

## РОССИЙСКИЙ СРЕДНИЙ КЛАСС

О.И. ШКАРАТАН,  
С.А. ИНЯСЕВСКИЙ,  
Т.С. ЛЮБИМОВА

## Новый средний класс и информационные работники на российском рынке труда\*

### Новая экономика и ее акторы

Общеизвестны данные об оживлении российской 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. около двух третей промышленных предприятий вели разработку и внедрение нововведений, то в 2002 г. их число упало 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 наукоемком экспорте продукции гражданского назначения ныне составляет 0,5%; США – 36%; Японии – 30%; Германии – 16% и Китая – 6%. Внутренние затраты на исследования и разработки (в процентах от ВВП) составили в 2004 г. в России – 0,85%; в США – 2,68%, в Германии – 2,49%; в Японии – 3,12%. 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... 2006, с. 88, 92; Глазьев, 2007, с. 31; Нарышкин, 2007, с. 53–54].

В итоге по инновационному индексу (показателю изобретательности людей, способности стимулировать рынок и взаимодействие делового и научного секторов) Россия на-

---

\* 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 2007 г. «Профессиональные компетенции выпускников российских вузов профиля "ИТ" на локальных рынках труда».

---

Шкаратан Овсей Ирмович – доктор исторических наук, ординарный профессор Государственного университета – Высшей школы экономики (ГУ-ВШЭ), главный редактор журнала "Мир России".

Инясевский Сергей Александрович – аспирант ГУ-ВШЭ.

Любимова Татьяна Салаватовна – студентка магистратуры ГУ-ВШЭ.

ходила на 27-м месте. По индексу развития информационно-коммуникационных технологий (показатель использования средств коммуникации, включая пользование телефонными линиями, Интернетом, персональными компьютерами и мобильными телефонами на душу населения) России вообще нет в списке из 44-х стран. По числу патентов в действии в расчете на 100 тыс. жителей нашей страны также нет в списке из 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" [Мир... 2005, с. 46–49].)

Очевидно, что перспективы развития нашей страны как государства с современной инновационной экономикой зависят прежде всего от российских правящих слоев. Состав же этих слоев предопределен характером экономики. Его 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", то есть предпринимателей, чье благополучие зависит не от внутренних, а от внешних экономических и политических факторов.

Их естественным антагонистом 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 интересом большинства россиян<sup>1</sup>.

Как отмечает большинство зарубежных исследователей и аналитиков, в условиях быстро развивающегося глобального информационного общества основным актором – инициатором инновационного развития экономики выступает так называемый "новый средний класс" – основной носитель инновационно-креативного потенциала (ИКП). В ситуации благоприятного развития трансформационных процессов результатом активности социальных групп, воплощающих ИКП, является инициирование инновационных процессов в экономике и социальной жизни общества.

Основные подходы и направления изучения нового среднего класса на Западе были подробно проанализированы в [Шкаратан, Иняевский, 2007]. Решающий вклад в понимание и объяснение места нового среднего класса в структуре современных обществ внес Э.О. Райт, выделивший три взаимосвязанных критерия для определения классовой структуры: фактор собственности и отношения эксплуатации; отношение к власти, участие в контроле производственного процесса; 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, которые и образуют ядро нового среднего класса. Основным ресурсом профессионалов является челове-

---

<sup>1</sup> Данные идеи в значительной степени навеяны [Сафронов, 2007, с. 43–58], этот подход созвучен взглядам одного из авторов статьи, высказывавшего их в цикле публикаций, начиная с 1994 г.

ский капитал, а администраторы и менеджеры (наемные работники) используют такие ресурсы, как организационный и властный капитал [Wright, 1985; 1997; 2000].

В последние два десятилетия по мере перехода развитых стран к информационной экономике в социальном статусе и составе нового среднего класса происходят значительные изменения. Начался процесс падения роли в обществе и уровня жизни так называемого "нового среднего класса". Эту тенденцию одним из первых описал и объяснил М. Кастельс. Он выявил, что в современной глобальной экономике усиливается фрагментация работников на информациональную 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 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 OECD они смогут составить около трети всего занятого населения. Эти новые группы нового среднего класса обладают специфическими функциями в современном обществе и экономике. 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 классовой солидарности индустриального общества.

В эру, наступившую после конца государства всеобщего благосостояния, люди, не способные 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 эру. Их ценность как работников и потребителей исчерпана, а значимость как людей игнорируется. Таким образом, процесс социального исключения влияет не только на "действительно обездоленных", но и на тех, кто строил 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.

Г. Шинсток также пишет о новом типе инновационно активного работника. Для всей экономики, по его наблюдениям, характерна тенденция к постоянному увеличению уче-

ных и исследователей в составе рабочей силы. В современном мире большое значение приобретают так называемые когнитивные способности, то есть способности интерпретации информации, самостоятельной постановки и решения проблем. Одно из важных качеств современного работника – его рефлексивность, то есть 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, ему необходимо 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, Hämmäläinen, 2001; Schienstock, 2007].

М. Кон в цикле работ, выполненных на сравнительных данных по США, Индии, Польше, Украине, доказал первостепенную значимость в современной экономике степени автономности профессионала в работе, его ресурсов для принятия самостоятельных решений. Мы используем предложенные им индикаторы автономности в работе: относительная сложность работы, предсказуемость/привычность, а также строгость контроля за выполнением рабочих заданий [Kohn... 1990; Kohn, 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 – 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. "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, ученых, инженеров, университетских профессоров, поэтов, писателей, художников, актеров, дизайнеров, публицистов, обозревателей, аналитиков, формирующих общественное мнение. Помимо этих, образующих ядро категорий занятых, он причисляет к креативному классу специалистов, работающих 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 менее значимы также по сравнению с гибким графиком, свободой, возможностью заниматься хобби помимо работы. Одной из основных ценно-

стей креативного класса является индивидуализм, свобода. Его представители не ищут таких отношений, которые требуют от них глубокого вовлечения или каких-либо обязательств. Его представители стремятся жить в динамичной среде, посещать различные культурные мероприятия, активно заниматься спортом.

Поскольку человеческий капитал становится основным источником создания стоимости в креативной экономике, фирмы, города, страны вынуждены конкурировать между собой за привлечение этих работников. Достичь успеха в этой конкуренции можно, создавая максимально благоприятные условия для всех аспектов жизни творческих специалистов. Флорида предлагает концепцию трех "Т" – технологии, таланта и толерантности – как характеристик среды, необходимых для привлечения креаторов. Фирмы ставят творческих профессионалов в условия, способствующие максимальной реализации их потенциала.

### **Информациональный производитель: теоретическая модель и эмпирические индикаторы**

На основе детального анализа зарубежной литературы по проблемам нового среднего класса мы сконструировали *теоретическую модель типического представителя* новейшего слоя этого класса – *информационального производителя*. В соответствии с этой моделью нами соизмерялись реальные параметры работников, связанных как с информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ), так и с сопряженными отраслями.

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 *фактическое 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 определяют как устойчивый и драматический раскол между "золотым миллиардом" (где сосредоточены в своем большинстве информационные производители) и остальным человечеством, так и обостряющиеся противоречия внутри самого "золотого миллиарда".

**Второй фактор – информационные работники занимают специфические позиции в капиталистическом обществе**, качественно отличающиеся 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 – в сочетании с активным сберегательным поведением приводит их в ряды совладельцев фирм, 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 инди-

видуализации, подразумевающую, что каждый производитель получает отдельное задание. Во-вторых, возрастающая доля производителей контролирует 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, предполагающие 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, 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 ИКТ. Поскольку новый способ производства и организации стал возможен благодаря им, 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.

На основе сказанного перечислим критерии для выделения работников, относимых к ядру информационных производителей, а в социально-классовом измерении – к новым социально-профессиональным слоям нового среднего класса, то есть составим 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 на различные виды 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 – основное отличие информационного работника от обычного специалиста, делающие первого особо ценным для фирмы, страны, международного рынка труда.

Все перечисленные критерии информативности 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 – 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 Кастельсом категория "информационных производителей" – полезный идеальный тип для нашего анализа. Действительно, информационные производители – это работники, которые обладают ценным человеческим капиталом. Они постоянно стремятся обновлять свои знания, наиболее инновационно активны и представляют наибольшую ценность для экономики. В нашем исследовании акторов новой экономики мы будем оценивать их, в частности, с позиций соответствия этому идеальному типу.

## Информационная база исследования

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. (их методика 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. (RLMS).

Второй 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 – по сути пилотажное и не претендует на репрезентативность результатов. Нами было проведено 51 интервью: ядро респондентов составили работники сферы ИКТ (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. Они составили 17 информантов. Мы также провели собеседование с лицами, связанными с обслуживанием организаций сферы ИКТ. Поэтому в состав наших информантов вошли 13 профессионалов и 12 менеджеров из финансового сектора, 4 профессионала и 5 менеджеров из консалтинговой сферы<sup>2</sup>.

Респонденты отбирались по следующим критериям: 1) наличие высшего образования; 2) работа в должности, предполагающей опыт работы более двух лет; 3) работа в настоящий момент в одной из сфер, связанных с информационной экономикой, – информационно-коммуникационной, инвестиционной, финансовой, банковской, консалтинговой. Респондентам задавались 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, обладавших 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.

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 сферы информационных технологий (ИТ) и сферы деловых услуг не было обладателей докторской степени.

Цель этих интервью – 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, готовы ли к переменам в профессиональном плане. Одной из задач было выяснение "качества" профессионалов, то есть оценка уровня их образования и квалификации, навыков, готовности к вызовам совре-

---

<sup>2</sup> Интервью в январе–апреле 2007 г. провели Т. Любимова и С. Иняевский.

менной экономики. В Москве было опрошено 14 профессионалов – пять учителей и преподавателей, пять врачей и четыре инженера; в Санкт-Петербурге 16 профессионалов – шесть учителей и преподавателей, шесть врачей, один инженер и три работника муниципального образования; в Перми 17 профессионалов – шесть учителей, семь врачей (в том числе три преподавателя кафедр), четыре инженера<sup>3</sup>.

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

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 их 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 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 тут наблюдаются негативные тенденции.

Один из основных факторов становления информационной экономики – 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 (см. табл. 1), навыками работы на компьютере владеют три четверти профессионалов (более чем на 20% больше, чем в 2002 г.). Примерно на столько же, по сравнению с 2002 г., увеличилось и число менеджеров, владеющих

---

<sup>3</sup> Эти интервью провели студентки магистратуры экономического факультета ГУ-ВШЭ В. Завьялова и А. Тявина.

**Включенность профессионалов и менеджеров в информационно-коммуникационную инфраструктуру (в %)**

|                                             | 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 среднего 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    |
| Высококвалифицированные 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     |

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 два раза. Сотовым телефоном обладают в среднем около 87% представителей групп профессионалов и менеджеров, персональным компьютером – более 56% (прирост по отношению к 2002 г. – 25%). В то же время лишь около трети российских профессионалов и менеджеров планируют продолжить свое образование в будущем (см. табл. 2). При этом совершенно очевидно, что доля владеющих общепрофессиональными навыками по каждой из категорий опрошенных нами работников – представителей перспективных в новой экономике видов трудовой деятельности – не адекватна нормативным требованиям современного рынка труда.

Обратимся теперь к данным массива RLMS 2004 г. Несмотря на то, что они были получены на два года раньше, их актуальность, на наш взгляд, все еще высока (см. табл. 3). Необходимо отметить, что большая часть респондентов достаточно объективно оценивают свои возможности в современной сфере занятости. Из таблицы 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 полностью или частично уверены в трудоустройстве с сохранением статусной позиции в случае увольнения с нынешнего места работы по профессионалам 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 предприятиях и в организациях государственной и частной собственности. Относительно менеджеров немаловажно принять во внимание, что многие из них, особенно занятые на малых и средних предпри-

Таблица 2

**Квалификационные характеристики профессионалов и менеджеров (2006 г., в %)**

|                                           |                                | Профес-<br>сионалы<br>с высшим<br>образова-<br>нием | Высококвали-<br>фициро-<br>ванные<br>профес-<br>сионалы | Руково-<br>дители<br>низового<br>уровня | Управляю-<br>щие<br>среднего<br>звена | Управляю-<br>щие<br>высшего<br>среднего<br>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 профес-<br>сиональных курсах |                                | 10,4                                                | 9,3                                                     | 5,8                                     | 2,8                                   | 14,3                                             |
| Имеют планы на даль-<br>нейшее обучение   |                                | 31,8                                                | 28,9                                                    | 16,2                                    | 33,3                                  | 38,1                                             |

Таблица 3

**Степень уверенности в сохранении социально-профессионального статуса (RLMS 2004 г. в %)\***

| Степень<br>уверенности | Социально-профессиональные слои |                                               |                               |                                            |
|------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------|
|                        | профессионалы                   | высококвали-<br>фицированные<br>профессионалы | управляющие<br>среднего звена | управляющие<br>высшего сред-<br>него звена |
| 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?"

тиях, являются их владельцами и совладельцами. Наш опрос 2006 г. свидетельствует, что и поныне большая часть профессионалов (56,1%) и более трети менеджеров (43,8%) работают на предприятиях и в организациях государственной и муниципальной форм собственности. А в них советско-этатистские традиции взаимодействия работодателя и наемного работника сохранились в наибольшей степени.

Приведенные данные достаточно убедительно демонстрируют несоответствие типичных представителей профессионалов и менеджеров, то есть 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, то есть 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.

Каждый новый этап развития экономики связан с ее переструктурированием 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 ей организации социогеографического пространства. Пространственная близость – необходимое материальное условие 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, 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. Ф. 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 – центры 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 самодовольствования 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 – узлы глобальной экономики, концентрирующие административные, производственные и менеджерские высшие функции на планете, а также контроль средств массовой информации. Вне мегаполисы связаны с глобальными сетями мировой экономики, а внутри своих собственных стран – только с функционирующими там сегментами глобальной экономики. В то же время они исключают из своих (глобальных) сетей местные популяции – либо функционально ненужные, либо социально подрывные. Именно эта отличительная черта гло-

бальной "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. Специфическая роль этих центров в современной глобальной экономике позволила Сассен назвать их *Global Cities*. Глобальный город – 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 обрезаая связи со своим хинтерландом.

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 обладающем 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 – лидер 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% ВРП Москвы (в производстве было создано 8% ВРП) [Регионы... 2006]. В столичном секторе услуг создается 84% всей добавленной стоимости в экономике города (в России в целом этот показатель составляет 53%) [Национальные... 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 значимая составляющая 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. На нее в 1995–2005 гг. приходилась пятая часть всех организаций в РФ, занимающихся исследованиями и разработками, и треть всего персонала страны, занятого исследованиями и разработками. Для сравнения скажем, что последний показатель в этот же самый период в Санкт-Петербурге составлял 11%, а в Новосибирской области – 3%. Москва обладает и развитой инфраструктурой, необходимой для функционирования города как мирового, равноценной которой нет ни в одном другом российском крупном городе.

Отдельно скажем о развитии информационно-коммуникационной инфраструктуры Москвы. По сравнению с остальными регионами России Москва активно использует различные ИКТ. Здесь 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% от всех российских предприя-

тий и организаций, использующих в своей деятельности веб-сайты. В Москве в 2003 г. находилось 15% от всех персональных компьютеров страны, а также 23% от компьютеров, подключенных к Интернету [Регионы... 2006]. Правда, следует отметить, что темп прироста использования технологий, а также компьютеров в столице не больше, а иногда даже меньше общероссийских показателей.

Другая отличительная особенность столицы – 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... 2006].

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

### **Информациональные производители как акторы экономики, основанной на знаниях**

Как известно, экономика знаний предъявляет особые требования к качеству рабочей силы, отличные от экономики трансформационной. Смысл наших полужформализованных 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 – требование современного рынка труда: *"в процессе работы я постоянно учусь, езжу на конференции, постоянно хожу на обучалки, постоянно читаю книги"* (Алексей, системный архитектор); *"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 в ходе формального образования. Основными каналами приобретения новых знаний и навыков для опрошенных нами профессионалов и менеджеров являются: книги, журналы, сайты, семинары, конференции, относящиеся к сфере 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 знаний мало пользы"* (Александр, наемный менеджер).

Постоянное отслеживание новой информации 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 я 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, следует отметить: лишь небольшая часть опрошенных 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); *"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 талантливым, иначе все полученные теоретические знания окажутся бесполезными"* (Павел, совладелец).

Точно такую же картину рисует и всероссийский опрос: только четверть респондентов желают продолжить свое образование. Причем ответ на этот вопрос в сильной степени связан с возрастом респондента: молодые в большей степени ориентированы на продолжение образования. Основными причинами для этого 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).

Для многих опрошенных менеджеров посещение управленческих курсов имеет особую значимость с точки зрения возможности заведения новых полезных знакомств. 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: *"мои цели – это систематизация имеющихся знаний, получение до-*

полнительных 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).

Следует отметить, что, говоря о необходимости повышения квалификации и приобретения новых знаний и навыков, респонденты не считают столь же нужными занятия научной, исследовательской деятельностью и преподаванием, которые для многих не интересны в принципе. Некоторые хотели бы заниматься преподаванием, но не могут из-за отсутствия времени. По всей видимости, активного обмена знаниями и опытом между предпринимательским сектором и научно-исследовательскими организациями не происходит. Лишь несколько опрошенных профессионалов в момент проведения интервью активно занимались преподаванием. 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 дорогими... 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 было 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 информациональным работникам 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), за это и можно ценить специалиста, и я сам себя оцениваю" (Константин, ИТ).

В-третьих, наши респонденты отмечали, что в своей деятельности им приходится иметь дело не только со стандартными задачами, предполагающими тривиальные решения, но и с задачами, решение которых приходится самим разрабатывать с нуля. Это позволяло повысить эффективность и конкурентоспособность организации, привлечь новых клиентов. В частности, часть респондентов из ИКТ и смежных отраслей выступали разработчиками нового программного обеспечения, создателями новых методик, подходов, концепций, способов реализации и организации работы: "мы продукт делаем очень – нигде в мире такого нет. Это коллективно. Но в рамках его – все инновация, все по-новому" (Федор, ИТ); "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 лучшие 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).

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).

Один из важных компонентов профессиональной мотивации опрошенных – 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, хоть и важно для основной части информантов, – не единственный фактор их удовлетворенности работой. Для опрошенных профессионалов и менеджеров также важно содержание работы и степень собственной 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); *"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 представительского 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. Но знания в этой области существенно помогут мне упростить его открытие и сэкономить средства"* (Наталия, ИТ, фрилансер). Что касается опрошенных наемных менеджеров, то большинство из них не планируют в будущем открывать свое дело, объяснение этого 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 придает 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 немного, а сами эти контакты нерегулярны, 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 – важнейшее препятствие для развития компании: *"за рубежом мы сотрудничаем с такими же ИТ фирмами, но только на уровне личных знакомств и публикаций. Все все 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 сильный недостаток"* (Федор, ИТ).

Отметим, что с точки зрения установок на инновационность и креативность у профессионалов и менеджеров из ИКТ сферы 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 ИТ области создаются новые технологии, товары и услуги, в деловых услугах преимущественно создаются новые концепции, методы работы. Кроме того, для ИТ сферы, 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. В качестве серьезной проблемы профессионалы и менеджеры называют 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 некачественно"* (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 серьезность проблемы половой дискриминации 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"* (Натаалья, 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 инфра-

структуры 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 reinvestициями в государственный сектор. Государство получает большие доходов от возрастающего экспорта и внутренней активности. Оно их reinvestирует 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 важный источник развития – 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 отечественных условиях квалификации российских специалистов оказываются более адекватными, чем их иностранных коллег: *"сейчас большой выбор разных программ. Если вы чувствуете недостаток в чем-то, то можете пойти либо сами поучиться, либо найти на рынке человека, который получил MBA, 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 вся спивается? Потому что все крестьянское население оно не креативное. Оно ждет, что кто-то придет и скажет – вот тебе лопата, вот тебе расстояние. Вскопай отсюда до туда, 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 недостаточны 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 в ИТ). Во-вторых, по мнению ряда экспертов, иногда российским профессионалам не хватает профессионализма в узкой сфере, поскольку они – специалисты очень широкого профиля: *"то есть мы во всех областях очень хорошо знаем все. Это с одной стороны здорово, то есть 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, есть ряд структурных ограничений. Первая группа – ограничения финансовые: уровень инвестиций в отрасль, наличие платежеспособного спроса на продукцию российских компаний. Иностранные компании имеют значительные капитальные и финансовые ресурсы, соответственно, могут тратить больше на исследования и разработки, маркетинг своей продукции, платить большую зарплату персоналу: *"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 некоторая 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, ко-*

*торая должна бы быть. То есть, нет системы нормальных взаимоотношений и в бизнесе, и во всем. То есть, нет того, что должно было бы быть в академическом смысле... то есть мы все понимаем, что у нас все это специфичное, что формировать договорную базу наверное надо, а с другой стороны, зачем, если я потом в судебном порядке, если что-то случится, не смогу обеспечить защиту своих интересов" (Иван, банк).*

Третья группа ограничений связана с уровнем 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 обязательства, 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 информационными работниками**

**Ресурсы "традиционных" профессионалов.** Наши информанты из числа традиционных<sup>4</sup> профессионалов (врачей, учителей, инженеров) отметили, что выполняемая ими работа соответствует профилю их вузовского образования. Точно такая же ситуация характерна для профессионалов из ИТ. Для профессионалов из сферы деловых услуг более типично несоответствие выполняемой работы профилю вузовского образования.

Опрошенные нами традиционные профессионалы регулярно проходят курсы повышения квалификации, что задано самой "системой": 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). Среди основных источников получения новой информации профессионалами отмечаются специализированная литература, 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 повы-*

---

<sup>4</sup> Мы используем понятие "традиционные", чтобы отличать представителей социально-профессиональных групп, которые существовали до появления элементов нового технологического уклада, экономики нового типа.

шение квалификации" (Игорь, травматолог-ортопед отделения травматологии областной клинической больницы, Пермь). В этом есть сходство с профессионалами из ИТ и деловых услуг. Последние 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 из них отмечают, что они "способны на большее", что работа ниже их знаний и квалификации. Часть опрошенных нами профессионалов согласились бы взяться за более сложную и ответственную работу при условии, что она будет интересна и будет оплачиваться лучше текущей. Часть респондентов не хотели 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 профессионалом. 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 все 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, акушер-гинеколог, кандидат медицинских наук, Москва).

**Мотивация профессионалов.** Отметим, что для учителей, врачей, инженеров, по всей видимости, большую роль в трудовой деятельности играют нематериальные стимулы: 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 читаете, то поймете какие факторы удовлетворяют. То есть когда читаешь эту запись или читаешь в глазах людей вот эту благодарность – то это лучшие факторы"* (Георгий, акушер-гинеколог, кандидат медицинских наук, Москва).

Нравственная составляющая, осознание своей миссии в обществе – видимо, важный компонент 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 немислимо. Чисто эмоционально и, может, духовно. Все равно, в медицину сейчас идут только люди, которые действительно не мыслят свою жизнь вне ее"* (Олег Витальевич, преподаватель кафедры госпитальной хирургии, доктор медицинских наук, хирург, 57 лет, 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, что одним из важных факторов мотивации профессионалов в ИТ и деловых услугах является возможность испытать себя, решив сложную задачу, то есть утвердить себя в глазах коллег, руководства, клиентов как компетентных специалистов. В то же самое время для этих профессионалов не типичны такие факторы мотивации, как польза их деятельности для людей, 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 утрачивают к нему исследовательский интерес. Большая часть опрошенных нами традиционных профессионалов остаются в профессии, соглашаются 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 получение в школе. Слишком много бумаг"* (Татьяна, учитель математики, Пермь); *"доход, к сожалению, медицинских работников – он непостоянный. То есть официальная зарплата у меня где-то 3 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). Значимы для традиционных профессионалов также следующие проблемы: жилищная, бытовые неурядицы; недостаточное финансирование и связанное с этим плохое оснащение трудового пространства; здоровье и физическое состояние, большие эмоциональные затраты на труд; охрана труда (социальные гарантии); неграмотное руководство, "человеческий фактор".

Для традиционных профессионалов нетипично отнесение себя к среднему классу. Такая самооценка своего положения делается профессионалами на основе мизерности получаемых ими доходов: *"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 отвечаю: "Докуда денег хватит". Какой же это средний класс?"* (Нина, учитель физики, заслуженный учитель РФ, Пермь).

В целом, можно 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, челюстно-лицевой хирург, Москва). Напомним, что для профессионалов из ИТ и деловых услуг была типична позитивная оценка влияния ситуации в стране на развитие их профессий.

Каждый новый этап развития экономики связан с ее переструктурированием 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. Основные акторы развития новой экономики – информационные производители, занимающие позиции, которые в зрелой индустриальной экономике занимают представители традиционных слоев нового среднего класса.

Насколько нам известно, впервые в 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, образуют ли они стабильно существующую социально-профессиональную группу или являются 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 не известна и требует специального изучения.

Мы оценили позиции этих новых представителей средних слоев 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.

#### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Глазьев С.* О стратегии экономического развития России // Вопросы экономики. 2007. № 5. Группа восьми в цифрах. Статистический сборник. М., 2006.
- Зубаревич Н.В.* Экономическое развитие регионов // Россия регионов: в каком социальном пространстве мы живем? М., 2005.
- Кастельс М.* Информационная эпоха. Экономика, общество и культура. М., 2000. Мир в цифрах. 2005. Карманный справочник. М., 2005.
- Нарышкин С.* Инновационная составляющая инвестиционных процессов // Вопросы экономики. 2007. № 5.
- Национальные счета в России в 1996–2003 годах. Статистический сборник. Федеральная служба государственной статистики. М., 2004.
- Регионы России. Социально-экономические показатели 2005. Статистический сборник. М., 2006.
- Сафронов А.* Концепция "сильного государства" и фракционная борьба российской правящей элиты // Свободная мысль. 2007. № 4.
- Флорида Р.* Креативный класс. М., 2007.
- Шкаратан О.И.* Социальные реалии России начала 2000-х гг. Предварительные итоги представительного опроса россиян // Мир России. 2003. № 2.

*Шкаратан О.И., Инясевский С.А.* Новый средний класс на Западе. Полвека дискуссий, полвека перемен // *Общественные науки и современность*. 2007. № 4.

*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. Серия WP7: теория и практика общественного выбора. М., 2007.

*Kohn M.L.* Change and Stability: A Cross-national Analysis of Social Structure and Personality. Boulder (Col), 2006.

*Kohn M.L., Naoi A., Schoenbach C., Schooler C., Slomczynski K.M.* Position in the Class Structure and Psychological Functioning in the United States, Japan, and Poland // *American Journal of Sociology*. 1990. Vol. 95.

*Sassen S.* The Global City. New York, London, Tokyo. Princeton, 1991.

*Schienstock G.* From Path Dependency to Path Creation: Finland on its Way to the Knowledge-based Economy // *Current Sociology*. Vol. 55. № 1. Special Issue: Current Economic Sociology: Problems and Prospects. 2007. January.

*Schienstock G., Härmäläinen T.* Transformation of the Finnish Innovation System: A Network Approach. Sitra Reports series 7. Helsinki, 2001.

*Wright E.* Class Cout. Comparative Studies in Class Analysis. Cambridge, 1997.

*Wright E.* Class, Exploitation, and Economic Rents: Reflections on Sorensen's "SounderBasis" // *The American Journal of Sociology*. 2000. May. № 105 (6).

*Wright E.* Classes. London, 1985.

© О. Шкаратан, С. Инясевский, Т. Любимова, 2008