



Санкт-Петербургский
государственный
университет

МАТЕРИАЛЫ

Всероссийской научной конференции
XII Ковалевские чтения
«Солидарность и конфликты
в современном обществе»

15-17 ноября 2018 года
Санкт-Петербург

ББК 60.5
УДК 316
С60

Ответственный редактор:

Ю.В. Асочаков

Редакционная коллегия:

Н.Г. Скворцов
А.О. Бороноев
Ю.В. Веселов
А.Н. Сошнев
А.В. Резаев
В.И. Дудина
С.Д. Савин
В.Н. Келасьев
В.В. Козловский
М.С. Куропятник
Д.В. Иванов
Н.А. Пруель
В.Г. Ушакова
А.А. Флягин

С60 Солидарность и конфликты в современном обществе / Материалы научной конференции XII Ковалевские чтения 15-17 ноября 2018 года. / Отв. редактор: Ю.В. Асочаков. СПб.: Скифия-принт, 2018. – 600 с.

ISBN 978-5-98620-330-0

ISBN 978-5-98620-330-0

© Ю.В. Асочаков, 2018

© Коллектив авторов, 2018

Издательство «Скифия-принт».
Санкт-Петербург, ул. Большая Пушкарская, д. 10
www.skifia-print.ru

Заказ № 5627

СЕТЕВАЯ СОЛИДАРНОСТЬ И РАЗРЕШЕНИЕ КОНФЛИКТОВ В ПРОСТРАНСТВЕ РЫНКА ИНТЕРНЕТ-ТРУДА

Сизова Ирина Леонидовна

Санкт-Петербургский государственный университет

Хусяинов Тимур Маратович

Национальный исследовательский университет “Высшая школа экономики”

Данная работа подготовлена в рамках поддержанного РФФИ (отделение гуманитарных и общественных наук) научного проекта №17-03-00074-ОГН «Самостоятельная интернет-занятость: между прекаризацией и нормальностью» 2017-2018 гг.

Современный цифровой рынок труда в России характеризуется низким уровнем формализации. Большинство сделок реализуется без документального оформления. В редких случаях, в рамках сервиса “Сделка без риска”, посредником является цифровая платформа, которая до окончания работ выступает хранителем денег.

В большинстве случаев между исполнителем работ и заказчиком заключается лишь виртуальное (неформальное) соглашение. В ходе первичной коммуникации происходит обсуждение условий будущей сделки: техническое задание, сроки, стоимость, форма представления и согласования, и т.д. Однако стоит отметить, что случаются акты нарушения – невыплата положенного вознаграждения со стороны заказчика или невыполнение заказа со стороны исполнителя. В подобных случаях доказать правоохранительным органам факт нарушения условий сделки практически невозможно, кроме того, один из участников может находиться в другом регионе России или за рубежом, а также скрывать свою личность и местоположение.

В основе регулирования отношений в сетевом сообществе и заключаемых трудовых сделок лежит модель органической солидарности Э. Дюркгейма, которая выражает стремление к сознательно-добровольному взаимодействию и обмену. В условиях высокой степени анонимности в сети, формируется солидарность, которая помогает индивиду, в ходе коммуникации в виртуальных сообществах, повысить свой социальный капитал и добиться экономической эффективности [1].

Своего рода регулятором на рынке Интернет-труда выступает система отзывов и оценок. Она является составным элементом цифровых платформ, созданных для заключения сделок, а также распространена в социальных сетях и персональных блогах. Система позволяет выделить как честных и надежных участников, так и тех, кто нарушает договорённости. Кроме того, достаточно распространённой практикой становится составление “Черных списков” в сетевых сообществах, в которые включаются недобросовестные участники рынка.

В современных условиях развития информационного общества все большее значение приобретает личная репутация и личный бренд. Именно информация и её распространение является одним из основных инструментов регулирования рынка Интернет-труда. Прежде, чем начать сотрудничество в сети, нередко производится взаимное “расследование”, которое позволяет сделать первичные выводы о надежности данной сделки. Поэтому для начинающих Интернет-работников особенно важны отзывы и это приводит к выполнению заказов, оплатой которых является не денежное вознаграждение, а положительный отзыв (“услуга взамен на отзыв”). Такой «бартер» и неоплачиваемая работа приводит к снижению цены на и так плохо и нерегулярно оплачиваемую работу в интернете. Требуются значительные усилия и время, для того чтобы иметь возможность стабильно и неплохо зарабатывать.

Подобная система представляет собой лишь часть тех мер, которые может применить профессиональное сообщество в отношении нечестного участника. В особо некрасивых случаях он может быть «изгнан» с цифровой платформы, как правило, при помощи блокировки аккаунта. Кроме того, в условиях информационного общества - распространения доступа к Глобальной сети, когда более 50% жителей планеты являются её пользователями, профессиональное сообщество может, используя сетевую солидарность – виртуальные социальных сетей между людьми по всему миру для того, чтобы проникнуть в предметный мир человека и повлиять на него там. Таким образом, нарушитель норм профессионального сообщества может быть не только изгнан, но и наказан в реальном мире, а его репутация испорчена, как среди Интернет-пользователей, так и живущих рядом людей [2].

Несмотря на высокий уровень социальной солидарности, который свойственен участникам различных виртуальных площадок, представляющих цифровой рынок труда, из-за возможности полной или частичной анонимности и произвольной самопрезентации, позволяет недобросовестным заказчикам и исполнителям вновь возвращаться на открытый рынок Интернет-труда.

1. Бреслер М.Г. Социальная солидарность в информационном обществе // *Евразийский юридический журнал*. 2014. №2(69). С. 178-179.
2. Как меня кинули. История с неожиданным поворотом // *Pikabu.ru*. URL: https://pikabu.ru/story/kak_menya_kinuli_istoriya_s_neozhidannyim_povorotom_5799510

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА НА РОССИЙСКИХ ПРЕДПРИЯТИЯХ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМЫ И ПЕРВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

**Сокрута Лидия Валерьевна
Внутских Александр Юрьевич
Руднова Наталья Александровна
Толочек Владимир Алексеевич**

*Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ и Пермского края в рамках
научного проекта № 18-413-590009*

К сожалению, проблема отставания по уровню производительности российских предприятий от зарубежных конкурентов в 4-5 раз остается весьма актуальной [3]. Известно, что совокупный уровень производительности труда (С) определяется как совокупность индивидуальной производительности труда (И) и производительности организационно-технических средств (Т): $C = I \times T$. Следовательно, человеческий потенциал, представленный усилиями каждого работника, оказывает существенное влияние на общую производительность труда предприятия [1].

Начатое на ряде предприятий Пермского края исследование нацелено на выявление связи социокультурных маркеров и социально-психологических предикторов с уровнем производительности. Исследуя ситуацию с производительностью на личностном уровне важно определить, какими ценностями обладает типичный работник. Ш. Шварц, в своей методике для изучения ценностей личности выделил 10 типов ценностей по общности их целей; одно из оснований для классификации ценностей – тип мотивационных целей, которые они выражают. Работник придерживается некоторых одобряемых его