

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ВЫСШАЯ ШКОЛА ЭКОНОМИКИ

*О.И. Шкаратан, С.А. Инясевский,
Т.С. Любимова*

**ИНФОРМАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОИЗВОДИТЕЛИ
КАК ОСНОВНЫЕ АКТОРЫ РАЗВИТИЯ
НОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

Препринт WP7/2007/04

Серия WP7

Теория и практика
общественного выбора

Москва
ГУ ВШЭ
2007



Издание осуществлено в рамках
Инновационной образовательной программы ГУ ВШЭ
«Формирование системы аналитических компетенций
для инноваций в бизнесе и государственном управлении»

Редакторы серии WP7

«Теория и практика общественного выбора»

Ф.Т. Алескеров, Р.М. Нуреев

Ш66 Шкаратан О.И., Инясевский С.А., Любимова Т.С. Информационные производители как основные акторы развития новой экономики: Препринт WP7/2007/04. — М.: ГУ ВШЭ, 2007. — 72 с.

Каждый новый этап развития экономики связан с ее реструктурированием по секторам и отраслям. Новая экономика в этом отношении основывается на секторах: услуги производителям (транзакционный сектор), сектор производства знания, сектор производства информационных технологий (средств обработки и распространения информации), сектор распространения информации и культурных услуг. Основными акторами развития новой экономики являются информационные производители, занимающие позиции, которые в зрелой индустриальной экономике занимают представители традиционных слоев нового среднего класса.

Направленность трансформационных процессов в России привела к торможению перехода к информационной экономике и, соответственно, суженному и деформированному воспроизводству информационных работников.

На основе детального анализа зарубежной литературы авторами сконструирована теоретическая модель типического представителя информационных производителей, построена система эмпирических индикаторов и на этой основе соизмерены реальные параметры работников отраслей транзакционного сектора и сектора ИКТ.

Эмпирической базой исследования явились данные представительных общероссийских опросов (1994, 2002, 2006 гг.), а также материалы глубинных полуструктурированных интервью с информационными работниками и «традиционными» профессионалами (2007 г.).

УДК 316.334.2
ББК 60.56

Работа выполнена при финансовой поддержке Инновационной образовательной программы ГУ ВШЭ «Формирование системы аналитических компетенций для инноваций в бизнесе и государственном управлении» (исследование № 06-05-0007 по теме «Социально-экономическое неравенство в современной России») и гранта экономического факультета ГУ ВШЭ «Новый средний класс как основной актор развития информационной экономики в России».

Препринты ГУ ВШЭ размещаются на сайте:
<http://new.hse.ru/C3/C18/preprintsID/default.aspx>.

© Шкаратан О.И., 2007
© Инясевский С.А., 2007
© Любимова Т.С., 2007
© Оформление. Издательский дом ГУ ВШЭ, 2007

Введение

После 15 лет трансформаций можно уверенно сказать, что Россия не совершила переход к либеральной капиталистической экономике. При этом трансформационный период 1990-х гг. привел нашу экономику не только к резкому уменьшению ее масштабов, но и к сильнейшим структурным деформациям.

Важность этого положения может быть прокомментирована на примере специфических трудностей, переживаемых современной Россией. Характерно следующее высказывание известного американского социолога Майкла Буравого в его интервью, данном В.В. Радаеву в сентябре 2002 г. Коснувшись дискуссии в *AJS* (*American Journal of Sociology*) по поводу переходного периода в Китае, а также в Центральной и Восточной Европе, он сказал: «Примечательным в дискуссии было то, что никто не представлял пример России, который, с моей точки зрения, является примером провала реформ. Все говорили о примере Румынии или Болгарии. Но ведь провал-то случился не у них. Думаю, люди должны будут переосмыслить свои теории в свете российского опыта... Однако анализ России, похоже, не интегрирован в социологию и особенно в экономическую социологию, как, например, анализ Китая. Россия всегда стояла несколько особняком, рассматривалась, скорее, как исключение. Но мне кажется, социология только выиграла бы, если бы она включила в сферу своих исследований этот крайний случай — со столь необычной, уникальной историей. Конечно, это не подразумевает сведение российского опыта к некоей общей теоретической схеме» [*Радаев, Добрякова* 2006, с. 37–38].

Общеизвестны данные об оживлении нашей экономики, начиная с 1999 г. Однако столь же общеизвестно, что увеличение ВВП обеспечивалось преимущественно экспортом энергоносителей и ростом торговли, а не наращиванием производства продукции с высокой добавленной стоимостью. По мнению многих аналитиков, технологические сдвиги в российской экономике приобрели явно регрессивный характер и выразились в деградации ее научно-производственного потенциала.

Если в конце 1980-х гг. доля промышленных предприятий, ведущих разработку и внедрение нововведений, составляла около 2/3, то в 2002 г. она упала до 9,8% (типичный для развитых стран показатель — 70%). Интенсивность инновационной деятельности в обрабатывающей промышленности снизилась до 1%, а уровень инновационности продукции составил примерно 10%. Доля России в мировом наукоёмком экспорте продукции гражданского назначения ныне составляет 0,5%, тогда как доля США — 36%, Японии — 30%, Германии — 16%, Китая — 6%. Внутренние затраты

на исследования и разработки в процентах от ВВП составили в 2004 г. в России 0,85% против 2,68% в США, 2,49% в Германии, 3,12% в Японии. И вот один из результатов. Экспорт технологий в том же году дал России 384 млн долл.; США – 52,6 млрд долл.; Великобритании – 28,2 млрд долл.; Германии – 25,3 млрд долл. [Группа восьми в цифрах 2006, с. 88, 92; *Глазьев 2007*, с. 31; *Нарышкин 2007*, с. 53–54].

В итоге мы имеем следующие показатели места России в глобализирующемся мире. По общему (сводному) индексу мировой конкурентоспособности Россия находилась на 41-м месте (этот индекс отражает затраты страны на достижение устойчивого высокого уровня роста ВВП на душу населения, включая открытость экономики, роль правительства, развитие финансовых рынков, качество инфраструктуры, технологии, управления бизнесом, юридических и политических институтов и т.д.). По качествам деловой среды Россия – на 46-м месте (данный индекс отражает возможности и препятствия для руководства бизнесом и строится на комбинации таких показателей, как рыночный потенциал, налоговая политика, политика рынка труда, политическая обстановка и т.д.).

Однако в контексте исследуемой нами проблемы стратегически особенно значимы приводимые ниже показатели. По инновационному индексу Россия находилась на 27-м месте (это показатель изобретательности людей, способности стимулировать рынок и взаимодействие делового и научного секторов). По индексу развития информационно-коммуникационных технологий (показатель использования средств коммуникации, включая пользование телефонными линиями, сетью Интернет, персональными компьютерами и мобильными телефонами на душу населения) России вообще нет в списке из 44 стран. По числу патентов в действии в расчете на 100 тыс. жителей России опять-таки нет в списке 20 первых стран. По общим расходам на научно-исследовательские и опытно-конструкторские разработки в процентах от ВВП Россия занимала скромное 21-е место. (Данные взяты из *Pocket World in Figures*, ежегодно подготавливаемого *The Economist in Association with Profile Books LTD*. Русский перевод: [Мир в цифрах 2005, с. 46–49]). К сожалению, в отечественных статистических справочниках эти данные не приводятся.

Очевидно, что перспективы развития нашей страны от сырьевого придатка ядра мир-системы к клубу государств с современной экономикой зависят, прежде всего, от российских правящих слоев. Состав же этих слоев предопределен характером экономики. Экспортный оборот, составивший в 2006 г. 208,8 млрд долл., на 85% сформирован за счет продажи нефти, газа и других полезных ископаемых. Доля продукции обрабатывающей промышленности в экспорте – всего лишь 12,5%. Несмотря на относительные успехи последних лет, в частности, расширение экспорта отечественно-

го ВПК, реально российская экономика полностью зависит от сырьевого сектора, а соответственно правящий слой формируют те, кто контролирует экспорт минерального сырья, прежде всего, газа и нефти. Эти экспортеры отечественных сырьевых ресурсов, как справедливо отмечают многие авторы, относятся к разряду «компрадоров-буржуа», т.е. предпринимателей, чье благополучие зависит не от внутренних, а от внешних экономических и политических факторов.

По мнению специалистов, среди признаков классической компрадорской буржуазии присутствуют: потребительское отношение к национальным ресурсам (как сырьевым, так и людским), прямая зависимость от иностранного капитала и иностранных центров политического влияния, перевод большей части прибыли в зарубежные активы. К тому же следует принять во внимание, что крупные экспортеры минерального и природного сырья, а также обслуживающая их финансовая аристократия, не ощущают под собой твердой правовой опоры ввиду спорной легитимности приватизированной собственности на природные ресурсы. Недаром многие из них стремятся выгодно продать свой бизнес, переводя капиталы на Запад. Эта группировка придерживается ультралиберальных, отчетливо антиэтатистских взглядов.

Наряду с ними является влиятельной та часть российских компрадоров, которые не собираются в ближайшее время отказываться от собственности в России, а, напротив, стремятся легализовать свои капиталы. Принцип деятельности этой доминирующей части компрадоров состоит в минимизации расходов на все, что не способствует прямо и немедленно росту текущих прибылей. Вне пределов их делового внимания оказывается все, что относится к сегменту экономики знания, стратегическим сегментам таких секторов экономики, как трансформационный, распределительные услуги, социальные услуги. В то же время они охотно вкладываются в быстрокупаемый транзакционный сектор экономики, т.е. в высокоспециализированные финансовые, страховые, юридические и менеджерские услуги.

Еще одна, и на момент написания этих строк самая влиятельная, группа компрадоров – это государственники, контролирующие газовый и нефтяной экспорт. Эти люди сохраняют все черты классических компрадоров, поскольку ставят запросы внешнего рынка выше интересов национального развития. Заметим, что за последние 15 лет в стране не было открыто ни одного значительного месторождения газа и нефти. У всех этих группировок компрадорской направленности нет надежной, по-настоящему долгосрочной социальной поддержки внутри страны.

Естественным антагонистом всей совокупности российских компрадоров выступает отечественная национальная буржуазия, тесно связанная с национальной промышленностью и замкнутая на внутренний рынок.

Среди ее специфических черт исследователи отмечают преимущественную ориентацию на внутренние рынки сбыта, рачительное отношение к национальным ресурсам, стремление к улучшению промышленного и человеческого потенциала страны. Для нее также характерны отсутствие сколько-нибудь выраженной зависимости от иностранного капитала и внешних центров политического влияния, инвестиции большей части прибыли в национальное производство. По самым оптимистическим расчетам, ее вес в национальной экономике недостаточно значим (около 24% ВВП и 12,8% экспорта). Объективно интересы российской национальной буржуазии, ориентированной на развитие технологически сложных отраслей экономики и качественное расширение внутреннего рынка сбыта, совпадают с интересами большинства россиян. (Вышеизложенные идеи в значительной степени навеяны статьей А. Сафронова «Концепция “сильного государства” и фракционная борьба российской правящей элиты» [Сафронов 2007, с. 43–58]. Данный подход созвучен взглядам автора этих строк, высказывавшего их в цикле публикаций, начиная с 1994 г.)

Вариативность возможных сценариев развития России предопределяется исходом противостояния компрадорского и национального капиталов, в другом измерении — латиноамериканского и японского путей развития капитализма. Вот тот фон, на котором могут в дальнейшем развиваться события социальной жизни. До сих пор властвовал компрадорский капитал, взаимодействовавший с коррумпированным чиновничеством. И пока сохраняется такая тенденция, нас ожидает латиноамериканский, в частности, аргентинский, как часто называют, путь развития, основанный на доминировании сырьевого сектора.

Но не столь уж экономически слаб сосредоточенный по преимуществу в провинции национальный капитал. Сохраняют свой потенциал широкие круги научной и инженерной интеллигенции и высококвалифицированной части рабочих, которые прекрасно осознают свою общность и понимают отсутствие будущего в рамках «латиноамериканского» пути развития. Это в основном масса людей, сосредоточенная в военно-промышленных организациях, в производствах с высокими технологиями. Именно они должны послужить ядром формирования современного среднего класса.

В условиях быстро развивающегося глобального информационного общества основным актором — инициатором инновационного развития экономики и общества — и является этот «новый средний класс». Он выступает основным носителем инновационно-креативного потенциала (ИКП). В ситуации благоприятного развития трансформационных процессов результатом активности социальных групп, воплощающих собой ИКП, является инициирование инновационных процессов в экономике и социальной жизни общества.

Высокая интерактивность социальных групп — носителей ИКП оказывается весьма ценным социальным капиталом трансформирующегося общества. Именно эта высокая интерактивность может дать необходимый толчок для формирования социального партнерства названных слоев и групп, для постепенной интеграции их в полноценный средний класс, активно реализующий свои интересы, которые объективно совпадают с интересами основной части россиян.

Поэтому не исключено, что стране удастся изменить траекторию движения, встать на путь становления информационной экономики, информационного капитализма, интенсивного развития нового среднего класса при демократической организации жизни общества. В этом случае изменится и характер социальных отношений, постепенно станет реальностью социальное государство, что для России с ее общинным сознанием и традициями взаимопомощи — наиболее адекватная перспектива.

Основой изменения траектории развития может послужить понимание того ключевого обстоятельства, что капитализм (тем более капитализм неофитов советского разлива) требует разумного твердого государственного контроля. Правительство может и должно сохранить правомочие воздействовать на бизнес, обладающий единственным стимулом — прибылью. Опыт администрации великого американского президента Ф.Д. Рузвельта по вмешательству государства в экономику (не имевший ничего общего с советским тотальным стейтизмом) может и поныне служить образцом для стран с кризисной экономикой. К нормальной ориентации бизнеса на прибыль он добавляет принцип социальной ответственности, гарантирующий обществу относительную экономическую и особенно социальную стабильность на основе государственного регулирования частной собственности.

Другими словами, нельзя допускать, как проповедают неолибералы, стихийно-инерционного развития страны на основе свободной игры рыночных сил. Общество, десятилетиями жившее в условиях директивно-плановой экономики и патернализма, не может естественным образом в немыслимо короткие сроки адаптироваться к столь резким переменам в окружающей среде лишь посредством спонтанных процессов социальной саморегуляции и самоорганизации. Обеспечение устойчивого развития страны с акцентом на изменения в качестве жизни и «человеческих качествах» (А. Печчеи) требует комбинации саморегулирования на основе рыночных сил и государственного регулирования.

1. Методологические основы исследования

Цель и задачи

Цель настоящего исследования – проанализировать социально-экономическое положение, накопление человеческого капитала, функциональную грамотность информационных производителей как представителей нового среднего класса в современной России.

Задачи исследования:

1. Провести анализ (по публикациям западных исследователей) трансформаций в новом среднем классе в условиях становления информационной экономики (экономики знания) и формирования социально-профессиональной группы информационных работников (М. Кастельс), или «креативного класса» (Р. Флорида).
2. Сконструировать на этой основе теоретическую модель новых (новой) социально-профессиональных групп информационных работников.
3. Эмпирически верифицировать теоретическую модель информационных работников. Построить системно упорядоченное признаковое пространство, адекватное теоретической модели, на основе российских реалий.
4. Провести анализ представительных данных по российским профессионалам и менеджерам для проверки наличия и доли в их составе информационных работников, а также выяснить, являются ли последние функционально значимыми в экономике и социальной структуре общества.
5. Провести полуформализованные фокусированные интервью с представителями социально-профессиональной категории информационных работников в Москве, дать оценку их социально-экономического положения на локальном рынке труда, применяемым ими стратегиям накопления и реализации человеческого капитала, степени их инновационной активности.
6. Оценить перспективы расширенного воспроизводства инновационно ориентированных информационных работников. Установить, используется ли их человеческий капитал по целевому назначению, или в процессе адаптации к сложившемуся рынку труда представители этой категории работников недоиспользуют значительную часть накопленных знаний и специфических навыков, каково соотношение и взаимосвязь объемов человеческого капитала и инновационного потенциала.

Исходные посылки

Генеральная гипотеза нашего исследования состоит в том, что направленность трансформационных процессов в России привела к отсутствию институциональных предпосылок перехода к инновационной экономике, деградации научно-производственного потенциала и, соответственно, суженному и деформированному воспроизводству информационных работников.

Производные гипотезы. В порядке гипотезы можно высказать предположение, что до сих пор экономическая и социальная политика руководства страны, по крайней мере, не препятствовала (а возможно, и содействовала) торможению расширенного воспроизводства информационного ядра профессионалов и менеджеров на основе создания венчурных производств, требующих крупных среднесрочных и долгосрочных государственных и гарантированных государственной защитой частных инвестиций.

Можно также предположить, что социально-экономическое положение, накопление человеческого капитала, динамика социально-профессионального статуса, защищенность социальных интересов и, соответственно, мера инновационности поведения информационных работников в сфере занятости в высокой степени зависят от моделей управления, задаваемых владельцами фирм – частные/государственные; отечественные/западные.

Объектом изучения в данном проекте являются представители новейшего социально-профессионального слоя внутри так называемого нового среднего класса – информационные производители.

Предметом исследования в данном проекте является взаимодействие институциональной среды, научно-производственного потенциала России и наличия инновационной дееспособности информационных производителей.

Состояние исследований по проблеме за рубежом

В литературе можно выделить два основных направления изучения нового среднего класса на Западе: либеральный (градуалистский) и неомарксистский (функциональный, т.е. рассмотрение реальных отношений между реальными группами). В либеральном подходе индивиды размещаются по шкале «выше – ниже» не по занимаемым функциональным позициям в обществе, а в соответствии с социально-экономическими критериями и самооценками (доход, число комнат в доме, профессиональный статус, величина и структура доходов-расходов в семье, образ жизни, самоидентификация и т.д.). Либеральный градуалистский подход не затраги-

вал коренных, сущностных отношений между людьми в обществе-нации, в частности, отношений эксплуатации.

Решающий вклад в понимание и объяснение места средних классов/слоев в классовой структуре современных обществ внес американский социолог-неомарксист Э.О. Райт. Он выделяет три взаимосвязанных критерия для определения классовой структуры. Первый – фактор собственности и отношения эксплуатации. Второй – отношение к власти, участие в контроле производственного процесса. Третий – обладание специфическим видом власти – неотчуждаемым ресурсом (специальные знания и умения, формализованные в квалификационных дипломах). Капиталисты владеют средствами производства, используют труд наемных работников и контролируют производственный процесс. Наемные работники, рабочие (эксплуатируемые), не владеют средствами производства и продают свою рабочую силу капиталистам. Мелкие буржуа (традиционный средний класс) владеют и используют средства производства без применения наемных работников.

Второй и третий критерии объясняют классовую позицию таких многочисленных групп в современном обществе, как менеджеры и профессионалы. Критерий «участие в контроле» позволяет объяснить позицию менеджеров разного уровня: они осуществляют власть, делегированную им собственниками для контроля над процессом производства и руководства работниками (контроля чужого труда), но в то же время они, так же как и рабочие, контролируются и несамостоятельны в процессе производства.

Владение квалификационными дипломами определяет специфический вид власти и, тем самым, особую классовую позицию профессионалов (экспертов, специалистов). Райт отмечает, что местоположение профессионалов, обладающих знаниями и дипломами, так же как и менеджеров, является двойственным, близким одновременно как собственникам, так и рабочему классу. В то же время и менеджеры, и профессионалы как наемные работники являются обладателями специфических по отношению друг к другу ресурсов, закрепляющих их в разных сегментах рынка труда. Основным ресурсом профессионалов является человеческий капитал, а администраторы и менеджеры (наемные работники) используют такие ресурсы, как организационный и властный капитал [Wright 1985; 1997; 2000]. Наилучший разбор и критику концепции Э.О. Райта см. в: [Куценко 2000].

Профессионалы и менеджеры и образуют «новый средний класс». Если традиционный средний класс обладает собственностью на средства производства, то новый средний класс – властным и человеческим, а также культурным и социальным капиталами, что делает их носителей сравнительно независимыми, активными участниками гражданских отношений.

Функциональный подход позволяет адекватно раскрыть проблему нового среднего класса, поскольку предполагает понимание реальных функций социальных групп в обществе. Новый средний класс выполняет креативно-продуктивные функции, его ядро образуют креаторы, инноваторы. Старый средний класс также выполняет общественно полезные функции в продуктивном и сервисном блоках экономики, без которых общество не может существовать. Таким образом, функционально это два разных средних класса.

В то же время следует принять во внимание, что по значимым градуалистским характеристикам и старый, и новый средний классы являются носителями во многом совпадающих свойств. К ним можно отнести более высокий, чем у рабочих, уровень доходов, сходные параметры владения движимым и недвижимым имуществом, сходные стереотипы поведения, обеспечение определенного качества жизни (повышенное внимание к здоровью и образованию членов семьи), капитал или интеллектуальный ресурс, позволяющие обеспечивать относительную устойчивость в социальном статусе, экономическую и гражданскую независимость.

Однако только представители нового среднего класса являются опорой и гарантом структурных изменений в экономике и обществе. Они обладают высокой адаптивностью, значительными социальными притязаниями, социальной активностью и интенцией к ориентации на легальные способы ее проявления. Для них приоритетами являются поддержание социально-экономической динамики, т.е. экономического роста, эффективной занятости, перспективы роста реальных доходов, снятия различных преград для повышения социального статуса.

Рассматривая соотношение нового среднего класса и рабочих, английский социолог Э. Гидденс следующим образом раскрыл существенные различия между обеспеченной квалифицированной частью рабочего класса и новым средним классом. Во-первых, традиционное превосходство белых воротничков в отношении трудовых гарантий, которыми они обладают по сравнению с рабочими. Во-вторых, две эти категории имеют разные модели динамики трудовых доходов на протяжении трудовой карьеры. Для рабочих характерна «понижающаяся» кривая доходов в отличие от белых воротничков, которым зачастую гарантирован ежегодный прирост доходов. В дополнение к этому, количество рабочих часов в неделю больше у работников физического труда. В-третьих, значительно большая доля работников умственного труда получает различные дополнительные льготы – пособия по болезни, пенсии; также в большинстве стран эти работники пользуются значительными налоговыми льготами [Giddens 1995].

В последние два десятилетия по мере перехода развитых стран к информационной экономике в социальном статусе и составе нового сред-

него класса происходят значительные изменения. Новый период развития нового среднего класса начался с падением государства всеобщего благосостояния в связи с переходом к информационному обществу — новому этапу развития западной экономической жизни. Социальные изменения весьма активно коснулись средних слоев [Esping-Andersen 1996, р. 1–31]. Начался процесс падения роли в обществе и уровня жизни так называемого «нового среднего класса», ставшего уже на тот момент традиционным.

Эту тенденцию одним из первых описал и объяснил М. Кастельс. Он выявил, что в современной глобальной экономике усиливается фрагментация работников на информационную и численно доминирующую родовую рабочую силу, происходит размывание среднего класса. Показателем, сигнализирующим о новых тенденциях развития глобальных социально-экономических отношений, является процесс возрастания социального статуса и доли в национальных богатствах соответствующих стран чрезвычайно узкого, можно сказать, элитарного слоя высокоэффективных работников. Это люди, занятые в сферах soft-tech и high-tech, в сфере производственных услуг (банковских, финансовых, страховых и т.д.), в сфере СМИ. Поскольку инновация есть основной источник производительности, знания и информация суть главные материалы нового производственного процесса, а образование — ключевое качество труда, то новые производители в информационном капитализме суть те создатели знания и обработчики информации, чей вклад наиболее ценен для фирмы, региона и национальной экономики. Эта категория информационных производителей включает очень большую группу менеджеров, профессионалов и техников, которые образуют в итоге «коллективного работника». Для них характерен высочайший уровень жизни, высокий престиж и т.д.

По предположению Кастельса, в странах ОЭСР они смогут составить около трети всего занятого населения. Эти новые группы нового среднего класса обладают специфическими функциями в современном обществе и экономике. Профессор М. Кастельс оправданно именует их *информационными производителями*.

Большинство других работников принадлежат к категории родовой рабочей силы, потенциально заменимой машинами или другими членами родовой рабочей силы — в зависимости от деловых решений. Они нуждаются в информационных производителях для защиты своих позиций при заключении контрактов. Но последние не нуждаются в них: это фундаментальный раскол в информационном капитализме, ведущий к постепенному растворению остатков классового солидарности индустриального общества.

Для новых поколений эры, наступившей после конца государства всеобщего благосостояния, те люди, которые не могут следовать требованиям времени и постоянно модернизировать свою квалификацию, выпадают из конкурентной борьбы, цепляются за свои позиции в ожидании следующего раунда «уменьшения размера» того самого сжимающегося среднего слоя, который был опорой развитых капиталистических обществ в индустриальную эпоху. Их ценность как работников и потребителей исчерпана, а их значимость как людей игнорируется. Таким образом, процесс социального исключения не только влияет на «действительно обездоленных», но и на тех людей и на те социальные категории, что строили свою жизнь в постоянной борьбе за возможность избежать падения вниз на стигматизированное дно, в мир люмпенизированной рабочей силы и социально недееспособных людей [Кастельс 2000, с. 497–501].

В этой ситуации и идет процесс нисхождения основных слоев традиционного нового среднего класса, теряющих устойчивые позиции на своих сегментах рынка труда. Их удельный вес в национальном богатстве и их ресурсная база для воспроизводства социального статуса и передачи накопленного социального капитала и высокого уровня человеческого капитала следующему поколению сжимаются [Кастельс 2000, с. 199–333, 497–501].

На смену прежнему социальному разделению в составе наемных работников между новым средним классом и рабочим классом приходит социальный разлом между информационной современной рабочей силой, воплощенной в элитной части среднего класса, и основной массой национальных отрядов рабочей силы — родовой рабочей силы. Эти новые процессы пока еще практически не отражены в исследованиях.

Герд Шинсток также пишет о новом типе инновационно активного работника. Для всей экономики, по его наблюдениям, характерна тенденция к постоянному увеличению ученых и исследователей в составе рабочей силы. В современном мире большое значение приобретают так называемые когнитивные способности, т.е. способности интерпретации информации, самостоятельной постановки и решения проблем. Одним из важных качеств современного работника является его рефлексивность, т.е. способность представлять различные пути решения проблемы и делать выбор между ними. Работники все чаще вынуждены сталкиваться с необходимостью решения абсолютно новых, плохо определенных проблем, они вынуждены предлагать собственные решения. Соответственно, растет значимость теоретических знаний и теоретической подготовки: культуры поиска ответа на вопросы, инструментов решения проблемы, приобретения нового знания. Работники должны также понимать, как теоретические знания следует использовать на практике. То есть теоретические и

практические знания должны быть интегрированными. Кроме того, следует отметить, что современный специалист должен обладать широким спектром знаний, способностью к мультидисциплинарной деятельности и экспертизе. Более того, специалист должен постоянно приобретать новые знания и компетенции. Только так он может быть готовым к постоянному решению новых проблем.

Современный высококвалифицированный специалист также должен обладать социальными навыками: способностями к автономному принятию решений, готовностью к ответственной работе, уверенностью в себе, толерантностью к идеям других. Наконец, в условиях экономики, основанной на знаниях, становятся все более и более значимыми такие психологические характеристики, как креативность, уверенность, предпринимательский дух [Schienstock, Härmäläinen 2001; Schienstock 2007].

Известный американский социолог Мелвин Кон в цикле своих работ, выполненных на сравнительных данных по США, Индии, Польше, Украине, доказал значимость в современной экономике степени автономности профессионала в работе, его ресурсов для принятия самостоятельных решений. Мы используем индикаторы автономности в работе, предложенные М. Коном: относительная сложность работы, предсказуемость / привычность, а также строгость контроля за выполнением рабочих заданий [Kohn 1990, 2006].

Несколько с иных позиций подошел к оценке изменений в составе и типе деятельности ключевых производителей в новой экономике Р. Флорида. В своей книге «Креативный класс» он пишет о том, что в современной экономике знания все большее значение приобретает творчество, все большая ценность создается за счет создания радикально новых или преобразования уже существующих форм. В его понимании творчество — это масштабная, непрерывная практика, процесс, имеющий собственную логику. Однако творчество в отличие от других факторов производства неотделимо от своих носителей — креативных менеджеров и профессионалов, составляющих новый класс креаторов. Флорида пишет: «Креативный класс состоит из людей, производящих экономические ценности» [Флорида 2007, с. 85].

Флорида выделяет в «новом классе» ядро, к которому он относит тех, чья работа заключается в разработке и создании новшеств. Это ученые, инженеры, университетские профессора, поэты, писатели, художники, актеры, дизайнеры, публицисты, обозреватели, аналитики, взгляды которых формируют общественное мнение. Помимо этого ядра к креативному классу относятся специалисты, работающие в целом ряде отраслей, основанных на знаниях: в высоких технологиях, финансах, праве, здравоохранении, управлении бизнесом. Эти люди участвуют в творческом решении

проблем, однако создание новых методов и продуктов не входит в их прямые обязанности. Условия занятости творческих специалистов становятся гибкими, получает распространение горизонтальная карьера.

С точки зрения Флориды, представителей креативного класса отличает особая мотивация в профессиональной деятельности. Материальное вознаграждение хотя и остается для них важным фактором удовлетворенности трудом, но уступает по значимости содержанию работы, возможности испытать себя, добиться признания своих профессиональных заслуг. Деньги оказываются для представителей креативного класса менее значимым фактором также по сравнению с гибким графиком, свободой, возможностью заниматься помимо работы хобби.

Флорида описывает ценности класса креативных специалистов. Одной из основных ценностей креативного класса является индивидуализм, свобода. Его представители не ищут таких отношений, которые требуют от них глубокого вовлечения или каких-либо обязательств. Они стремятся жить в динамичной среде, посещать различные культурные мероприятия, активно заниматься спортом.

Поскольку человеческий капитал становится основным источником создания стоимости в креативной экономике, то фирмы, города, страны вынуждены конкурировать между собой за привлечение креативного класса. Достичь успеха в этой конкуренции можно, по мнению Флориды, создавая максимально благоприятные условия для всех аспектов жизни творческих специалистов. Флорида предлагает концепцию трех «Т» — технологии, таланта и толерантности — характеристик среды, которые необходимы для привлечения креативного класса. Например, Флорида отмечает, что утверждение креативного класса повлекло за собой трансформацию многих норм занятости, начиная с дресс-кода и заканчивая формой трудового договора. Фирмы ставят творческих профессионалов в условия, способствующие максимальной реализации их потенциала.

Степень изученности проблемы в отечественной литературе

Вопрос о будущем России в контексте становления среднего класса стал обсуждаться публицистами и политиками с самого начала 1990-х гг. В конце 1990-х гг. появились первые исследования. Однако они по большей части носили характер политической заостренности на одной-единственной проблеме: приводят ли осуществляемые либеральные реформы к появлению массового среднего класса или нет. Осталась вне обсуждения проблема «качества» отечественного среднего класса и его функций в экономическом росте. Критерии при измерении доли среднего класса в населении страны выбирались такие, как будто речь шла об эпохе ран-

него капитализма, а не о вписывании России в глобальную высококонкурентную экономику.

Как и по другим направлениям анализа социально-экономической ситуации в стране, за основу бралась идея марксова первоначального накопления, которое, дескать, переживала страна. Но что общего с так называемым первоначальным накоплением имел процесс перераспределения высококонцентрированной собственности бывшего СССР? Отсюда следовали доминировавшие в публикациях по среднему классу расчеты доли людей и семей с определенным уровнем дохода (кстати, явно недостаточным для исполнения ролей представителей этого класса), наличием современных элементов движимого имущества, отдельных квартир и т.д.

На протяжении долгих лет никаких специальных исследований, а не размышлений вокруг имевшей место быть в прошлом и настоящем ситуации, не было. Начиная с 1998 г., из печати вышел ряд научных публикаций по проблемам российского среднего класса [Заславская, Громова 1998; Горшков, Тихонова, Чепуренко (ред.) 1999; Беляева 2001; Дилигенский 2002; Малева (ред.) 2000, 2003; Горшков, Тихонова (ред.) 2004; Шкаратан 2004, Климова 2005; Попова 2005, Шкаратан, Ильин 2006 и другие работы]. В одной из немногих доброкачественных работ по данной тематике содержится весьма взвешенный и не устаревший за прошедшие годы обзор и анализ множества научных и публицистических работ, посвященных проблеме становления и путям развития российского среднего класса [Дилигенский 2002; см. также Шкаратан, Ильин 2006, с. 174–202, 393–398]. Это избавляет нас от необходимости повторно излагать те же соображения.

Социолог из Финляндии М. Кивинен неоднократно отмечал, что многие русские исследователи связывают проблему среднего класса в первую очередь с собственностью. Но, по опыту Запада, сегодня средний класс — это, прежде всего, наиболее привилегированная группа наемных работников. Ресурсы власти нового среднего класса связаны не с собственностью, а с профессиональными навыками и стратегиями. В советское время использование ресурсов власти, представляемых профессионализацией, было ограничено. Здесь никогда не существовало национального рынка по профессиональным сегментам. Профессии функционировали внутри основных бюрократических организаций. Традиционный образ мышления и этос русской интеллигенции были далеки от профессионализма, от специализированного труда («ремесла»). Поэтому в России становление нового среднего класса определяется перспективой формирования профессий как социального института, связанного с предпринимательством [Кивинен 1994; Кивинен 2004].

За последние годы появились первые научные публикации по социологии профессий [Профессиональные группы интеллигенции 2003; Попова 2004]. В этих публикациях нашло отражение стремление коллектива авторов под руководством В.А. Мансурова применить накопленный в современной западной социологии профессий опыт к рассмотрению конкретных профессиональных групп в России (врачей, учителей и т.д.). Особенно не повезло в нашей научной литературе менеджерам. Здесь можно упомянуть только три книги — монографии Р.Н. Абрамова [Абрамов 2005], С.Ю. Рощина и С.А. Солнцева [Рощин, Солнцев 2006], а также сборник статей С. Литовченко «Социальный профиль российского менеджера» [Литовченко 2004]. В книге Абрамова из 280 страниц текста собственно российским менеджерам уделено не более 15. Что касается двух других публикаций, то в них основательно рассмотрены проблемы деятельности топ-менеджеров крупных корпораций, их положения на рынке труда и становление социальной группы менеджеров-предпринимателей. Социально-экономическое положение наиболее массовой группы менеджеров среднего звена, их позиции в сфере занятости не стали предметом анализа у исследователей.

Итак, в отечественных исследованиях из совокупности средних классов/слоев не выделен с необходимой определенностью новый средний класс/слой. Более того, основная направленность получивших известность публикаций переносит акцент с функциональных на потребительские характеристики срединных групп населения. Между тем остается в стороне центральный вопрос о судьбах образующих ядро нового среднего класса информационных производителей как основных акторах становления национальной информационной экономики. Главные характеристики нового среднего класса без выделения его информационной составляющей были проанализированы нами в следующих работах: [Шкаратан 2006; Шкаратан, Иняевский 2006 (1); Шкаратан, Иняевский 2006 (2)].

Методы исследования

На основе детального анализа зарубежной литературы по проблемам нового среднего класса мы сконструировали *теоретическую модель типического представителя* новейшего слоя этого класса — *информационного производителя*. В соответствии с этой моделью соизмерялись нами реальные параметры работников отечественных ИКТ и сопряженных отраслей.

Анализ западной литературы дает возможность выделить основные **факторы принадлежности к информационным производителям**.

Первый фактор: на смену формальному неравенству в доступе к полному среднему и высшему образованию пришло более тонкое и гибкое **фак-**

тическое неравенство в качестве образования и в объеме реального интеллектуального капитала. Все механизмы селекции направлены на отбор в элитарные университеты наиболее подготовленных молодых людей. Постоянно возрастает вклад семьи с ее не только материальными, но и культурными ресурсами (культурный капитал) в воспроизводство физического, человеческого и властного капиталов новых поколений социально продвинутых индивидов, в выращивание новой элиты.

Впервые в истории неравенство порождается личными качествами и успехами людей, различающихся доступом и подготовленностью к освоению информации. Это информационное неравенство определяет устойчивый и драматический раскол между «золотым миллиардом» (где сосредоточены в своем большинстве информационные производители) и остальным человечеством, и обостряющиеся противоречия внутри самого «золотого миллиарда».

Второй фактор – информационные работники занимают специфические позиции в капиталистическом обществе, которые качественно отличаются от позиций классических представителей сформировавшегося к середине XX в. так называемого «нового среднего класса». Выступая в роли сверхэффективных работников, они в то же время реализуют себя как часть совокупного капиталистического класса. Уникальным знаниям и умениям информационных работников соответствуют уникальные по размерам доходы за счет *исключительно высокого уровня дивидендов на такой человеческий капитал*.

Их объем, с одной стороны, дает возможность привести стиль жизни и характер потребления в соответствие с теми, что сложились у капиталистического класса, а с другой стороны, в сочетании с активным сберегательным поведением приводит их в ряды совладельцев фирм, предприятий, превращая в активных участников фондового рынка.

Третий фактор – специфические позиции информационных производителей в системе трудовых отношений. С одной стороны, ничто не изменилось со времен классического капитализма: долю их труда присваивают работодатели, почему они и нанимают их в первую очередь. Но с другой стороны, механизм присвоения экономического излишка гораздо более сложен. Во-первых, отношения найма имеют тенденцию к индивидуализации, под этим подразумевается, что каждый производитель получает отдельное задание. Во-вторых, возрастающая доля производителей контролирует свой собственный рабочий процесс и входит в специфические горизонтальные рабочие отношения, становясь независимыми производителями, реализующими свои собственные рыночные стратегии.

Четвертый фактор – специфические черты содержательности труда информационных работников. Последнее предполагает готовность и

подготовленность к смене видов деятельности, автономность, самостоятельность и предсказуемость в работе, способность работника самостоятельно ставить проблемы и находить пути их решения, умение действовать в экстремальных ситуациях и принимать нестандартные решения, готовность и подготовленность к постоянной креативной деятельности, территориальную и профессиональную мобильность, включенность в систему непрерывного образования и повышения профессиональной компетентности. Также сюда можно отнести работу с новыми информационно-коммуникационными технологиями. Поскольку новый способ производства и организации стал возможен благодаря ИКТ, то их использование в профессиональной деятельности представляется неотъемлемым критерием отнесения работника к информационным производителям. Еще одним немаловажным признаком информационного работника является его востребованность на глобальном рынке труда.

Эмпирические индикаторы

На основе сказанного выше мы можем перечислить критерии для выделения работников, которых можно отнести к ядру информационных производителей, а в социально-классовом измерении – к новым социально-профессиональным слоям нового среднего класса, т.е. составить типологический портрет идеального представителя этого нового актора в экономике и обществе, с которым мы будем соизмерять тестируемых нами на принадлежность к информационным работникам россиян.

Принадлежность к информационным работникам определяют следующие критерии: наличие особенно ценных для экономики и общества знаний и навыков, в частности, навыков работы с ИКТ, постоянное повышение квалификации и обновление багажа знаний, способность работника самостоятельно ставить себе задачи, переключаться между различными видами деятельности. Сочетание этих критериев дает работнику возможность не только комбинировать решение проблем на основе известных решений и подходов, но и предлагать что-то радикально новое. Эти способности являются основным отличием информационного работника от обычного специалиста и делают первого особо ценным для фирмы, страны, международного рынка труда.

Все перечисленные критерии информационной основы основываются на двух базовых составляющих: человеческом капитале (ресурсах) и мотивации в профессиональной деятельности, во многом зависящих от объективных условий реализации потенциала информационного работника. Его ресурсы – это наличие теоретической и практической подготовки, опыт работы по профессии, знание ИКТ, здоровье. Установки и мотивация

работника в профессиональной деятельности — установки на постоянное повышение уровня квалификации, решение нестандартных и творческих задач, реализацию своего профессионального потенциала, ориентация на нематериальные стимулы. Мотивационный компонент важен, так как человеческий капитал (основной ресурс информационного производителя) неотделим от своего носителя и не может быть реализован без его участия и воли. Условия для реализации потенциала профессионалов и менеджеров — автономность в работе, свобода самовыражения, эффективность руководства, материальное вознаграждение и т.п.

Итак, нам представляется, что используемая М. Кастельсом категория «информационных производителей» является полезным идеальным типом для нашего анализа. Действительно, информационные производители — это работники, которые обладают ценным человеческим капиталом, они постоянно стремятся обновлять свои знания, инновационно активны и представляют наибольшую ценность для экономики. В нашем исследовании акторов новой экономики мы будем оценивать их, в частности, с точки зрения соответствия этому идеальному типу.

Информационная база проекта

Нами были изучены опубликованные материалы Росстата РФ по динамике миграции специалистов, количеству организаций, занимающихся исследованиями и разработками, по расходам организаций на технологии и результатам инновационной деятельности и ряду других параметров [Экономическая активность населения России 2006; Россия в цифрах 2006; Российский статистический ежегодник 2006].

Представительные общероссийские опросы, на материалы которых мы в основном опирались в ходе исследования, прошли в январе 1994 г., ноябре 2002 г. и декабре 2006 г. (Методика опросов изложена в: [Шкаратан 2003; Шкаратан, Ястребов 2007]). Эти опросы были ориентированы на получение надежных данных о переходе российского общества к новой системе социальной стратификации. В анализе были также использованы материалы Российского мониторинга экономического положения и состояния здоровья населения за 2004 г. (РМЭЗ).

Третьей составной частью нашей информационной базы стали *полужформализованные интервью* с информационными работниками, которые дали возможность получить начальное представление о позиции респондентов на российском и глобальном рынках труда, а также об их социально-экономических интересах и ожиданиях. Необходимо отметить, что проведенное качественное исследование является по сути пилотажным и не претендует на репрезентативность результатов. Нами было проведено

51 интервью. Ядро респондентов, с которыми прошли углубленные собеседования, составили работники сферы информационно-коммуникационных технологий (17 информентов) (информатика; информационные системы; информатика и вычислительная техника; телекоммуникации; сети связи и системы коммутации). Именно их деятельность, как известно, предопределяет становление в России экономики знаний или, в других терминах, информационной экономики. Мы также провели собеседование с лицами, связанными с обслуживанием организаций сферы ИКТ. Поэтому в состав наших информантов также вошли 13 профессионалов и 12 менеджеров из финансового сектора, 4 профессионала и 5 менеджеров из консалтинговой сферы. Эти интервью провели Т.С. Любимова и С.А. Иняевский.

Респонденты отбирались нами по следующим критериям: 1) наличие высшего образования; 2) работа в должности, которая предполагает наличие опыта работы больше двух лет; 3) работа в настоящий момент в одной из сфер, связанных с информационной экономикой, — информационно-коммуникационной, инвестиционной, финансовой, банковской, консалтинговой. Респондентам были заданы вопросы относительно их образования, уровня квалификации, опыта работы, возможностей для реализации их творческих способностей, инновационности компаний, в которых они работают, а также об их социально-экономическом положении. Ряду респондентов, которые обладали большим стажем работы в своей области, в частности, на высокой руководящей должности, а также HR-специалистам, были дополнительно заданы экспертные вопросы относительно перспектив развития соответствующих отраслей, качества и инновационности человеческих ресурсов занятых в этих отраслях. Интервью были проведены в январе — апреле 2007 г.

Также были проведены глубинные полужформализованные интервью с «традиционными» профессионалами и экспертами. Было опрошено 47 профессионалов (врачи, учителя и преподаватели, инженеры) и экспертов в Москве, Санкт-Петербурге, Перми (март — апрель 2007 г.). Данные сопоставимы с аналогичными материалами полужформализованных интервью с информационными работниками. Практически все опрошенные профессионалы, за редким исключением, имеют высшее образование. Несколько информантов получили второе высшее образование, кандидатскую или докторскую степень. Отметим, что среди опрошенных нами профессионалов из ИТ-сферы и сферы деловых услуг не было обладателей докторской степени.

Целью этих интервью являлось выяснение проблем и трудностей профессионалов, их социально-экономического положения, установок относительно образования, профессии и квалификации; также хотелось

выяснить, насколько современные «традиционные» российские профессионалы инновационны и креативны, насколько они готовы к переменам в профессиональном плане. Одной из задач было выяснение «качества» профессионалов, т.е. оценка уровня их образования и квалификации, какими навыками они обладают, насколько они готовы к вызовам современной экономики. В Москве было опрошено 14 профессионалов: 5 учителей и преподавателей, 5 врачей и 4 инженера; в Санкт-Петербурге 16 профессионалов: 6 учителей и преподавателей, 6 врачей, 1 инженер и 3 работника муниципального образования; в Перми 17 профессионалов: 6 учителей, 7 врачей (в том числе 3 преподавателя кафедр), 4 инженера. Эти интервью провели В. Завьялова и А. Тявина (методические материалы – гайды интервью см. в разделе Приложения).

2. К вопросу об отраслевой структуре новой экономики и трансформации занятости

Концептуальные основания

Совершенно очевидно и не вызывает полемики становление в глобальном масштабе нового типа экономики, существенно трансформирующих отношений в обществе и образе жизни индивидов за последние десятилетия. Но терминологически и концептуально эти качественные перемены не получили общепризнанного объяснения.

Если обратиться к К. Марксу, то у него в набросках к «Капиталу» развита идея производственных систем и производственных революций. Маркс насчитал три таких системы – кустарную, мануфактурную, машинно-индустриальную (см. Маркс К., Энгельс Ф. Соч., т. 46, ч. I, с. 203–204, 229, 503 и др.).

Кустарная система (мелкое крестьянское и ремесленное производство) основана на обособленном и индивидуальном мастерстве одиночек, работников-универсалов, на их особом искусстве, личной умелости в выполнении особой работы, навыках ручного труда. Ремесленник или крестьянин воздействуют на природу с помощью примитивного инструмента. Ведущим типом поселений является село, деревня, которые господствуют над городом купцов и ремесленников как экономически, так и политически. В деятельности крестьянина и ремесленника соединен умственный и физический труд. Эта деятельность опирается на навыки, традиции и производственный опыт, передающиеся из поколения в поколение. Семейный коллектив совпадает с коллективом производственным: как правило, все члены семьи трудятся на одном поле или в одной мастерской.

Первой из промышленных производственных систем является крупная мануфактура, основанная на комбинации труда в широких масштабах. Ручной труд разделяется на частные операции, требующие меньшей выучки. Детальное разделение труда создает предпосылки для применения машин. В рамках мануфактуры жилье отделяется от рабочего помещения, семейный коллектив – от трудового, однако ведущим типом поселений все еще остается село, поскольку производство привязано к водяному или ветряному двигателю.

Третьей производственной системой стала крупная машинная индустрия. Ее возникновение означало столь коренное изменение материального способа производства, что К. Маркс и Ф. Энгельс назвали переход к этой системе промышленной революцией. Она открыла эпоху усиления противоположности города и деревни, умственного труда и физического, эпоху полного обособления семейного коллектива от производственного, жилья – от мест, где человек трудится. Единичный труд как таковой перестает быть производительным, он сохраняет свой смысл лишь в рамках совместного труда многих. Переход к фабрично-заводскому производству означал, что работник из основной фигуры производства превратился в придаток системы машин, выполняющий функции управления технологическим процессом, т.е. те функции, которые пока еще не способна выполнять машина. Труд рабочего при этом лишается творческого начала, поскольку всесторонне определяется и регулируется движением машины. Процесс индустриализации привел к превращению промышленности, особенно ее сердцевины – тяжелой индустрии, в главную отрасль экономики и реорганизации на промышленных основах всех отраслей народного хозяйства.

Продолжая идеи Маркса о производственных революциях, Л.С. Бляхман и О.И. Шкаратан в своей монографии «Man at Work» (1977 г.) писали, что во второй половине XX в. под воздействием научно-технической революции начинается процесс формирования четвертой производственной системы, сущность которого состоит в переходе от фабрично-заводской промышленности, основанной на системе машин, к производству как системе автоматических комплексов, в рамках которых функции ведения технологического процесса, оперативного контроля и управления передаются кибернетическим устройствам. Человек становится рядом с процессом производства, вместо того чтобы быть его главным агентом. Новая производственная система, конечно же, не позволяет вообще устранить человека из сферы производства. Он по-прежнему должен создавать, совершенствовать, испытывать новые конструкции, производить установку и монтаж автоматических линий для массового серийного производства, составлять программы работ автоматических комплексов и следить за об-

шим ходом производства. Однако четвертая производственная система делает возможным освобождение работника от всех видов нетворческой деятельности в процессе производства, от необходимости затрачивать основную часть своей жизни на выполнение однообразных, монотонных операций. В результате вытеснения человека из непосредственного процесса производства все более важной сферой приложения его труда становится «непроизводственная сфера»: наука, образование, культура и искусство, коммунальное и бытовое обслуживание.

Исходной базой современной производственной революции являются радиоэлектроника, химия, энергетика, машино- и приборостроение. Сельское хозяйство, строительство, производство научных знаний и их применение в промышленности – все эти сферы человеческой деятельности приобретают единые черты организации, начинают подчиняться единым принципам управления и планирования [*Blyakhman, Shkaratan 1977, p. 27–37*].

Нам представляется более адекватным происходящим событиям подход М. Кастельса. К объяснению долговременных изменений он применяет категорию «способы развития», которую определяет следующим образом: «...способы развития – это технологические схемы, через которые труд воздействует на материал, чтобы создать продукт, детерминируя в конечном счете уровень и качество экономического излишка».

«Способ развития» как категория имеет определенную взаимосвязь со «способом производства». По Кастельсу, общества организованы вокруг человеческих процессов, структурированных и исторически детерминированных в отношениях **производства, опыта и власти**. При этом им подробно раскрывается эта система понятий и их взаимосвязь, а также взаимодействие с социальными идентичностями. Социальные структуры взаимодействуют с производственными процессами, определяя правила присвоения, распределения и использования «излишка» (вторая часть продукта производственного процесса используется в форме потребления). Эти правила и составляют **способы производства**, а сами способы определяют социальные отношения в производстве, детерминируя существование социальных классов.

Способ производства определяет присвоение и использование «излишка». Но объем такого «излишка» задается продуктивностью процессов производства. Уровни же продуктивности сами зависят от отношения между трудом и материалом, как функции использования средств производства путем применения энергии и знаний. Этот процесс характеризуется техническими отношениями в производстве, определяющими **«способы развития»**.

Кастельс выделяет в истории человечества всего три способа развития – аграрный, индустриальный и новый, информационный, сфор-

мировавшийся под воздействием перестройки капиталистического способа производства к концу XX в. «В новом, информационном способе развития источник производительности заключается в технологии генерирования знаний, обработки информации и символической коммуникации. Разумеется, знания и информация являются критически важными элементами во всех способах развития, так как процесс производства всегда основан на некотором уровне знаний и на обработке информации. Однако специфическим для информационного способа развития является воздействие знания на само знание как главный источник производительности» [*Кастельс 2000, с. 39*].

Кастельс подчеркивает, что капитализм сохраняет свои формообразующие особенности – наемный труд и конкуренцию в накоплении капитала. Омоложенный информационный капитализм более жесток в своих целях, но несравненно более гибок в средствах, чем сформировавшаяся в 1930–1940-е гг. под влиянием кейнсианства и идеологии общества всеобщего благосостояния прежняя форма капитализма.

Сложившаяся в последние два десятилетия XX в. экономика нового типа именуется автором информационной и глобальной. Производительность и конкурентоспособность агентов зависят теперь в первую очередь от их способности генерировать, обрабатывать и эффективно использовать информацию, основанную на знаниях. Основные виды экономической деятельности организуются в глобальном масштабе непосредственно, либо с использованием разветвленной сети, связывающей экономических агентов. При этом в новых исторических условиях достижение определенного уровня производительности и существование конкуренции возможно лишь внутри глобальной взаимосвязанной сети [*Кастельс 2000, с. 81*].

В отличие от мировой экономики, существующей на Западе с XVI в., суть которой (согласно Ф. Броделю и И. Уоллерстайну) в том, что процесс накопления капитала происходит по всему миру, глобальная экономика представляет нечто другое. Это такая экономика, которая способна работать в режиме реального времени в масштабе всей планеты. Такого подхода к экономической глобализации в мировой литературе до М. Кастельса не было. Обычно отмечают совокупность таких процессов, как трансграничные потоки товаров, услуг, капитала, технологии, информации, людей, пространственную и институциональную интеграцию рынков и т.д.

Другие авторы применяют с 1960-х гг. понятие «информационная экономика» (как и информационное общество). Но М. Кастельс не случайно уточняет используемый им термин – «информационная» (informational), а не «информационная» экономика – и постоянно применяет его в связке с глобальной экономикой (обычное словоупотребление – глобальная/ин-

формационная). По его мнению, глобальная сеть явилась результатом революции в области информационных технологий, создавшей материальную основу глобализации экономики, т.е. появления новой, отличной от ранее существовавшей, экономической системы.

Новые информационные технологии являются не просто инструментом для применения, но также процессами для развития, в силу чего в какой-то мере исчезает различие между пользователями и создателями. Таким образом, пользователи могут держать под контролем технологию, как, например, в случае с Интернетом. Отсюда следует новое соотношение между социальными процессами создания и обработки символов (культура общества) и способностью производить и распределять товары и услуги (производительные силы). Впервые в истории человеческая мысль является производительной силой, а не просто определенным элементом производственной системы.

Принципиальное отличие информационно-технологической революции по сравнению с ее историческими предшественниками состоит в том, что если прежние технологические революции надолго оставались на ограниченной территории, то новые информационные технологии почти мгновенно охватывают пространство всей планеты. При этом в мире существуют значительные области, не включенные в современную технологическую систему. Более того, скорость технологической диффузии выборочна – как социально, так и функционально. Различное время доступа к технологической силе для людей, стран и регионов является критическим источником неравенства в современном мире. Своеобразная вершина этого процесса – угроза исключения целых национальных и даже континентальных экономик (например, Африки) из мировой информационной системы, а соответственно, и из мировой системы разделения труда. В этом контексте Кастельс рассматривает и вопрос о возможности инкорпорации России в систему современной мировой экономики [Кастельс 2000].

О классификации секторов и отраслей экономики

Кто же является ключевым актором новой революции? Чтобы это обнаружить, на наш взгляд, необходимо сконструировать новую классификацию экономических отраслей, раскрывающую происходящие изменения в структуре и характере развития экономики.

Если мы обратимся к отечественной государственной статистике, то легко обнаружим, что десятилетиями, независимо от качественных изменений, отражение структуры отраслей остается неизменным. Вот как выглядит учет по отраслям Росстата:

- Промышленность
- Сельское хозяйство
- Лесное хозяйство
- Строительство
- Транспорт
- Связь
- Оптовая и розничная торговля, общественное питание
- Жилищно-коммунальное хозяйство, непроизводственные виды бытового обслуживания населения
- Здравоохранение, физическая культура и спорт, социальное обеспечение
- Образование
- Культура и искусство
- Наука и научное обслуживание
- Финансы, кредит, страхование
- Управление
- Другие отрасли

Для осмысления направленности развития экономики еще в 1930-е гг. была предложена теория секторальной структуры (второе название – теория структурных изменений), разработчиками которой являются Алан Дж. Б. Фишер и Колин Кларк (Fisher A.G.B. *The Clash of Progress and Security*. L., 1935; Clark C. *The Conditions of Economic Progress*. 3rd ed. Macmillan Press, 1957). С опорой на эту теорию в западной статистике длительное время использовалась классификация экономических секторов. В своем первоначальном виде и теория, и применяемая классификация принимали в расчет существование трех секторов экономики, различающихся по виду производимой продукции: первичный, вторичный и третичный.

Первичный сектор экономики объединяет отрасли добывающей промышленности и сельского хозяйства. К вторичному сектору относятся обрабатывающие производства и строительство. Третичный сектор охватывает виды экономической деятельности, относящиеся к производственным услугам и отраслям обслуживания человека, включающим обмен, обслуживание и потребление (розничная, оптовая торговля) товаров и услуг.

В основе теории структурных изменений лежит гипотеза, согласно которой в ходе исторического развития происходит последовательный переход от общества с преобладанием в экономике первичного сектора к индустриальному (вторичный сектор) и затем к обществу с доминированием третичного сектора – услуг.

Первичный сектор занимал важнейшее место в мировой экономике вплоть до начала промышленной революции. Причиной перехода от эко-

номики первичного сектора к экономике вторичного сектора (индустриальному обществу) стало улучшение техники сельского хозяйства и других добывающих отраслей, что привело к повышению производительности труда. В связи с этим высвободились излишки рабочей силы и ресурсов, которые пошли на развитие промышленности. Вторичный сектор господствовал на Западе на протяжении всего XIX в. и в XX в. до 1950-х гг. Переход к господствующей третичной экономике (постиндустриальному обществу) связан с ростом производительности труда в промышленности, в связи с чем высвобождались ресурсы для развития сферы услуг. К сферам услуг были отнесены транспорт, связь, торговля, туризм, здравоохранение и т.п.

Слабой стороной базовой теории секторальной структуры является то, что разделение экономики на первичный, вторичный и третичный сектора дает слишком обобщенные оценки, что ограничивает возможности ее эффективного практического использования.

Дальнейшее развитие рассматриваемой теории сопровождалось выделением из третичного сектора двух новых секторов – четвертичного и пятеричного. В научных кругах пока еще не сформировался единый подход к отраслевому наполнению этих дополнительно выделенных секторов. В качестве примера приведем градацию, используемую В.Л. Иноземцевым. К четвертичному сектору он относит торговлю, финансовые услуги, страхование и операции с недвижимостью. К пятеричному – здравоохранение, образование, научные исследования, индустрию отдыха и сферу государственного управления [Иноземцев 2000].

М. Кастельс в своем анализе разбивает отрасли на 6 секторов и 37 отраслей согласно классификации, разработанной и использованной Сингломаном [Singelman 1978]. Его классификация выглядит следующим образом:

1. Добывающий сектор

- 1.1. Сельское хозяйство
- 1.2. Горнодобывающая промышленность

2. Трансформационный сектор

- 2.1. Строительство
- 2.2. Коммунальные службы
- 2.3. Обрабатывающая промышленность (продовольствие, текстиль, металлургия, машиностроение и металлообработка, химическая промышленность, прочие обрабатывающие отрасли)

3. Распределительные услуги

- 3.1. Транспорт
- 3.2. Связь
- 3.3. Оптовая торговля
- 3.4. Розничная торговля

4. Услуги производителям

- 4.1. Банки
- 4.2. Страхование
- 4.3. Недвижимость
- 4.4. Проектно-конструкторские услуги
- 4.5. Бухгалтерские услуги
- 4.6. Юридические услуги
- 4.7. Прочие деловые услуги

5. Социальные услуги

- 5.1. Медицинские и другие услуги по охране здоровья
- 5.2. Больницы
- 5.3. Образование
- 5.4. Социальное обеспечение, религиозные услуги
- 5.5. Неприбыльные организации
- 5.6. Почтовые услуги
- 5.7. Правительство
- 5.8. Прочие социальные услуги

6. Бытовые услуги

- 6.1. Домашняя прислуга
- 6.2. Гостиницы
- 6.3. Рестораны и бары
- 6.4. Ремонтные услуги
- 6.5. Прачечные
- 6.6. Парикмахерские, косметические кабинеты
- 6.7. Развлечения
- 6.8. Прочие бытовые услуги

Мы видим, что, как и в классификации Росстата, у М. Кастельса не выделены обособленно отрасли, являющиеся ключевыми в современной экономике (согласно его же концептуальному подходу), т.е. отрасли, связанные с производством знаний и информационными технологиями. Поскольку при анализе статистики Кастельс взял за основу работу Сингломана, расширив его базу данных на период 1970–1990 гг., он преднамеренно не модифицировал используемую отраслевую классификацию в целях обеспечения сопоставимости баз данных по временным рядам. Однако для реализации цели нашего исследовательского проекта необходимо, чтобы дифференциация отраслей давала ясное представление о перспективах развития экономики, ключевых точках роста, а следовательно, и об основных акторах новой экономики.

В связи с исследованием возможностей выхода России из состояния экономической отсталости, пребывания в качестве сырьевого придатка к постиндустриальным странам, образующим ядро современной мир-сис-

темы, мы исходили из принципа активистского восприятия трансформационных процессов в нашей экономике и обществе. Такой подход предполагает поиск «зерен» новой экономики — акторов информационной сферы (зачастую весьма немногочисленных). Понятно, что мы должны найти не креативно ориентированных представителей традиционных видов экономической деятельности, а тех акторов экономики, которые относятся к новым компонентам самой экономики, чья инновационность и креативность являются не свидетельством их передовых позиций в традиционных видах деятельности, а естественной компонентой их функциональности. Отсюда следует, что с учетом отставания национальной экономики, с учетом сосредоточения основной массы экономически активного населения не только в индустриальных, но и в доиндустриальных видах занятости, нам необходимо новое структурирование экономики в секторальном и отраслевом разрезе с выделением ее новых сегментов вне зависимости от статистической представительности в совокупном ВВП и совокупной численности рабочей силы.

При решении этой задачи мы попытались существенно модифицировать секторально-отраслевую классификацию Синглмана — Кастельса. При этом мы опирались на конструкцию американской статистической классификационной системы North American Industry Classification (NAICS) 2007 (см. www.naics.com), принятой к использованию в США и Канаде в 1997 г., а с 1998 г. — в Мексике. Применение NAICS, подразделяющей экономику на 1174 вида экономической деятельности, позволило американским экономистам вычленивать виды новых отраслей, которые до того входили составной частью в другие сектора и отрасли. Так, впервые американская статистика выделила отдельно информационный сектор и обособленно такие отрасли, как, например, производство компьютеров. Помимо данных NAICS мы использовали аналитические материалы Европейской комиссии [European Commission. Job opportunities... 1998; European Commission. Regional Innovation Strategies... 2002], позволившие нам более корректно классифицировать отрасли и сектора отечественной экономики.

В связи с увеличением в структуре экономики удельного веса отраслей, специализирующихся на производстве знаний, информационных услуг и технологий, а также с возрастанием доли затрат на передачу и обработку информации в структуре производства всех отраслей экономики, мы решили сгруппировать ключевые для экономического развития отрасли в три дополнительных самостоятельных сектора — сектор производства знания, сектор производства информационных технологий (средств обработки и распространения информации), сектор распространения информации и культурных услуг.

Сектор производства знания состоит из тех отраслей, в которых производится новая информация и обеспечивается приращение знания. В него включены акторы, занимающиеся научно-исследовательскими и проектно-конструкторскими разработками, — например, деятели науки, инженерно-техническая интеллигенция, организации, создающие новые виды знания и информации.

Сектор производства информационных технологий включает электронную промышленность, разработку программного обеспечения, услуги по обслуживанию телекоммуникационного и компьютерного оборудования.

В сектор распространения информации и культурных услуг включены экономические акторы, тиражирующие информацию и оказывающие услуги по ее нахождению, отбору и распространению. Сюда обычно относят телевидение, Интернет, средства массовых коммуникаций.

Таким образом, сконструированная нами классификация имеет следующий вид:

Классификация секторов и отраслей современной экономики

1. Добывающий сектор

- 1.1. Сельское хозяйство
- 1.2. Горнодобывающая промышленность

2. Трансформационный сектор

- 2.1. Строительство
- 2.2. Коммунальные службы
- 2.3. Обрабатывающая промышленность (продовольствие, текстиль, металлургия, машиностроение и металлообработка, химическая промышленность, прочие обрабатывающие отрасли)

3. Распределительные услуги

- 3.1. Транспорт
- 3.2. Оптовая торговля
- 3.3. Розничная торговля

4. Услуги производителям (транзакционный сектор)

- 4.1. Финансовые услуги
- 4.2. Страхование
- 4.3. Операции с недвижимостью
- 4.4. Менеджерские услуги
- 4.5. Бухгалтерские услуги
- 4.6. Юридические услуги
- 4.7. Маркетинговые услуги
- 4.8. Прочие деловые услуги

5. **Сектор производства знания**
 - 5.1. Научные и исследовательские разработки
 - 5.2. Проектно-конструкторские разработки
6. **Сектор производства информационных технологий (средств обработки и распространения информации)**
 - 6.1. Производство и обслуживание телекоммуникационного и компьютерного оборудования (включая электронные компоненты, микрочипы)
 - 6.2. Производство программного обеспечения
7. **Сектор распространения информации и культурных услуг**
 - 7.1. Радио и телевидение
 - 7.2. Печатные издания (газеты, журналы, книги)
 - 7.3. Театры, музыка, киноиндустрия
 - 7.4. Интернет
 - 7.5. Почтовые услуги
8. **Социальные услуги**
 - 8.1. Медицинские и другие услуги по охране здоровья
 - 8.2. Рекреационные услуги
 - 8.3. Образование
 - 8.4. Социальное обеспечение, религиозные услуги
 - 8.5. Неприбыльные организации
 - 8.6. Правительство
 - 8.7. Прочие социальные услуги (страховые, юридические и т.д.)
9. **Бытовые услуги**
 - 9.1. Домашняя прислуга
 - 9.2. Гостиницы
 - 9.3. Рестораны и бары
 - 9.4. Ремонтные услуги
 - 9.5. Прачечные
 - 9.6. Парикмахерские, косметические кабинеты
 - 9.7. Развлечения
 - 9.8. Прочие бытовые услуги

Инновационность отраслей российской экономики

Становление информационной экономики стало возможным благодаря развитию информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), повышению мобильности капиталов и стремительному развитию различных финансовых продуктов и инструментов. Поэтому нам представляется целесообразным охарактеризовать российские предприятия и организации с точки зрения использования ими ИКТ.

Росстат дает статистику относительно количества организаций, которые использовали различные средства ИКТ (компьютеры, локальные и глобальные сети, электронную почту) по отраслям. Из этих данных можно выделить отрасли, в которых больший процент организаций использует большее количество различных ИКТ. К таким отраслям можно отнести добычу топливно-энергетических полезных ископаемых, производство кокса и нефтепродуктов, химическое производство, производство резиновых и пластмассовых изделий, производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования, производство транспортных средств и оборудования, финансовую деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренду и предоставление услуг (по категории научные исследования и разработки), высшее профессиональное образование.

Только 14,8% организаций в России в среднем имеют веб-сайт. Можно выделить отрасли-лидеры, где сайты использует большая доля организаций. Это производство кокса и нефтепродуктов (44% от всех обследованных в данной отрасли организаций), химическое производство (48% от всех обследованных в данной отрасли организаций), производство резиновых и пластмассовых изделий (44% от всех обследованных в данной отрасли организаций), производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования (48% от всех обследованных в данной отрасли организаций), производство транспортных средств и оборудования (43% от всех обследованных в данной отрасли организаций), финансовая деятельность (39% от всех обследованных в данной отрасли организаций), научные разработки и исследования в сфере «операций с недвижимостью, аренды и предоставления услуг» (42% от всех обследованных в данной отрасли организаций) и, наконец, высшее профессиональное образование (50% от всех обследованных организаций).

Расходы на технологии и результаты инновационной деятельности также значительно различаются по отраслям. Оказывается, что в большинстве отраслей расходы на исследования и разработки колеблются в пределах 0–5% от всех расходов на технологические инновации. Значительно более высокую долю расходы на исследования и разработки составляют в добыче полезных ископаемых (50%), производстве машин и оборудования (17%), производстве электрооборудования (42%), а также производстве транспортных средств (36%). Количество заявок на получение патентов, поданных российскими заявителями, в период с 2000 по 2005 г. не имело явно выраженной тенденции к росту и оставалось на протяжении всего периода примерно на одном уровне. В то же самое время количество заявок, поданных иностранными заявителями, неуклонно росло. Но количество получаемых ими патентов весь этот период оставалось примерно одинаковым. Добавим, что стоимость импортируемых технологий значительно

превышает стоимость экспортируемых технологий. Сальдо по торговле технологиями со странами СНГ положительное, в то время как сальдо по торговле технологиями со странами ОЭСР отрицательное.

За период с 1995 по 2005 г. сократилось количество организаций, занимающихся исследованиями и разработками, прежде всего, организаций предпринимательского сектора. Количество работников, занятых исследованиями и разработками также ежегодно сокращается. При этом позитивна динамика приема аспирантов и выпуска из аспирантуры, причем наибольшими темпами увеличивается выпуск аспирантов по таким направлениям, как юриспруденция и экономические науки. Очевидно, что в российской практике повышено затребована административно-управленческая деятельность и предоставление деловых услуг. Однако и на сегодняшний день доля тех, кто занят финансовой деятельностью и предоставлением деловых услуг, в 2 раза меньше, чем, например, в США и Великобритании.

3. Новый средний класс и информационные работники на российском рынке труда

Данные представительных опросов

Данные проведенных нами представительных опросов позволили оценить характеристики человеческого, властного, социального и культурного капиталов всей совокупности профессионалов и менеджеров России, обозначить в каких-то пределах болевые точки в их жизнедеятельности. Мы получили отчетливое представление об их социальном происхождении и социальных связях, их самоидентификации, условиях и характере воспроизводства. Рассмотрим некоторые полученные нами результаты. Сопоставление опросов 1994 и 2006 гг. демонстрирует резкий спад доли высококвалифицированных профессионалов в составе занятого населения страны – с 8,2% до 4,2%; профессионалов с высшим образованием – с 18,6% до 12,5%. Среди последних резко упала доля владеющих ценными бумагами (соответственно с 18,9% до 8,5%) и имеющих долю во владении фирмами (соответственно с 6,9% до 2,1%). Среди менеджеров среднего звена упала доля владеющих ценными бумагами с 41,5% в 1994 г. до 11,1% в 2006 г., при этом число менеджеров высшего среднего звена, владеющих ценными бумагами, возросло с 31,4% до 45%.

Обсуждая изменения в качественном составе профессионалов и менеджеров, естественно заняться выяснением их деятельностного потенциала и его динамики. Здесь, в частности, использовались такие показатели,

как соответствие выполняемой работы подготовленности респондента, удовлетворенность работой и готовность взяться за более сложную и ответственную работу. Динамика 1994–2006 гг. в целом носит позитивный характер. Так, доля респондентов, считающих, что выполняемая ими работа соответствует их знаниям и квалификациям, по всем рассмотренным нами группам оказалась довольно высокой, причем с переходом от 1994 г. к 2006 г. это распределение не претерпело значительных изменений. Заметно выросла удовлетворенность собственной деятельностью в среде руководителей высшего среднего звена и профессионалов с высшим образованием. Тем не менее доля тех, кто согласился бы взяться за более сложную и ответственную работу, за рассматриваемый период увеличилась только среди высококвалифицированных профессионалов (с 24,6% в 1994 г. до 30,9% в 2006 г.). У остальных изучаемых нами социально-профессиональных групп в этом аспекте наблюдаются негативные тенденции.

Одним из основных факторов становления информационной экономики является возникновение глобальной информационной инфраструктуры, обеспечивающей возможность эффективного информационного взаимодействия людей, их доступ к мировым информационным ресурсам. Большое значение в данном контексте имеет степень подготовленности профессионалов и менеджеров к выполнению уже осуществляемых ими функций и накопленные, а также накапливаемые дополнительные квалификационные ресурсы для соответствия по функциональной грамотности предстоящим для осуществления функциям, особенно степень включенности в информационно-коммуникационную инфраструктуру.

Согласно данным наших опросов (табл. 1), навыками работы на компьютере владеют три четверти профессионалов, это более чем на 20% больше, чем в 2002 г. Примерно на столько же, по сравнению с 2002 г., увеличилось и число менеджеров, владеющих компьютером. При этом наибольший прирост (более 35%) отмечен среди управляющих высшего звена. В целом по России навыками работы на компьютере владеют лишь 43% населения (прирост по отношению к 2002 г. составил всего 16%).

По сравнению с 2002 г. профессионалы и менеджеры стали гораздо чаще пользоваться Интернетом. Процент использующих Интернет не реже нескольких раз в неделю по всем рассматриваемым группам увеличился в среднем почти в 2 раза. Сотовый телефон имеют в среднем около 87% представителей групп профессионалов и менеджеров, персональный компьютер – более 56% (прирост по отношению к 2002 г. составил 25%).

Согласно данным табл. 2, лишь около трети российских профессионалов и менеджеров планируют продолжить свое образование в будущем. При этом совершенно очевидно, что доля владеющих общепрофессиональными навыками по каждой из категорий опрошенных нами работников, предста-

Таблица 1 Включенность профессионалов и менеджеров в информационно-коммуникационную инфраструктуру

	Имеют в собственности сотовый телефон, %		Имеют в собственности персональный компьютер, %		Имеют дома доступ к Интернету, %		Владеют навыками работы на компьютере, %		Часто пользуются Интернетом, %	
	2006 г.	2002 г.	2006 г.	2002 г.	2006 г.	2002 г.	2006 г.	2002 г.	2006 г.	2002 г.
Управляющие высшего звена	85,7	35,7	57,1	35,7	38,1	14,3	85,7	50,0	47,6	28,6
Управляющие среднего звена	91,7	28,1	55,6	25,0	33,3	15,6	80,6	59,4	50,0	25,0
Руководители низового уровня (супервайзеры)	79,8	22,1	48,6	18,6	24,3	6,4	57,2	45,7	24,3	13,6
Высоко-квалифицированные профессионалы	87,6	43,3	71,1	56,7	45,4	28,4	83,3	71,6	57,7	34,3
Профессионалы с высшим образованием	86,7	19,9	51,0	21,4	23,1	9,4	73,6	46,7	27,6	12,0
Все респонденты	75,3	16,4	36,6	14,3	18,0	5,9	43,6	27,6	18,1	6,8

вителей перспективных в новой экономике видов трудовой деятельности, не адекватна нормативным требованиям современного рынка труда.

Таблица 2 Квалификационные характеристики профессионалов и менеджеров (2006 г.)

		Профессионалы с в/о	В/к профессионалы	Руководители низового уровня	Управляющие среднего звена	Управляющие высшего звена
Имеют навыки	вождения автомобиля, мотоцикла	33,3	37,9	63,0	77,8	76,2
	общения на иностранном языке	21,8	33,7	9,2	25,7	47,6
Обучаются на проф. курсах		10,4	9,3	5,8	2,8	14,3
Имеют планы на дальнейшее обучение		31,8	28,9	16,2	33,3	38,1

Обратимся теперь к данным массива РМЭЗ 2004 г. Несмотря на то что они были получены на два года раньше, их актуальность, на наш взгляд, все еще довольно высока (табл. 3). Необходимо отметить, что большая часть респондентов достаточно объективно оценивает свои возможности в современной сфере занятости. Из табл. 3 следует, что опрошенные, принадлежащие, казалось бы, к социально продвинутым группам, испытывают неуверенность относительно перспектив трудоустройства в случае потери своей рабочей позиции. Достаточно сказать, что среди профессионалов полностью или частично уверены в трудоустройстве с сохранением статусной позиции в случае увольнения с нынешнего места работы несколько более трети, а среди менеджеров – около 40%.

Все приведенные выше данные раскрывают положение в сфере занятости профессионалов и менеджеров без их разделения на занятых на предприятии и в организациях государственной и частной собственности. Относительно менеджеров немаловажно принять во внимание, что многие из них, особенно занятые на малых и средних предприятиях, являются их владельцами и совладельцами. Наш опрос 2006 г. свидетельствует, что и поныне большая часть профессионалов (56,1%) и более трети менеджеров

Таблица 3 Степень уверенности в сохранении социально-профессионального статуса (РМЭЗ 2004)*

Степень уверенности	Социально-профессиональные слои			
	Профессионалы	В/к профессионалы	Менеджеры	В/с менеджеры
Полностью уверены	13,3	11,2	11,8	14,4
Скорее уверены	22,4	24,0	32,3	23,4
И да, и нет	14,3	14,5	9,7	18,0
Не очень уверены	22,8	29,1	24,7	21,6
Совсем не уверены	25,7	18,4	20,4	20,7
Нет ответа	1,6	2,8	1,1	1,8

*Примечание. Вопрос в анкете был сформулирован следующим образом: «Если предприятие, где Вы работаете, по каким-то причинам завтра закроется, и все работники будут уволены. Насколько Вы уверены, что сможете найти работу не хуже той, на которой работаете сейчас?»

(43,8%) работают на предприятиях и в организациях государственной и муниципальной формы собственности. А в них советско-элитарные традиции взаимодействия работодателя и наемного работника сохранились в наибольшей степени.

Выделение и анализ информационных работников в составе нового среднего класса в России

Приведенные выше данные представительных опросов достаточно убедительно демонстрируют несоответствие типичных представителей профессионалов и менеджеров, т.е. тех, кого на Западе относят к новому среднему классу, стандартным критериям такого отнесения. Тем сложнее осуществить поиск тех новейших социально-профессиональных групп, которые (по Кастельсу) являются информационными работниками, т.е. основными акторами экономики знания, или, в другой парадигматике, – информационного способа развития.

Проблема сводится к тому, есть ли шанс, а если есть, то где предположительно мы сможем в России обнаружить этих носителей черт информационных работников в соответствии с теоретической моделью, сконструированной по западным материалам.

В разделе 2 мы показали, что каждый новый этап развития экономики связан с ее реструктурированием по секторам и отраслям. Новая экономика в этом отношении основывается на секторах: *услуги производителям (транзакционный сектор), сектор производства знания, сектор производства информационных технологий (средств обработки и распространения информации), сектор распространения информации и культурных услуг*. В своем взаимосвязанном единстве эти сектора, включая составляющие их отрасли, представлены в России преимущественно в единственном мегаполисе, входящем в мировую экономическую систему, – Москве.

Инновационная пространственная среда новой экономики

Изучение проблем развития информационной экономики и инновационной активности ее акторов требует осмысления адекватной информационной экономике организации социогеографического пространства. Пространственная близость является необходимым материальным условием самого существования креативных индивидов, групп и организаций, из-за свойств природы взаимодействий в инновационном процессе. Новая экономика, будучи экономикой коммуникаций и потоков, преобразует и систему расселения людей. Поднимаются немногие города, так называемые мировые города, которые выступают не просто как места сосредоточения офисов, а как процесс связывания центров производства и потребления, местных сообществ в глобальную сеть [Кастельс 2000; Sassen 1991, p. 32].

Эмпирический анализ влияния коммуникаций на бизнес показал, что новые передовые коммуникационные средства оказались в числе факторов, замедляющих уход корпораций из Нью-Йорка и других городов-гигантов. Для фирм – акторов экономики знания концентрация в едином центре-узле имеет преимущества. В своей деятельности они испытывают потребность в услугах фирм с самой различной специализацией. Так, консалтинг в менеджменте нуждается в услугах юридических консультантов и в проведении маркетинговых исследований. Кроме того, находясь в непосредственной близости от научных и учебных центров, фирмы регулярно получают актуальную информацию об инновациях, идеях, могут обращаться за консультацией к исследователям, привлекать квалифицированные кадры. Возникает своеобразная синергия знаний и опыта – инновационная среда, специфика которой определяется способностью множества самых различных фирм и индивидов генерировать добавленную стоимость из взаимодействия элементов, присутствующих в этой среде [Кастельс 2000].

Сочетание пространственного рассеивания и глобальной интеграции создало новую стратегическую роль части ведущих городов мира –

метрополисов (это понятие разработал и предложил в 1979 г. выдающийся французский ученый Фернан Бродель). Метрополисы функционируют в четырех основных направлениях: 1) как командные пункты организации мировой экономики, отличающиеся высокой концентрацией хозяйственной деятельности; 2) как основные резиденции финансистов и специализированных фирм, оперирующих в сфере услуг; 3) как места размещения производства, включая производство инноваций в этих ведущих отраслях; 4) как рынки для произведенных продуктов и инноваций. Все они являются центрами принятия решений, притяжения людей, товаров и услуг; у каждого из них свой имидж, своя культурная оболочка. Метрополисы предлагают наибольшие возможности для обогащения личности, повышения социального статуса и возможностей индивидуального самоудовлетворения для профессионалов высшего уровня: от хороших школ для их детей до символического участия в престижном потреблении, включая искусство и развлечения.

Следующий уровень образуют крупные мегаполисы, которые являются узлами глобальной экономики, концентрирующими административные, производственные и менеджерские высшие функции на всей планете, а также контроль средств массовой информации. Вне мегаполисы связаны с глобальными сетями мировой экономики, а внутри своих собственных стран они связаны только с функционирующими там сегментами глобальной экономики, в то же время они исключают из своих (глобальных) сетей местные популяции, которые являются либо функционально ненужными, либо социально подрывными. Именно эта отличительная черта глобальной «включенности» и локальной «исключенности», физической и социальной, делает мегаполисы новой городской формой.

С. Сассен показала, что над этими центрами современной глобализированной экономики возвышаются, совместно господствуя над всей экономикой мира и опосредуя это свое господство региональными узлами — мегаполисами и прочими метрополисами, всего лишь три взаимодействующих центра — Нью-Йорк, Токио и Лондон. Именно они контролируют международные финансы и осуществляют большинство консалтинговых и деловых услуг международного масштаба. Эти три центра, вместе взятые, охватывают в мировом финансовом обороте все часовые пояса и работают в системе бесконечных сделок как единое целое. И эти три города со своей специфической ролью в современной глобальной экономике С. Сассен назвала *Global Cities*. Глобальный город — это не место, а процесс; процесс, посредством которого центры производства и потребления развитых услуг и местные общества, играющие при них вспомогательную роль, связываются в глобальной сети на основе информационных потоков, одновременно обрезая связи со своим хинтерландом.

Москва и ее функции в формировании новой экономики и слоя информационных работников

С учетом проведенного анализа мы осуществили зондажный опрос — полужформализованные интервью с информационными работниками, прежде всего, в единственном городе России, вписанном в сеть мировых мегаполисов и обладающим признаками постиндустриального города — Москве. Для сопоставления были проведены опросы в крупных жизнеспособных городах-метрополисах: Санкт-Петербурге, Перми, Нижнем Новгороде.

Исключительная роль Москвы по отношению к национальной экономике обусловлена высоким уровнем централизации политической, экономической и культурной жизни в столице, характерным в настоящий момент для России, развитием коммуникаций, уровнем образования и квалификации кадров, а также развитием транспортных систем. В частности, Москва является лидером среди российских регионов по уровню развития видов деятельности, характерных для постиндустриальной экономики.

В столице значительный процент ВРП создается в третичном секторе. К 2003 г. услуги составляли около 74% в ВРП Москвы (в производстве было создано 8% ВРП) [Регионы России... 2006]. В столичном секторе услуг создается 84% всей добавленной стоимости в экономике города (в России в целом этот показатель составляет 53%) [Национальные счета в России... 2004, с. 138—139]. Лидируют в третичном секторе Москвы торговля и общественное питание: прибыль этих отраслей составляет значительную часть ВРП города. Мы не располагаем точными данными относительно выручки и прибыли в московском секторе деловых услуг. Однако можем отметить, что этот сектор также является значимой составляющей московской экономики. В финансовых услугах, информационно-вычислительном обслуживании, коммерческой деятельности по обеспечению рынка занято 3%, 1% и 3% от всех занятых в Москве соответственно. Для сравнения можно сказать, что в Нью-Йорке (городе, который всеми исследователями причисляется к глобальным городам) в финансовых услугах и страховании занято 18% населения [Sassen 1991, p. 203].

Москва обладает высоким уровнем научного потенциала. В период с 1995 по 2005 г. на нее приходилась пятая часть всех организаций в РФ, занимающихся исследованиями и разработками, и треть всего персонала в РФ, занятого исследованиями и разработками. Для сравнения скажем, что в этот же самый период на Санкт-Петербург приходилось 11% от всего персонала в РФ, занятого исследованиями и разработками, на Новосибирскую область — 3%.

Москва обладает развитой инфраструктурой, необходимой для функционирования города как мирового, равноценной которой нет ни в од-

ном другом российском крупном городе. Например, в Москве функционируют три международных аэропорта, тогда как в Санкт-Петербурге только один.

Отдельно скажем о развитии информационно-коммуникационной инфраструктуры Москвы. По сравнению с другими регионами России Москва активно использует различные ИКТ. В Москве самая большая доля пользователей Интернета и сотовой связи среди других российских городов [Зубаревич 2005, с. 34]. Однако прирост пользователей сотовой связи в столице идет менее высокими темпами, чем в остальной России. В Москве сосредоточено порядка 6% всех российских предприятий и организаций, использующих специальные программные средства, а также 12% всех российских предприятий и организаций, использующих в своей деятельности веб-сайты. В 2003 г. в Москве находилось 15% от общего числа персональных компьютеров в России, а также 23% от общего числа компьютеров, подключенных к сети Интернет [Регионы России... 2006]. Правда, следует отметить, что темп прироста использования технологий, а также компьютеров в столице не выше, а иногда даже ниже общероссийских показателей.

Другой отличительной особенностью столицы является высокая концентрация финансовых капиталов в ее пределах: это размеры депозитов физических и юридических лиц и объемы иностранных инвестиций, которые направляются в столичную экономику. Через московские банки осуществляется 65% всех операций в стране с иностранной валютой. Доля Москвы в общей сумме депозитов в иностранной валюте юридических лиц в России составляет 80% [Регионы России... 2006].

Всё перечисленное выше делает Москву привлекательным регионом для вложения средств. В рейтинге инвестиционного потенциала субъектов РФ Москва занимает первое место (<http://www.gaexpert.ru/ratings/regions/>). По всем составляющим потенциала (по оценкам рейтингового агентства «РА Эксперт») за исключением туристического и природно-ресурсного компонентов столица обходит остальные регионы. Правда, свои лидирующие позиции среди регионов с минимальным инвестиционным риском столица потеряла в 2005 г. Тем не менее, по оценкам агентства, инвестиционные риски в столице низки, и в целом Москва относится к российским городам с максимально благоприятным предпринимательским климатом.

Информационные производители как акторы экономики, основанной на знаниях

Как известно, экономика знаний, в отличие от трансформационной, предъявляет совсем другие требования к качеству рабочей силы. Смысл

наших полуформализованных углубленных интервью сводился к выяснению соответствия качеств занятых критериям принадлежности к информационным производителям. Необходимо заметить, что наши респонденты обладают некоторыми характерологическими особенностями, присущими информационным работникам.

Во-первых, опрошенные профессионалы и менеджеры вынуждены постоянно осваивать новые навыки, технологии, методы в процессе работы. Наши респонденты упоминали в беседах, что постоянное повышение квалификации, приобретение новых навыков является требованием современного рынка труда: *«В процессе работы я постоянно учусь, езжу на конференции, постоянно хожу на обучалки, постоянно читаю книги»* (Алексей, системный архитектор); *«...всё меняется очень быстро, нужно постоянно идти в ногу со временем и постоянно пополнять свой багаж знаний»* (Анна, оценщик активов); *«...повышение квалификации должно быть обязательно. Сама специальность требует постоянного повышения квалификации, дополнительных знаний»* (Анна, юрист); *«...в дальнейшем я бы хотел пройти дополнительные курсы, связанные, прежде всего, с бухгалтерским учетом. Хотя и любой руководитель знает его, но различные тонкости — всегда проблема. Это моя оперативная задача. Стратегическая задача — окончить порядка трех полугодовых курсов по повышению своей управленческой квалификации»* (Константин, наемный менеджер).

В основном приобретение новых знаний и навыков и освоение новшеств происходит посредством обучения на рабочем месте (так называемых learning-by-doing и learning-by-interacting), а не посредством формального образования. Основными каналами приобретения новых знаний и навыков для опрошенных нами профессионалов и менеджеров являются книги, журналы, сайты, семинары, конференции, которые относятся к сфере их профессиональной деятельности: *«Книги читаю. Я вообще больше люблю фундаментальные книги о языках программирования на 700 страниц»* (Татьяна, веб-мастер); *«Все журналы в электронном виде всегда есть. Но, правда, особенно нет времени. Так, если просто кто-то что-то скажет, что там есть любопытное, тогда я смотрю, или вдруг нужно»* (Федор, ИТ); *«...менеджмент — это искусство. Здесь главное — чутье, инициатива, нестандартные решения. Все это приходит с опытом. От теоретических знаний мало пользы»* (Александр, наемный менеджер); *«...если бы не накопленный мною за 10 лет опыт, мне бы никакое образование сейчас не помогло»* (Сергей, наемный менеджер); *«...желание учиться есть, но не всегда есть на это время. Сложно совмещать такую высокую должность с получением образования. Но развиваться необходимо все время — хотя бы читать книги, современную литературу по управлению, чтобы быть в курсе основных тенденций»* (Ольга, наемный менеджер).

Постоянное стремление к приобретению новых знаний может даже рассматриваться, с точки зрения опрошенных, как индикатор профессионализма, соответствия занимаемой должности: «*Очень много сайтов, и они очень хорошо обновляются. Это нужно для расширения кругозора и для каких-то конкретных указаний относительно того, как что можно сделать, улучшить*» (Татьяна, веб-мастер); «*Чтение — это моя личная инициатива, но она помогает на работе чувствовать себя в своей тарелке*» (Алексей, ИТ).

Частота освоения новшеств может быть связана как с динамичностью организаций, где работают респонденты, так и с нестабильностью окружающей среды (например, частотой изменений в законодательстве, в технологиях). Приведем для наглядности высказывания профессионалов: «*Интернет все время усовершенствуется. Появляются какие-то новые приемчики в тех языках, которые уже были. И их надо осваивать. Как только появляется возможность что-то новое сделать, это обязательно делают. И результат становится заметен. Это престижно само по себе, что на сайте используются новые технологии*» (Татьяна, веб-мастер); «*Постоянно просматриваю какие-то новые технологии, которые возникают для того, чтобы ту систему, которая у нас есть, поддержать с минимальными затратами. Для этого надо понимать, какие существуют средства автоматизации работы*» (Константин, ИТ).

Если говорить о формальном образовании, то следует отметить, что лишь небольшая часть опрошенных нами выразила желание продолжить свое образование в ближайшем будущем. Респонденты говорили о том, что в настоящий момент теоретические знания не всегда востребованы. При этом почти все опрошенные менеджеры отметили низкое качество предлагаемых программ управленческой подготовки. «*Очень глубокие знания являются плюсом, но они большей частью не востребованы. По крайней мере, современный рынок труда большие и глубокие знания экономической теории не требует. Он даже подчас не подозревает, что эти знания существуют*» (Евгений, аналитик); «*...я считаю, что большинство российских образовательных учреждений не дают достаточных знаний и навыков в области управления для того, чтобы их потом можно было эффективно применять на практике*» (Сергей, наемный менеджер); «*...академическое образование никогда никому не мешает. Вообще, бизнес-образование дает хорошую теоретическую базу, но практической всегда не хватает*» (Дмитрий, наемный менеджер); «*...российские бизнес-школы очень молодые, и не дают нужных знаний. Вот, может быть, за рубежом ситуация лучше*» (Георгий, совладелец); «*Я вообще скептически отношусь ко всяким бизнес-курсам. Можно окончить самые дорогие курсы в мире, потратить на это кучу денег, но при этом не добиться успеха в своем деле. Ты должен быть талантом, иначе все полученные теоретические знания окажутся бесполезными*» (Павел, совла-

делец); «*...без бизнес-образования можно обойтись. Существует множество талантливых людей, которые набираются опыта из жизни*» (Татьяна, собственник).

Точно такая же картина и во всероссийском опросе: только четверть респондентов желает продолжить свое образование. Причем ответ на этот вопрос в значительной мере связан с возрастом респондента: молодые в большей степени ориентированы на продолжение образования. Основными причинами для продолжения образования в интервью назывались недостаток конкретных знаний в какой-то области, необходимость обновления «багажа знаний», желание сменить род деятельности.

Основными целями получения бизнес-образования для опрошенных менеджеров являются: систематизация полученных знаний, расширение кругозора, овладение современными методами управления.

«*Основная цель — это систематизация знаний, которые у меня уже есть*» (Андрей, совладелец); «*Я хочу поднять свой статус, цену, стоимость. Меня тут развивают. Я очень сильно изменился*» (Михаил, наемный менеджер); «*Знаний не хватает в определенных вопросах, начинаешь сомневаться, плавать, а на курсах дают много информации, которая дает ответы на вопросы, которые тебя одолевали, а ты не мог никак найти ответ. Здесь дается много информации, знаний, касающихся стратегического менеджмента, выработки стратегий, продумывания планов*» (Сергей, наемный менеджер); «*Дополнительное образование мне необходимо для того, чтобы лучше знать, в первую очередь, как повысить эффективность ведения бизнеса в рамках нашего российского законодательства*» (Константин, собственник).

Для многих опрошенных менеджеров посещение управленческих курсов имеет особую значимость с точки зрения возможности заведения новых полезных знакомств. «*Мои цели — это систематизация имеющихся знаний, получение дополнительных знаний, решение организационных проблем. Но также для меня очень важно, что я смогу обрести новые полезные связи*» (Татьяна, собственник); «*Посещая управленческие курсы, можно познакомиться с интересными людьми. Знакомство с ними может мне пригодиться в будущем*» (Ольга, наемный менеджер); «*Связи в наше время очень важны, а бизнес-курсы — это всегда новые знакомства*» (Сергей, наемный менеджер).

Социальный капитал играет в трудовой жизни российских менеджеров очень важную роль. Многие из руководителей озабочены накоплением полезных контактов, которые в определенных случаях могут быть использованы для получения необходимой информации или помощи.

Следует отметить, что, несмотря на необходимость повышения квалификации и приобретения новых знаний и навыков, о которой говорили респонденты, они практически не занимаются научной, исследовательской деятельностью и преподаванием. Многим научная и исследователь-

ская деятельность не интересна в принципе. Некоторые хотели бы заниматься преподаванием, но не могут в силу отсутствия времени, большой загруженности. Несколько опрошенных профессионалов на момент проведения интервью занимались преподаванием. По всей видимости, активного обмена знаниями и опытом между предпринимательским сектором и научно-исследовательскими организациями не происходит. Один из респондентов отметил, что в целом степень взаимодействия коммерческих компаний с научными и исследовательскими организациями невысока: *«Когда я в первый раз пришла после академической структуры, меня это очень удивляло, что люди пользуются услугами коммерческих организаций, очень дороги... Есть академические структуры, которые изготавливают в моей сфере разные продукты... У них обычно все плохо с интерфейсом... Они любят белые буквы на синем фоне, чтобы было побольше написано. Да, это более информативно для ученого, но корпорации любят, чтобы было дешево, престижно и чтобы защита от дурака была — красивый дружественный интерфейс»* (Ольга, специалист по оценке персонала).

Во-вторых, о принадлежности опрошенных к информационным работникам также говорит тот факт, что информанты высоко оценивают свою профессиональную востребованность, уникальность своих знаний и навыков. Отметим, что, с точки зрения опрошенных нами профессионалов и менеджеров, уникальным специалиста делает его опыт работы: работа в узкой сфере, комбинация различных навыков и компетенций, а не формальное образование: *«Я думаю, что я высокоценный специалист именно в опыте. Я себя оцениваю как человека, который благодаря набору ситуаций, которые приходилось решать, наверное, чем-то схож с уровнем МБА в области управления... Опыт, который человек накапливает в решении проблем (но опыт не эникейщика, а человека, который пытается вникнуть в проблему), вот за это и можно ценить специалиста, и я сам себя оцениваю»* (Константин, ИТ).

В-третьих, наши респонденты отмечали, что в их деятельности приходится иметь дело не только со стандартными задачами, которые требуют тривиальных решений, но и с задачами, решение которых приходится разрабатывать с нуля, своими силами. Эти новаторства позволяли повысить эффективность и конкурентоспособность организации, привлечь новых клиентов. В частности, часть респондентов из сферы ИКТ и смежных отраслей выступала разработчиками нового программного обеспечения, создателями новых методик, подходов, концепций, способов реализации, способов организации работы: *«Мы продукт делаем очень — нигде в мире такого нет. Это коллективно. Но в рамках него все инновация, все по-новому»* (Федор, ИТ); *«В общем и целом мы за то, чтобы дело развивалось, и если надо решить так, то можно стандартно сделать, можно изобрести. Ког-*

да есть время, можно что-то изобрести и сделать что-то такое» (Сергей, руководитель группы разработчиков); *«...принципиально новых решений у нас не так много, хотя это встречается. Обычно это комбинация. То есть вещи, которые требуется сделать, они очень разные по сути, но в плане технической реализации, которой я занимаюсь, они очень близки. Поэтому мне надо придумать, как это сделать лучше из известных мне способов»* (Татьяна, веб-мастер); *«...часто приходится разрабатывать и внедрять довольно-таки нестандартные управленческие и организационные схемы, и это мне нравится»* (Олег, наемный менеджер); *«...бывают такие случаи, когда надо быстро среагировать на изменившуюся ситуацию и разработать новый план действий, порой предполагающий выработку нового, например, способа реализации и т.д. На мне как раз и лежит вся ответственность за принятие нужного решения»* (Сергей, наемный менеджер).

Один из респондентов отметил, что программирование невозможно без творчества: *«...труд программиста в принципе сам по себе творческий, потому что вы создаете такие конструкции, которые только у вас в голове присутствуют, или то, что видят только ваши коллеги, а на выходе удивляет, как оно работает. Я вообще считаю, что программирование — это одна из творческих профессий, которая требует от тех, кто реально вовлечен, действительно хорошего творческого потенциала однозначно»* (Александр, руководитель ИТ-компании).

В-четвертых, можно отметить, что информанты ориентированы на реализацию собственного креативного потенциала, на достижение результатов, на решение комплексных задач, результат которых, по их ожиданиям, будет востребован: *«В целом мне нравится то, что наш проект развивается, и то, что там можно сделать что-то действительно полезное своими руками и интересные задачи в том числе»* (Сергей, руководитель группы разработчиков); *«...карьера как таковая меня не волнует с точки зрения денег и должности. А вот что-то предложить новое и на этом сплотить коллектив и начать работать, делать, чтобы люди почувствовали, что кому-то это нужно, вот это для меня»* (Федор, ИТ); *«...мне интересна моя работа в первую очередь из-за того, что нужно принимать решения, от которых отчасти зависит судьба, эффективность организации. Всегда хочется привнести в нее что-то свое»* (Александр, наемный менеджер).

Одним из важных компонентов профессиональной мотивации опрошенных является возможность испытать себя, решив сложную задачу: *«Мне все нравилось, я каждый вечер приходил с работы полностью проадренированный, с дрожащими руками, но я видел, что я что-то сделал... Адреналин есть, много интересных проектов»* (Игорь, банк). Отметим, материальное вознаграждение хотя и важно для основной части информантов, но не является единственным фактором их удовлетворенности или неудовлетво-

ренности своей работой. Для опрошенных нами профессионалов и менеджеров также важно содержание работы и степень автономности: «...меня, собственно говоря, деньги вообще мало когда волновали. Мне была интересна работа» (Федор, ИТ); «Мне сейчас достаточно интересно. Поэтому я могу думать о том, чтобы за это еще и платили побольше. Вообще, интересность работы для меня важна, поэтому более интересные задания я бы предпочла в любом случае» (Татьяна, веб-мастер); «Работа действительно нравится, и нравится тем, что она очень разнообразна и, с другой стороны, требовательна. То есть широкий круг задач заставляет думать в совершенно разных направлениях, постоянно нестандартные ситуации» (Андрей, страхование); «Если бы у меня было больше полномочий, я бы чувствовал себя гораздо комфортнее» (Михаил, наемный менеджер); «На мой взгляд, в очень большой степени удовлетворенность зависит от уровня свободы на рабочем месте. Мне кажется, это один из основных факторов удовлетворенности» (Ольга, наемный менеджер).

У опрошенных профессионалов мы наблюдали несколько различных стратегий реализации человеческого капитала. Некоторые из них развивались как специалисты в достаточно узкой сфере, постепенно повышая свое мастерство, некоторые, наоборот, меняли области деятельности, участвовали в разнообразных проектах или работали на условиях фриланса. Можно отметить, что для некоторых из респондентов характерна укорененность в профессии. Они не хотели бы менять свою профессию, потому что не считают другие сферы деятельности интересными: «...профессиональное развитие, как таковое, в отрыве от области деятельности меня не очень интересует. Я не хотела бы менять свою сферу деятельности, потому что она мне нравится» (Татьяна, веб-мастер).

В-пятых, многие респонденты легко согласились бы взять на себя больше ответственности и полномочий, если бы им предложили за это более высокую заработную плату. Большая часть из них, однако, отметила, что для осуществления эффективной деятельности на более высоком посту им может не хватить имеющейся квалификации и профессиональных навыков. В то же время результаты всероссийского представительного опроса 2006 г. по профессионалам и менеджерам показывают, что менее половины респондентов во всей выборке готовы взяться за более сложную и ответственную работу.

Некоторых профессионалов приобретенный опыт подталкивает к открытию собственных проектов, созданию своего бизнеса: «...со временем планирую открыть свой бизнес-проект. Но будет он не в области информационных технологий. Однако знания в этой области существенно помогут мне упростить его открытие и сэкономить средства» (Наталья, ИТ, фрилансер). Что касается опрошенных наемных менеджеров, то большинс-

тво из них не планируют в будущем открывать свое дело. Объяснение отсутствия подобного желания заключается в том, что такие ценности, как статус владельца собственной фирмы, возможность контролировать все организационные процессы и брать на себя всю полноту ответственности, для наемных менеджеров имеют значение существенно меньшее, чем стабильность статуса и заработной платы, отсутствие риска в работе.

Вместе с тем менеджеры-собственники ни при каких условиях не отказались бы от статуса владельца предприятия и не перешли бы в разряд наемных работников. Подобное стремление к совмещению функций менеджера и собственника, скорее всего, возникает в силу слабости институциональной сферы, регулирующей отношения собственности. «Для меня личное участие в управлении — это своего рода страховка, которая позволяет мне контролировать деятельность моей фирмы» (Андрей, совладелец); «Эффективность функционирования организации целиком зависит от меня. Я сама могу принимать все важные решения, и это дает мне уверенность в будущем» (Светлана, совладелец).

Что касается международной деятельности опрошенных, то можно сказать, что некоторые из них бывали на международных форумах, имеют контакты с иностранными компаниями. Однако таких респондентов не много, а сами эти контакты не являются регулярными, поддерживаются преимущественно за счет личных, неформальных связей. По мнению одного из опрошенных нами руководителей из ИТ-сферы, именно невысокая интегрированность в международные бизнес- и научные сообщества в сфере ИТ является важнейшим препятствием для развития компании: «...за рубежом мы сотрудничаем с такими же ИТ-фирмами, но только на уровне личных знакомств и публикаций. Все всё знают, где что делают. В этой части мы не очень продвинуты, и это плохо. Мы не интегрированы. Мы и раньше были не интегрированы, и сейчас. Это большой недостаток» (Федор, ИТ).

Отметим, что с точки зрения установок на инновационность и креативность у профессионалов и менеджеров из сферы ИКТ и из сферы деловых услуг много общего. На решение творческих, нестандартных задач, реализацию своего потенциала, постоянное повышение квалификации ориентированы и те, и другие. Основные различия, на наш взгляд, заключаются в типах инновационной деятельности, в которых принимают участие респонденты. В области ИТ создаются новые технологии, товары и услуги, в деловых услугах преимущественно создаются новые концепции, методы работы. Кроме того, для сферы ИТ, по всей видимости, важнее взаимодействие с научно-исследовательскими организациями и сообществами, а также осведомленность относительно результатов их деятельности.

Опрошенные отмечали и ряд трудностей, с которыми им приходится сталкиваться в обыденной жизни. Это нехватка времени, отсутствие возможностей приобрести жилье, несовершенство транспортной инфраструктуры. Серьезной проблемой профессионалы и менеджеры считают плачевное состояние российской системы здравоохранения. Опрошенные профессионалы не чувствуют себя защищенными перед рисками, связанными с ухудшением здоровья: «*На мой взгляд, система здравоохранения в России ущербная. В связи с этим либо это очень дорого, либо это крайне не качественно*» (Иван, банк); «*Меня, конечно, волнует проблема, что бесплатная медицина в нашей стране — это издевательство над людьми*» (Татьяна, веб-мастер). Одна из респонденток, работающая в сфере ИТ, отметила, что серьезной проблемой является половая дискриминация на соответствующем рынке труда: «*...я столкнулась с половой дискриминацией... всегда казалось, что мой опыт высоко ценится. Сейчас так не думаю. По крайней мере, поиски официальной работы прекратила. Сейчас работаю только на себя. Но это все разовые заказы*» (Наталья, ИТ, фрилансер). Кроме того, в качестве отдельной группы проблем профессионалами были отмечены бюрократический произвол, отсутствие гарантий со стороны государства.

Мнение экспертов

В ходе интервью мы просили экспертов оценить, насколько траектория социально-экономического и политического развития страны способствует развитию ИКТ и деловых услуг. В целом было отмечено, что на волне благоприятной экономической инфраструктуры идет подъем ИКТ, а также деловых услуг. В ИКТ основным импульсом развития является деятельность государства: «*Последние годы темпы роста на таком высоком уровне поддерживаются в основном приличными реинвестициями в государственный сектор. Государство получает больше доходов от возрастающего экспорта и внутренней активности. Оно их реинвестирует в развитие собственной государственной инфраструктуры. Поэтому открываются большие программы. В том числе и по ИТ, которые являются сейчас основным стимулом этой отрасли*» (Александр, руководитель ИТ-компании). В деловых услугах важным источником развития является потребность российских предприятий в повышении прозрачности и управляемости своих бизнес-процессов в связи с привлечением инвесторов, выходом на международные рынки.

Эксперты в своих интервью отметили, что квалификации тех специалистов, с которыми им приходится работать, соответствуют задачам, стоящим перед компаниями. Более того, в российских условиях квалификации российских специалистов оказываются более адекватными, чем квалификации иностранных специалистов: «*Сейчас большой выбор разных про-*

грамм. Если вы чувствуете недостаток в чем-то, то можете пойти либо сами поучиться, либо найти на рынке человека, который получил МБА, который мало чем будет отличаться от специалиста, нанятого из-за рубежа. Плюс к этому не будет проблем с языком и не будет проблем с пониманием местной специфики» (Александр, руководитель ИТ-компании). Одной из важнейших предпосылок инновационного развития своих отраслей эксперты считают творческий потенциал профессионалов, занятых в соответствующих отраслях: «*Развитие бизнеса все построено на креативных людях. Надо придумать что-то новое, сделать шаг, который никто не делал. Почему наша страна спивается? Потому что все крестьянское население — не креативное. Оно ждет, что кто-то придет и скажет — вот тебе лопата, вот тебе расстояние. Вскопай отсюда дотуда, тогда у тебя все будет нормально. Никто не приходит, и он сидит водку пьет, потому что не хватает креативности*» (Сергей, HR, ИТ).

Однако при этом экспертами был отмечен ряд недостатков российских профессионалов. Во-первых, у российских специалистов на данный момент недостаточно сформированы коммуникационные навыки: «*Общий прогресс приводит к тому, что люди приходят с колоссальными знаниями. Но все эти знания высокотехнологические. А с точки зрения работы с людьми у нас как было в стране плохо, так оно и есть*» (Сергей, HR, ИТ). Во-вторых, по мнению ряда экспертов, иногда российским профессионалам не хватает профессионализма в узкой сфере, поскольку они являются специалистами очень широкого профиля: «*То есть мы во всех областях очень хорошо знаем все. Это, с одной стороны, здорово, т.е. легче работать, а с другой стороны — плохо, так как нет профессионализма в той конкретной области, для которой человек предназначен. Я считаю, что в целом это плохо*» (Иван, банк).

Для реализации потенциала профессионалов, по мнению экспертов, существует ряд структурных ограничений. Первая группа таких ограничений — это ограничения финансовые: уровень инвестиций в отрасль, наличие платежеспособного спроса на продукцию российских компаний. Иностранные компании имеют большие капитальные и финансовые ресурсы, соответственно, они могут тратить больше на исследования и разработки, маркетинг своей продукции, платить большую зарплату персоналу. Приведем мнения экспертов из российских ИТ-компаний: «*...все определяют инвестиции в отрасль. Если посчитать сколько в России тратится на ИТ и сколько тратится в Америке, то ясно, что центр инициатив здесь безусловно Штаты*» (Александр, руководитель ИТ-компании); «*Это наша не-которая беда, что мы не можем в отличие от западных компаний, которые приходят с западными капиталами, которые здесь вкладывают больше, чем пока получают. И вообще отечественные системы, они по умолчанию не могут быть дорогими*» (Сергей, HR, ИТ).

Ко второй группе структурных ограничений можно отнести общее несовершенство институциональной системы: пробелы законодательства, отсутствие действующих легальных механизмов принуждения к исполнению обязательств: «...нет той динамики, которая должна бы быть. То есть нет системы нормальных взаимоотношений и в бизнесе, и во всём. То есть нет того, что должно было бы быть в академическом смысле»; «То есть мы все понимаем, что у нас всё это специфичное, что формировать договорную базу наверно надо, а с другой стороны, зачем, если я потом в судебном порядке, если что-то случится, не смогу обеспечить защиту своих интересов» (Иван, банк).

К третьей группе ограничений можно отнести уровень развития общества: с одной стороны, он определяет степень творческой свободы профессионалов, с другой — потребность в новшествах, в информатизации различных процессов. Один из экспертов приводит пример уровня развития американского общества: «...вот уже десятилетия они там в США занимаются ИТ-поддержкой государственного сектора. И там, кроме того, идет реальная борьба за снижение времени обработки, за повышение эффективности... То есть Интернет-представительства там есть практически у всех структур. И сервис он-лайн можно получить по всем направлениям. У нас, конечно, до этого еще очень далеко» (Александр, руководитель ИТ-компании).

Кроме того, эксперты отметили, что российские компании испытывают проблемы с организацией инновационного процесса: разработка новых продуктов и технологий не планируется, многое делается спонтанно. Можно привести высказывания наших информантов по данному вопросу: «У них другой подход. Я вот приду и решу, что надо сбавить что-то. У них это на поток поставлено, продумано, все более спланировано. У нас так: захочется — сбавишь, не захочется — можешь послать. А у них это целенаправленно, так как знают что хотят» (Федор, руководитель группы разработчиков); «Просто, может быть, у них обучение более конкретное, на работе более жесткие обстоятельства, когда надо делать более четко то, что требуется, а не то, что более интересно, что, конечно, не стимулирует развитие творческих начал» (Александр, руководитель ИТ-компании).

Традиционные профессионалы: сопоставление с информациональными работниками

Ресурсы «традиционных» профессионалов. Наши информанты из числа традиционных¹ профессионалов (врачей, учителей, инженеров) отметили,

¹ Мы используем понятие «традиционные», чтобы отличать представителей социально-профессиональных групп, которые существовали до появления элементов нового технологического уклада, экономики нового типа.

что выполняемая ими работа соответствует профилю их вузовского образования. Точно такая же ситуация характерна для профессионалов из сферы ИТ. Для профессионалов из сферы деловых услуг более типично несоответствие выполняемой работы профилю вузовского образования.

Опрошенные нами традиционные профессионалы регулярно проходят курсы повышения квалификации. Регулярное прохождение подобных курсов задано самой «системой»: один раз в пять лет учителя должны проходить курсы повышения квалификации, а врачи — курсы специализации. «Я всегда придерживаюсь того, что учитель живет до тех пор, пока учится. То есть учиться постоянно, постоянно. Я считаю, что знания нужно всегда пополнять. А вот особенно сейчас, в связи со всеми этими реформами, новые формы работы, новые методы, компьютеризация — это вообще заставляет быть вот в таком состоянии. Так что учиться, учиться и учиться приходится» (Ольга, учитель физики, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, Пермь). К основным источникам получения новой информации профессионалы относят специализированную литературу, журналы, Интернет, конференции (в том числе и через Интернет) и семинары, различные курсы. «Благодаря администрации больницы и настойчивости в течение двух лет я периодически посещаю Москву и Петербург... Также сотрудничаю с фирмой “Матис” (Швейцария), которая вот в прошлом году проводила курсы, ну это как бы повышение квалификации» (Игорь, травматолог-ортопед отделения травматологии областной клинической больницы, Пермь). Профессионалы из ИТ и деловых услуг также вынуждены постоянно читать различную литературу. Более того, зачастую такое чтение входит в их профессиональные обязанности.

Практически все профессионалы из числа учителей, врачей, инженеров полагают, что выполняемая ими работа соответствует уровню их знаний и уровню квалификации. Однако часть профессионалов отмечает, что они «способны на большее», что работа ниже их знаний и квалификации. Часть опрошенных нами профессионалов согласилась бы взяться за более сложную и ответственную работу при условии, что эта работа будет интересна и будет оплачиваться лучше текущей. Часть респондентов не хотела бы заниматься более сложной и ответственной работой, обосновывая это личными мотивами (желание, готовность, удовлетворенность текущей работой) или возрастными ограничениями. Напомним, что опрошенные нами потенциальные информационные работники из ИТ и деловых услуг готовы взяться за более сложную и ответственную работу, недавно приступили к ее выполнению или полагают, что на данном этапе не могут найти для себя более сложную и ответственную работу.

Респондентам задавался вопрос относительно того, какими качествами должен обладать человек, чтобы его можно было назвать профессиона-

лом. Ответы традиционных профессионалов говорят о том, что, с их точки зрения, очень важны нравственные качества специалистов — «любовь к профессии», «любовь к людям», «умение работать с людьми», «моральное удовлетворение от работы». Для опрошенных нами профессионалов из ИТ и деловых услуг такие ответы не были типичными. И традиционными профессионалами, и профессионалами из ИТ и деловых услуг также назывались такие качества профессионалов, как образование, опыт работы, компетентность, постоянное движение вперед и готовность к изменениям, инновационность и креативность. *«Ну в первую очередь это, конечно, трудолюбие, любовь к своей работе и, самое главное, стремление познать новое и не отставать, потому что если ты стоишь на месте, это значит, что ты идешь назад. Я уже несколько раз сказал, что всё меняется, движется и надо держать руку на пульсе, и профессионал он именно в этом профессионал, что он постоянно в курсе событий, всю эту новизну он знает»* (Георгий, врач акушер-гинеколог, к.м.н., Москва).

Мотивация профессионалов. Отметим, что для учителей, врачей, инженеров, по всей видимости, большую роль в трудовой деятельности играют нематериальные стимулы: на их удовлетворенность работой влияют признание со стороны коллег и общества (пациентов, учеников), видимые результаты деятельности (выздоровление пациентов), общение с людьми, моральное удовлетворение, содержание работы. *«Ну вот на входе у меня лежит книга отзывов и предложений. Если вы ее почитаете, то поймете, какие факторы удовлетворяют. То есть когда читаешь эту запись или читаешь в глазах людей вот эту благодарность — то это лучшие факторы»* (Георгий, врач акушер-гинеколог, к.м.н., Москва).

Нравственная составляющая, осознание своей миссии в обществе, видимо, является важным компонентом мотивации опрошенных нами учителей, врачей, инженеров. Некоторые из них говорили о том, что в профессии сейчас остаются настоящие фанатики своего дела: *«Настоящие медики — это фанатики, соответственно, смена профессии — это невысказано. Чисто эмоционально и, может, духовно. Все равно в медицину сейчас идут только люди, которые действительно не мыслят свою жизнь вне ее»* (Олег, преподаватель кафедры госпитальной хирургии, хирург, д.м.н., Пермь); *«Медицина не дает таких доходов, которые адекватны силам, которые мы вкладываем. То есть мы достаточно много работаем, но это не говорит о том, что мы обеспечиваем это время, потраченное»* (Игорь, травматолог-ортопед отделения травматологии областной клинической больницы, Пермь).

В качестве гипотезы для последующей проверки мы можем предположить, что профессионалы из ИТ и деловых услуг более уверены в своих силах, более индивидуалистичны и, в какой-то мере, эгоистичны по сравнению с традиционными профессионалами (новым средним классом).

В пользу этого предположения, на наш взгляд, свидетельствует то, что одним из важных факторов мотивации профессионалов в ИТ и деловых услугах является возможность испытать себя, решив сложную задачу, т.е. утвердить себя в глазах коллег, руководства, клиентов как компетентных специалистов. В то же время для этих профессионалов не типичны такие факторы мотивации, как польза людям, любовь и преданность профессии, которые назывались традиционными профессионалами. Профессионалы из ИТ и деловых услуг, видимо, руководствуются в профессии и трудовом пути своими личными интересами, меняя род деятельности по мере того, как они утрачивают к нему исследовательский интерес. Большая часть опрошенных нами традиционных профессионалов остается в профессии, соглашается на получение мизерных зарплат из-за преданности делу, любви к профессии. Представляется, что такая ситуация немыслима для профессионалов из ИТ и деловых услуг. Только единицы из них согласились бы даже на очень интересную работу, приносящую низкий доход.

Основные проблемы традиционных профессионалов. Получаемый доход и материальная обеспеченность были оценены нашими профессионалами негативно: *«Ну, проблема, естественно, наша зарплата, потому что приходится работать далеко не в одном месте. Кроме того, ну вот условия — отсутствие кабинетов, отсутствие... Ну, с техникой сейчас получше в школе. Слишком много бумага»* (Татьяна, учитель математики, Пермь); *«Доход, к сожалению, медицинских работников — он непостоянный. То есть официальная зарплата у меня где-то три тысячи семьсот рублей. То есть это слезы. И доход, он не может удовлетворять меня. Несмотря на то что я работаю в четырех местах, чтобы наработать времени. Врачам же в России платят не за выполненную операцию и ее сложность, а за время, проведенное на работе»* (Игорь, травматолог-ортопед отделения травматологии областной клинической больницы, Пермь).

Значимыми для традиционных профессионалов также являются следующие проблемы: жилищный вопрос и бытовые неурядицы; недостаточное финансирование и связанное с ним плохое оснащение трудового пространства; здоровье и физическое состояние, большие эмоциональные затраты на труд; проблемы, связанные с охраной труда (социальные гарантии); неграмотное руководство, «человеческий фактор».

Традиционные профессионалы, как правило, не относят себя к среднему классу. Такая самооценка своего положения делается профессионалами на основе мизерности получаемых ими доходов: *«Я так не считаю. Я считаю, что учителя не составляют средний класс по одной простой причине — учитель не может позволить себе материально очень многое. Поэтому... Средний класс начинается тогда, когда можно съездить в отпуск туда, куда захочешь. Когда у меня спрашивают, куда вы поедете в отпуск, я отве-*

чаю: «*Докуда денег хватит*». Какой же это средний класс?» (Нина, учитель физики, заслуженный учитель России, Пермь).

В целом мы можем отметить, что для профессионалов из ИТ и деловых услуг характерен более высокий уровень оптимизма, более позитивная оценка своего социально-экономического положения по сравнению с «периферией». Респонденты из числа работающих в ИТ и деловых услугах отметили, что их заработок достаточен для всего, кроме приобретения жилья. В основном наши информанты из числа потенциальных информационных работников относили себя к среднему классу, в частности, по критерию заработка.

Учителя, врачи, инженеры в целом сдержанно оценивают влияние ситуации в стране на развитие их профессии: темпы улучшения ситуации недостаточны, стабильность не достигнута, материальное обеспечение профессионалов неудовлетворительно: «*Развитию? Если сравнивать, скажем, лет 10 назад, то, конечно, способствует. Но способствует довольно-таки медленными темпами*» (Тарас, научный сотрудник, хирург, Москва). Напомним, что для профессионалов из ИТ и деловых услуг была типична позитивная оценка влияния ситуации в стране на развитие их профессий.

Заключение

Каждый новый этап развития экономики связан с ее реструктурированием по секторам и отраслям. Новая экономика в этом отношении основывается на секторах: услуги производителям (транзакционный сектор), сектор производства знания, сектор производства информационных технологий (средств обработки и распространения информации), сектор распространения информации и культурных услуг. Основными акторами развития новой экономики являются информационные производители, занимающие позиции, которые в зрелой индустриальной экономике занимают представители традиционных слоев нового среднего класса.

Насколько нам известно, впервые в нашей отечественной исследовательской практике предпринята попытка выявить наличие и специфические черты информационных работников. На основе детального анализа зарубежной литературы мы сконструировали теоретическую модель типического представителя информационных производителей, построили систему эмпирических индикаторов и на этой основе соизмерили реальные параметры работников отраслей транзакционного сектора и сектора ИКТ. К сожалению, нами не было установлено, являются ли стабильно существующей социально-профессиональной группой или категорией работников, пополняемой несистемным образом.

Проведенные углубленные интервью привели нас к обоснованным предположениям о том, что в Москве как передовом регионе России такая социально-профессиональная группа сложилась, ее черты адекватны сконструированной нами по литературным источникам модели типического информационного производителя Запада. Степень распространенности этого типа работников, определяющего успех страны в инновационном развитии, нам неизвестна и требует специального изучения.

Таким образом, нам удалось в основном решить поставленные в проекте исследования задачи. Мы оценили социально-экономическое положение этих новых представителей средних слоев, их позиции на локальном (московском) рынке труда и установили отсутствие у них ориентации на эмиграцию и, как следствие, индифферентность по отношению к участию на глобальном рынке труда.

С учетом международного опыта мы установили их функциональную грамотность и соответствие требованиям, предъявляемым к информационным производителям. В силу недостаточной открытости руководителей соответствующих фирм в процессе интервьюирования нам не удалось определить в достаточной степени характер использования их человеческого капитала.

Ожидавшийся нами центральный результат исследования — «выяснить, сформировались ли в России группы информационных производителей как ядро нового среднего класса» — можно считать полученным, но нуждающимся в подтверждении в последующих более масштабных исследованиях.

Библиография

1. *Абрамов Р.Н.* Российские менеджеры: социологический анализ становления профессии. М.: КомКнига, 2005.
2. *Беляева Л.А.* Социальная стратификация и средний класс в России. 10 лет постсоветского развития. М.: Academia, 2001.
3. *Глазьев С.* О стратегии экономического развития России // Вопросы экономики. 2007. № 5.
4. *Горшков М.К., Тихонова Н.Е., Чепуренко А.Ю.* (ред.). Средний класс в современном российском обществе. М.: РОССПЭН, 1999.
5. *Горшков М.К., Тихонова Н.Е.* (ред.). Россия — новая социальная реальность. Богатые. Бедные. Средний класс. М.: Наука, 2004.
6. Группа восьми в цифрах: статистический сборник. М.: Росстат, 2006.

7. *Дилигенский Г.Г.* Люди среднего класса. М.: Фонд «Общественное мнение», 2002.
8. *Заславская Т.И., Громова Р.Г.* К вопросу о «среднем классе» российского общества // Мир России. 1998. № 4.
9. *Зубаревич Н.В.* Экономическое развитие регионов // Россия регионов: в каком социальном пространстве мы живем? Независимый институт социальной политики. М.: Поматур, 2005.
10. *Иноземцев В.Л.* Современное постиндустриальное общество: природа, противоречия, перспективы: учебное пособие для студентов вузов. М.: Логос, 2000.
11. *Кастельс М.* Информационная эпоха. Экономика, общество и культура / Пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2000.
12. *Кивинен М.* Перспективы развития среднего класса в России // Социологический журнал. 1994. № 2.
13. *Кивинен М.* Средний класс в современной России // Мир России. 2004. № 4.
14. *Климова С.* Российский средний класс: критерии отнесения и самоидентификации // Социологические наблюдения. 2002–2004. М.: Институт Фонда «Общественное мнение», 2005.
15. *Куценко О.Д.* Общество неравных. Классовый анализ неравенств в современном обществе: попытки западной социологии. Харьков: Издательский центр Харьковского национального университета им. В.Н. Каразина, 2000.
16. *Литовченко С.* (ред.). Социальный профиль российского менеджера: результаты исследования. М.: Ассоциация менеджеров, 2004.
17. *Малева Т.* (ред.). Средний класс в России: количественные и качественные оценки. М.: ТЕИС, 2000.
18. *Малева Т.* (ред.). Средние классы в России. Экономические и социальные стратегии. М.: Гендальф, 2003.
19. *Маркс К., Энгельс Ф.* Сочинения. Т. 46. Ч. I.
20. Мир в цифрах. 2005: карманный справочник. ЗАО «Олимп – Бизнес». М., 2005.
21. *Нарышкин С.* Инновационная составляющая инвестиционных процессов // Вопросы экономики. 2007. № 5.
22. Национальные счета в России в 1996–2003 гг.: статистический сборник. Федеральная служба государственной статистики. М.: Росстат, 2004.
23. *Попова И.П.* Профессиональный статус специалистов в меняющемся российском обществе. М.: Наука, 2004.
24. *Попова И.П.* Средние слои, средний класс в российском обществе – к проблеме соотношения // Социологические исследования. 2005. № 12.

25. Профессиональные группы интеллигенции / Отв. ред. В.А. Мансуров. М.: Институт социологии РАН, 2003.
26. *Радаев В.В., Добрякова М.С.* (отв. редакторы). Экономическая социология. Автопортреты. М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2006.
27. Регионы России. Социально-экономические показатели 2005: статистический сборник. М.: Росстат, 2006.
28. Российский статистический ежегодник 2006: статистический сборник. М.: Росстат, 2006.
29. Россия в цифрах 2006: краткий статистический сборник. М.: Росстат, 2006.
30. *Рошин С.Ю., Солнцев С.А.* Рынок труда топ-менеджеров в России. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
31. *Сафронов А.* Концепция «сильного государства» и фракционная борьба российской правящей элиты // Свободная мысль. 2007. № 4.
32. *Флорида Р.* Креативный класс. М.: Классика XXI, 2007.
33. *Шкаратан О.И.* Социальные реалии России начала 2000-х гг. Предварительные итоги представительного опроса россиян // Мир России. 2003. № 2.
34. *Шкаратан О.И., Бондаренко В.А., Крельберг Ю.М., Сергеев Н.В.* Социальное расслоение и его воспроизводство в современной России: Препринт WP7/2003/06. М.: ГУ ВШЭ, 2003.
35. *Шкаратан О.И.* Российский порядок: вектор перемен. М.: Вита-Пресс, 2004.
36. *Шкаратан О.И.* Социально-экономическое положение и поведение профессионалов и менеджеров в сфере занятости: Препринт WP1/2006/03. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
37. *Шкаратан О.И., Ильин В.И.* Социальная стратификация России и Восточной Европы. Сравнительный анализ. М.: ГУ ВШЭ, 2006.
38. *Шкаратан О.И., Иняевский С.А.* Социально-экономическое положение профессионалов и менеджеров // Социологические исследования. 2006. № 10.
39. *Шкаратан О.И., Иняевский С.А.* Профессионалы и менеджеры в сфере занятости – положение и реальное поведение // Социологические исследования. 2006. № 12.
40. *Шкаратан О.И., Ястребов Г.А.* Социально-профессиональная структура и ее воспроизводство в современной России. Предварительные итоги представительного опроса экономически активного населения России 2006 г.: Препринт WP7/2007/02. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
41. Экономическая активность населения России 2006: статистический сборник. М.: Росстат, 2006.

42. *Blyakhman L., Shkaratan O.* Man at Work. M.: Progress Publishers, 1977.
43. *Clark C.* The Conditions of Economic Progress. 3rd ed. Macmillan Press, 1957.
44. *Esping-Andersen G.* After The Golden Age? Welfare States Dilemmas in a Global Economy // Welfare States in Transition. National Adaptations in Global Economies / Ed. by G. Esping-Andersen. L.: Sage Publications, 1996.
45. European Commission. Job Opportunities in the Information Society: Exploiting the Potential of the Information Revolution // Report to the European Council. Brussels, 1998.
46. European Commission. Regional Innovation Strategies under the European Development Fund Innovative Actions 2000–2002. Brussels, 2002.
47. *Fisher A.G.B.* The Clash of Progress and Security. L., 1935.
48. *Giddens A.* The Growth of the New Middle Class // The New Middle Classes. Life-styles, Status Claims and Political Orientations/ Ed. by A.J. Vidich. L.: Macmillan, 1995.
49. *Kohn M.L. et al.* Position in the Class Structure and Psychological Functioning in the United States, Japan, and Poland // American Journal of Sociology. 1990. Vol. 95.
50. *Kohn M.L.* Change and Stability: A Cross-national Analysis of Social Structure and Personality. Boulder, Co.: Paradigm, 2006.
51. *Sassen S.* The Global City. N. Y.; L.; Tokyo. Princeton: Princeton University Press, 1991.
52. *Schienstock G.* From Path Dependency to Path Creation: Finland on its Way to the Knowledge-based Economy // Current Sociology. Vol. 55. No. 1. Special Issue: Current Economic Sociology: Problems and Prospects. January 2007. P. 92–109.
53. *Schienstock G., Hämäläinen T.* Transformation of the Finnish Innovation System: A Network Approach. Sitra Reports Series 7. Helsinki: Sitra, 2001.
54. *Singleman J.* The Transformation of Industry: From Agriculture to Service Employment. Beverly Hills, CA: Sage, 1978.
55. *Wright E.* Classes. L.: Verso Editions, 1985.
56. *Wright E.* Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis. Cambridge: Cambridge University Press, 1997.
57. *Wright E.* Class, Exploitation, and Economic Rents: Reflections on Sorensen's «SounderBasis» // The American Journal of Sociology. May 2000. 105 (6).

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Гайд для интервью с профессионалами

Здравствуйте!

Меня зовут _____, я представляю Государственный Университет – Высшую школу экономики. Данное интервью является частью практической работы в рамках проекта по изучению российских профессионалов. Нас интересует, как складывается в настоящее время ваша жизнь, профессиональная деятельность, социально-экономическое положение. Заранее благодарю Вас за помощь и сотрудничество.

1. Расскажите, пожалуйста, какое образование и в каком вузе Вы получили, каков профиль Вашего образования, получали ли Вы послевузовское образование? Второе высшее образование? В какой области?
2. Всегда ли Вы жили здесь? Если нет, то где Вы родились и пошли в школу?
3. Имеете ли Вы какие-либо профессиональные сертификаты, выданные профессиональными организациями/сообществами, учебными заведениями, производителями, продавцами оборудования, технологий, товаров и др.?
4. Как Вам кажется, насколько уникальны те знания и навыки, которыми Вы обладаете? В чем выражается их уникальность? Насколько эти знания и навыки востребованы современным рынком труда?
5. Собираетесь ли Вы продолжать свое образование? Как? С какой целью?
6. Как Вам кажется, Вы могли бы сменить свою профессию и понести связанные с этим издержки, если бы это в перспективе предоставило лучшие возможности для профессионального развития?
7. Как Вам кажется, могли бы Вы переехать в другой регион, страну, понеся связанные с этим издержки, если бы это предоставило Вам в перспективе лучшие возможности для профессионального развития?
8. Скажите, пожалуйста, в целом ситуация в стране способствует развитию Вашей профессии или, наоборот, тормозит, и почему? Произошли ли какие-либо значимые изменения за последние годы?
9. Какими качествами, по Вашему мнению, должен обладать человек, чтобы его можно было назвать профессионалом в той области, где Вы работаете?

Теперь давайте поговорим о Вашем трудовом пути и нынешней работе...

10. Интересно было бы узнать подробнее о Вашем трудовом пути. Кем Вы начинали свою трудовую деятельность? Как складывалась Ваша карьера?

11. Скажите, пожалуйста, каков Ваш общий трудовой стаж? Каков Ваш стаж работы по нынешней профессии?
12. Соответствует ли работа, которой Вы занимаетесь последние годы, профилю Вашего вузовского образования?
13. Насколько выполняемая Вами работа соответствует Вашим знаниям и действительному уровню квалификации?
14. Какие задания на работе Вам приходится чаще всего выполнять: те, которые требуют использования в разных комбинациях уже известных решений, или те, которые требуют принятия принципиально нового решения? Расскажите об этом.
15. Отвечаете ли лично Вы за какой-либо участок работы? Какой именно?
16. В какой степени Вам предоставляется свобода в вашей работе? Как это влияет на результаты Вашей деятельности? Насколько Ваш непосредственный руководитель учитывает индивидуальные склонности своих сотрудников, распределяя между ними задания?
17. Имеете ли Вы подчиненных? Можете ли Вы определять задачи структурного подразделения организации, где Вы работаете?
18. Насколько для Вас важно содержание выполняемой Вами работы? Чтобы Вы предпочли – более интересные задания или большую оплату?
19. Испытываете ли Вы удовлетворение от своего труда? Какие факторы, на Ваш взгляд, оказывают первостепенное влияние на то, что вам нравится или не нравится ваша работа?
20. Согласились бы Вы в ближайшие год-два взяться за более сложную и ответственную работу, чем Ваша нынешняя?
21. Изобретали ли Вы что-нибудь на работе или в свободное время, что потом было использовано Вашей или другой организацией для повышения производительности, конкурентоспособности, снижения издержек?

Теперь давайте немного поговорим о той организации, в которой Вы работаете...

22. Как Вам кажется, часто ли в той организации, где Вы работаете, внедряют новые технологии производства, коммуникации, а также новые методы управления? Расскажите о них.
23. Часто ли Вам лично приходится осваивать в процессе трудовой деятельности новые технологии и новые методы работы? Как Вам кажется, это должно быть чаще или реже? Насколько легко Вам удается осваивать все новшества?
24. Обменивается ли организация, где Вы работаете, опытом с другими организациями в Москве, России, за рубежом? Какие это типы организаций (фирмы, учебные заведения, научные лаборатории)?

О свободном времени...

25. Занимаетесь ли Вы какой-либо исследовательской или преподавательской деятельностью в научном учреждении или коллективе (в университете, академии и т.п.)?
26. Читаете ли Вы книги, журналы, которые относятся к сфере вашей профессиональной деятельности? Как часто?
27. Занимаетесь ли Вы каким-либо видом творчества в свободное время?
28. Участвуете ли Вы в каких-либо конференциях и семинарах (в том числе международных), тематика которых связана с Вашей профессиональной деятельностью?

О социально-экономическом положении...

29. Как в целом Вы оцениваете свое материальное положение сейчас? Является ли оно результатом Ваших собственных действий или, скорее, обусловлено общеэкономическими тенденциями?
30. Нам интересно знать, с какими трудностями сталкиваются такие люди, как Вы. Скажите, пожалуйста, насколько Вы удовлетворены собственными жилищными условиями?
31. Насколько Вы удовлетворены возможностями, которые Вы имеете для саморазвития, проведения свободного времени и отпуска?
32. Как Вы оцениваете состояние своего здоровья в настоящее время? Имеете ли Вы возможности для получения качественной медицинской помощи и лечения, если они необходимы.
33. Чем занимались и занимаются Ваши родители? Кто-нибудь из них работал/работает в той же сфере, что и Вы?
34. Считаете ли Вы себя представителем среднего класса? Почему Вы себя относите (или не относите) к среднему классу?

Приложение 2

Гайд для интервью с наемными менеджерами

Здравствуйте!

Меня зовут _____. Я представляю Государственный Университет – Высшую школу экономики. Данное интервью является частью практической работы в рамках социологического проекта по изучению российских менеджеров. Нас интересует, как складывалась Ваша жизнь в дореформенный период, как она складывается сейчас, как трансформировался Ваш профессиональный статус за последние годы. Заранее благодарю Вас за помощь и сотрудничество.

Давайте для начала поговорим о Вашем образовании и трудовом пути...

1. Расскажите, пожалуйста, какое образование Вы получили, каков профиль Вашего образования, получали ли Вы послевузовское образование?
2. Какие курсы повышения квалификации (курсы для приобретения новых навыков) Вы посещали?
3. В каком году Вы родились?
4. Интересно было бы узнать Ваш трудовой путь. Кем Вы начинали свою трудовую деятельность, чем Вы были заняты до начала 1990-х гг.?
5. Теперь расскажите, пожалуйста, о Вашей сегодняшней работе. Чем Вы заняты в настоящее время? Какова Ваша должность?
6. В какой сфере принятия решений Вы заняты (сфера внешней коммуникации предприятия, сфера управления персоналом, сфера управления технологиями или какая-то другая)?
7. Скажите, пожалуйста, каков стаж Вашей работы в качестве менеджера?
8. Где, на Ваш взгляд, Вы получили первый опыт управления иерархической структурой?
9. До начала реформ в стране действовало несколько учебных заведений, выдававших дипломы об управленческом образовании. Может быть, Вы имеете диплом о таком управленческом образовании?
10. Имеете ли Вы профессиональное бизнес-образование (например, магистерскую степень МБА)? Если да, то где Вы его получили?
11. Как Вы замещали отсутствие возможности получать подготовку в рамках системы бизнес-образования? Каким образом Вы получали подготовку, необходимую для деятельности в качестве менеджера?
12. Как часто в своей работе Вы полагаетесь на интуицию и жизненный опыт? В какой степени приобретенный жизненный опыт оказался полезным для Вас в Вашей деятельности?
13. Владете ли Вы английским или каким-либо другим иностранным языком? В какой степени? Насколько необходим этот навык в Вашей трудовой деятельности?
14. Насколько хорошо Вы владеете компьютером? Пользуетесь ли Вы Интернетом в профессиональных целях?
15. Вы продолжаете обучение в настоящее время (бизнес-образование, различные спецкурсы, самообразование)? Планируете ли продолжить получение образования в будущем? Если нет, то почему? Если да, то с какой целью?
16. Как часто Вы читаете журналы, книги, которые относятся к сфере Вашей профессиональной деятельности?
17. Участвуете ли Вы в международных форумах, конференциях и семинарах по тематике, связанной с Вашей профессиональной деятельностью (в том числе и в Интернете)?

18. Оцените, пожалуйста, насколько выполняемая Вами работа соответствует Вашим знаниям, действительной квалификации (квалификации иногда не хватает; вполне соответствует квалификации; не соответствует, работа ниже моей квалификации)?
19. Как Вам кажется, насколько уникальны те знания и навыки, которыми Вы обладаете? В чем выражается их уникальность? Насколько эти знания и навыки востребованы современным рынком труда?
20. Как часто Вам приходится осваивать в своей профессиональной деятельности новые технологии производства, управления, коммуникации?
21. Изобретали ли Вы что-нибудь, что потом было успешно использовано организацией, где Вы работали или работаете, для повышения ее производительности, конкурентоспособности? Если да, то не могли бы Вы описать в общих чертах, что именно?
22. Что Вы можете сказать о качестве современных образовательных программ по управлению?
23. Как Вы считаете, сегодня Вы смогли бы обойтись без специального бизнес-образования?
24. Пытались ли Вы когда-либо открыть свое дело? Если да, то знания и навыки, приобретенные в ходе создания собственного предприятия, актуальны для Вас в настоящее время?
25. Хотите ли Вы открыть собственное дело в будущем?
26. Занимаетесь ли Вы исследовательской или преподавательской деятельностью в каком-либо научном учреждении, коллективе (университете, институте, академии)?
27. Если бы Вы сегодня выиграли в лотерею 30 тысяч долларов, как бы Вы их потратили ([в первую очередь] на образование, покупку вещей, акции, сбережения в банк, паевые фонды, инвестиции и т.д.)?

Давайте теперь поговорим об организации, в которой Вы работаете, а также о Вашей трудовой деятельности...

28. К какой форме собственности относится Ваша организация?
29. Сфера деятельности организации?
30. Сколько примерно человек работает в организации?
31. Как Вам кажется, часто ли в Вашей организации внедряют новые технологии производства, управления, коммуникации?
32. Сколько лет Вы работаете в данной организации?
33. Вы стремитесь к тому, чтобы стать совладельцем этой фирмы?
34. Каким образом Вы оказались в настоящей должности – Вы были назначены вышестоящим руководством, получили рабочее место с помощью друзей или родственников или Вас нашел сам работодатель? (А может быть, Вы сами создали для себя свое собственное рабочее место?)

35. В какой степени Ваша работа контролируется со стороны собственника фирмы?
36. Как часто собственник общается с Вами по вопросам, касающимся жизни предприятия?
37. Какие проблемы чаще всего обсуждает с Вами собственник фирмы (проблемы прибыльности предприятия, кадры и т.д.)?
38. Тесное взаимодействие между менеджером и собственником, который сам по совместительству является менеджером, не может не приводить к разногласиям и конфликтам. В подобной ситуации Вы: стремитесь отстоять свою точку зрения, выдвигая аргументы в ответ на аргументы противной стороны; пытаетесь прийти к компромиссу, который бы устраивал обе стороны; стараетесь беспрекословно выполнять требования начальства?
39. Как Вы считаете, при выполнении поставленных задач в Вашей профессиональной деятельности Вам предоставляется свобода действий и принятия решений в той мере, в какой это возможно в условиях Вашей работы, или нет?
40. Вы сами определяете основные параметры своего рабочего места, такие, как время прихода на работу и ухода с нее, время отпуска, размер заработной платы и т.д.?
41. Имеете ли Вы на работе подчиненных? Сколько?
42. Каков средний (типичный) уровень образования Ваших непосредственных подчиненных?
43. Имеете ли Вы как руководитель право и возможность:
 - определять цели и задачи организации в целом;
 - определять цели и задачи своего структурного подразделения;
 - получать полную информацию о деятельности организации в целом;
 - заключать договоры от имени организации;
 - нанимать и увольнять работников;
 - продвигать работников по службе, выдвигать их на повышение;
 - определять размер заработной платы работников своего подразделения;
 - представлять своих работников к премиям и другим поощрениям;
 - определять режим труда работников своего подразделения;
 - устанавливать объем работы своих подчиненных.
44. Скажите, пожалуйста, регулярно ли Вам выплачивают заработную плату?
45. Вы испытываете удовлетворение от своего труда? Какие факторы, на Ваш взгляд, оказывают первостепенное влияние на уровень удовлетворенности?
46. Опасаетесь ли Вы потерять работу? Если да, то почему?

47. Согласились бы Вы работать больше и интенсивнее, взять на себя больше ответственности, если бы Вам предложили за это более высокую заработную плату?
48. Смогли бы Вы сменить сферу своей деятельности в ближайшее время, если это предоставило бы Вам лучшие возможности для профессионального роста?
49. Смогли бы Вы переехать в другой регион/страну, если это предоставило бы Вам лучшие возможности для профессионального роста?
50. Что бы Вы предпочли: прибавку к зарплате без изменения содержания работы или более содержательную и интересную работу без изменения зарплаты?
51. Какие качества в сегодняшних условиях представляются Вам наиболее важными для достижения успеха в управленческой карьере? (профессионализм, опыт, нужные навыки; современное профильное образование; инновационное мышление; оптимизм, коммуникабельность; требовательность к подчиненным; честное соблюдение деловых обязательств и этических норм; упорный, интенсивный труд, высокая работоспособность; инициативность, предпринимательская интуиция; нужные связи в деловых и властных структурах; ориентация на неформальные личные отношения с сотрудниками, клиентами, партнерами; другое).

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Гайд для интервью с собственниками

Здравствуйте!

Меня зовут _____, я представляю Государственный Университет – Высшую школу экономики. Данное интервью является частью практической работы в рамках социологического проекта по изучению российских менеджеров. Нас интересует, как складывалась Ваша жизнь в дореформенный период, как она складывается сейчас, как трансформировался Ваш профессиональный статус за последние годы. Заранее благодарю Вас за помощь и сотрудничество.

Давайте для начала поговорим о полученном Вами образовании...

1. Расскажите, пожалуйста, какое образование Вы получили, каков профиль Вашего образования, получали ли Вы послевузовское образование?
2. Интересно было бы узнать Ваш трудовой путь. Кем Вы начинали свою трудовую деятельность, чем Вы были заняты до начала 1990-х гг.?
3. Теперь расскажите, пожалуйста, о Вашей сегодняшней работе. Чем Вы заняты в настоящее время? Какова Ваша должность?

4. В какой сфере принятия решений Вы заняты (сфера внешней коммуникации предприятия, сфера управления персоналом, сфера управления технологиями или какая-то другая)?
5. Скажите, пожалуйста, каков стаж Вашей работы в качестве менеджера?
6. Где, на Ваш взгляд, Вы получили первый опыт управления иерархической структурой?
7. До начала реформ в стране действовало несколько учебных заведений, выдававших дипломы об управленческом образовании. Может быть, Вы имеете диплом о таком управленческом образовании?
8. Имеете ли Вы профессиональное бизнес-образование (например, магистерскую степень МБА)? Где Вы его получили?
9. Как Вы замещали отсутствие возможности получать подготовку в рамках системы бизнес-образования? Каким образом Вы получали подготовку, необходимую для деятельности в качестве менеджера?
10. Как часто в своей работе Вы полагаетесь на интуицию и жизненный опыт? В какой степени приобретенный жизненный опыт оказался полезным для Вас в Вашей деятельности?
11. Вы продолжаете обучение в настоящее время (бизнес-образование, различные спецкурсы, самообразование)? Планируете ли продолжить получение образования в будущем? С какой целью?
12. Оцените, пожалуйста, насколько выполняемая Вами работа соответствует Вашим знаниям, действительной квалификации (квалификации иногда не хватает; вполне соответствует квалификации; не соответствует, работа ниже моей квалификации)?
13. Что Вы можете сказать о качестве современных образовательных программ по управлению?
14. Как Вы считаете, сегодня Вы смогли бы обойтись без специального бизнес-образования?
15. Вы бы смогли отказаться от статуса владельца фирмы и устроиться работать наемным менеджером с учетом того, что Ваш ежемесячный доход возрастет?

Давайте теперь поговорим о Вашей организации и Вашей трудовой деятельности...

16. К какой форме собственности относится Ваша организация?
17. Какова сфера деятельности организации?
18. Сколько примерно человек работает в организации?
19. Сколько лет Вы являетесь собственником (совладельцем) данной организации?
20. Каким образом Вы стали собственником (совладельцем) этой фирмы?

21. (Вопрос для совладельцев) В какой степени Ваша работа контролируется со стороны остальных совладельцев фирмы?
 22. (Вопрос для совладельцев) Какие деловые проблемы Вы чаще всего обсуждаете с ними?
 23. Тесное взаимодействие между совладельцами фирмы не может не приводить к разногласиям и конфликтам. В подобной ситуации Вы: стремитесь отстоять свою точку зрения, выдвигая аргументы в ответ на аргументы противной стороны; пытаетесь прийти к компромиссу, который бы устраивал обе стороны; предпочитаете какой-то другой вариант поведения?
 24. Вы сами определяете основные параметры своего рабочего места, такие, как время прихода на работу и ухода с нее, время отпуска, размер заработной платы и т.д.?
 25. Сколько у Вас подчиненных?
 26. Каков средний (типичный) уровень образования Ваших непосредственных подчиненных?
 27. Имеете ли Вы как руководитель право и возможность:
 - определять цели и задачи организации в целом;
 - определять цели и задачи своего структурного подразделения;
 - получать полную информацию о деятельности организации в целом;
 - заключать договоры от имени организации;
 - нанимать и увольнять работников;
 - продвигать работников по службе, выдвигать их на повышение;
 - определять размер заработной платы работников своего подразделения;
 - представлять своих работников к премиям и другим поощрениям;
 - определять режим труда работников своего подразделения;
 - устанавливать объем работы своих подчиненных.
 28. Вы испытываете удовлетворение от своего труда? Какие факторы, на Ваш взгляд, оказывают первостепенное влияние на уровень удовлетворенности?
 29. Согласились бы Вы работать больше и интенсивнее, взять на себя больше ответственности, если бы одновременно с этим возрос и Ваш доход?
 30. Многие хотят, чтобы их дети (внуки) повторили их путь. Кем бы Вы хотели видеть своих детей, внуков?
2. Как Вам кажется, насколько велик сейчас спрос на инновационную продукцию и услуги в Вашей области? Многие ли компании из Вашей области сейчас предлагают инновационные продукты?
 3. Как Вам кажется, какие существуют основные препятствия для развития Вашей отрасли, Вашей компании?
 4. Какой труд сейчас нужен в той сфере деятельности, где Вы работаете?
 5. Как бы Вы оценили качество знаний и навыков, которыми обладают современные профессионалы в Вашей сфере и Ваши работники в частности: насколько их квалификация адекватна задачам, которые стоят перед компанией?
 6. Как много сейчас специалистов, которые могут генерировать идеи, изобретать что-то новое? Как Вам кажется, от чего зависит возможность реализации таких творческих способностей?
 7. Насколько часто Вашим сотрудникам приходится осваивать что-то новое, предлагать новые идеи?
 8. Насколько российские специалисты соответствуют мировым стандартам?
 9. Как бы Вы охарактеризовали молодых специалистов с точки зрения их соответствия предъявляемым требованиям?
 10. Существует ли у компании необходимость и возможность привлечения высококвалифицированных иностранных или региональных специалистов?
 11. Практикуется ли в той сфере, где Вы работаете, обмен опытом на международной арене, в России? Являетесь ли Вы членом международных организаций, альянсов?

Приложение 4

Дополнительные вопросы для экспертов

1. Перспективы отрасли, в которой «работает» эксперт. Какие направления развиваются сейчас и какие будут активно развиваться в будущем? Каков, на Ваш взгляд, инновационный потенциал отрасли?

Препринт WP7/2007/04
Серия WP7
Теория и практика общественного выбора

О.И. Шкаратан, С.А. Иняевский,
Т.С. Любимова

**Информациональные производители
как основные акторы развития
новой экономики**

Зав. редакцией оперативного выпуска *А.В. Заиченко*
Выпускающий редактор *А.В. Заиченко*
Технический редактор *О.А. Быстрова*

ЛР № 020832 от 15 октября 1993 г.
Формат 60×84¹/₁₆. Бумага офсетная. Печать трафаретная.
Тираж 150 экз. Уч.-изд. л. 4,8. Усл. печ. л. 4,1.
Заказ № . Изд. № 691

ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3
Типография ГУ ВШЭ. 125319, Москва, Кочновский проезд, 3