

РЕСУРСЫ И ТРАЕКТОРИИ РАБОТНИКОВ

DOI: 10.15838/sa.2023.3.39.5

УДК 316 | ББК 60.56

© Бочаров В.Ю., Климова С.Г., Сизова И.Л.

ИННОВАТИВНЫЕ РЕСУРСЫ И ТРАЕКТОРИИ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ДЕКОНВЕРСИИ СФЕРЫ ТРУДА



ВЛАДИСЛАВ ЮРЬЕВИЧ БОЧАРОВ

Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева
Самара, Российская Федерация

Социологический институт ФНИСЦ РАН
Санкт-Петербург, Российская Федерация
Тюменский государственный университет
Тюмень, Российская Федерация

e-mail: v.y.bocharov@utmn.ru

ORCID: [0000-0002-3915-2189](https://orcid.org/0000-0002-3915-2189); ResearcherID: [F-5758-2016](https://orcid.org/F-5758-2016)



СВЕТЛАНА ГАВРИЛОВНА КЛИМОВА

Институт социологии ФНИСЦ РАН
Москва, Российская Федерация

e-mail: sgklimova@mail.ru

ORCID: [0000-0002-8026-7471](https://orcid.org/0000-0002-8026-7471)



ИРИНА ЛЕОНИДОВНА СИЗОВА

Санкт-Петербургский государственный университет
Санкт-Петербург, Российская Федерация

e-mail: sizovai@mail.ru

ORCID: [0000-0001-5656-0670](https://orcid.org/0000-0001-5656-0670); ResearcherID: [AAJ-7300-2020](https://orcid.org/AAJ-7300-2020)

Данный тематический выпуск журнала стал результатом длительной совместной работы членов научно-исследовательского комитета «Социология труда» Российского общества социологов (РОС). В статьях, опубликованных в рубрике, представлены итоги проведения научной секции в ходе VII Санкт-Петербургского международного форума труда (СПБМФТ-2023) «От рынка труда к рынку занятости: новая реальность» 13–17 марта 2023 года.

В ходе дискуссий на Форуме труда обсуждались вопросы о современном состоянии и будущем развитии социально-трудовой сферы в России (Бочаров, Климова, 2023). В широком смысле основной предмет изучения социологии труда – это социальные вопросы и проблемы труда и занятости населения, а в узком – состояние трудовых отношений между работниками и работодателями, оказываемыми сегодня в совершенно новом пространстве глобальной цифровизации (Сизова и др., 2022) и процессов прекаризации (Прекарная занятость ..., 2021). Такие процессы во многом являются следствием глубокой структурной, институциональной и культурной трансформации социально-трудовой сферы, связанной с быстрым технологическим прогрессом и инновациями, расширением информационной эпохи, ростом международной экономической конкуренции и глобальным разделением труда. Особое значение приобретают анализ и оценка интеллектуальных сил и инновационных ресурсов страны, выступающих залогом и триггером устойчивого развития экономики и общества, в том числе при переходе к постиндустриальной социальной модели труда и занятости.

Проблема инновативности современных российских работников сегодня остра как никогда. Новая стратегия государства, направленная в условиях внешних и внутренних шоков и турбулентностей на формирование технологического суверенитета страны, предполагает концентрацию и максимально эффективное использование настоящих и будущих трудовых резервов. В ситуации, когда существенно увеличилась нагрузка на государственные, общественные институты, производственные мощности и экономических агентов, поставленные задачи требуют новых, нетривиальных подходов и нестандартных решений, в том числе в сфере изучения и развития потенциала трудоспособного населения России¹.

По словам, заместителя Председателя Правительства РФ Т.А. Голиковой, стране

жизненно необходимы движение в сторону подготовки квалифицированных кадров, соответствующих потребностям экономики; дальнейшее развитие системы профессионального образования и пересмотр подходов к профессиональной ориентации молодежи; рост производительности труда, развитие и легализация новых, эффективных форм труда и занятости населения².

Помимо проблемы инновативности, ситуация, сложившаяся в России, может быть охарактеризована в контексте, который французский социолог Р. Кастель назвал «деконверсией труда» (Кастель, 2009). Это процесс институционального отказа и/или спонтанного расшатывания организационно-нормативной и культурной основы труда, когда существующие институты и практики во многом не отвечают вызовам времени. Согласно Р. Кастелю, он не ограничивается трудовыми ситуациями. Вся социальная жизнь становится гибкой вне «объективных рамок, структурирующих жизнь субъекта» (Кастель, 2009). Об этом говорит и А. Реквиц, отмечая, что структурные различия между экономикой индустриального модерна и постиндустриальной экономикой и культурой сингулярности касаются четырех уровней: во-первых, формы самих продуктов; во-вторых, способов производства, а значит формы трудовой деятельности и организации; в-третьих, форм потребления и, в-четвертых, рынков, на которых циркулируют продукты (Реквиц, 2022).

Действительно, в российской социально-трудовой сфере накопились значительные проблемы. Они затрагивают многие области трудовой деятельности и указывают на глубокие деформации рынка труда в системе занятости населения.

Новая парадигма суверенного экономического развития России делает необходимым поиск особых моделей инновационной политики в связи с научной и технологической изоляцией от недружественных стран; накопившимися проблемами на рынке труда,

¹ Институциональные возможности и ресурсы российских работников в поиске согласия (2023): сб. науч. ст. / под общ. ред. В.Ю. Бочарова, Ю.В. Васькиной, С.Г. Климовой, З.Х. Саралиевой. Нижний Новгород: Нижегородский гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского.

² См.: Новости – Правительство России. 5 мая 2023 г. URL: <http://government.ru/news/48418>

в сфере занятости и профессионального образования. Соответственно, нужно выяснить, насколько и в каких аспектах ресурсы российских работников и их стратегии на рынке труда соответствуют запросу государства на инновативное развитие трудовой сферы. Дело в том, что для восстановления утраченных производств, сфер деятельности или их исходной генерации нужны не только значительные капиталовложения в инновационную инфраструктуру, но и стимулирование творческого труда как в элитном, так и в массовом сегменте занятости; предоставление работникам возможности использовать профессиональные и иные компетенции как ресурс для развития инновационных производств и перспективных проектов, профессионального роста.

России необходимо создавать или восстанавливать утраченные производства и сферы деятельности, искаленные резкими сменами идеологических парадигм и экономическими кризисами. Есть также потребность освободиться, наконец, от риторики «эффективного менеджмента», который до сих пор определяет работников как «ресурс», «интеллектуальный (или человеческий) капитал предприятия», последовательно отказывая им в какой бы то ни было субъектности (Климов, Климова, 2023). На этом пути требуются как значительные инновации и капиталовложения в развитие многоступенчатой системы образования для производства, так и активность самих работников, которым предстоит ориентироваться на продолжительное обучение, предполагающее компоненты творчества, новаторства, достижения мастерства и высокого профессионализма.

Решить стоящие перед страной задачи весьма сложно, поскольку существуют системные проблемы во взаимодействии субъектов производства инноваций. Комплексной проблемой, вызывающей озабоченность многих специалистов, политиков и экспертов в последние десятилетия, выступает разрыв единства системы про-

фессионального образования и рынка труда. Использование текущего кадрового потенциала страны невозможно без принятия государственных решений в сфере мобильности рабочей силы, преодоления регионализации рынка труда в России, в том числе с учетом роста удаленной и интернет-занятости населения. Значительные проблемы существуют и в области защиты имущественных и авторских прав у индивидуальных и коллективных производителей инноваций. Еще одна проблема – взрывной рост числа самозанятых работников, который отмечается в последние годы. Потенциал самозанятых для производства и их риски на рынке труда должны быть серьезно оценены и приняты во внимание.

О системности проблемы прекарной занятости в стране и ее масштабах не первый год заявляют авторитетные ученые (От прекарной занятости ..., 2022). Прекарная занятость становится барьером на пути инновационного развития, потому что короткие трудовые отношения не стимулируют творчество и сверхнормативную активность на работе. Низкая заработная плата – тоже плохой стимул для творческого труда. Согласно оценкам Правительства РФ, в настоящее время в России насчитывается 6 млн чел., получающих заработную плату ниже минимальной ставки. Еще 12 млн чел. не имеют формального статуса в занятости⁵. Соответственно, необходимы меры по устранению наиболее острых институциональных проблем, формирующих и стимулирующих прекарную занятость. В частности, требуется модернизация службы занятости населения, преодоление дискриминационных практик на рынке труда (особенно эйджизма), расширение обязательств работодателей перед работниками и многое другое.

Отдельной важной темой является организационная социальность трудящихся, предполагающая их включенность в дела предприятия, расширение смыслов труда через новые направления развития трудовых отношений и корпоративной культуры.

⁵ См.: Голикова заявила, что у 12 миллионов жителей России нет трудовых договоров // РИА Новости. ПМЭФ-2023. 16.06.2023. URL: <https://ria.ru/20230616/trud-1878566361.html>

Согласно исследованию группы ANCOR в феврале 2023 года, работники скорее предпочтут работодателя, который сможет обеспечить приятную атмосферу и интересную работу⁴. Эти же причины зачастую приводят к увольнению. Отсутствие удовлетворения от работы, карьерного роста, недовольство руководством компании становятся значимыми факторами отказа от труда и занятости. Сотрудники ждут прямой поддержки от работодателей, направленной на формирование удобного режима труда, поддержку здоровья работников и помощь в повышении квалификации/обучении.

Основная идея рубрики «Ресурсы и траектории работников» заключается в возможности представить коллективную, концептуально сфокусированную точку зрения на проблему инновативности труда и занятости в современной России. Эту точку зрения поддерживают многие известные и заслуженные социологи в России, специализирующиеся в вопросах труда и занятости населения, а также коллеги, изучающие современный труд в системе смежных дисциплин.

В первых трех статьях рубрики речь идет о макротенденциях и общих стратегиях роста инновативности труда и занятости в России.

В статье д-ра социол. наук, профессора *И.Л. Сизовой*, аспирантов *Е.Д. Елагиной* и *Н.С. Орловой* (Санкт-Петербургский государственный университет) «Дефицит (квалифицированных) кадров на рынке труда в России: современные риски» анализируется проблема нехватки трудовых ресурсов. Авторы оценивают факторы, особо негативно влияющие на возможность эффективного использования трудового потенциала. Наибольшую озабоченность вызывает текущий дефицит квалифицированных кадров, владеющих современными технологиями и компетенциями, востребованными в экономике. Он обусловлен ухудшающейся подготовкой российских работников, медленной адаптацией молодых людей к требованиям рынка труда и нестабильностью в отдельных сек-

торах и видах экономической деятельности. На уровне взаимодействия между государством, бизнесом и образовательной системой необходимо развивать новый проактивный подход к использованию трудовых ресурсов, в котором все акторы и заинтересованные участники в равной степени смогут предпринимать совместные усилия по поддержанию и развитию компетенций трудящихся. В статье определяются основные стратегии развития квалифицированных кадров в России в условиях экономического и технологического суверенитета. К наиболее важным относятся инвестиции предприятий в кадровую политику и корпоративные программы, развитие системы наставничества, переориентация системы профессионального образования на потребности рынка труда, внедрение широких программ социальной поддержки работников, в том числе в процессе повышения квалификации и переподготовки.

В статье «Потенциал инновативности работающего населения России в динамике трех десятилетий реформ» д-р социол. наук *А.Л. Темницкий* (МГИМО, ФНИСЦ РАН) анализирует динамику ценностных установок работников в труде. На основе результатов трех общероссийских исследований, проведенных в 2001, 2010 и 2021 гг., автор оценивает актуальный потенциал инновативности российских работников. А.Л. Темницкий обращается к значимым характеристикам личности, позволяющим работнику быть восприимчивым и готовым к инновациям и усвоению научно-технических достижений в повседневной профессиональной деятельности. Базовым показателем инновативности в исследовании выступает ценностная ориентация, формирующая в совокупности инновативный личностный комплекс: склонность к инициативе, к поиску нового, предприимчивость, уверенность в будущем, ценность индивидуальной свободы. Этот ценностный комплекс отличает работника – инноватора от работника – носителя традиционных установок, ориентированных на

⁴ См.: Результаты исследования восприятия бренда работодателя. Россия (2023) // Официальный сайт штабфинговой группы ANCOR. URL: <https://ancor.ru/upload/research/The-talentist.RU-final.pdf>

уважение к сложившимся традициям и следованию привычному. Основные характеристики инновационности трактуются в статье довольно широко. Помимо собственно ценностей, напрямую задействованных в экономической деятельности, А.Л. Темницкий включает в анализ общечеловеческие ценности свободы и прогресса. Рассматривая их совокупность на протяжении всего постсоветского времени (на базе мониторинговых исследований ФНИСЦ РАН), автор приходит к выводу, что за 30-летний период значительно увеличилась доля работников с искомыми признаками инновативности. Однако этот рост, скорее всего, обусловлен не институциональным и организационным стимулированием, а успешными практиками самих трудящихся на низовом уровне. В результате складываются противоречия между накопленным инновативным потенциалом трудящихся и его неадекватным регулированием со стороны экономических и государственных субъектов. В заключение автор указывает, что для поддержания инновационного потенциала трудящихся в современных условиях требуются значительные усилия в направлении роста материального благополучия работников, гарантий соблюдения прав индивидуальной свободы и повышения уверенности людей в прогрессивном развитии страны.

В статье группы исследователей из Кемерово *Н.Ф. Апариной, К.И. Васильева и И.Н. Ковалевской* «Возможности образовательно-производственных центров (кластеров) в системе СПО Кемеровской области – Кузбасса в формировании инновационной культуры студентов» рассматривается проблема воссоздания инновационной культуры труда, в рамках которой способны развиваться широко востребованные в экономике знания, умения и навыки работников по инициированию, производству, внедрению и тиражированию инноваций. Сама инновационная культура труда включает восприимчивость, толерантность и готовность индивидов, групп и организаций к нововведениям. Авторы утверждают, что такая культура становится всеобщей только в том случае, ког-

да инновации в обществе рассматриваются в качестве социальной нормы поведения. В целях повышения такой активности видится необходимым реформирование системы среднего профессионального образования через усиленное внедрение во ФГОСы соответствующих методик и учебных курсов, направленных на формирование инновативных компетенций. Значительным потенциалом развития инновативной активности учащихся выступают недавно созданные образовательно-производственные центры (кластеры). Как особая форма социального партнерства между образовательными учреждениями и экономическими акторами, они способны наладить диалог в целях продвижения требуемых инноваций. На примере центров в Кемеровской области, созданных в рамках федерального проекта «Профессионалитет», показано, как происходят изменения в материально-технической базе, в образовательных стратегиях и управлении системой СПО; как трансформируется состав учащихся в процессе популяризации рабочих специальностей и возрастают экономические эффекты (формирование современного кадрового потенциала для экономики региона).

Статья «*Образовательные траектории как основание типологии студентов российских вузов*» В.Ю. Бочарова (Самарский университет; СИ РАН – филиал ФНИСЦ РАН) и Т.В. Гаврилюк (Тюменский государственный университет) посвящена образовательным стратегиям будущих работников в условиях высокой конкурентности экономики и жестких требований инновативности рынка труда. Учеба в вузе рассматривается как этап длительной образовательной траектории, являющейся частью жизненного мира студентов. Авторы выделяют четыре модальных типа студентов («конформисты», «отличники», «активисты», «нигилисты»), каждому из которых присуща определенная образовательная стратегия. Такие стратегии формируются в зависимости от темпоральных и ценностных измерений – свойств жизненных миров студенчества, а также в процессе движения по индивидуальной об-

разовательной траектории в границах институционального пространства вуза. На базе свежих данных мониторинговых исследований среди студентов ТюмГУ изучалась роль таких факторов, как прошлый опыт, текущие учебные практики и будущие события. Все четыре указанных типа образовательных стратегий имеют значение не только для эффективного управления в современном вузе, но позволяют приблизить и связать обучение с будущим трудовым поведением молодых выпускников.

Следующие статьи посвящены анализу инновативного труда за пределами традиционной системы занятости и трудовых отношений. В статье Ю.В. Васькиной (Самарский университет) «Ретроспективный анализ понимания феномена самозанятости» анализируются изменения, произошедшие в понимании и изучении самозанятости в России, а также состава самозанятых по различным критериям, начиная с 1990-х гг. В настоящее время не только значительно увеличилось число самозанятых в России, но и кратно выросли меры государственного стимулирования и поддержки этого инновативного (с организационно-правовой точки зрения) вида труда. Автор акцентирует внимание на необходимости формирования и развития новых аналитических подходов и инструментов для изучения социальных и экономических последствий самозанятости. Если ранние исследования больше сосредотачивались на поиске критериев соответствия самозанятости группе предпринимателей, то впоследствии самозанятые стали рассматриваться как представители одного из многочисленных видов занятости в стране. Несмотря на длительный период развития самозанятости и ее взрывной рост в настоящее время, до сих пор ее ключевыми признаками остаются специфическая мотивация работающих; неопределенный статус; прекарные отношения. Автор статьи предлагает учитывать неоднородность состава самозанятых и формировать новые подходы при изучении отдельных групп. Для выявления статусных характеристик работающих в данной сфере вводится понятие «эталонной

самозанятости», при помощи которого возможно не только определить основные будущие направления развития этого вида труда в России, но и изучать всевозможные отклонения в формирующейся широкой системе постиндустриального труда.

Заключительная статья в рубрике «Представления школьников о STEM-профессиях в контексте профориентационной работы» Е.М. Колесниковой (Институт социологии ФНИСЦ РАН) весьма удачно завершает весь выпуск в целом. Она подводит общий итог по теме инновативности труда, занятости в современной России и одновременно направлена в будущее. Автор, говоря о высокой степени востребованности на рынке труда специалистов в области науки, технологий, инжиниринга и математики (STEM), высокой отдаче от образования и занятости данных специалистов, вместе с тем указывает на проблему их подготовки, требующую активных действий со стороны государства, общественности и профессионалов. В связи с тем, что обеспечение будущих инновационных трудовых ресурсов приобретает особое значение, необходимо обращать внимание на обучение будущих поколений, их выбор и мотивацию к труду. Статья Е.М. Колесниковой посвящена изучению представлений современных школьников о STEM-профессиях. Проведенное исследование показало, что одни и те же характеристики STEM-профессий воспринимаются одними школьниками как отталкивающие и снижающие интерес, а другими – как источник вдохновения. Наличие у подростков дополнительных ресурсов разного типа (обучение в профильных STEM-классах или возможность общаться с родственниками, работающими по STEM-профессиям) влияет на формирование мнений о STEM-профессиях в сторону большей стереотипизации.

Приглашенные редакторы рубрики благодарят всех, кто принял участие и оказал существенную помощь в подготовке номера. Прежде всего выражаем признательность Санкт-Петербургскому государственному университету, предоставившему в рамках VII Санкт-Петербургского международного фо-

рума труда возможность провести научную секцию с обсуждением актуальных вопросов трудовых ресурсов, человеческого капитала в контексте структурных и институциональных изменений рынка труда и занятости населения, смыслов современного труда и текущих трудовых практик населения. Мы благодарим Российское общество социологов (РОС), в частности научно-исследовательский комитет «Социология труда», регулярно вовлекающий социологов и представителей иных социогуманитарных дисциплин в профессиональные дискуссии и научные мероприятия. Мы приветствуем и искренне благодарим наших коллег, авторов этого выпуска, с которыми плодотворно и успеш-

но взаимодействуем на протяжении многих лет. Особую признательность выражаем главному редактору журнала «Социальное пространство» д-ру экон. наук, доценту А.А. Шабуновой, сотрудникам редколлегии, рецензентам, в целом Вологодскому научному центру РАН (ФГБУН ВолНЦ РАН) за приглашение опубликовать результаты актуальных исследований, высокопрофессиональную и неоценимую помощь в создании номера. Надеемся, что наша инициатива по публикации тематических выпусков в сфере социологии труда в научных журналах будет поддержана и продолжена коллегами и профессиональными социологами. Желаем всем приятного и полезного чтения!

ЛИТЕРАТУРА

- Бочаров В.Ю., Климова С.Г. (2023). Инновативные ресурсы и траектории российских работников в современных условиях // Социологические исследования. № 7. С. 151–154. DOI: 10.31857/S013216250026593-5
- Кастель Р. (2009). Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / общ. ред., пер. Н.А. Шматко. Санкт-Петербург: Алетейя.
- Климов И.А., Климова С.Г. (2023). Социолог в межпрофессиональной коммуникации: предшествующий опыт в контексте новых вызовов // Институциональные возможности и ресурсы российских работников в поиске согласия: сб. науч. ст. Нижний Новгород: Нижегородский гос. ун-т им. Н.И. Лобачевского. С. 72–86.
- Прекарная занятость: истоки, критерии, особенности (2021) / под ред. Ж.Т. Тощенко. Москва: Весь Мир.
- От прекарной занятости к прекарнизации жизни (2022): кол. монография / под ред. Ж.Т. Тощенко. Москва: Весь Мир.
- Реквиц А. (2022). Общество сингулярностей. О структурных изменениях эпохи модерна / пер. с нем. Т.Ю. Адаменко, И.Г. Соколовской. Москва; Берлин: Директмедиа Паблишинг.
- Сизова И.Л., Карапетян Р.В., Орлова Н.С. (2022). Особенности цифровизации труда современных российских работников // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. № 5. С. 231–256. DOI: 10.14515/monitoring.2022.5.2246

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Владислав Юрьевич Бочаров – кандидат социологических наук, доцент, Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева (Российская Федерация, 443086, г. Самара, Московское ш., д. 34); ассоциированный научный сотрудник, Социологический институт РАН – филиал ФНИСЦ РАН (Российская Федерация, 190005, г. Санкт-Петербург, ул. 7-я Красноармейская, д. 25/14); аналитик Центра образовательной аналитики, Тюменский государственный университет (Российская Федерация, 625003, г. Тюмень, ул. Володарского, д. 6); e-mail: v.y.bocharov@utmn.ru

Светлана Гавриловна Климова – кандидат философских наук, ведущий научный сотрудник, Институт социологии ФНИСЦ РАН (Российская Федерация, 117218, г. Москва, ул. Кржижановского, д. 24/35; e-mail: sgklimova@mail.ru)

Ирина Леонидовна Сизова – доктор социологических наук, профессор, Санкт-Петербургский государственный университет (Российская Федерация, 191124, г. Санкт-Петербург, ул. Смольного, д. 1/3; e-mail: sizovai@mail.ru)

Bocharov V.Yu., Klimova S.G., Sizova I.L.

INNOVATIVE RESOURCES AND TRAJECTORIES OF RUSSIAN WORKERS IN MODERN CONDITIONS OF LABOR DECONVERSION

REFERENCES

- Bocharov V.Yu., Klimova S.G. (2023). Innovative resources and trajectories of Russian employees in modern conditions. *Sotsiologicheskie issledovaniya=Sociological Studies*, 7, 151–154. DOI: 10.31857/S013216250026593-5 (in Russian).
- Kastel' R. (2009). *Metamorfozy sotsial'nogo voprosa. Khronika naemnogo truda* [The Metamorphosis of Social Question. Chronicle of Wage Labor]. Saint Petersburg: Aleteiya.
- Klimov I.A., Klimova S.G. (2023). The Sociologist in Interprofessional Communication: Prior Experience in the Context of New Challenges. In: *Institutsional'nye vozmozhnosti i resursy rossiiskikh rabotnikov v poiske soglasiya: sb. nauch. st.* [Institutional Opportunities and Resources of Russian Workers in Search of Consent: Collection of Scientific Articles.]. Nizhny Novgorod: Nizhegorodskii gos. un-t im. N.I. Lobachevskogo (in Russian).
- Toshchenko Zh.T. (Ed.). (2021). *Prekarnaya zanyatost': istoki, kriterii, osobennosti* [Precarious Employment: Origins, Criteria, Characteristics]. Moscow: Ves' Mir.
- Toshchenko Zh.T. (Ed.). (2022). *Ot prekarnoi zanyatosti k prekarizatsii zhizni: kol. monografiya* [From Precarious Employment to the Precarization of Life: Collective Monograph]. Moscow: Ves' Mir.
- Rekwitz A. (2022). *Obshchestvo singulyarnostei. O strukturnykh izmeneniyakh epokhi moderna* [The Society of Singularities]. Moscow; Berlin: Direktmedia Publishing.
- Sizova I.L., Karapetyan R.V., Orlova N.S. (2022). Features of the digital work culture of modern Russian workers. *Monitoring obshchestvennogo mneniya: ekonomicheskie i sotsial'nye peremeny=Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes Journal*, 5, 231–256. DOI: 10.14515/monitoring.2022.5.2246 (in Russian).

INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

Vladislav Yu. Bocharov – Candidate of Sciences (Sociology), Associate Professor, Samara National Research University (34, Moskovskoe Avenue, Samara, 443086, Russian Federation); Associate Researcher, Sociological Institute of RAS – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (25/14 Krasnoarmeyskaya Street, Saint Petersburg, 190005, Russian Federation); analyst of the Center for Educational Analytics, University of Tyumen (6, Vologarsky Street, Tyumen, 625003, Russian Federation); e-mail: v.y.bocharov@utmn.ru

Svetlana G. Klimova – Candidate of Sciences (Philosophy), Leading Researcher, Institute of Sociology – Branch of the Federal Center of Theoretical and Applied Sociology of the Russian Academy of Sciences (24/35 Krzhizhavsky Street, Moscow, 117218 Russian Federation); e-mail: sgklimova@mail.ru)

Irina L. Sizova – Doctor of Sciences (Sociology), Professor, St Petersburg University (1/3, Smolny Street, Saint Petersburg, 191124, Russian Federation); e-mail: sizovai@mail.ru)