13	6.15	39	9.10
14	6.40	35	9.15
27	6.55	16	9.70
30	6.90	33	10.20
20	7.00	29	10.45
Ср.зн.	4,78	Ср.зн.	8,23
Ст. откл.	1,38	Ст. откл.	1,01

Далее группу испытуемых с низким уровнем рассогласованности ожидания образа будем обозначать как группу с высоким уровнем ожидания образа руководителя; а группу с высоким уровнем рассогласованности ожидания образа как группу с низким уровнем ожидания образа руководителя.

Определение показателей успешности и общей успешности для двух контрастных групп испытуемых: с низким и высоким уровнями ожидания образа руководителя. Для формирования итоговой таблицы рассчитаны значения усредненные по соответствующим показателям успешности (Таблица 4).

Для определения успешности деятельности сотрудников с различными ожиданиями образа руководителя в работе проведен сопоставительный анализ средних значений показателей успешности в двух контрастных группах сотрудников с высоким и низким уровнями ожидания образа руководителя.

Предварительный анализ показал, что две контрастные группы отличаются как по всем показателям успешности, так и по показателю общей успешности (Таблица 4). Чтобы доказать, что полученные различия средних величин успешности для двух групп сотрудников с низким и высоким уровнями ожиданий образа статистически достоверны, в работе используется математико-статистический критерий Манна-Уитни (Таблица 5).

Таблица 4. Показатели успешности и общей успешности сотрудников для двух контрастных групп испытуемых

Группы сотрудников	Показатели успешности					Общая успешность
	СО	ЛИД	ИНИЦ	МОТ	ИНТЕР	
с высоким уровнем ожидания образа руководителя	0,61	0,56	0,70	0,69	0,68	0,65
с низким уровнем ожиданий образа руководителя	0,52	0,43	0,52	0,58	0,45	0,50

Таблица 5. Различия средних величин показателей успешности деятельности в двух контрастных группах испытуемых

№	Показатели успешности	Результат: $U_{эмп} =$	$U_{кр}$		Полученное эмпирическое значение $U_{эмп}$:
			$p \leq 0,01$	$p \leq 0,05$	
1	Самооценка	198	142	171	незначимо
2	Лидерство	146	142	171	неопределенность
3	Инициативность Нотивация ИЦ.	121,5	142	171	значимо
4	Мотивация	140	142	171	значимо
5	Интернальность	90	142	171	значимо
6	Общая успешность	74	158	189	значимо

Согласно таблице:

- значимые различия средних величин успешности для двух групп получены по показателям: инициативность, мотивация, интернальность и общая успешность;
- незначимые различия – по показателю самооценка;
- и различия не определены по показателю лидерство.

Таким образом, ожидание образа руководителя влияет на такие показатели успешности деятельности сотрудников как инициативность, мотивация, интернальность и общая успешность.

На остальные показатели успешности деятельности сотрудников (самооценка и лидерство) ожидание образа руководителя также влияет, но статистическая достоверность этого влияния не доказана.

Определение взаимосвязи общей успешности деятельности сотрудников с уровнем ожидания образа руководителя.

Для выявления взаимосвязи успешности деятельности и уровня ожидания образа руководителя в работе проведен корреляционный анализ между значениями рассогласованности ожидания образа руководителя и значениями успешности деятельности сотрудников ($n = 44$).

Полученный коэффициент корреляции $r = -0,55$ означает, что имеется заметная по шкале Чеддока (Гришкина, 2021) отрицательная связь между ожиданием образа руководителя и значениями успешности деятельности сотрудников, то есть чем больше рассогласованность ожидания образа, тем ниже успешность деятельности сотрудников, и наоборот, чем меньше рассогласование между показателями ожидания образа руководителя, тем успешнее деятельность сотрудников.

Таким образом, предположение о том, что успешность деятельности сотрудников детерминируется их ожиданиями образа руководителя, получила свое подтверждение.

4. Заключение

Поиск дополнительных путей повышения эффективности деятельности со времен Э. Мэйо (Науменко, 2017), основателя школы человеческих отношений, неизменно упиралась в выявление неиспользованного социально-психологического потенциала работающего человека. Известно, что в России часто проблема эффективности выполнения работы связана не с техническим или технологическим оснащением производства, а, прежде всего, с социально-психологическими проблемами. Поэтому проблема выявления неиспользованного социально-психологического потенциала сотрудников является наиболее актуальной. В статье в качестве неиспользованного потенциала, повышающего успешность деятельности, выступает ожидание образа руководителя сотрудниками.

Практическая значимость исследования заключается в том, что теоретические и эмпирические данные могут быть задействованы в подготовке руководителей, анализе и адаптации их поведения к условиям конкретной деятельности в целях оптимизации системы взаимодействия руководителя с подчиненными, обеспечивающей максимальную успешность совместной деятельности группы.

Литература

Гришкина, 2021 – Гришкина Т.Е. Корреляционный анализ: методические указания для организации самостоятельной работы студентов. Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2021. 36 с.

Дворецкая, Лощакова, 2016 – Дворецкая М.Я., Лощакова А.Б. Образ успешности в современных психологических исследованиях // Интернет-журнал «Мир науки». 2016. Т.4. №2. С. 1-11.

Деева, 2022 – Деева Н.А. Методика «жизненная успешность»: структура и валидизация // Психология. Журнал Высшей школы экономики. 2022. Т. 19. №3. С. 494-520.

Елдашева, 2006 – Елдашева О.А. Профессиональное самосознание как психологическая составляющая профессионального становления // Фундаментальные исследования. 2006. № 7. С. 101-102.

Ершова-Бабенко, 1992 – Ершова-Бабенко И.В. Методология исследования психики как синергетического объекта. Одесса: ОДЭКОМ, 1992. 124 с.

Крамаренко, 2008 – Крамаренко Н.С. Психологические составляющие понятия «успех» // Вестник Университета Российской академии образования. 2008. №4. С. 122-124.

Лобанова, 2023 – Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 553 с.

Науменко, 2017 – Науменко Е.А. Организационная психология. Тюмень: Изд-во ООО «Международный институт», 2017. 202 с.

Перельгина, 2002 – Перельгина Е.Б. Психология имиджа. Москва: Аспект Пресс, 2002. 223 с.

Родина, 1996 – Родина О.Н. О понятии «успешность трудовой деятельности» // Вестник МГУ. Серия 14. Психология. 1996. № 3. С. 60-67.

Шепель, 2005 – Шепель В.М. Имиджелогия: секреты личного обаяния. Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. 472 с.

Шкурко, Маврин, 2013 – Шкурко О.В., Маврин С.А. Лидерские качества будущих менеджеров как качества инновационной личности // Омский научный вестник. 2013. №2. С. 186-188.

Яковлев, 2009 – Яковлева Е.А. Образ руководителя как фактор эффективности деятельности группы // Вестник Чувашского университета. 2009. № 3. С. 543-548.

Якшитис, 1992 – Якшитис Ю.С. Успешность деятельности в профессиях, связанных с переработкой текстовой информации: автореф. дис. ... канд. психол. наук. Санкт-Петербург, 1992. 19 с.

References

Deeva, 2022 – Deeva, N.A. (2022). Metodika «zhiznennaya uspeshnost'»: struktura i validizaciya [The technique of “life success”: structure and validation]. *Psihologiya. Zhurnal Vysshej shkoly ekonomiki*. 19(3): 494-520. [in Russian]

[Dvoreckaya, Loshchakova, 2016](#) – *Dvoreckaya, M.YA., Loshchakova, A.B.* (2016). Obraz uspehnosti v sovremennyh psihologicheskikh issledovaniyah [The image of success in contemporary psychological research]. *Internet-zhurnal «Mir nauki»*. 4(2): 1-11. [in Russian]

[Eldasheva, 2006](#) – *Eldasheva, O.A.* (2006). Professional'noe samosoznanie kak psihologicheskaya sostavlyayushchaya professional'nogo stanovleniya [Professional self-awareness as a psychological component of professional development]. *Fundamental'nye issledovaniya*. 7: 101-102. [in Russian]

[Ershova-Babenko, 1992](#) – *Ershova-Babenko, I.V.* (1992). Metodologiya issledovaniya psihiki kak sinergeticheskogo ob"ekta [Methodology of the study of the psyche as a synergetic object]. Odessa: ODEKOM, 124 p. [in Russian]

[Grishkina, 2021](#) – *Grishkina, T.E.* (2021). Korrelyacionnyj analiz: metodicheskie ukazaniya dlya organizacii samostoyatel'noj raboty studentov [Correlation analysis: methodological guidelines for the organization of independent work of students]. Blagoveshchensk: Izd-vo AmGU, 36 p. [in Russian]

[Kramarenko, 2008](#) – *Kramarenko, N.S.* (2008). Psihologicheskie sostavlyayushchie ponyatiya «uspek» [Psychological components of the concept of “success”]. *Vestnik Universiteta Rossijskoj akademii obrazovaniya*. 4: 122-124. [in Russian]

[Lobanova, 2023](#) – *Lobanova, T.N.* (2023). Motivaciya i stimulirovanie trudovoj deyatel'nosti [Motivation and stimulation of labor activity]. Moskva: Izdatel'stvo Yurajt, 553 p. [in Russian]

[Naumenko, 2017](#) – *Naumenko, E.A.* (2017). Organizacionnaya psihologiya [Organizational psychology]. Tyumen': Izd-vo OOO “Mezhdunarodnyj institut”, 202 p. [in Russian]

[Perelygina, 2002](#) – *Perelygina, E.B.* (2002). Psihologiya imidzha [Psychology of image]. Moskva: Aspekt Press, 223 p. [in Russian]

[Rodina, 1996](#) – *Rodina, O.N.* (1996). O ponyatii «uspehnost' trudovoj deyatel'nosti» [About the concept of “success of labor activity”]. *Vestnik MGU. Seriya 14. Psihologiya*. 3: 60-67. [in Russian]

[Shepel', 2005](#) – *Shepel', V.M.* (2005). Imidzhelogiya: sekrety lichnogo obayaniya [Imageology: Secrets of personal charm]. Rostov-na-Donu: Feniks, 472 p. [in Russian]

[Shkurko, Mavrin, 2013](#) – *Shkurko, O.V., Mavrin, S.A.* (2013). Liderskie kachestva budushchih menedzherov kak kachestva innovacionnoj lichnosti [Leadership qualities of future managers as qualities of an innovative personality]. *Omskij nauchnyj vestnik*. 2: 186-188. [in Russian]

[Yakovlev, 2009](#) – *Yakovleva, E.A.* (2009). Obraz rukovoditelya kak faktor effektivnosti deyatel'nosti gruppy [The image of the leader as a factor of the group's effectiveness]. *Vestnik Chuvashskogo universiteta*. 3: 543-548. [in Russian]

[Yakshtis, 1992](#) – *Yakshtis, Yu.S.* (1992). Uspeshnost' deyatel'nosti v professiyah, svyazannyh s pererabotkoj tekstovoj informacii [The success of activities in professions related to the processing of text information]: avtoref. dis. ... kand. psihol. nauk. Sankt-Peterburg, 19 p. [in Russian]

Успешность деятельности сотрудников с различными ожиданиями образа руководителя

Владимир Иванович Шаповалов ^{a, *}, Игорь Борисович Шуванов ^a

^a Сочинский государственный университет, Российская Федерация

Аннотация. Проблема эффективности выполнения работы связана не с техническим или технологическим оснащением производства, а, прежде всего, с неиспользованным социально-психологическим потенциалом сотрудников. В статье в качестве неиспользованного потенциала, повышающего успешность деятельности, выступает

* Корреспондирующий автор

Адреса электронной почты: Shapovalov_yi@mail.ru (В.И. Шаповалов)

ожидание образа руководителя сотрудниками. На основе анализа литературных источников выявлены основные показатели общей успешности сотрудников и приведена формула расчета искомого показателя. Оценка уровня ожидания образа руководителя основана на индексе рассогласованности оценки сотрудниками субъективно ожидаемого образа руководителя с оценкой образа реального руководителя. Для определения успешности деятельности сотрудников с различными ожиданиями образа руководителя проводился сопоставительный анализ средних значений показателей успешности в двух контрастных группах сотрудников с высоким и низким уровнями ожидания образа руководителя. Показано, что ожидание образа руководителя достоверно влияет на такие показатели успешности деятельности сотрудников как инициативность, мотивация, интернальность и общая успешность. На другие показатели успешности деятельности сотрудников (самооценка и лидерство) ожидание образа руководителя также влияет, но в работе статистическая достоверность этого влияния не доказана. В заключение определена взаимосвязь общей успешности деятельности сотрудников с уровнем ожидания образа руководителя. Полученный коэффициент корреляции $r = -0,55$ означает, что имеется заметная отрицательная связь, то есть чем больше рассогласованность ожидания образа, тем ниже успешность деятельности сотрудников, и наоборот. Полученные результаты могут быть задействованы в подготовке руководителей, анализе и адаптации их поведения к условиям конкретной деятельности в целях оптимизации системы взаимодействия руководителя с подчиненными.

Ключевые слова: успешность деятельности, «образ руководителя», ожидание образа руководителя, методы исследования, контрастные группы, индекс рассогласованности, критерий Манна-Уитни, корреляционный анализ.