

Человеческий капитал и социальное пространство труда: о VIII Санкт-Петербургском Международном Форуме Труда

Елена Евгеньевна Тарандо^{1✉}, Мария Владимировна Рубцова¹,
Людмила Николаевна Липатова², Жомарт Кудайбергенович Симтиков³

¹ Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия

² Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Россия

³ Казахский Национальный педагогический университета имени Абая, Алматы, Казахстан
Контакт для переписки: e.tarando@spbu.ru✉

Аннотация. В статье представлен обзор работы социологической секции «Человеческий капитал и социальное пространство труда: возможности и инновации», которая имела место в рамках Международной конференции «Человеческий капитал: образование, труд, занятость в современном обществе», посвященной 300-летию Санкт-Петербургского государственного университета, которая проходила под эгидой VIII Санкт-Петербургского Международного Форума Труда.

В работе секции были представлены три доклада. Первый доклад касался рассмотрения аналитики как одной из базовых трудовых компетенций. В рамках второго доклада были представлены результаты социологического исследования неформально самозанятых на предмет их отношения к формализации. Третий доклад был посвящен анализу развития человеческого капитала государственных служащих Китая с позиции современной главы государства Си Цзиньпина.

Ключевые слова: Форум труда 2024, человеческий капитал, аналитика как трудовая компетенция, самозанятые, Китай, государственная служба Китая

Цитирование: Тарандо Е. Е., Рубцова М. В., Липатова Л. Н., Симтиков Ж. К. 2024. Человеческий капитал и социальное пространство труда: о VIII Санкт-Петербургском Международном Форуме Труда // Вестник Тюменского государственного университета. Социально-экономические и правовые исследования. Том 10. № 2 (38). С. 6–18. <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2024-10-2-6-18>

Поступила 22.04.2024; одобрена 25.04.2024; принята 08.07.2024

Human capital and the social space of labor: on the VIII St. Petersburg International Labor Forum

Elena E. Tarando¹✉, Mariia V. Rubtcova¹, Ludmila N. Lipatova², Zhomart K. Simtikov³

¹ St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia

² Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Saint-Petersburg, Russia

³ Kazakh National Pedagogical University named after Abay, Almaty, Kazakhstan

Corresponding author: e.tarando@spbu.ru ✉

Abstract. The article provides an overview of the work of the sociological section “Human Capital and the Social Space of Labor: Opportunities and Innovations”, which took place within the framework of the International conference “Human Capital: Education, Labor, Employment in Modern Society”, dedicated to the 300th anniversary of St. Petersburg State University, which was held under the auspices of the VIII St. Petersburg International Labor Forum.

Three reports were presented at the section. The first report concerned the consideration of analytics as one of the basic labor competencies. The second report presented the results of a sociological study of informally self-employed people regarding their attitude towards formalization. The third report was devoted to the analysis of the development of human capital of Chinese civil servants from the perspective of the modern head of state Xi Jinping.

Keywords: Labor Forum 2024, human capital, analytics as a labor competency, self-employed, China, Chinese civil service

Citation: Tarando, E. E., Rubtcova, M. V., Lipatova, L. N., & Simtikov, Zh. K. (2024). Human capital and the social space of labor: on the VIII St. Petersburg International Labor Forum. *Tyumen State University Herald. Social, Economic, and Law Research*, 10(2), 6–18. <https://doi.org/10.21684/2411-7897-2024-10-2-6-18>

Received Apr. 22, 2024; Reviewed Apr. 25, 2024; Accepted Jul. 8, 2024

Введение

20–24 февраля 2024 г. в Санкт-Петербурге прошел VIII Санкт-Петербургский Международный Форум Труда «Труд, занятость, человеческий капитал: новые сложности и решения» (далее — Форум). Форум привлек к участию не только ученых, исследующих разные

аспекты проблематики труда и занятости, но и специалистов, имеющих дело с проблемами занятости и трудовых отношений на практике. В рамках Форума проходили различные мероприятия, в частности, со стороны Санкт-Петербургского государственного университета была организована Международная научно-практическая конференция «Человеческий капитал: образование, труд, занятость в современном обществе», которая проходила 21–22 февраля, и была посвящена 300-летию университета (далее — Конференция). В рамках Конференции было организовано 16 мероприятий, в том числе научные секции, круглые столы, панельные дискуссии. В работе Конференции приняло участие порядка 180 человек.

Конференция собрала ученых и специалистов — практиков из самых разных областей — экономистов, юристов, социологов, политологов, специалистов по международным отношениям, специалистов по охране труда, медиков. Работа социологов в рамках Конференции была организована на базе научной секции «Человеческий капитал и социальное пространство труда: возможности и инновации», которая проходила 22 февраля на базе факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета. В работе секции приняли участие 15 человек, представляющих собой различные университеты и научные организации Санкт-Петербурга. Модератором секции стала профессор кафедры экономической социологии факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета, доктор экономических наук Е. Е. Тарандо.

Аналитика как аспект креативной компетентности: доклад на социологической секции конференции

В рамках работы секции к обсуждению было представлено три доклада. Первой выступила доцент кафедры социального управления и планирования факультета социологии Санкт-Петербургского государственного университета, кандидат экономических наук Г. А. Меньшикова. Темой ее доклада стала «Аналитика как современная трудовая компетентность: подходы к определению». Доклад был посвящен анализу определенности аналитической компетенции в понимании различных акторов, присутствующих в пространстве продуцирования социальных практик занятости и рынка труда.

Автор доклада отметила, что ключевой проблемой, которая рассматривается в ее докладе, является проблема поиска работников, которые способны мыслить, гибко адаптироваться к рабочим процессам, творчески реагировать на рабочие ситуации в рамках производственных процессов в позитивном ключе, создавать новые продукты и знания. Эти способности работника раскрываются через соответствующие компетенции, в основе которых лежит аналитическое мышление, которое также можно представить как компетенцию, имеющую способность быть сформированной в период обучения и быть развитой в период осуществления трудовой деятельности.

Г. А. Меньшикова отмечает, что в современных условиях становления цифрового общества необходимо переосмыслить классические представления об орудиях труда. Нейросети, искусственный интеллект, новации в области информационных технологий — все это, являясь продуктом и орудием труда, создает новые сложные продукты

и услуги, изменяя функции работника, предъявляя новые требования не только к овладению компетенциями, связанными с трудовыми обязанностями, но и к качеству мышления, определяющему качество труда и общения в трудовом коллективе. Одной из базовых компетенций, формирующих качество общения, является аналитическая компетенция, позволяющая многосторонне анализировать ситуации, находить творческие решения возникающих в процессе труда проблем.

Докладчик отметил, что научное пространство исследования аналитики как трудовой компетенции развито недостаточно. В отечественной науке можно отметить имена таких социологов труда, как В. Я. Ельмеев и Р. В. Карапетян, вокруг работ которых выстраиваются блоки статейных публикаций некоторых других авторов. В зарубежной науке отказались от абстрактного анализа социальной природы аналитической компетенции, сосредоточившись на исследованиях конкретно-практических ее проявлениях в конкретных ситуациях производственных процессов в самых разных сферах занятости.

Аналитическая компетенция как основа трудовой деятельности восходит своими корнями к личностной составляющей комплекса умений и навыков работника. Эта компетенция была отмечена еще древнегреческими мыслителями, хотя в те времена она и не рефлексировалась в качестве компетенции. Особо подчеркивал ее Демокрит, который выделял дар «хорошо говорить — уметь — делать», как особое свойство личности, дарованное человеку богами. Огромное количество более поздних авторов (Ж. Ж. Руссо, И. Г. Пестолоцци, В. Гумбольдт, А. Дистервет, Р. Оуэн, Э. Торндайк, К. Левин, Э. Эриксен, Л. Хьелл, Д. Зиглер, А. Маслоу и другие) затрагивали проблематику аналитики в трудовой деятельности, отмечая ее исключительный вклад в результативность процесса труда.

В целом в рамках понимания феномена аналитики как трудовой компетенции можно выделить три основных подхода к его трактовке. Первый подход следует назвать информационно-аналитическим. Этот подход концентрирует внимание на требованиях к мышлению специалистов, разрабатывающих и реализующих цифровые технологии, т. е. исходит из цифровизации как одного из основных трендов развития средств производства на современном этапе трансформации общества. В рамках этого подхода встречаются, например, такие определения: «Аналитика — это процесс выработки полезной информации посредством определения проблемы и применения статистических моделей и анализа по сравнению с существующими и/или моделируемыми будущими данными» [Cooper, 2012, с. 2]. В этом определении автор отказывается от формулировки единой модели аналитики, сосредотачиваясь на методе ее осуществления, причем в качестве метода автор определения видит комплекс методик, предполагающих использование цифровых технологий. Другие авторы, придерживающиеся этого же направления, определяют аналитику схожим образом: «Аналитика — это использование математических и алгоритмических методов для описания части реального мира, сводящих сложность реального мира к более понятной форме. Пользователи аналитики стремятся использовать результаты аналитики для лучшего понимания этой части мира; часто для информирования процессов планирования и принятия решений. Применительно к исследованиям цель аналитики — помочь в понимании исследований, чтобы лучше осуществлять процессы планирования, разработки, поддержки, внедрения, оценки и управления исследованиями» [O'Neil, 2018].

В качестве второго подхода можно выделить направление «Learning Analytics». Авторы, работающие в рамках этого направления, сосредоточились на особенностях процесса формирования аналитической компетенции как у тех будущих специалистов, у которых эта компетенция является одной из базовых, так и у тех, кто уже занят трудовой деятельностью, но имеет необходимость в развитии своих аналитических навыков. Это направление сконцентрировано на развитии возможностей личности по работе с широким диапазоном методов работы с информацией. Оно восходит к 2012 г., когда была озвучена необходимость создания нового пространства междисциплинарных исследований, в которой бы имелись связи как, с одной стороны, педагогикой, психологией, социологией, т. е. с общественными и гуманитарными науками, так и, с другой стороны, с машинным обучением, статистикой, искусственным интеллектом, бизнес-аналитикой [Vanhashem и др., 2018]. В рамках данного направления предполагается, что аналитическая компетенция в наибольшей степени востребована у специалистов, осуществляющих управление трудовыми процессами, но присутствует допущение того, что аналитические возможности личности необходимы также широкому кругу работников как связанных с креативными процессами в экономике, так и мало связанными с этими процессами. Поэтому представители этого подхода прилагают большие усилия по созданию различных методик по совершенствованию аналитических возможностей человека, а также создают различные школы, программы, тренинги для всех желающих лично развиваться.

Третий подход, о котором можно говорить применительно к аналитической компетенции, относит эту компетенцию в ведение ученых, занимающихся исследованиями современности, а именно ученых-философов, которые считают себя избранными. В этом русле работает ряд российских философов, в частности И. Д. Понкин, который дает следующее определение аналитики: «Аналитика — это реализуемый в интеллектуально-мыслительной деятельности активный комплексный исследовательско-интерпретационный подход, направленный (сфокусированный) на выявление (обнаружение), исследование, измерение (оценку), референцирование и сопоставление значимых данных, выявление, исследование и моделирование природы и онтологий вещей и процессов, закономерностей и тенденций, на экстрактирование субстратов образов и онтологий, а также процесс обработки указанного познаваемого (осмысливаемого) с высокой степенью его аналитико-синтетической переработки и с его трансформацией в характеризующиеся формализованностью, новизной и релевантностью предиктивные сценарии (модели) и прогнозы, рекомендации и предписания для принятия релевантных, эффективных решений» [Понкин, 2019]. Это определение ценно тем, что аналитика здесь рассматривается со стороны своей структуры, т. е. со стороны того, какие именно процедуры входят в аналитическую деятельность, что именно можно и нужно считать аналитикой.

В заключении своего доклада Г. А. Меньшикова сделала следующие выводы. Во-первых, в настоящее время в связи с усилением значимости мыслительных процессов в сфере реализации занятости, которые становятся все более сложными, появляется профессия «аналитик», и это делает необходимым целенаправленное исследование природы этой профессии и связанной с нею компетенции аналитической деятельности. Во-вторых,

в связи с развивающейся цифровизацией производственных процессов обозначилась необходимость исследования природы мыслительной активности человека в труде как постановщика задач для искусственного интеллекта. В-третьих, поскольку аналитика становится востребованной компетенцией на всех уровнях народного хозяйства, необходимо включить эту компетенцию в образовательный процесс, а ее формирование сделать обязательным требованием для образовательных программ. В-четвертых, следует проводить работу по выявлению востребованности тех или иных видов аналитической деятельности в рамках определенных специальностей, формированию необходимых видов аналитических навыков у обучающихся в рамках их специальностей.

Неформально самозанятые и их отношение к формализации: доклад на социологической секции конференции

Вторым докладом в рамках заседания секции стал доклад профессора кафедры экономической социологии Санкт-Петербургского государственного университета, доктора экономических наук Е. Е. Тарандо на тему «Неформально самозанятые: отношение к формализации». Доклад был подготовлен на основе исследования в отношении неформально самозанятых, которое было проведено в Санкт-Петербурге в 2021–2022 гг. В рамках этого исследования было опрошено 36 человек, работающих в разных сферах экономики, опрос проходил в форме полуструктурированного интервью.

Докладчик отметила, определений неформальной занятости достаточно много [Вердюдюк, 2016], поэтому, обобщая эти определения, можно считать неформальной занятостью такую занятость, до регулирования которой у государства не дотягиваются руки, либо потому, что оно не хочет, либо потому, что оно не может [Гимпельсон, Капелюшников, 2014].

Неформальная занятость сопряжена с выгодами для работников, т. к. в этом случае они будут иметь доступ к социальным гарантиям. Однако для работодателей она сопряжена с определенными издержками по организации их отношений с государством по поводу найма. Поэтому при прочих равных условиях работники будут стремиться к формальной занятости, которая для них более выгодна, а работодатели — к неформальной.

Издержки, связанные с неформальной занятостью, хорошо исследованы экономистами. Они выделяют целый ряд таких издержек. Во-первых, это то, что неформальным организациям оказываются недоступны кредитные ресурсы, такие организации не могут взять кредит. Как следствие, наблюдается недостаточная капитализация таких организаций. Во-вторых, поскольку такие предприятия недостаточно капитализированы, то им не под силу внедрение новейших технологий производства в их области. Следовательно, используются отсталые технологии, что ведет за собой такие последствия, как более низкая производительность труда и потеря общества из-за недоиспользования человеческого капитала. В-третьих, это недостаточные, а зачастую и вовсе отсутствующие инвестиции в человеческий капитал. Причин этому две. Первая причина связана с тем, что такие предприятия, как правило, стеснены в средствах и не имеют возможности

должным образом инвестировать в человеческий капитал. Вторая причина состоит в том, что на таких предприятиях достаточно высокая текучесть кадров. Средний срок работы на таких предприятиях не превышает одного года. Поэтому такие организации попросту не хотят инвестировать в работников, которые все равно скоро покинут организацию [Гимпельсон, Капелюшников, 2014].

Некоторые социологи, такие как Р. И. Капелюшников, А. Ю. Чепуренко, Р. В. Карапетян, также говорят об издержках и неформальной занятости. Первое, что они называют, это потеря благосостояния семей. В целом по стране такая ситуация является распространенной. Но здесь нужно иметь в виду следующее. В неформальном секторе существует сегментация рабочих мест, также, как и в формальном. Из-за этого «хорошие» и «плохие» рабочие места есть и в том секторе, и в этом. Поэтому занятость в неформальном секторе не всегда предполагает, что работник низкооплачиваемый. Это означает, что он отделен от социальных гарантий, предоставляемых формальной занятостью, но оплата его труда может быть более высокой, чем если бы он работал в формальном секторе. Во-вторых, социологи указывают на потери благосостояния общества. Большие масштабы неформального сектора в стране определяют сжатие налоговой базы государства. Кроме того, поскольку неформальный сектор в технологическом плане более отсталый, чем формальный, то это и потери в производительности труда, на что указывают также такие экономисты, как О. В. Вередюк, Т. И. Безденежных, К. В. Потемкин. В-третьих, неформальная занятость может быть условием и результатом стигматизации. В-четвертых, работники, занятые в неформальном секторе, не имеют тех же социальных гарантий, как и работники, занятые в формальном секторе. Это создает особый вид социального неравенства и социальной незащищенности [Орехова, 2018].

Однако, как и любое другое социальное явление, неформальная занятость имеет важную социальную функцию — она позволяет людям, которые по каким-то причинам не в состоянии получить работу в формальном секторе, найти способ добывать себе средства к существованию. Если человек оказался выброшенным за пределы формального сектора, это не означает, что жизнь для него закончилась. Есть неформальный сектор, который обеспечивает работой таких людей [Байгорова, 2019; Корунова, Прыгунова, 2018].

Неформально самозанятые имеют свои особенности по сравнению с неформально занятыми, а именно эта социальная группа имеет возможность формализоваться, но не делает этого в связи с определенными причинами, прежде всего финансового характера.

Анализ результатов проведенного исследования показывает, что неформально самозанятые концентрируются в основном в сфере услуг, в которой работают, используя сетевые методы поиска клиентуры. Неформально самозанятые представлены самыми разными возрастными группами, мужчин и женщин в их числе примерно равное количество. При этом достаточно много среди них обучающихся, особенно в высших учебных заведениях. При этом есть такая особенность, что обучающиеся самозанятые, реализуя свою трудовую деятельность в таком формате, задумываются о том, чтобы эту деятельность сделать основной после окончания обучения. И если они все-таки решаются на это, то такое решение имеет долгосрочные последствия для их трудовой карьеры, т. е. достаточно долгое время, если не всю трудовую жизнь, такой работник оказывается самозанятым.

В целом исследование отношения к формализации у неформально samozанятых является настороженным и ждущим. Неформально samozанятые ждут шагов со стороны государства в их сторону, и, как правило, ждут репрессивных шагов. Поскольку представители этой группы являются сами для себя одновременно и работниками, и работодателями, то они несут одновременно и издержки неформальной занятости работников, и выгоды неформальной занятости работодателей. И в настоящее время выгоды неформальной занятости, по мнению неформально samozанятых, перевешивают выгоды от формализации.

Человеческий капитал государственной службы в Китае: доклад на социологической секции конференции

Третьим докладчиком стала профессор кафедры социального управления и планирования Санкт-Петербургского государственного университета, доктор социологических наук М. В. Рубцова. Она выступила с докладом «Влияние древнекитайской философии на требования к развитию человеческого капитала государственной службы в работах Си Цзиньпина». Она отметила, что развитие человеческого капитала государственных служащих в Китае опирается на многотысячелетние традиции функционирования государственной службы, а также усилия по адаптации этих традиций к условиям современности.

В отличие от западных традиций, в которых философы противопоставляли себя государству и, как правило, не принадлежали к числу чиновников, в Китае самыми образованными и думающими людьми были как раз именно чиновники. Основание китайских философских школ произошло в период правления династии Чжоу (1045–256 гг. до н. э.) в связи с периодически возникающими кризисными ситуациями, когда чиновники теряли работу и потому вынуждены были работать учителями, развивая параллельно философские учения. Разнообразие философских школ в Китае связано прежде всего с тем, что они были основаны чиновниками, работавшими в разных ведомствах. В целом, выделялось более 100 таких философских школ.

Здесь обращает на себя внимание два обстоятельства. Во-первых, достаточно развитая дифференциация государственной службы в Китае по функциям породила разные интерпретации природы и роли человека в обществе в рамках разных философских направлений, основанных принадлежавшими к разным ведомствам чиновниками. Соответственно в рамках этих философских направлений по-разному интерпретировались и направления развития китайского общества. Во-вторых, следует отметить несовпадение китайской философской традиции с западной традицией, когда западная традиция формировалась философами, противостоящими власти и критикующими ее, а китайская философская традиция формировалась и развивалась адептами государственной власти, которые искали пути ее укрепления. У Платона задача управления государством философами только ставилась, а в Китае эта задача уже была реализована. В том числе поэтому некоторые западные ученые отказывают китайской философии в праве считаться философией как таковой.

Современный Китай активно строит социализм с китайской спецификой. Несмотря на то, что в качестве официальной идеологии в Китае продолжает декларироваться марксизм, в речах нынешнего лидера КНР Си Цзиньпина ощутимо прослеживаются идеи, представляющие весь спектр традиционных школ китайской философии, которые реализуют ренессанс древних, но, как выяснилось, не потерявших своей актуальности положений. Особенно ярко среди этих китайских философских школ представлены школы конфуцианства и легизма [Хао Лун, 2014].

Следует рассмотреть требования, которые предъявляются современным китайским государством к развитию человеческого капитала государственных служащих, с позиции Си Цзиньпина. Ведущим морально-этическим императивом современной китайской государственной службы является конфуцианство, среди ключевых ценностей которого имеются ценности честности и неподкупности, служения государству и обществу. В то же время конфуцианская система ценностей на практике дополняется системой ценностей другой философской школы — легизма, которая сформировалась в Китае в IV–III вв. до н. э. Эта школа требует неукоснительное следование закону, а также воспекает бюрократию и ее рационализацию.

Можно проследить элементы учения легизма в описании Си Цзиньпином тех чувств, которые должны испытывать китайские государственные служащие. Первое, что должен чувствовать китайский чиновник — это страх в своем сердце. Требование ощущать страх может показаться несколько странным, хотя в Православной традиции есть близкая мысль — необходимо испытывать страх Божий. Легизм, впрочем, был лишен подобных религиозных оснований, и благодаря циничным рекомендациям правителю рассматривается на Западе как учение, созвучное идеям Макиавелли. Поэтому речь идет об обычном страхе: чиновник должен бояться наказания, а наказание должно быть настолько жестким, чтобы вызывать постоянный страх. Несмотря на вооруженные конфликты между сторонниками конфуцианства и легизма в Древнем Китае, победившее в конце концов конфуцианство именно этими положениями о наказании дополнило свою доктрину. Мысль здесь проста: крайне жесткая, даже жестокая система наказаний должна удерживать от совершения преступления. Поскольку Синь Цзиньпин известен как горячий борец с коррупцией в государственных органах, он часто использует эти положения легизма не только в теории, но и на практике. В среднем в КНР расстреливают за коррупцию около тысячи государственных служащих в год.

Положительной стороной легизма являлось преодоление сословных различий, всеобщая ответственность и равенство перед законом, создание системы социальной мобильности и открытых экзаменов для чиновников, в целом создание основ правового государства [Сидаш и др., 2018]. Поэтому обращение к легизму, обычно сочетается с приоткрыванием каналов социальной мобильности, введением понятной и прозрачной отчетности, учетом общественного мнения. В современном Китае любой руководитель небольшого района может заявить о том, что готов к повышению. Его деятельность будет оцениваться по четким критериям, главным из которых является высокая оценка населения по результатам социологических опросов, проведенных службами безопасности. Если претензии подтвердятся, успешного чиновника действительно будет ждать повышение.

Таким образом, мы видим, что на основе легизма возникает достаточно гибкая программа управления государственной службой, в которой страх жестких наказаний сочетается с новым окном возможностей. Получается, что страх наказания не должен парализовать чиновника, он должен стремиться к новому. Стремление к новому, инновациям, это всегда риск. И поэтому премия за этот риск тоже должна быть значительной — например, существенный карьерный рост. Когда мы читаем в западной литературе описание Китая как классической тирании, очень часто западные авторы обращают внимания только на негативную сторону легизма, связанную со страхом и наказанием. При этом положительные стороны легизма, в корне поменявшего взгляд на открытость доступа к управлению, не упоминаются.

Си Цзиньпин последовательно возрождает интерес к конфуцианству как духовной основе китайской нации, особенно в рамках его проекта «китайской мечты». Однако в своей деятельности он больше опирается на доктрины легизма. Это не удивительно, т. к. конфуцианство в своем первоначальном виде было склонно характеризовать аристократию как духовную элиту общества, как «совершенномудрых». Достаточно быстро чиновники объявили «совершенномудрыми» самих себя, создав социальную базу для воспроизводства коррумпированной и никому неподотчетной бюрократии. Такие процессы происходили и в Древнем Китае, и коммунистической КНР, где быстро сформировался слой партийной номенклатуры. В своем проекте борьбы с коррупцией Синь Цзиньпин сам выступает как легист, пытающийся разрушить мафиозно-коррумпированную систему и открыть социальные лифты для привлечения талантливой молодежи на государственную службу. Поэтому за его метафоричными речами, сочетающими марксистскую риторику и конфуцианскую мудрость, часто кроется понятное для китайского населения сообщение об открытии каналов социальной мобильности и поиска молодых талантов, установлении прозрачной оценки деятельности чиновников, назначении руководителей на основе анализа итогов изучения общественного мнения, т. е. о вполне современных и демократических процедурах [Си Цзиньпин, 2014]. Когда же эти речи слушает неподготовленный читатель, воспитанный в либеральных западных традициях, он, наверное, видит возрождение тоталитаризма, тиранию, царство ужаса, где главным стимулом является страх и стремление избежать наказание. Подводя итог, мы можем сделать вывод, что в условиях поворота государственного управления Китая к «китайской мечте» знакомство с китайской философской традицией оказывается необходимым условием для оценки предлагаемых Синь Цзиньпином изменений. Сами же требования к человеческому капиталу государственных служащих, формулируемые Синь Цзиньпином наиболее близки к обновленной доктрине легизма, создающей реальную идеологическую основу государственного управления Китая последние две тысячи лет.

Заключение

Подводя итоги работы секции «Человеческий капитал и социальное пространство труда: возможности и инновации» следует сказать, что эта секция органично вписалась в проблематику Форума труда 2024, продолжив традиции обсуждения современных проблем труда и занятости учеными, представителями бизнеса и нерыночного сектора.

Социологические исследования оказались востребованными со стороны специалистов по труду самого разного профиля, которые проявили значительный интерес к исследованиям социально-трудовой сферы.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

- Байгорова А. К. 2019. Самозанятость в Российской Федерации: проблемы и стратегии развития // *Актуальная наука*. № 11 (28). С. 101–104.
- Верedyuk О. В. 2016. Неформальная занятость: структура и факторы риска в России // *Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия: Экономика*. Вып. 4. С. 38–48.
- Гимпельсон В. Е., Капелюшников Р. И. (ред.). 2014. В тени регулирования: неформальность на российском рынке труда. М.: Издательский дом ВШЭ.
- Корунова В. О., Прыгунова М. И. 2018. Самозанятость в России сегодня: экспертные оценки и общественное мнение // *Научные труды Центра перспективных экономических исследований*. № 14. С. 123–129.
- Орехова И. М. 2018. Место занятых не по найму на российском рынке труда // *Общество: социология, психология, педагогика*. № 10 (54). С. 41–46.
- Понкин И. В. 2019. Понятие «аналитика» // *International Journal of Open Information Technologies*. Vol. 7. № 10. Pp. 80–91.
- Си Цзиньпин. 2014. О государственном управлении. Пекин: Издательство литературы на иностранных языках.
- Сидаш К. С., Каландаришвили З. Н., Кандаурова А. В. 2018. Генезис и основы древнекитайской правовой доктрины легизма // *Право и практика*. № 2. С. 5–10.
- Хао Лун. 2014. Традиционная форма подготовки государственных чиновников в Китае // *Вестник Вятского государственного университета*. № 3. С. 50–56.
- Banihashem S. K., Khadijeh A., Ardakani S. P., Ali D., Mohammadreza N. A. 2018. Learning analytics: A systematic literature review // *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*. Vol. 9. No. 2. Pp. 13–21.
- Cooper A. 2012. What is analytics? Definition and essential characteristics // *CETIS Analytics Series*. Vol. 1. No. 5. Pp. 1–10.
- O’Neil M. New research: Establishing analytics within the organization. 2018. Nov., 29. <https://insightaas.com/new-research-establishing-analytics-within-the-organization/> (дата обращения: 15.04.2024).

References

- Baygorova, A. K. (2019). Self-employment in the Russian Federation: problems and development strategies. *Actual Science*, 11(28), 101–104. [In Russian]
- Vereduyuk, O. V. (2016). Informal employment: structure and risk factors in Russia. *Vestnik of Saint Petersburg University. Economics*, (4), 38–48. [In Russian]
- Gimpelson, V. E., & Kapelyushnikov, R. I. (Eds.). (2014). *In the shadow of regulation: informality in the Russian labor market*. HSE Publishing House. [In Russian]
- Korunova, V. O., & Prygunova, M. I. (2018). Self-employment in Russia today: expert assessments and public opinion. *Scientific Works of the Center for Advanced Economic Research*, (14), 123–129. [In Russian]

- Orekhova, I. M. (2018). The place of the self-employed in the Russian labor market. *Society: Sociology, Psychology, Pedagogy*, (10), 41–46. [In Russian]
- Ponkin, I. V. (2019). The concept of “analytics”. *International Journal of Open Information Technologies*, 7(10), 80–91. [In Russian]
- Xi, J. (2014). *On state governance*. Foreign Languages Publishing House. [In Russian]
- Sidash, K. S., Kalandarishvili, Z. N., & Kandaurova, A. V. (2018). Genesis and foundations of the ancient Chinese legal doctrine of legalism. *Law and Practice*, (2), 5–10. [In Russian]
- Hao, L. (2014). The traditional form of training civil servants in China. *Herald of Vyatka State University*, (3), 50–56. [In Russian]
- Banihashem, S. K., Khadijeh, A., Ardakani, S. P., Ali, D., & Mohammadreza, N. A. (2018). Learning analytics: A systematic literature review. *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*, 9(2), 13–21.
- Cooper, A. (2012). What is analytics? Definition and essential characteristics. *CETIS Analytics Series*, 1(5), 1–10.
- O’Neil, M. (2018, Nov. 29). *New research: Establishing analytics within the organization*. Retrieved Apr. 15, 2024, from <https://insightaas.com/new-research-establishing-analytics-within-the-organization/>

Информация об авторах

Елена Евгеньевна Тарандо, доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры экономической социологии, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
e.tarando@spbu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2474-2602>

Мария Владимировна Рубцова, доктор социологических наук, профессор кафедры социального управления и планирования, Санкт-Петербургский государственный университет, Санкт-Петербург, Россия
m.rubtsova@spbu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4003-4988>

Людмила Николаевна Липатова, доктор социологических наук, профессор, профессор кафедры экономики, Северо-Западный институт управления, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, Санкт-Петербург, Россия
ln.lipatova@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9357-6708>

Жомарт Кудайбергенович Симтиков, доктор политических наук, профессор, заведующий кафедрой Политологии и социально-философских дисциплин, Казахский Национальный педагогический университета имени Абая, Алматы, Казахстан
zhomart-67@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0770-488X>

Information about the authors

Elena E. Tarando, Dr. Sci. (Econ.), Associated Professor, Professor of Department of Economic Sociology, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia
e.tarando@spbu.ru, <https://orcid.org/0000-0002-2474-2602>

Mariia V. Rubtcova, Dr. Sci. (Soc.), Professor of Department of Social Management and Planning, St. Petersburg State University, St. Petersburg, Russia
m.rubtsova@spbu.ru, <https://orcid.org/0000-0003-4003-4988>

Ludmila N. Lipatova, Dr. Sci. (Soc.), Professor, Professor of Department of Economics, North-West Institute of Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, St. Petersburg, Russia
ln.lipatova@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0002-9357-6708>

Zhomart K. Simtikov, Dr. Sci. (Pol.), Professor, Head of the Department of Political Science and Social-Philosophical Disciplines, Kazakh National Pedagogical University named after Abay, Almaty, Kazakhstan
zhomart-67@mail.ru, <https://orcid.org/0000-0003-0770-488X>