**Теоретические аспекты прекаризации труда**

2017

Диплом

Современный мир характеризуется большими темпами изменений практически во всех сферах жизни индивида и общества в целом. В рамках данной работы будут рассмотрены изменения, касающиеся практик организации и осуществления трудовой деятельности. На сегодня уже хорошо описаны многие объективные изменения в данной сфере, которые начали происходить во второй половине XX века и во многом продолжаются на данный момент.

Введение

Современный мир характеризуется большими темпами изменений практически во всех сферах жизни индивида и общества в целом. В рамках данной работы будут рассмотрены изменения, касающиеся практик организации и осуществления трудовой деятельности. На сегодня уже хорошо описаны многие объективные изменения в данной сфере, которые начали происходить во второй половине XX века и во многом продолжаются на данный момент. Среди основных причин изменений, которые будут описаны далее, можно назвать качественный скачок в развитии технологий и технических устройств, развитие и проникновение практически во все сферы жизни различных информационных сетей и в том числе интернета, появление и расширение коммуникационных возможностей и возможностей физического перемещения в пространстве, общие тенденции глобализации и многие другие.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Первый всплеск упоминаний в публикациях русскоязычных СМИ о прекариате и прикаризации появились в 2009 году. Это объясняется тем, что в 2009 году на английском языке вышла книга Гая Стэндинга «Прекариат: новый опасный класс». Далее до 2012 года интерес к проблематике в СМИ был приблизительно на одном уровне. И начиная с 2012 года наблюдается резкий рост интереса к рассматриваемой проблематике. Это свидетельствует о том, что данная проблема становится крайне актуальной и выходит на повестку дня не только академического сообщества, но и большого числа СМИ широкого профиля.

Актуальность проблемы и её значимость приводят к тому, что она активно включается в сферу политической борьбы и спекуляций. Как следствие, большинство теоретических исследований в данной сфере в значительной мере идеологизированы. В то же время, существует недостаток эмпирических данных, которые бы позволили взглянуть на показатели микроуровня и проанализировать действительное фактическое влияние трансформаций трудовых практик на людей, вовлечённых в них.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

В данном исследовании была предпринята попытка найти отправную точку в дальнейшем анализе того, как новые формы трудовых практик, входящие в концепт прекаризации труда, влияют на осознанное и неосознанное восприятие человеком самого себя. Акцент сделан на прекаризации молодёжи, в частности молодых специалистов и студентов вузов.

Для первой части исследования — анкетного онлайн-опроса — были необходимы адекватные метрики. Индекс прекаризации труда был разработан специально в рамках данной работы. А для оценки влияния уровня прекаризации на личность использовалась методика оценки временных перспектив. Данная методика была разработана Ф. Зимбардо и Дж. Бойдом. Временные перспективы личности дают возможность анализировать широкий набор характеристик. А выбранная методика имеет большое число преимуществ: она имеет ясную воспроизводимую факторную структуру; обладает высокой надежностью; имеет хорошие показатели валидности; имеет теоретическую основу, соединяющую мотивационные, эмоциональные, когнитивные и социальные процессы и адаптирована для использования на русском языке. По результатам проведения анкетного онлайн-опроса были отобраны 8 информантов для глубинных интервью. Глубинные интервью, будучи одним из ключевых методов качественной методологии, позволяют добавить содержательную глубину тем выводам, которые можно сделать по результатам первого этапа исследования.

Глава 1. Теоретические аспекты прекаризации труда

прекариат трансформация интервью трудовой

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

1.1 Обзор литературы: трансформация трудовых практик как теоретическая проблема

Современные формы занятости часто характеризуют нацеленностью на экспансию всех форм жизненного пространства и времени работников. Досуг и свободное время в современных условиях всё больше и больше подчиняются парадигме труда и логике производства-потребления.

Ж. Бодрийяр по этому поводу с критических позиций говорит, что «существует, конечно, не больше равенства шансов демократии в отношении свободного времени, чем в отношении всех других благ и услуг». Ещё в 1976 году в своей работе «Символический обмен и смерть» он описывал негативные последствия трансформации принципов трудовой деятельности. Эти трансформации связывались с распространением автономии, децентрализации и самоуправления в рамках трудовых процессов, появлением и распространением возможности выполнять работу на дому.

А. Горц описывает ситуацию, сложившуюся на современном этапе развития экономической системы Европы следующим образом. Для половины трудоспособного населения он отмечает невозможность отождествления себя с трудом по той причине, что экономика нуждается в их рабочей силе нерегулярно или же не нуждается вовсе.

Границы между трудом и досугом, по мнению М. Маяцкого, сегодня характеризуются устойчивым процессом размывания. Им отмечается тот факт, что в современном мире теряет свой привычный смысл понятие работы на полную ставку. Важнейшим вызовом и требованием современных экономик является доступность работника для связи 24 часа в сутки без выходных. М. Маяцкий также отмечает, что «в обмен на эту чудовищную занятость [работник] получает гибкость и пористость рабочего времени: возможность не только делать покупки (в магазине или в Сети), но и читать, общаться с друзьями через социальные сети, а также… искать новую работу».

Таким образом, мы получаем ненормированный рабочий день в качестве основного типа занятости. Работники в такой ситуации вынуждены брать работу на дом. Также распространённой практикой становится удалённая работа во время отпуска или больничного, когда у работника нет замены и организация рабочих процессов в принципе не подразумевает отрыв от работы. При этом механизмы регулирования справедливой или адекватной оплаты труда не всегда успевают за этими изменениями. «Базисная общественная модель, в основе которой лежит наёмный труд, становится лицемерием», — подытоживает М. Маяцкий.

С. Жижек, анализируя современные идеологии, писал, что западный либеральный дискурс стремится преподнести предлагаемые капиталистической системой модели труда не просто как выгоды, а скорее как форму реализации свободы человека. Такие особенности современности, как отсутствие пенсионных и других социальных гарантий, а также постоянных трудовых контрактов презентуются в качестве новых форм свободы и открытости. В рамках существующей идеологии предполагается, что теперь появился выбор — копить или тратить, пробовать новые виды деятельности или нет. И. Кудряшов в связи с этим отмечает, что, «конечно, [в данной ситуации] никакого свободного выбора нет». Он утверждает, что выбор человека заключается лишь в том, чтобы принять новые правила. В противном случае, в рамках существующих дискурсивных практик его определяют инфантильным субъектом, не готовым к свободе.

.2 Новый опасный класс прекариата

Понятие «прекариат» впервые употребили французские социологи в 1980 г. в контексте временных или сезонных рабочих. В качестве основных теоретиков, чьи идеи лежат в основе современных трактовок прекариата выделяются Пьер Бурдье, предложивший понятие прекариата как нестабильного, незащищенного общественного слоя, Мишель Фуко и Юрген Хабермас, а также Майкл Хардт и Тони Негри, чей совместный труд «Империя» стал продолжением и развитием идей Ханны Арендт. Ряд идей связывает прекариат с франкфуртской школой «Одномерного человека» Герберта Маркузе (Marcuse, 1964).

Многие из описанных выше трансформаций основных принципов и форм трудовой деятельности были наиболее полно и всесторонне проанализированы в книге Г. Стэндинга «Прекариат: новый опасный класс». Само слово является неологизмом и восходит к английскому «precarious» (нестабильный, неустойчивый) в сочетании с последней частью понятия «пролетариат». Автор описывает прекариат как класс в процессе становления. И также отмечает, что вскоре ожидается формирование «класса «для себя» в марксистском понимании этого слова».

В современной трактовке основным фактором отнесения работника к прекариату выступают выделенные Г. Стэндингом 7 видов трудовых гарантий, которых так или иначе и в разной мере лишаются представители данного класса:

гарантии рынка труда — адекватные возможности дохода (заработка), на макроуровне это выражается в приверженности правительств концепции «полной занятости»;

гарантии занятости — защита от самовольных увольнений, регулирование процесса найма и увольнения, взыскание штрафа с работодателя за несоблюдение правил и т.п.;

гарантия рабочего места — возможность и способность сохранить нишу в сфере занятости плюс барьеры против размывания границ между обязанностями и возможности «роста» в плане статуса и дохода;

охрана труда — защита от несчастных случаев и заболеваний на работе, например, соблюдение правил безопасности и санитарных норм, ограничение длительности рабочего дня, работы в неурочные часы, в ночное время для женщин, а также компенсация при несчастных случаях;

гарантии воспроизводства навыков — возможность приобретать трудовые навыки посредством обучения специальности, трудового обучения и т.п., а также возможность использовать навыки и знания в пределах своей компетенции;

гарантия получения дохода — уверенность в адекватном стабильном доходе, гарантией которого служит, например, минимальная оплата труда, индексация заработной платы, всеобщее социальное страхование, прогрессивный налог для уменьшения неравенства и компенсации низких доходов;

гарантии представительства — возможность иметь коллективный голос на рынке труда, например, через независимые профсоюзы, с правом на забастовку.

Критикуя глобальную рыночную экономику, Г. Стэндинг оставляет за ней принципиальную возможность улучшать уровень жизни людей. В то же время, он обращает внимание на то, что «что миллионам людей в мире [глобальная рыночная экономика] принесла лишь неуверенность в завтрашнем дне. И в первую очередь прекариату». В частности, современный западный тип экономики, ставя своей первостепенной задачей максимизацию прибыли и снижение издержек, привёл к возникновению ряда новых гибких форм занятости. Многие модели трудовых отношений, выстроенные в соответствие с современными вызовами глобализированного мира, в значительной мере коммодифицируют человеческие ресурсы и предпринимают все возможные усилия, чтобы оптимизировать их.

Новые формы трудовых отношений подробно описаны в статье Р. А. Долженко «Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий». Автор даёт им следующее определение: «это комплекс трансформаций в экономических, социально-психологических, правовых взаимоотношениях, которые реализуются в процессе трудовой деятельности между субъектами различного уровня, получают постепенное распространение на рынке труда». Перечисляются такие новые формы трудовых отношений, как фриланс (удаленная работа, связанная с выполнением отдельно взятых задач для различных организаций), проектная деятельность, аутсорсинг (передача части функций, не являющихся профильными для организации, на реализацию фирме-подрядчику или частному лицу). Среди основных негативных последствий их распространения Р. А. Долженко выделяет «рост отчуждения, увеличение интенсивность работы, снижение гарантий, усиление риска потерять работу в связи с оптимизацией, централизацией функций, их миграцией в новые формы трудовых отношений».

Статус временного работника заключает в себе главную характеристику прекариата и в современной трактовке. Молодые специалисты — наиболее уязвимая категория прекариата. Это обусловлено спецификой конъюнктуры рынка труда. По оценке Агентства стратегических инициатив, большое количество профессий в обозримом будущем либо устареют, либо исчезнут полностью. К профессиям, которые по прогнозу устареют до 2020 года, названы следующие: сметчик, стенографист/расшифровщик, копирайтер, турагент, лектор, библиотекарь, документовед/архивариус, испытатель, ANY-KEY специалист. В период между 2020 и 2030 годом прогнозируется устаревание следующих профессий: юрисконсульт, нотариус, провизор, аналитик, маклер, риэлтор, секретарь, муниципальный работник, логист, диспетчер, банковский операционсит, журналист, системный администратор.

Такое массовое устаревание профессий с одной стороны обусловлено техническими достижениями: задачи, выполняемые такими специалистами, могут выполнятся различным программным обеспечением без потери качества. Иногда, когда объем данных и их сложность возрастает, современное ПО могут обрабатывать подобный поток информации быстрее и качественнее. Р. А. Долженко и Э. И. Попов утверждают на этот счёт, что «постепенное исчезновение подобных профессий будет сопровождаться усиливающейся прекаризацией труда работников, ими занятых». Тем не менее, рынок труда и система высшего образования не настолько гибкие, чтобы адекватно реагировать на подобные стремительные изменения. Поэтому можно предположить, что число молодых специалистов, которые попадают в группу риска прекаризации труда, будет увеличиваться в будущем.

Также подверженные прекаризации мигранты и специалисты предпенсионного возраста, имеют более временный и несистемный характер своей прекарности. Поэтому в данной работе будет рассматриваться только вопрос прекаризации молодёжи, в частности молодых специалистов и студентов вузов. Эта категория прекариата наиболее многочисленна и универсальна, а последствия увеличения её численности могут оказать большое влияние на многие социальные процессы в будущем.

Таким образом, обобщая описание нового класса прекариата и ключевых характеристик новых форм трудовых отношений, Р. А. Долженко и Э. И. Попов выделяют «их гибкость, задействование дистанционных технологий при взаимодействии, неформальность, т.е. отсутствие их формального закрепления в договорно-правовых отношениях, отсутствие типичных для трудовых отношений гарантий и поощрений». Источником развития таких форм трудовых отношений они называют специфику и потребности современного постиндустриального общества. Под такой спецификой можно понимать «индивидуализацию отношений, растворение традиционных границ трудовой деятельности за счёт глобализации труда, усиление роли индивидуальных качеств работника и многие другие».

Г. Стэндинг писал, что помимо нестабильности работы и отсутствия социальных гарантий, которые являются предпосылками прекаризации, важно обратить пристальное внимание на последствия прекаризации: риски и угрозы для идентичности рабочего и невозможность контролировать временн`ые аспекты своей жизни. Во многих странах предпринимаются попытки снизить негативные последствия роста прекаризации труда. Однако успешность этих попыток не всегда очевидна. Далее будет представлен обзор таких попыток.

В Европейском Союзе сегодня одним из важнейших направлений политики в сфере рынка труда является концепт «flexicurity». Эта политика и уже во многом практика урегулирования рынка труда до сих пор является предметом споров и трактуется как защита от гибкости труда или же защищённая гибкость. Своё распространение идея «flexicurity» получила из Дании и Нидерландов, а первым в академической сфере его использовал Ганс Андриансенс — датский социолог — в середине 1990-х. И хотя успешность этой политики до сих пор является предметом обсуждения, сам факт её существования говорит об активных действиях по регулированию прекарных форм труда.

В России также принимаются некоторые меры по регулированию сложившейся ситуации на рынке труда. Примером служит разработка и реализация в 2013 году проекта «Открытая инспекция труда», включающая в себя проведение широкой информационной кампании по вопросам защиты трудовых прав и запуск портала «Онлайнинспекция.рф», позволяющего сообщить о правонарушении, получить оперативную государственную помощь или правовую консультацию по интересующим вопросам. Эффективность таких мер остаётся не установленной, а исследований или публичных обсуждений обратной связи обнаружено не было.

Саморегуляция прекарных форм труда часто происходит в рамках профессиональных сервис, ресурсов и сообществ в интернете. Так, например, возникают крупные платформы для работодателей и фрилансеров, которые выступают в качестве посредников между заказчиками и исполнителями. В рамках таких платформ уже зачастую существуют действенные и взаимовыгодные механизмы вывода деятельность фрилансеров из теневого сектора экономики, а также обеспечивается правовая защита её участников. Существуют примеры формирования арбитражей и представительств интересов участвующих в деятельности таких платформ сторон. Тем не менее, согласно результатам экспертного опроса, опубликованного в работе В. А. Ефимова, в 2013 году 80% специалистов, работающих удалённо, не заключали трудовой договор с заказчиком, и почти никто не опирался на нормы трудового законодательства РФ.

Существует недостаток эмпирических данных, которые бы позволили взглянуть на проблему прекаризации труда абстрагировано от идеологии и политики и проанализировать действительное фактическое влияние трансформаций трудовых практик на людей, вовлечённых в них в той или иной степени. Анализ литературы по теме показал, что именно социально-психологический уровень рассмотрения проблемы прекаризации труда остался наименее изученным. Этот аспект, как правило, ускользает за громкими политическими заявлениями и большими макроэкономическими и социальными теориями.

В данном исследовании была предпринята попытка найти отправную точку в дальнейшем анализе того, как новые формы трудовых практик, входящие в концепт прекаризации труда, влияют на осознанное и неосознанное восприятие человеком самого себя.

.3 Актуализация проблемы прекаризации труда в русскоязычных СМИ

Для оценки степени актуальности проблемы прекаризации был проведен разведывательный анализ русскоязычных СМИ с целью определить значимость исследуемой проблематики в публичной сфере. Количественный контент-анализ материалов русскоязычных СМИ был реализован при использовании электронной аналитической базы данных СМИ «Медиалогия».

Генеральная совокупность — все публикации русскоязычных СМИ, представленных в базе данных «Медиалогии» в которых упоминается вопрос прекаризации или прекариата в главной или второстепенной роли за период с 06 декабря 2014 года по 06 декабря 2015 года (период равный 1 календарному году). Единицей анализа в рамках данного исследования считался текст одной статьи. Ключевыми слова для отбора публикаций: прекариат (и все производные формы, которые определяются алгоритмами «Медиалогии» автоматически), прекаризация. Учитывался контекст упоминания. Также анализировалась динамика упоминаний прекариата в публикациях с 2005 года по 2016 год.

Рисунок 1. Динамика частоты упоминания прекариата в СМИ, шт.

На рисунке 1 видно, что первый небольшой всплеск упоминаний в публикациях русскоязычных СМИ о прекариате и прикаризации появились в 2009 году. Это объясняется тем, что в 2009 году на английском языке вышла книга Гая Стэндинга «Прекариат: новый опасный класс». Далее до 2012 года интерес к проблематике в СМИ был приблизительно на одном низком уровне. И начиная с 2012 года наблюдается резкий рост интереса к рассматриваемой проблематики. Этот рост частоты упоминаний прекариата в СМИ продолжается и сейчас. Это свидетельствует о том, что данная проблема становится крайне актуальной и выходит на повестку дня большого числа СМИ.

В таблице 1 отражён контекст упоминания понятия «прекариата» в русскоязычных СМИ. В каждой строке указано количество публикаций за период с 06 декабря 2014 г. по 06 декабря 2015 г., в которых одновременно присутствует упоминание прекариата или прекаризации и какой-либо её один аспект. Технически определение контекста было организовано следующим образом: была проведена серия отборов публикаций, в которых одновременно упоминались ключевые слова (прекариат, прекаризация) и ключевые слова каждого из возможных контекстов упоминания. Например, для контекста «Заработная плата» отбирались публикации, где одновременно фигурировали ключевые слова «прекариат», «прекаризация» и «заработная плата», «оплата труда», «зарплата» и все их производные. Всего в данный период было выявлено 315 публикаций по теме.

Таблица 1. Контекст упоминания понятия «прекариата», кол. сообщений

|  |  |
| --- | --- |
| Контекст | Количество сообщений |
| Заработная плата | 106 |
| Заработная плата (без учёта проблемы безуслового дохода) | 58 |
| Увольнения | 35 |
| Карьерный рост | 17 |
| Социальные гарантии | 72 |
| Охрана труда | 13 |
| Обучение | 48 |
| Профсоюзы | 91 |
| Фриланс (фрилансеры) | 12 |
| Частичная занятость | 4 |

Из таблицы 1 видно, что проблематика прекариата в русскоязычных СМИ раскрывает преимущественно через три аспекта: заработную плату, профсоюзы и социальные гарантии. Именно эти уязвимости прекариата определяются представителями СМИ самыми заметными и важными особенностями прекарного труда. Можно сделать вывод о том, что под прекариатом данные СМИ понимают работников, чьи условия труда ухудшаются. Однако, такое отображение проблемы прекаризации не полностью соответствует современным тенденциям развития рынка труда. Крайне незначительное количество публикаций освещают проблематику с точки зрения новых гибких форм занятости: фриланс, удалённая работа, частичная занятость.

.4 Эмпирические исследования прекаризации труда на постсоветском пространстве

Российское академическое сообщество не так давно начало обращать внимание на вопросы содействия самозанятости населения через институциональные закрепления новых форм занятости. В декабре 2008 года сотрудники лаборатории экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ совместно с сайтом Free-lance.ru провели первую всероссийскую перепись фрилансеров, в которой приняли участие около 15 000 человек. На сегодняшний день в рамках данного исследовательского проекта проведены уже 3 волны онлайн-опросов фрилансеров (2008, 2011 и 2014 гг.). Каждый из данных опросов отвечал требованиям единства методологии сбора данных. Анкета насчитывала до 50 вопросов, касающихся разных аспектов жизни и трудовой деятельности фрилансеров.

Фриланс — удаленная работа, связанная с выполнением отдельно взятых задач для различных организаций. В некоторых источниках этот вид работы называют самозанятостью. Такой вид работы сегодня в наибольшей мере соответствует всем характеристикам прекарного труда. Самозанятость посредством фриланс работы не подразумевает гарантий рынка труда и занятости: работник может не получить проекты, на которые он изначально рассчитывал без объяснения каких-либо причин. Понятия рабочего места в данной сфере самозанятости не подразумевается по определению, что делает невозможным применения каких-либо принципов охраны труда. Также на данный момент тяжело реализуемой представляется гарантия получения адекватного и стабильного дохода.

Минимальная оплата труда фрилансера определяется конвенционально, а стабильность дохода зависит от большого числа факторов и не может быть регулируема из вне. Гарантии представительства как возможность иметь коллективный голос на рынке труда в сфере фриланса затруднительна на данном уровне институализации трудовых отношений. Таким образом, из всего вышеописанного следует закономерный вывод, что труд фрилансера в полной мере отвечает всем характеристикам прекарного труда.

Кроме того, на рисунке 2 видно, что основные сферы деятельности фрилансеров сопряжены с высокотехнологичными, информационными и требующими высокой квалификации специализациями.

Рис. 2. Специализация фрилансеров, %

Стоит отметить, что большинство российских фрилансеров (79%) находятся в возрастном диапазоне до 30 лет. Высшее образование есть у 55% фрилансеров, что значительно превосходит общероссийские показатели. Можно говорить о том, что в распространении гибких форм занятости в большей степени заинтересованы молодые квалифицированные кадры, ощущающие потребность «работать на себя». Одними из ключевых проблем фриланса, которые были выявлены в данном исследовании, являются несоблюдение договоренностей со стороны заказчика (невыплата гонорара), а также отсутствие возможности учета трудового стажа.

Кроме того, были выявлены значительные изменения в распорядке рабочего дня людей, вовлечённых в прекарный труд фриланса. Самым распространённым временем оказались часы с 21.00 до 24.00. Примерно 46% фрилансеров предпочитают работать с 12.00 до 18.00 и/или с 0.00 до 3.00. Более того, 14% опрошенных работают с 3.00 до 6.00 и 10% — с 6.00 до 9.00. Только 9% опрошенных работают исключительно в рамках традиционного рабочего времени с 9.00 до 18.00  .

Такая специфика прекарной работы филансера по своей логике подразумевает удалённый характер: работники, как правило, осуществляют деятельность вне офиса и не имеют фиксированного рабочего времени. Фрилансер, работающий удалённо, выполняет свои трудовые обязательства дома, а все рабочие вопросы с временным руководством и коллегами решает через электронные средства коммуникации. Согласно результатам переписи фрилансеров оказалось, что более 85% фрилансеров работают дома. Лишь 10% работают в офисе какой-либо организации и используют помещение и оборудование работодателя. Стремительному распространению именно такого типа прекарного удалённого труда фрилансеров можно найти много объяснений. В первую очередь, следует выделить экономически факторы. Сам по себе рынок информационных услуг и технологий стремительно растёт и развивается. Высокие темпы развития технологий коммуникации требуют большого числа новых высококвалифицированных специалистов на рынке.

В то же время, развитие информационных технологий и средств коммуникации дало возможность работодателям снизить издержки за счёт появившейся возможности привлечения фрилансеров без особой потери эффективности трудовых процессов. Внедрение принципов удалённой работы фрилансеров позволяет снижать расходы на оборудование рабочих мест, на аренду больших офисных помещений, на обеспечение большого штата постоянных сотрудников даже минимальным социальным пакетом. Кроме того, большое количество работодателей сегодня без особых рисков используют в своей деятельности серые схемы привлечения фрилансеров, что позволяет избежать любых налоговых отчислений и значительно снизить размер оплаты труда.

Тот факт, что многие работодатели привлекают к работе фрилансеров с использованием серых схем оплаты, в свою очередь, ведёт к тому, что у них возникают значительные конкурентные преимущества. Следовательно, руководствуясь принципом максимизации прибыли и снижения издержек, все работодатели на рынке испытывают на себе определённое давление и становятся вынужденными прибегать к таким же методам найма персонала, чтобы сохранить свою долю на рынке.

Таким образом, фрилансеров относятся к типу работников, для которых уровень прекаризации труда крайне высок. Можно сказать, что у них так или иначе выражены все характеристики прекарной работы. Но в современных условиях прекаризации в разной мере подвержены практически все типы работы, в том числе и те, которые подразумевают официальное постоянное трудоустройство и присутствие на рабочем месте. В связи с этим, ограничивать изучение проблемы прекаризации представляется не целесообразным. Кроме того, использованные в исследовании Д. О. Стребкова и А. В. Шевчука методы не позволяют установить, накладывает ли специфика работы фрилансера значительный отпечаток на его личность. Невозможно установить, трансформируется ли особым образом его восприятие себя и окружающего мира в таких условиях. Исследование, проведённое в рамках данной магистерской диссертации призвано шире взглянуть на проблему прекаризации и получить более глубокие и содержательные данные.

1.5 Концептуальные определения и операционализация ключевых понятий

Под молодёжью в рамках данного исследования будут пониматься молодые специалисты в возрасте от 18 до 35 лет из различных профессиональных сфер. Выбор специалистов обусловлен тем, что в работе рассматриваются практики осуществления трудовой деятельности. По поводу возрастных рамок определения молодёжи О. Г. Щенина пишет, что «в России молодежью принято считать лиц в возрасте от 14 до 30 лет, а в некоторых случаях, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъектов Российской Федерации, — до 35 и более лет». Таким случаем как раз является определения возраста молодого специалиста. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 2014 года для молодых специалистов и молодых учёных верхняя граница возраста определена на уровне 35 лет. Нижняя возрастная граница в рамках данного исследования определена на уровне 18 лет по той причине, что, начиная с этого возраста, человек имеет право официально устраиваться на работу и получать полный социальный пакет. В условиях растущей продолжительности жизни такой диапазон представляется наиболее релевантным.

В рамках данной работы основным фактором отнесения работника к прекариату выступают выделенные Г. Стэндингом 7 видов трудовых гарантий, которых так или иначе и в разной мере лишаются представители данного класса. К этим гарантиям относятся следующие: гарантии рынка труда — адекватные возможности дохода (заработка), на макроуровне это выражается в приверженности правительств концепции «полной занятости»; гарантии занятости — защита от самовольных увольнений, регулирование процесса найма и увольнения, взыскание штрафа с работодателя за несоблюдение правил и т.п.; гарантия рабочего места — возможность и способность сохранить нишу в сфере занятости плюс барьеры против размывания границ между обязанностями и возможности «роста» в плане статуса и дохода; охрана труда — защита от несчастных случаев и заболеваний на работе, например, соблюдение правил безопасности и санитарных норм, ограничение длительности рабочего дня, работы в неурочные часы, в ночное время для женщин, а также компенсация при несчастных случаях; гарантии воспроизводства навыков — возможность приобретать трудовые навыки посредством обучения специальности, трудового обучения и т.п., а также возможность использовать навыки и знания в пределах своей компетенции;     гарантия получения дохода — уверенность в адекватном стабильном доходе, гарантией которого служит, например, минимальная оплата труда, индексация заработной платы, всеобщее социальное страхование, прогрессивный налог для уменьшения неравенства и компенсации низких доходов; гарантии представительства — возможность иметь коллективный голос на рынке труда, например, через независимые профсоюзы, с правом на забастовку.

Ещё одну широко распространённую, но более компактную трактовку прекарного труда дала Л. Ф. Воско. Она определяет прекарную работу через низкий уровень оплаты труда, ограниченный уровень социальных гарантий и высокую неопределённость. Это определение будет использоваться далее как рабочее определение.

В качестве основной гипотезы данного исследования выделено влияние прекаризации труда на трансформацию психологического восприятия времени молодым специалистом. Измерение времени представляет интерес в качестве темпорального опыты, который оказывает значительное влияние на человека и конституирует его жизнь определенным образом. Одну из наиболее широко распространённых трактовок психологического восприятия времени дают Дж. Хорник и Д. Закай. Они определяют временную ориентацию как «относительное доминирование прошлого, будущего или настоящего в мыслях человека». Во многом на основе данного подхода была разработана концепция временных перспектив Ф. Зимбардо и Дж. Бойдом.

Их методика позволяет определить значения следующих временных перспектив: негативное прошлое, позитивное прошлое, гедонистическое настоящее, фаталистическое настоящее и будущее. Прекарный труд может иметь ряд значительных отличий в своей темпоральности, по сравнению с традиционными формами труда. Помимо низкого статуса и уровня оплаты труда важными особенностями в таких условиях является неустойчивость рабочего времени: его может быть как слишком мало, так и слишком много. Кроме того, большое влияние на восприятие времени оказывает невозможность или крайняя затруднённость предсказать продолжительность текущих формальных и неформальных договорённостей с работодателями и заказчиками. Сами по себе гарантии, которых в некоторой степени лишается прекариат, во многом нацелены на временную перспективу будущего. Гарантии занятости, рабочего места, воспроизводства навыков, получения дохода обеспечивают работнику различные преимущества в будущем по результатам или по самому факту работы. Определение значимости последствий таких темпоральных особенностей работы на специалиста, вовлечённого в прекарный труд, являются ключевыми вопросами данного исследования.

Глава 2. Первый этап исследования: анкетный онлайн-опрос

.1 Характеристика и обоснование применяемых методов и приёмов сбора первичной информации

В магистерской диссертации в качестве метода сбора первичной информации на первом этапе был выбран анкетный онлайн-опрос. Этот метод полностью соответствует целям и задачам данной работы, а также хорошо подходит под особенности исследуемого объекта — молодых специалистов. Молодые специалисты в своём большинстве квалифицированные образованные люди, имеющие доступ к интернету и активно пользующиеся персональными компьютерами и прочими девайсами в рабочих и иных целях. Также у данной группы может быть напряжённый график, который может значительно затруднить процесс проведения интервью оффлайн. Использованный же метод не имеет таких ограничений и позволяет значительно расширить выборку за счёт того, что респондент даёт ответы на вопросы в удобное для себя время.

Подобный метод был успешно опробован на практике на близкой целевой аудитории — фрилансерах — и описан в литературе. В декабре 2008 года сотрудники лаборатории экономико-социологических исследований НИУ ВШЭ совместно с сайтом Free-lance.ru провели первую всероссийскую перепись фрилансеров. На сегодняшний день в рамках данного исследовательского проекта проведены уже 3 волны онлайн-опросов фрилансеров (2008, 2011 и 2014 гг.). Каждый из данных опросов отвечал требованиям единства методологии сбора данных. Анкета насчитывала до 50 вопросов, касающихся разных аспектов жизни и трудовой деятельности фрилансеров.

Метод онлайн-опроса позволил включить в анкету два необходимых блока: авторскую методику оценки уровня вовлеченности отдельного специалиста в практики прекарного труда и русскоязычную адаптацию опросника временной перспективы личности Ф. Зимбардо (ZTPI), реализованную и апробированную А. Сырцовой и О. В. Митиной. Инструментарий для каждого отдельного респондента мог включать до 81 вопроса. Это позволило с большой достоверностью определить уровень прекарности каждого участника опроса. В то же время, адаптированная методика Ф. Зимбардо даёт возможность получить «надежные, внутренне консистентные и воспроизводимые шкалы, где факторная структура практически полностью воспроизводит оригинального структуру опросника ZTPI». Также А. Сырцова и О. В. Митина приводят слова составителей оригинальной методики о том, что данная методика лишена многих недостатков предыдущих методик: ее легко использовать; она имеет ясную воспроизводимую факторную структуру; обладает приемлемой надежностью; имеет хорошие показатели валидности; оценивает различные измерения временной перспективы; имеет теоретическую основу, соединяющую мотивационные, эмоциональные, когнитивные и социальные процессы., будучи психологической методикой, даёт возможность отследить значимые различия поведения и мотивации человека, не задавая ему прямых вопросов. Временная перспектива проявляет себя как неосознаваемый процесс, посредством которого индивидуальный и общественный опыт соотносятся с временными категориями, что во многом придаёт смысл и связанность прожитому опыту. Таким образом в исследовании значительно снижается фактор социальной желательности и прочие смещения ответов. Это представляется крайне важным, если мы хотим понять, какие действительные изменения для специалистов влечёт за собой вовлечение в пекарные практики труда.

.2 Обоснование выборки

В рамках первого этапа исследования единицами отбора послужили молодые специалисты, которые имели какую-либо оплачиваемую работу за последний год на территории Республики Беларусь или Российской Федерации в возрасте от 17 до 34 лет из различных профессиональных сфер. В выборку комбинированным методом доступной выборки и снежного кома было отобрано 107 человек. Из них 7 было отбраковано по причинам некачественного и/или недобросовестного заполнения анкеты. В целом, выборку можно охарактеризовать как доступную целевую, а по своей сути она является теоретической. Важной задачей было найти доступных молодых специалистов, вовлечённых в разные виды труда и в разных профессиональных средах. Далее был запущен механизм «снежного кома».

География исследования, которое проводилось в виде онлайн-опроса, была ограничена искусственно. Скрининговые вопросы отбирали только респондентов, которые работали на протяжении года в Республике Беларусь и Российской Федерации. Этот выбор объясняется тем, что Беларусь и Россия входят в Союзное государство, имеют соглашения о беспрепятственном перемещении рабочей силы, имеют одним из государственных языков русский и имеют долгий период общей истории. Поскольку прекарная работа часто может подразумевать удалённый характер, то она существует в некотором роде вне государственных границ. Заказчики, работодатели, подрядчики и исполнители могут находится территориально в абсолютно разных местах. Наиболее важное значение тут приобретает именно общий язык, который их объединяет.

Временной период сбора первичных данных полевого этапа — от 21 до 25 марта 2016 года. Короткие сроки проведения онлайн-опроса также снижают вероятность воздействия сторонних факторов, которые не учитываются в методике данного исследования.

.3 Описание процедуры подсчёта индекса прекаризации

Целью создания методики определения индекса прекарности для каждого отдельного респондента являлось получение возможности соотносить респондентов между собой по характеристике вовлечённости в прекарный труд. То есть значение данного индекса предлагается рассматривать в контексте других значений для всех респондентов, принимавших участие в исследовании. Индекс не претендует на точное и исчерпывающее определение уровня прекарности для отдельного человека, хотя и стремится к этому. Значение индекса указывает на то место на условной шкале прекарности, которое занимает данный конкретный респондент по отношению к другим участникам исследования.

Для достижения заявленных целей на основе операционализации понятия прекарного труда был предложен кумулятивный индекс прекаризации (index\_pre\_overall) (см. Приложение 5). Этот индекс включает в себя следующие составные компоненты:

.        индекса прекарности по доходу (index\_pre\_salary);

.        индекса прекарности по надёжности рабочего места (index\_pre\_workplace);

.        индекса прекарности по социальной защищённости (index\_pre\_socialsec);

.        индекса прекарности гибкости труда (index\_pre\_deregul);

.        индекса прекарности по возможностям развития (index\_pre\_upgrade);

.        индекса прекарности социальных связей (index\_pre\_communicate).

Вопросы, которые использовались для определения куммулятивного индекса и его компонентов располагались в первом блоке анкеты (Q5 — Q25). Поскольку задача индекса была получить шкалу относительных значений, а не абсолютных величин, — это позволило избежать необходимости определять веса каждого отдельного вопроса и вариантов выбора внутри вопросов. Часть вопросов были организованы таким образом, что респонденту надо было сделать один выбор из нескольких, часть — множественный выбор, и остальные вопросы представляли собой пятибалльную шкалу Лайкерта. Каждый сделанный респондентом выбор добавлял или отнимал к индексу значение равное единице. Вопросы, организованные по шкале Лайкерта давали следующие значения в зависимости от выбора: прибавление к индексу две единицы или одну единицу в случае выбора первого и второго вариантов соответственно; к индексу ничего не прибавлялось и не отнималось в случае выбора третьего варианта ответа; индекс уменьшался на одни или две единицы в случае выбора четвёртого и пятого вариантов ответа соответственно.

Индекс прекарности по доходу (index\_pre\_salary) включал в себя следующие вопросы: Q18 «Оцените предсказуемость вашего заработка или дохода в ближайшие 6 месяцев» (шкала Лайкерта); Q25 «Высокие риски, вероятность обмана со стороны работодателя», «Относительно невысокий уровень дохода», «Нестабильность, непредсказуемость будущих доходов» (множественный выбор); Q24 «Сколько часов в день Вы в среднем работаете (включая все виды оплачиваемой занятости, если их несколько)?» и Q22 «Каков Ваш личный ежемесячный доход?». Вопросы 22 и 24 давали в индекс общую результирующую величину, которая определялась по алгоритму, представленному в таблице 2.

Табл. 2. Алгоритм подсчёта результирующей величины для индекса прекаризации по вопросам Q22 и Q24, единицы

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Q22 доход / Q24 раб.ч. | 1-2 | 3-4 | 5-6 | 7-8 | 9-10 | 11-12 | 13 + |
| До 150$ | -1 |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| От 150$ до 300$ | -2 | -1 |  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| От 300$ до 450$ | -3 | -2 | -1 |  | 1 | 2 | 3 |
| От 450$ — 600$ | -4 | -3 | -2 | -1 |  | 1 | 2 |
| Свыше 600$ | -5 | -4 | -3 | -2 | -1 |  | 1 |

Индекс прекарности по надёжности рабочего места (index\_pre\_workplace) включал в себя следующие вопросы: Q5 «Полная занятость с официальным трудоустройством», «Полная занятость без официального трудоустройства», «Самозанятость (фриланс, работа по договорам подряда)» (множественный выбор); Q13 «Как вы оцениваете вероятность того, что будете работать на том же месте или в той же сфере в течение ближайших 6 месяцев?» (шкала Лайкерта); Q16 «Оцените надёжность своего настоящего места работы» (шкала Лайкерта); Q25 «Необходимость самостоятельно заниматься поиском новых проектов» (множественный выбор).

Индекс прекарности по социальной защищённости (index\_pre\_socialsec) включал в себя следующие вопросы: Q12 «Есть ли у вас возможность взять оплачиваемый больничный?» (выбор); Q19 «Какие социальные гарантии предоставляет ваша работа?» (шкала Лайкерта); Q25 «Отсутствие социального пакета и социальных гарантий (больничный, отпуск, пенсия и т.п.)» (множественный выбор).

Индекс прекарности по возможностям развития (index\_pre\_upgrade) включал в себя следующие вопросы: Q14 «Как часто у вас есть возможность приобретать новые профессиональные знания и навыки?» (шкала Лайкерта); Q21 «Оцените возможности вашего карьерного роста» (шкала Лайкерта).

Индекс прекарности гибкости труда (index\_pre\_deregul) включал в себя следующие вопросы: Q8 «Как часто вам приходится работать сверхурочно?» (шкала Лайкерта); Q10 «Есть ли у вас возможность и необходимость работать удалённо?» (выбор); Q11 «Какая у вас фактически оплата труда?» (выбор); Q17 «Оцените гибкость вашего рабочего времени» (шкала Лайкерат); Q23 «Насколько вы удовлетворены соотношением времени, которое вы тратите на работу, и времени, которое вы посвящаете другим сторонам вашей жизни?» (шкала Лайкерта); Q25 «Трудно работать в домашней обстановке, отвлекаешься на другие дела», «Приходится работать тогда, когда другие люди отдыхают», «Невозможно спланировать своё личное время из-за работы», «Необходимость самому себя организовывать и контролировать», (множественный выбор).

Индекс прекарности социальных связей (index\_pre\_communicate) включал в себя следующие вопросы: Q15 «Как часто у вас есть возможность обмениваться опытом с коллегами или другими специалистами?» (шкала Лайкерта); Q25 «Недостаток общения с людьми» (множественный выбор).

.4 Представление и анализ собранных данных

По факту проведения опроса в выборку попали следующие респонденты (см. табл. 6 и табл. 7 в Приложении 2). Обобщения ключевых социально-демографических характеристик респондентов представлены далее. Среди всех респондентов из Беларуси оказалось 59 человек, а из России — 41. Распределение по полу среди участников опроса следующее: 39 мужчин и 61 женщина. Минимальный возраст респондентов составил 17 лет, а максимальный — 34. Средний возраст оказался равным 25 лет при среднеквадратичном отклонении в 3,2 года. Корреляции между социально-демографическими характеристиками и вычисленными значениями временных перспектив не было обнаружено. Следовательно, различия во временных перспективах между участниками опроса объясняются факторами, отличными от их социально-демографических характеристик.

В таблице 3 приведено распределение ответов на вопрос о том, какие из перечисленных типов осуществления трудовой деятельности имел место у респондента за последний год. Данный вопрос подразумевал множественный выбор ответа, так как возможны варианты совмещения нескольких работ и активностей.

Табл. 3 Распределение ответов на вопрос: «Отметьте подходящий Вам вариант осуществления трудовой деятельности за последний год», %

|  |  |
| --- | --- |
| Полная занятость с официальным трудоустройством | 69,0% |
| Полная занятость без официального трудоустройства | 8,0% |
| Частичная занятость (неполный рабочий день или рабочая неделя) | 22,0% |
| Самозанятость (фриланс, работа по договорам подряда) | 36,0% |
| Индивидуальное предпринимательство | 10,0% |
| Другое (укажите) | 2,0% |
| Всего | 100,0% |

В таблице 4 приведены ключевые показатели кумулятивного индекса прекаризации. Индекс читается следующим образом: чем выше значение, тем в большей мере человек вовлечён в практики прекарного труда. Значение «0» показывает ту границу, когда специалиста ещё нельзя назвать представителем прекариата, но он в пограничной ситуации, и любое ухудшение приведёт к переходу к прекарному труду. Среднее значение кумулятивного индекса (index\_pre\_overall) по выборке составило -0,19, а медианной значение равно -2. Минимальное значение -17,00, максимальное 23,00.

Табл. 4 Статистика кумулятивного индекса прекаризации (index\_pre\_overall), единицы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Статистика | Значение |  |
| Среднее | -,1900 | |
| Медиана | -2,0000 |  |
| Среднекв.отклонение | 8,96987 | |
| Диапазон | 40,00 | |
| Минимум | -17,00 | |
| Максимум | 23,00 |  |

Таким образом, были получены тематические индексы прекаризации и общий кумулятивный индекс для каждого респондента. Этот показатель позволил сравнить значимость влияния на временные перспективы как отдельных аспектов, так и прекаризации в целом. Временные перспективы — динамическая характеристика личности, которая изменяется со временем и под воздействием значимых обстоятельств. В связи с этим можно предположить, что специфика трудовых практик, в которые волечён респондент, может оказывать влияние на его временные перспективы.

Результаты оценки влияния кумулятивного индекса прекаризации и его составных частей на временные перспективы молодых специалистов приведены в таблице 8 приложения 3. Статистически значимыми (p<0.01) оказалась обратная связь кумулятивного индекса прекаризации с временной перспективной будущего (Б). Значение корреляции Пирсона составило r = -0,398. Если рассматривать составные части кумулятивного индекса, то больший вклад у индекса прекарности по надёжности рабочего места (r = -0,311; p<0.01), индекса прекарности гибкости труда (r = -0,260; p<0.01) и индекса прекарности по возможностям развития (r = -0,261; p<0.01). В то же время индекс прекарности по заработной плате и социальным связям практически не оказывают влияния на временную перспективу будущего.

Также стоит отметить прямую связь индекса прекарности по заработной плате (r = 0,238; p<0.05) и индекса прекарности по возможностям развития (r = 0,246; p<0.05) с временной перспективой негативного прошлого (НП). Также обнаружилась незначительная обратная связь индекса прекарности по социальным связям (r = -0,203; p<0.05) с временной перспективой гедонистического настоящего (ГН).

Также была построена модель линейной регрессии, чтобы проверить характер связи между кумулятивным индексом прекаризации и временной перспективой будущего. Сводка для данной модели представлена на рисунке 3, а её графическое отображение на рисунке 4.

Рис. 3. Сводка для модели линейной регрессии

Данную модель следует трактовать следующим образом: с увеличением индекса прекаризации на одну единицу значение временной перспективы будущего уменьшается на 0,02. Однако данная модель статистически значимо объясняет только 12,3% дисперсии. О наличии однозначно линейной связи говорить не следует, но общий тренд таким образом обнаружить можно.

Рис. 4. Графическое отображение модели линейной регрессии

В рамках представленного этапа исследования была обнаружена связь степени прекаризации труда с параметрами временной перспективы личности по методике ZTPI. Следовательно, молодые специалисты, вовлечённые в практики прекарного труда, действительно могут иметь важные отличительные черты восприятия окружающей реальности, а прекарный труд имеет темпоральные особенности. Параметры временных перспектив оказывают значимое влияние на такие процессы, как целеполагание, установку на оправданное и неоправданное рискованное поведение, склонность к зависимостям, уровень притязаний и инициативности и многое другое.

Например, в рамках адаптации и апробации А. Сырцовой методики ZTPI для использования на русском языке было обнаружено следующее: «мы видим высокую связь данного фактора с добросовестностью; а также негативную связь с импульсивностью. Показана связь с позитивными состояниями (т.е. негативная связь с тревогой) и позитивной самооценкой. С депрессией проявилась отрицательная связь. Неожиданной оказалась негативная связь данного фактора с фактором Гедонистическое настоящее». Уже в рамках данного исследования было обнаружено, что временная перспектива будущего (Б) имеет достаточно весомую обратную связь с кумулятивным индексом прекарности (r = -0,398; p<0.01). Следовательно, молодые специалисты с высоким кумулятивным индексом прекарности вероятно будут более импульсивны, тревожны и склонны к депрессии. В то же время, они могут оказаться менее добросовестны и иметь более низкую самооценку, чем молодые специалисты с менее прекарной работой. Эти выводы являются предварительными и будут проверены и раскрыты на втором этапе исследования в рамках данной магистерской диссертации.

Глава 3. Второй этап исследования: глубинные интервью (содержательное раскрытие выводов анкетного опроса)

.1 Описание процедуры глубинных интервью

Целью проведения глубинных интервью являлось более глубокое содержательное раскрытие выводов, которые были сделаны по результатам анкетного опроса. Отбор респондентов в выборку анкетного опроса был организован так, чтобы в данной части исследования приняли люди с разными уровнями прекаризации. Большая часть из них расположились в области значений индекса прекаризации близкому к среднему значению (индекс центрирован на значение «0»). Однако для того, чтобы выявить сущностное различие между людьми, вовлечёнными в наиболее прекарный труд с одной стороны, и людьми, чей труд в меньшей мере подпадает под понятие прекарности, необходимо обратиться к тем респондентам с крайними значениями данного индекса. Предложение принять участие в интервью были разосланы по адресам электронной почты тем респондентам, чьи значения индекса прекарности были максимальными и минимальными. В результате были достигнуты договорённости об интервью с 4 респондентами: по 2 с минимальными и максимальными показателями прекарности.

Другой важной задачей, которую призваны были решить глубинные интервью, было содержательное раскрытие обнаруженной статистически значимой обратной связи кумулятивного индекса прекаризации с временной перспективной будущего. Для того, чтобы решить эту задачу, предложение принять участие в интервью были разосланы по адресам электронной почты тем респондентам, чьи значения временной перспективы будущего оказались минимальными и максимальными. Далее были проведены по 2 интервью соответственно. А в результате всего было проведено 8 глубинных интервью (см. таблицу 5).

Таблица 5. Анонимное описание респондентов глубинных интервью

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № инт. | Пол | Возраст | Тип занятости | Сферы деятельности | ВП «Будущее» | Индекс прекаризации |
| 1 | М | 24 | полная занятость с официальным трудоустройством, самозанятость | реклама, стартапы | 1,17 min | 12 |
| 2 | М | 24 | полная занятость с официальным трудоустройством | Программирование Криптография | 2,46 | -16 min |
| 3 | Ж | 23 | полная занятость без официальным трудоустройством, самозанятость | блоггинг, репетиторство | 2,24 | 21 max |
| 4 | Ж | 23 | частичная занятость | pr-менеджмент | 1,81 | 18 max |
| 5 | Ж | 22 | полная занятость с официальным трудоустройством | IT | 2,89 | -17 min |
| 6 | Ж | 27 | полная занятость с официальным трудоустройством | Маркетинг | 2,86 max | -12 |
| 7 | М | 23 | частичная занятость, самозанятость, индивидуальное предпринимательство | социология, маркетинговые исследования | 1,18 min | 7 |
| 8 | М | 27 | полная занятость с официальным трудоустройством, индивидуальное предпринимательство | Юриспруденция | 3,02 max | -6 |

Для всех респондентов использовался единый гайд, который состоял из 6 тематических блоков вопросов. Сначала предлагалось дать свободное описание идеальной работы и обозначить те качества, которые отличают хорошую работу от плохой. Далее в интервью акцентировалось внимание на более конкретных аспектах работы респондента. Задавался вопрос о том, какая работа представляется более комфортной и удобной: офисная или удалённая. Предлагалось обсудить плюсы и минусы такой работы. Далее внимание акцентировалось на аспекте формальной и неформальной коммуникации на работе. Коммуникация рассматривалась на разных уровнях: между коллегами и сотрудниками, начальниками и подчинёнными, работодателем и наёмным рабочим.

Дальше интервью строилось следующим образом. Респонденту предлагалось выбрать один из двух противоположных полярных варианта, учитывая, что они исключают друг друга. Первый вариант включал в себя таки характеристики работы, как стабильность, защищённость и предсказуемость, а второй вариант — свободу, гибкость и отсутствие жёстких рабочих регламентов. После того, как респондент делал выбор, его просили объяснить это выбор и выразить мнение о том, насколько ему представляется возможным в современных условиях совместить эти два полюса в одной работе.

Следующий тематический блок интервью относился к балансу работы и частной жизни вне работы. Респонденту предлагалось порассуждать о том, каков этот баланс в его случае, хорошо ли это, когда вопросы частной жизни могут на постоянной основе решаться в рабочее время, а рабочие вопросы проникать в частную жизнь (например, нерабочее время, выходные, отпуск). В завершение интервью затрагивалась тема перспектив и планов в профессиональной сфере и в контексте работы. Однако, было дополнительное условие: постараться избежать конкретики и фактических сведений. Таким образом, предполагалось, что респондент должен будет рассказать о своих планах в общих словах и абстрактно.

Все интервью проходили онлайн с использованием программы Skype. В процессе интервью велась диктофонная запись, о которой респонденты были предупреждены заранее и на которую они давали согласие. Полные транскрипты всех 8 интервью представлены в приложении 7.

3.2 Анализ результатов проведения глубинных интервью

Для того, чтобы проанализировать полученные результаты в соответствии с поставленными задачами, будет использована следующая логика представления результатов. Поскольку из количественной части исследования, представленной анкетным опросом, были получены предварительные выводы об обратной связи уровня прекаризации и временной перспективы будущего, интервью будут сгруппированы соответственно. По каждому тематическому блоку вопросов будут представлены сначала ответы респондентов с максимальным уровнем прекаризации и минимальными значениями временной перспективы будущего (по 2 интервью). Далее будут проанализированы ответы респондентов с минимальным уровнем прекаризации и максимальными значениями временной перспективы будущего (по 2 интервью). Это позволит наиболее наглядно подтвердить и раскрыть или же опровергнуть выводы из первой части исследования в данной работе.

.3 Идеальная работа

Первый вопрос подразумевал произвольный рассказ респондента о том, что он считает идеальной работой. Особый интерес представляет та характеристика, которая упоминается в первую очередь. Кроме того, не было никаких ограничений по объёму ответа: если респондент отвечал лаконично в нескольких фразах, то ему не предлагалось расширить ответ.

Среди информантов с максимальными значениями индекса прекаризации и минимальными значениями временной перспективы будущего были получены распространённые развёрнутые ответы с многими пунктами, которым должна соответствовать идеальная работа. И хотя на первом месте во всех четырёх интервью упоминались разные характеристики работы, в целом данные ответы позволяют седлать некоторые выводы и обобщения. Для трёх информантов важным критерием оказался гибкий или удобный график в разных интерпретациях. Отмечалось, что 8 часов в офисе с переработками не соответствуют той гибкости, при которой хватает времени на себя (интервью 7, Б=1,18). Другая интерпретация удобного графика подразумевала отсутствие ранних подъёмом по утрам на работу (интервью 4, П=18). Наиболее полное описание того, что понимается под удобным графиком дал информант в интервью 1: …прогнозируемость и планируемость работы, в плане того, чтобы ты, даже если тебе приходится работать сверхурочно, мог сам примерно предсказывать это, и эти решения зависели бы частично от тебя самого, а не от других людей (Интервью 1, Б=1,17).

Также большую роль играла характеристика коллег. Например, была такая формулировка: «чтобы была возможность работать с теми людьми, у которых можно чему-то поучиться» (Интервью 4, П=18). В другом интервью внимание акцентировалось на том, чтобы люди на работе разделяли какие-то общие ценности: …важно не только вместе работать, но и иметь общую какую-то идеологию… или даже одинаковый социально-культурный уровень людей, в плане того, чтобы примерно по возрасту были в разброс плюс-минус лет 7-10 максимум» (Интервью 1, Б=1,17).

Следующая характеристика идеальной работы встречается только у информантов с максимальными значениями индекса прекарности и это интерес. Однако интерес к работе определяется здесь специфическим образом: «[работа] должна как-то морально оплачиваться, в том плане, что ты должен получать кайф от неё» (интервью 3, П=21). Соответственно в и от второго информанта прозвучало, что на работе должно быть интересно, круто и здорово делать то, что требуется (интервью 4, П=18).

Также среди ответов на данный вопрос об идеальной работе фигурировало ещё две характеристики. Один информант назвал среди таких характеристик кроме всего прочего оплату труда (интервью7, Б=1,18). Причём оплата фигурировала в контексте относительно высокой планки, ниже которой работа считалась уже не приемлемой. И второй характеристикой идеальной работы выступила возможность разделить ответственность. Информант сообщил, что для него важно, чтобы у него была высокая степень ответственности, но он мог её с кем-то поделить (интервью 1, Б=1,17).

В отличие от предыдущих информантов, те, у кого минимальные значения индекса прекаризации и максимальное значение временной перспективы будущего, на вопрос об идеальной работе давали достаточно лаконичные и конкретные ответы. В их ответах содержалось не больше двух критериев определения такой работы. У двух информантов присутствовали такой критерий, как оплата труда и хорошая зарплата (интервью 2, П= -16; интервью 8, Б=3,02).

Многие критерии, определяющие идеальную работу, по своей сути совпадали с критериями первых четырёх информантов. Однако эти совпадающие критерии зачастую по-другому раскрывались и приобретали различное значение. Так, например, критерий гибкости рабочего времени приобретает у информанта с максимальным значением временной перспективы будущего следующее значение: …более-менее свободный график. Ну как, я не против с 9 там и до 6 [часов работать], а может и с 9 до 9 [часов], но главное, чтобы, когда мне надо, меня могли отпустить (интервью 8, Б=3,02).

Отлично от трактовки предыдущей группы информантов здесь понимается и значение критерия интереса и удовлетворения от работы: …идеальная работа — это та, которая приносит удовлетворение, от того, что ты понимаешь, что это кому-то нужно …ты понимаешь, что ты что-то делаешь не зря и понимаешь, что у тебя есть идеальный набор каких-то скилов, которые позволяют её выполнять хорошо (интервью 5, П= -17).

Схожая трактовка также встречается ещё у одного информанта. В его интерпретации также просматривается значимость интереса и удовлетворённости от работы, но эти характеристики представлены через призму рабочего прогресса и нацеленности на результат:

Идеальная работа — это когда есть задача, то есть загрузка, и когда ты делаешь и получается результат. То есть ты видишь, что ты делаешь, делаешь не зря, получается, ты переходишь на новый уровень, и делаешь дальше (интервью 6, Б=2,86).

Обобщая первый тематический блок вопросов можно сделать первые выводы. Уже исходя из развёрнутости ответов среди информантов с максимальными значениями индекса прекаризации и минимальными значениями временной перспективы будущего можно предположить, что у них достаточно много требований к идеальной работе. Причём, опираясь на содержание этих ответов, требования часто бывают противоречивыми и расплывчатыми. В целом, это может быть связано как раз с размытым и неконкретным представлением о будущем в целом. Также в ответах первой группы из 4 информантов можно найти косвенные подтверждения низкой профессиональной самооценки. К таким подтверждениям можно отнести желание иметь возможность разделить ответственность, а также акцентирование внимание на том, что рядом должны быть люди, у которых можно учиться. Или такие требования к коллегам: …чтобы примерно по возрасту были в разброс плюс-минус лет 7-10 максимум. Или чтобы люди, которые взрослые, относились к тебе нормально, что ты молодой или младше (интервью 1, Б=1,17).

Напротив, лаконичность и конкретность ответов тех информантов, которые представлены во второй группе и имеют низкие значения индекса прекаризации и высокие значения временной перспективы будущего могут свидетельствовать о том, что они лучше представляют себе идеальную работу, к которой стремятся в будущем.

.4 Офис или удалённая работа

Возможность или необходимость работать удалённо без привязки к конкретному рабочему месту (офису или любому прочему) является важным фактором прекаризации труда. Современные технологии передачи данных и коммуникации с использованием сети интернета значительно изменили структуру и организацию многих форм труда, дав возможность исключить необходимость физического присутствия на рабочем месте. В связи с этим, важным представляется понять, как относятся к данным процессам информанты: какие плюсы и минусы они видят в распространении практик удалённой работы и какую форму организации труда они бы предпочли, если бы у них была возможность свободно выбрать.

Из всех восьми информантов шесть однозначно сказали, что офисная работа для них более предпочтительна по разным причинам. Основная причина, по которой офис считали лучшим вариантом для работы, — это лучшие условия для самоорганизации, концентрации и повышения продуктивности. Почти единодушное мнение по поводу минусов удалённой работы выражено в следующей реплике: «Мне сложно так заставить себя самого контролировать… когда больше свободы, тогда больше ответственности как ты ей распорядишься» (интервью 2, П= -17).

Также отмечалось, что, работая исключительно удалённо, можно потерять контакт с реальностью и стать контрпродуктивным (интервью 7, Б=1,18). С отсутствием контактом с реальностью так же связан такой минус удалённой работы, как недостаток общения (как на профессиональные, так и на нерабочие темы). Это также отмечалось у четырёх информантов из восьми.

В офисе я относительно ограничена во времени и как бы всегда есть люди другие рядом, то есть это как бы помогает себя организовывать и плюс есть с кем поговорить иногда, типа отвлечься и вот посоветоваться там или просто пообщаться (интервью 4, П=18).

Единственными информантами, которые определил для себя удалённую работу, как подходящую, оказались с максимальным значением индекса прекаризации и минимальным значением временной перспективы будущего. Так в первом случае при том, что основная занятость подразумевала офис (работа учителя и репетитора), он сообщил, что «у меня достаточно времени на то, чтобы дома что-то делать. И это очень важно, потому что я лучше самоорганизовываюсь дома, чем где бы то ни было» (интервью 3, П=21). А во втором случае информант высказал мнение о том, что наилучшим вариантом работы является совмещение офиса и удалённой работы. Причём, по его словам, офисная работа не должна превышать 2-3 часа за рабочий день, так как дальше как правило начинается «имитация бурной деятельности» (интервью 7, Б=1,18). В данных двух случаях представляется крайне сложным установить, что лежит в основе такой оценки удалённой работы. С одной стороны, конечно же именно данные информанты, будучи вовлечёнными в прекарный труд, имеют обширный практический опыт удалённой работы. На основе этого опыта они имеют большие основания для того, чтобы оценить все плюсы и минусы удалённой работы. С другой стороны, тут может иметь место факт социально желательности.

Единственным информантом, который не указал никаких плюсов удалённой работы, оказался тот, у кого значение временной перспективы будущего было максимальным: «В офисе ты можешь сосредоточено работать, делать что-то, а удалённо ты полдня фигнёй страдаешь» (интервью 8, Б=3,02).

.5 Формальная или неформальная коммуникация

Ещё одним важным моментом процесса прекаризации выступает постепенный переход на более неформальный уровень коммуникации в рабочих процессах. Это затрагивает как коммуникацию между коллегами, так и с руководством и заказчиками. Сами взаимные обязательства (контракты, трудовые договоры, социальные обязательства, договорённости о выполнении работы и пр.) зачастую формулируются и выражаются неформально. Такие практики могут иметь место или затрагивать косвенно в том числе такие виды работы, которые могут быть наименее прекарными. Поэтому определённый интерес представляет выяснить то, как к этому относятся информанты.

Информанты с максимальными значениями индекса прекаризации и минимальными значениями временной перспективы будущего в целом давали ответы о том, что им больше симпатизирует формальная коммуникация. Можно предположить, что такая оценка возникает по причине того, что им часто приходится сталкиваться как раз с неформальных коммуникаций. Например, вот что говорится о недостатке формальной коммуникации и чётких структур в рамках работы: «ты в непредсказуемой как будто среде находишься и это тоже не круто. Ну и ты непродуктивный» (интервью 3, П=21).

Ещё один информант с низким значением временной перспективы будущего считает удачным решением разделение рабочих процессов на формальные и неформальные части, хотя на по сути получается, что неформальная коммуникация тут также очень формализована:

Вот я бы примерно так разделил: текстовая коммуникация, переписка, и-мейлы, какие-то обсуждения, постановка задач — суперформальными. А неформальная коммуникация в личной… но неформальная не подразумевает, что мы общаемся как хотим. Для меня это скорее, что общение без каких-то титулов и строго закреплённых организационных ролей, но эта коммуникация должна строго регламентироваться, что если это совещание, то не больше часа. Вот такими нюансами. То есть она неформальная по своей сути, но должна быть очень структурированной и организованной… (интервью 1, Б=1,17).

Один информант с высоким значением индекса прекарности сообщил, что никогда не сталкивался с относительно формальными типами коммуникации на работе, а, следовательно, считает неформальную обстановку подходящей и комфортной для себя.

В отличие от первой группы информантов, те, у кого минимальные значения индекса прекаризации и максимальное значение временной перспективы будущего, наоборот в трёх из четырёх интервью подчёркивали преимущества и свою расположенность к неформальной коммуникации. Это даёт основание предположить, что люди, вовлечённые в разный по уровню прекарности труд, по-разному понимают понятие неформальной коммуникации. Видимо, на непрекарной работе с хорошо отлаженными процессами неформальная коммуникация имеет другое содержательное и ценностное наполнение. В целом это различие передаёт следующая цитата: …формальности — они затрудняют. Неформальным языком можно быстрее задать вопрос, чем формулировать его… Потому что люди, когда работают, если это нормальная контора, конечно, это группа людей, которые идут к общей цели. Понятно, что да, кто-то выше, кто-то ниже по иерархии, но, когда идёшь к общей цели, вот это вот всё бюрократия, формальности… я считаю, что это неправильно (интервью 2, П= -17).

В другом интервью проводилось чёткое разграничение, что формальная коммуникация важна только в том случае, если задача заключается в записи и письменной фиксации чего бы то ни было. Если же такой задачи нет, то неформальная коммуникация считается более подходящей, так как позволяет наиболее точно передавать информацию (интервью 5, П= -16).

Единственный информант из второй группы, который отметил для себя формальную коммуникацию, как наиболее подходящую, имел максимальное значение временной перспективы будущего. Именно эта характеристика как раз и стала ключевой в данном предпочтении:

Мне нужна чёткость, план на который я буду опираться и вот формальность как раз даёт это ощущение какой-то стабильности, и ты знаешь по крайней мере к чему ты идёшь, то есть с чего начал и к чему приближаешься. Ты на что-то можешь опираться, чтобы дальше планировать (интервью 6, Б=2,86).

.6 Стабильность, предсказуемость и защищённость, или свобода, гибкость и отсутствие жёстких регламентов

В группе информантов с высоким уровнем прекаризации и низкими значениями временной перспективы будущего в трёх из четырёх интервью был сделан выбор в сторону свободы, гибкости и отсутствия жёстких регламентов. Причём в двух интервью имели место достаточно резкие и крайние формулировки, отрицающие возможность более стабильных вариантов трудоустройства: «однозначно второй вариант, потому что первый вариант [стабильность, предсказуемость и защищённость] — это путь на дно, мне кажется. Загнивание и вообще. Отсутствие развития» (Интервью 7, Б=1,18). Во втором интервью высказывалось сомнение на счёт реалистичности стабильной работы в современных условиях:

Вот в это во всё я вообще не верю в XXI веке. Ну, стабильность уже в плане работы типа уже нет таких карьер, где ты пришёл на работу и ты до пенсии уже стабильно просидел там. Ну, определённый уровень неуверенности всё равно будет присутствовать и какая разница, чем он задан тогда (интервью 3, П=21).

Информант с низким значением временной перспективы будущего так же высказался в пользу свободы и гибкости на работе, однако у него это мнение было немного смягчено и подвергалось сомнению.

Для меня скорее второе [свобода, гибкость и отсутствие жёсткого регламента], хотя я объективно понимаю, что в этом есть какие-то минусы и… для меня очень важно до того момента, пока всё идёт круто, то есть когда начинается там… я два месяца не могу найти работу или заканчиваются деньги, то я вот понимаю, что возможно стабильность на самом деле не так уж и плохо, в какой-то долгосрочной перспективе, что чтобы были вторые вот эти вот показатели у тебя [свобода, гибкость и отсутствие жёсткого регламента], что тоже надо много инвестировать каких-то там нюансов и это бывает тяжело (интервью 1, Б=1,17).

Таким образом мы видим, что представители прекариата выступают в какой-то мере апологетами свободы и гибкости, в то время, как они, по идеи, должны испытывать на себе значительные негативные последствия этих явлений. Здесь опять одной из возможных объяснительных моделей может послужить социальная желательность и желание повысить свою самооценку. В то же время нельзя исключать, что данным информантам действительно удалось преодолеть большую часть негативных последствий гибкости прекарных форм труда. А ещё один информант в данной группе, чей индекс прекаризации также является одним из максимальных, выбрал бы для себя полюс стабильности и предсказуемости: «Мне ближе стабильность. Мне спокойнее, когда я знаю, что у меня завтрашний день как-то запланирован» (интервью 4, П= 18).

Во второй группе, которая представлена наименее прекаризованными информантами, мнения сошлись на том, что важнее и лучше иметь стабильность, предсказуемость и защищённость. Только в одном интервью формально важнее оказалась свобода и гибкость, но в то же время известно, что информанту удаётся получить на месте работы полный социальный пакет, официальное трудоустройство и достаточной гибкие условия труда: «скажем так, если бы у меня была только свобода и не было бы больничного, то это меня очень сильно беспокоило бы» (интервью 5, П=-17).

Все остальные информанты своими ответами подтверждали гипотезу о том, что с одной стороны наличие высокого значения временной перспективы будущего, возможно, подталкивает респондента искать менее прекарную работу. С другой стороны, сам факт работы с низким уровнем прекаризации позволяет данным информантам укреплять свои перспективы будущего. Вполне возможно, что поскольку характиристика временных перспектив личности — параметр динамичный, то наличие непрекарной работы в значительной мере усиливает в человеке именно временную перспективу будущего. Наиболее показательно здесь следующая цитата:

Я ценю предсказуемость очень сильно, потому что предсказуемость позволяет тебе какое-то делать планирование. То есть жить в условиях неопределённости ну это довольно сложно, потому что ты фактически не можешь ничего запланировать, то есть понятно, что человек зависит от массы обстоятельств вокруг него, и когда эти обстоятельства известны, гораздо проще… гораздо удобнее. Ну, это, например, как ты можешь забронировать билет куда-то, а потом вдруг окажется, что ты не можешь полететь. Это неправильно, я считаю, что должна быть предсказуемость. Ну в хорошем смысле (интервью 2, П= -16).

Кроме того, в данной группе обнаружилось отличающееся понятие самой свободы. Она здесь приобретает некоторый прикладной смысл и теряет свою аксиологическую и идеологическую нагрузку: «В моей работе ты всегда связан заказом клиента. Ты не ставишь себе цели. Ты выполняешь то, что у тебя попросил клиент. Поэтому… любая свобода на работе это абстракция» (интервью 8, Б=3,02). В данном контексте речь о свободе может идти, как об отсутствии ограничений в наборе инструментов достижения цели (интервью 2, П= -16). Так же под свободой тут могут пониматься по сути разные вариации формального регламента:

То есть смотря какой свободы вы хотите. Ну, то есть если ты хочешь ходить не с 8 до 17, а с 9 до 18, вот, то такая гибкость возможна. Всё зависит от того, насколько ты много хочешь. То есть если ты хочешь работать сидя на Бали, а не в офисе и договариваешься об этом… ну я думаю, это так — реально сложно, через чур и слишком. А если ты там, каждую четвёртую пятницу месяца хочешь удалённо из дома работать, то это вообще не вопрос, например. Всё зависит от запросов (интервью 6, Б=2,86).

.7 Граница между работой и частной жизнью

Как стало видно из всех восьми интервью, факт взаимного проникновения и пересечения работы и частной жизни информантов характерен для обоих групп. И в целом, каких-то тенденций и трендов по тому, как отличается отношение к этому факту среди разных информантов установить сложно. Это отношение очень разнообразно, зависит от множества факторов и часто противоречиво внутри реплик одного и того же информанта.

Однако можно сделать косвенный вывод, что у тех информантов, которые вовлечены в прекарные практики труда, в большей мере выражено негативное отношение к этому явлению. В их интервью, как и в других, одновременно упоминается с одной стороны вынужденность, необходимость и неизбежность этого явления, а с другой стороны большой перечень негативных последствий. Но только в первой группе зачастую внимание акцентируется на том, каким именно образом это ухудшает именно их жизнь. Например, «я чувствую, как всё кипит, крутится, то есть это очень круто, но в какое-то время письма в 12 ночи начинают задалбывать» (интервью 7, Б=1,18). Также отмечалось, что пересечение работы и частной жизни ведёт к ухудшению качества и того, и другого: это достаточно плохо, когда ты постоянно находишься в этом режиме, когда тебя можно дёргать постоянно, ну, потому что в итоге у тебя реально снижается концентрация ну, на всё, то есть в любое время, то есть и в отпуске ты не можешь на 100% расслабиться и на работе ты не можешь на 100% сконцентрироваться (интервью 3, П=21).

Один информант с высоким значением индекса прекаризации работает ивент-менеджером. Таким образом получилось, что его работа подразумевала периодическое повышение интенсивности рабочих процессов. Похоже, что возможность спрогнозировать временные отрезки, когда работа фактически занимает всё время и исключает на какой-то срок частную жизнь, значительно снизила негатив в оценке этого явления: …я знаю, когда у меня готовится ивент у меня перед мероприятием график максимально не нормирован, то есть ты можешь уйти с работы в 12 в 1 ночи, монтировать что-то до 4 утра, потом в 5… Когда есть необходимость в ненормированном рабочем времени, в его проникновении в не совсем рабочую жизнь, когда эта необходимость оправдана — я понимаю (интервью 4, П=18).

И ещё один информант рассказал о динамике своего отношения к тому, что работа и частная жизнь пересекаются, а также о тех факторах, которые повлияли на это отношение: До того, как я начал встречаться и жить с девушкой, я себя очень органично чувствовал и жил во втором варианте [без чётких границ]. Но когда мы начали жить, то из-за такого моего отношения к вещам, более того, из-за такого отношения к вещам моих работодателей, когда можешь более спокойно что-то делать, но в какой-то момент, тебе приходилось из частной своей жизни вырывать кусок своего времени, и девушка очень была недовольна, что и правильно. И я скорее за первую систему [разделения]… Все хотят сделать какой-то второй тип… Есть такой тренд, ещё там пишут в рекламе, что «мы перешли на четырёхдневный рабочий день, у нас продуктивность увеличилась», но это очень круто, но… у нас люди не умеют организационную коммуникацию простраивать, а это суперважно… (интервью 1, Б=1,17).

Ещё одним важным моментом в данном тематическом блоке была оценка возможности организовать жёсткое разделение между работой и частной жизнью в условиях распространения современных технологий коммуникации. Все информанты выражали крайний скептицизм на этот счёт: «В 90% случаев невозможно вообще. То есть спасибо вайберу, который есть у всех, тебя достанут отовсюду, где бы ты ни был, что бы ты не делал, достанут и да, это очень неприятная штука» (интервью 4, П=18).

Для информантов с низким значением индекса прекаризации была характерна следующая особенность. Они в большей мере выражали какую-то цельность: «Я думаю, что я 24 на 7 и работник и живу личной жизнью. Я не считаю, что должна быть какая-то граница. Ну, мне так комфортно, потому что ты чувствуешь себя чем-то единым, ну то есть не то, что ты с 9 до 5 работник, а потом ты свободный человек — нет» (интервью 2, П= -17).

Также в интервью можно найти свидетельства того, что информант как бы подстраивается под обстоятельства, когда осознаёт, что такая характеристика лежит в самой природе его работы.

…по юр. фирмам это предполагает, что даже если тебя не отпускают в рабочее время по личным делам, то в твоё личное время тебя в любом случае вырвут по работе. Поэтому как бы, лучше, если уже меня вырывают по работе, а меня будут… предполагает моя работа… то и буду вырываться по личным делам в рабочее время. Это само собой разумеющееся (интервью 8, Б=3,02).

.8 Планы на будущее и рабочие перспективы

Один из самых важных вопросов интервью задавался последним и должен был подытожить весь разговор. Актуализировав все ключевые моменты, которые относятся к вопросам прекаризации труда и отрефлексировав своё нынешнее положение в рамках трудовых практик, информанты рассказывали о своих планах и перспективах в этой сфере на ближайшие 5-10 лет. Кроме того, их просили избежать конкретики и постараться описать будущее в наиболее общем виде, а также сделать приблизительный прогноз, насколько стабильной, постоянной и неизменной будет их работа в будущем.

В результате были получены следующие ответы. Сначала рассмотрим информантов с максимальными значениями индекса прекаризации. Вот так описывает будущее информант, с максимальным значением индекса в 21 единицу.

Я надеюсь, что я брошу то, что мне не нравится делать, и перестану делать это за деньги. И начну делать то, что мне нравится, даже если это будет приносить допустим чуть меньше денег… или серьёзно меньше денег. И хорошо бы чтобы… ну поскольку теперешняя моя работа приносит не очень много эмоционального какого-то удовлетворения, то, наверное, что-то следующее будет давать удовлетворение (интервью 3, П=21).

Очевидно, что информант воспринимает свою нынешнюю работу как не способную позволить ему реализоваться и раскрыть свой потенциал.

Ключевую роль в данной проблемы играют для него деньги, как фактор давления и сдерживания. Получается, что необходимость заботиться о деньгах не позволяет реализовать свой интерес в работе. И желательной представляется ситуация, в которой этот фактор будет ликвидирован. Такая ситуация является типичной для прекариата. В то же время, дальше сообщается то, что позволяет говорить о том, что временная перспектива будущего не имеет большого значения: «я думаю, что нет смысла планировать что-то на огромные промежутки времени. Ну, есть смысл двигаться по мере того, как ты понимаешь, что уже не интересно или it’s not challenging any more» (интервью 3, П=21).

Следующий информант со значением индекса прекаризации равным 18 о своих планах и перспективах сообщил следующее:

Я скорее склонна к нестабильному полюсу, наверное. Потому что занимаюсь непонятно чем пока что. Ну, то есть беда у меня с определением того, чем стоит заниматься и того, чем я хочу заниматься. И беда с тем, что как только ты выбираешь какую-то сферу, она начинает нереальными темпами меняться и постоянно нужно искать эти, ловить эти новые какие-то течения и какие-то новые штуки почитывать, посматривать. То есть как бы логично, что всё изменяется, но темпы вот этих изменений сейчас какие-то сумасшедшие (интервью 4, П=18).

Также из этого фрагмента следует, что информант не удовлетворён своей нынешней работой, не считает её не интересной, а «непонятно чем». Кроме того, нет ясности, кая работа в принципе может удовлетворять этим требованиям. Следовательно, будущее также видится информанту неясным и размытым. В интервью не сообщается, является ли такое положение дел вынужденным (как это объясняется в предыдущем интервью 3) или же является следствием каких-то других обстоятельств.

**[Смотрите также:   Дипломная работа по теме "Трудовые конфликты и пути их решения"](https://sprosi.xyz/works/diplomnaya-rabota-na-temu-trudovye-konflikty-i-puti-ih-resheniya-imwp/" \t "_blank)**

Далее в этом анализе будут рассмотрены информанты с минимальными значениями временной перспективы будущего. Минимальное значение 1,17 здесь представлено следующим информантом. О планах и перспективах в сфере работы он сообщил следующее: …у меня с этим есть проблемы, потому что, в том, что решил работать из дома немного подвис. Ну и сейчас есть небольшие проблемы, чтобы включиться обратно в процесс, потому что так сказать … я поработал на компании, видел большие минусы всего происходящего и у меня есть внутренний такой порог, что меня звали на работу пару раз, и я мог бы пойти и быть счастлив, но я сознательно не иду, потому что я боюсь, увязнуть… что я увяз дома, потому что не совсем понимал, что делаю, и я на самом деле боюсь пойти на работу и увязнуть ещё раз там. Поэтому я хочу замутить своё дело (интервью 1, Б=1,17).

Очевидно, что информант, описывая свои планы, во многом сконцентрирован на своём прошлом опыте, который не всегда был удачным. Далее объясняется видение того, как возможно организовать свою работу в его сфере в будущем: …представители креативного бизнеса склонны находиться в постоянном ощущении нестабильности. У них судьба работать нестабильно, и я предвижу, что у меня ничего не будет стабильно. И меня на данном этапе это в принципе это радует. Потому что у меня опять же нет детей, я не собираюсь детей… это круто. Если бы мне было где-то 30 лет, то… у меня есть знакомые, которым 30 и их напрягает очень неопределённость. У них есть ответственность перед другими людьми (интервью 1, Б=1,17).

В данном фрагменте информант объясняет своё отношение к нестабильности и подчёркивает значимость внешних факторов в формировании этого отношения. Далее в интервью также указывается, что именно тот факт, что информант живёт в одной квартире с девушкой, побуждает начинать сопротивляться такой нестабильности и структурировать или упорядочивать свою рабочую деятельность.

Другой информант, участвовавший в данной группе глубинных интервью имеет значение временно перспективы будущего практически такое же, как и предыдущий — 1,18. Представленный им план на будущее выглядит достаточно противоречивым:

Это должно быть что-то свободное достаточно. При этом… достаточно регулярно появляющиеся проекты. То, что мне даёт работу. Это как раз то условие, которое сейчас не очень выполняется. В остальном всё уже идеально. Как бы, у меня есть оплачиваемая работа, интересная, которая даёт мне кучу пространства для манёвра, просто её не так много, как хотелось бы (интервью 7, Б= 1,18).

Противоречие здесь заключается в том, что в будущем предполагается с одной стороны какая-то относительно свободная работа, оставляющая возможность для манёвра, а с другой стороны, проектов должно стать больше. Полноценное выполнение каждого из этих условий отрицает возможность второго. Кроме того, оценивая стабильность и свою защищённость в будущем, информант так же высказывает противоречивые вещи:

Другое дело, что социальных гарантий тут нет совсем, в плане пенсий и отпусков, но это можно как-то самому стандартизировать и самому себя в отпуск отправлять. Ну, с другой стороны, вот заказчик мне всё ещё не заплатил… Мой проект закончился сколько назад? — три недели. Но это не частая ситуация… (интервью 7, Б= 1,18).

Далее будут проанализированы ответы тех информантов, которые попали в число интервьюируемых из-за самых низких значений индекса прекаризации. Для первого информанта значение этого индекса составило -16. Говоря о своих планах он отмечает, что самое важное для него — это заниматься тем, что интересно. При этом отмечается, что так было всегда и ему интересно заниматься программированием на данный момент. Но в будущем не исключено, что он может «поменять сферу деятельности в принципе. Ну в смысле там вообще перестать заниматься программированием и стать там… ну не знаю, органным мастером… или там путешественником там. Ходить в походы и водить экскурсии» (интервью 2, П= -16). Но сразу же за этим подчёркивается, что если это и произойдёт, то вряд ли это решение будет вынужденным. Среди прочих вариантов рассматривается переезд в другую страну, если работа перестанет устраивать. Но то, что информанта на данный момент всё устраивает, артикулируется на протяжении всего ответа в самой явной форме:

Мне сейчас нормально, хорошо даже, могу сказать. С материальными благами я вот позавчера, например, купил машину, допустим. То есть, в принципе я вот в своей квартире живу, у меня машина. С точки зрения обывательской и материальной я достиг ну и достигаю того, что человеку нужно, для комфортной жизни. То есть, я не думаю, где деньги взять, я не думаю, сколько денег оставил в баре. Но я говорю, что это не значит, что я не буду что-то менять.

В такой формулировке видно, что решение об изменениях явно будет не вынужденным, а обдуманным и произвольным. Примерно такая же картина может быть обнаружена в ответе на данный блок вопросов и у следующего информанта с индексом прекаризации равным -17. Он отмечает, что его устраивает компания, в которой работает. А основные планы связаны именно с профессиональным ростом: …на самом деле я планирую ещё более сильно вырасти как специалист. Я планирую развивать навыки быстрее, чем они мне начинают пригождаться. Потому что сейчас у меня скажем так… бывает, что я не успеваю получить нужные навыки до того, как мне нужно уже их иметь. Ну, то есть, начиная грубо говоря от менеджмента и заканчивая какими-то техническими скилами (интервью 5, П= -17).

Последние два информанта имеют максимальные значения временной перспективы будущего. Первый из них — 2,86. Этот информант описывает свои планы, связанные с работой, следующим образом: … я думаю, что я в ближайшие 5 лет реально подзабью слегка на работу, то есть перестану придавать ей столько значения чисто эмоционального. И столько вкладывается по временным, а также по личностным ресурсам, и это отойдёт на второй план. То есть это не значит, что я не буду занимать какую-нибудь менеджерскую должность, это не значит, что у меня будет какой-то дауншифтинг. Скорее это перестанет быть таким центрообразующим элементом моей жизни (интервью 6, Б=2,86).

Можно понять из этого фрагмента, что основные изменения в данном случае нацелены скорее на увеличение роли тех сфер жизни, которые не связаны с работой. Единственное, что можно точно утверждать, что в данном случае есть определённое видение относительно отдалённого будущего, и информант оставляет за собой активную роль по изменению этого будущего. Кроме того, далее будущее описывается как что-то довольно стабильное: варианты уйти от офисной работы и менеджерских позиций описываются как крайне маловероятные.

И в последнем интервью, в котором у информанта было значение временной перспективы будущего равное 3,02, будущее в сфере работы было описано крайне определённо. Хотя в самом вопросе просили отвечать без особой конкретики. Ответ был получен следующий:

Если всё хорошо пойдёт, то я бы возглавил отдел, занимающийся консультированием… юридическим сопровождением IT бизнеса. В идеале. Если всё хорошо пойдёт, и если я приложу к этому какие-то усилия (интервью 8, Б=3,02).

Общие выводы

Подводя итог анализу представленных глубинных интервью можно сказать следующее. Во-первых, можно с уверенностью утверждать, что были обнаружены значительные содержательные различия в ответах информантов с противоположными значениями индекса прекаризации и временной перспективы будущего. Неожиданным выводом, который можно сделать на основе анализа, является достаточно ярко выраженная разница в локусе контроля двух групп информантов. Так, те, у кого значение индекса прекаризации было максимальным, а временной перспективы будущего — минимальным, скорее демонстрировали внешний локус контроля. То есть в своих ответах и прогнозах на будущее они ссылались скорее на внешние обстоятельства. Противоположная ситуация обнаружилась среди тех, у кого значение индекса прекаризации было минимальным, а временной перспективы будущего — максимальным. Следовательно, можно говорить, что им более присущ внутренний локус контроля, и они больше склонны полагаться на себя.

Также в ответах информантов присутствуют прямые и косвенные подтверждения тому, что параметры временных перспектив оказывают значимое влияние на такие процессы, как целеполагание, уровень притязаний и инициативности. У информантов с низким значением индекса прекаризации и высоким значением временной перспективы будущего в целом обнаружилось меньше проявлений тревожности и более позитивная самооценка.

Заключение

В рамках представленного исследования была обнаружена связь степени прекаризации труда с параметрами временной перспективы личности по методике ZTPI. Следовательно, молодые специалисты, вовлечённые в практики прекарного труда, действительно могут иметь важные отличительные черты восприятия окружающей реальности. Параметры временных перспектив оказывают значимое влияние на такие процессы, как целеполагание, установку на оправданное и неоправданное рискованное поведение, склонность к зависимостям, уровень притязаний и инициативности и многое другое.

Например, в рамках адаптации и апробации А. Сырцовой методики ZTPI для использования на русском языке было обнаружено следующее: «мы видим высокую связь данного фактора с добросовестностью; а также негативную связь с импульсивностью. Показана связь с позитивными состояниями (т.е. негативная связь с тревогой) и позитивной самооценкой. С депрессией проявилась отрицательная связь. Неожиданной оказалась негативная связь данного фактора с фактором Гедонистическое настоящее». Уже в рамках данного исследования было обнаружено, что временная перспектива будущего (Б) имеет достаточно весомую обратную связь с кумулятивным индексом прекарности (r = -0,398; p<0.01). Следовательно, молодые специалисты с высоким кумулятивным индексом прекарности вероятно будут более импульсивны, тревожны и склонны к депрессии. В то же время, они могут оказаться менее добросовестны и иметь более низкую самооценку, чем молодые специалисты с менее прекарной работой.

Выводы по результатам анкетного онлайн-опроса были верифицированы посредством глубинных интервью. Уже в рамках второго этапа исследования были обнаружены значительные содержательные различия в ответах информантов с противоположными значениями индекса прекаризации и временной перспективы будущего. В целом, предварительные выводы были подтверждены и получили более глубокое содержательное раскрытие.

Результаты данной работы открывают дальнейшие перспективы для более глубокого, детального и предметного изучения вопроса воздействия прекаризации труда на молодых людей, вовлечённых в такие практики труда. На практике была подтверждена возможность и перспективность дальнейшего использования в рамках исследования данной темы использованных методов и метрик.

Список литературы

1. Axelsson L., Malmberg B., Zhang Q. On waiting, work-time and imagined futures: Theorising temporal precariousness among Chinese chefs in Sweden’s restaurant industry // Geoforum 2015.

. Carmo R. M. Time projections: Youth and precarious employment // Time & Society, 2014. Vol. 3. P. 337-357.

. Gorz A. Pourquoi la societe salariale a besoim de nouveaux valets // Batir la civilisation du temps libre. P.: Les liens qui liberent; Monde diplomatique, 2013. P. 27-45.

. Hornick J., Zakay D. Psychological time: The case of time and consumer behavior// Time and Society, 1996. Vol. 5. P.385 — 397.

. Kalleberg A. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition // American Sociological Review, 2009. Vol. 1. P. 1-22.

. Richards G. Warehouse Management: A Complete Guide to Improving Efficiency and Minimizing Costs in the Modern Warehouse. London: Kogan Page Publishers, 2014.

. Rotter J. B. Social learning and clinical psychology. New York: Prentice-Hall, 1954.

. Viebrock Е., Clasen J. Flexicurity and welfare reform: a review // Socio-Economic Review, 2009. №7. P. 305-331.

. Vosko L. F. Managing the Margins. Gender, Citizenship and the International Regulation of Precarious Employment. Oxford: Oxford University Press, 2011. P. 311.

. Zimbardo P.G., Boyd J.N. Putting time in perspective: A valid, reliable individual\_differences metric // Journal of Personality and Social Psychology. 1999. № 77. P. 1271-1288.

. Бодрийяр Ж. Символический обмен и смерть. М.: Добросвет, 2000.

. Долженко Р. А., Попов Э. И. Взаимосвязь новых форм трудовых отношений и прекаризации труда в условиях постиндустриальной экономики Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 12. С. 179 — 185.

. Долженко Р. А. Новые формы трудовых отношений: уточнение понятий // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. 2014. № 1. С. 168 — 173.

. Ефимов В.А. Правовые основы культуры социального управления новыми формами трудовых отношений. Право и образование, 2013. №6. С. 169 — 172.

. Маяцкий М. Освобождение от труда, безусловное пособие и глупая воля Логос. № 3, 2015. С. 77-89.

. Проконич О. А. Динамические характеристики временной перспективы личности студентов вуза в процессе обучения // Современные исследования социальных проблем, 2015. №1. С. 207 — 219.

. Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры на российском рынке труда // Социологические исследования (СоцИс). 2010. №2. С. 45-56.

. Стребков, Д. О., Шевчук А. В., Спирина, М. О. Развитие русскоязычного рынка удаленной работы, 2009 — 2014 гг. (по результатам Переписи фрилансеров). М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015.

. Стэндинг Г. Прекариат: новый опасный класс. М.: Ад Маргинем Пресс, 2014.

. Сырцова А., Митина О.В. и др. Феномен временной перспективы в разных культурах (по материалам исследований с помощью методики ZTPI) Культурно-историческая психология. 2007. №4. С. 19-31.

. Сырцова А., Митина О.В. Опросник по временной перспективе Ф. Зимбардо (ZTPI): результаты психометрического анализа русскоязычной версии// Вестник Московского университета: Психология, 2008. №4. С. 67

. Сырцова А., Соколова Е. Т., Митина О. В. Адаптация опросника временной перспективы личности Ф. Зимбардо // Психологический журнал. 2008. №3. С. 101 — 109.

Приложение 1

Таблица 1. Описание респондентов, попавших в выборку (n=100)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Дата и время заполнения | Страна | Возраст | Пол | Сфера деятельности |
| 03/21/2016 19:54 | Беларусь | 24 | Мужской | аналитика |
| 03/21/2016 20:57 | Россия | 23 | Мужской | Юрист |
| 03/21/2016 20:59 | Россия | 23 | Мужской | Специалист по закупкам |
| 03/21/2016 21:07 | Россия | 25 | Мужской | Аналитик |
| 03/21/2016 21:16 | Беларусь | 24 | Мужской | Работа, связанная с придумывание и реализацией |
| 03/21/2016 21:19 | Беларусь | 25 | Женский | руководитель направления корпоративных исследований |
| 03/21/2016 21:25 | Беларусь | 24 | Женский | журналист |
| 03/22/2016 05:41 | Беларусь | 24 | Женский | Экономист |
| 03/22/2016 10:35 | Беларусь | 24 | Женский | Преподаватель английского языка |
| 03/22/2016 10:34 | Беларусь | 24 | Женский | event-manager |
| 03/22/2016 10:37 | Беларусь | 25 | Женский | лаборант |
| 03/22/2016 10:45 | Россия | 24 | Женский | It |
| 03/22/2016 10:49 | Беларусь | 23 | Женский | куратор проектов в сфере культуры |
| 03/22/2016 10:54 | Беларусь | 23 | Женский | pr-менеджер |
| 03/22/2016 10:55 | Беларусь | 24 | Мужской | специалист по туризму |
| 03/22/2016 11:03 | Беларусь | 24 | Мужской | бизнес аналитик |
| 03/22/2016 11:53 | Беларусь | 23 | Мужской | Фотограф |
| 03/22/2016 12:37 | Беларусь | 21 | Женский | Социология |
| 03/22/2016 12:39 | Беларусь | 23 | Мужской | Программист |
| 03/22/2016 13:40 | Беларусь | 24 | Женский |  |
| 03/22/2016 14:19 | Россия | 23 | Мужской | оценочные исследования, научное руководство, преподавание |
| 03/23/2016 15:07 | Беларусь | 24 | Женский | Инженер |
| 03/23/2016 15:52 | Беларусь | 24 | Мужской | SMM-менеджер |
| 03/23/2016 17:10 | Беларусь | 23 | Мужской | Социология |
| 03/23/2016 17:18 | Беларусь | 24 | Женский | Мастер производственного обучения(образовательная) |
| 03/23/2016 18:45 | Беларусь | 24 | Мужской | Программирование |
| 03/23/2016 18:50 | Беларусь | 26 | Женский | Бухгалтер,специалист по кадрам |
| 03/23/2016 18:52 | Россия | 24 | Женский | Сфера обслуживания |
| 03/23/2016 19:01 | Беларусь | 27 | Мужской | Инженер-технолог |
| 03/23/2016 19:23 | Россия | 22 | Женский | менеджер культурных проектов |
| 03/23/2016 19:36 | Беларусь | 24 | Женский | Маркетинг |
| 03/23/2016 19:54 | Россия | 27 | Женский | пиар-специалист |
| 03/23/2016 20:28 | Беларусь | 24 | Женский | Тестировщик |
| 03/23/2016 20:50 | Беларусь | 22 | Женский | IT |
| 03/23/2016 20:53 | Россия | 31 | Мужской | управленец |
| 03/23/2016 21:13 | Беларусь | 25 | Мужской | Пиар и копирайтинг. |
| 03/23/2016 22:05 | Беларусь | 21 | Мужской | пиццер |
| 03/23/2016 22:15 | Беларусь | 24 | Мужской | артист оркестра |
| 03/23/2016 22:17 | Беларусь | 24 | Женский | Преподаватель университета |
| 03/23/2016 22:40 | Беларусь | 24 | Мужской | Рекрутинг |
| 03/23/2016 22:54 | Беларусь | 24 | Женский | преподавание иностранных языков, переводческая деятельность |
| 03/24/2016 00:21 | Россия | 24 | Мужской | специалист по обработке данных |
| 03/24/2016 00:53 | Беларусь | 24 | Женский | smm |
| 03/24/2016 09:41 | Беларусь | 24 | Мужской | Маркетинг |
| 03/24/2016 14:24 | Беларусь | 27 | Мужской | Юрист |
| 03/24/2016 15:45 | Беларусь | 22 | Женский | Торговля |
| 03/24/2016 16:37 | Беларусь | 24 | Женский | IT Recruiter / HRM |
| 03/24/2016 16:48 | Россия | 26 | Мужской | студент |
| 03/24/2016 16:53 | Беларусь | 23 | Женский | Интернет-маркетинг |
| 03/24/2016 17:01 | Беларусь | 24 | Женский | журналист |
| 03/24/2016 17:14 | Беларусь | 30 | Женский | Финансовый директор |
| 03/24/2016 17:50 | Беларусь | 27 | Женский | QA Engineer |
| 03/24/2016 17:56 | Беларусь | 26 | Мужской | SMM-специалист |
| 03/24/2016 18:45 | Беларусь | 25 | Женский | Переводчик, преподаватель |
| 03/24/2016 18:52 | Беларусь | 23 | Женский | копирайтинг, контент-менеджмент |
| 03/24/2016 18:52 | Россия | 24 | Мужской | Market Research |
| 03/24/2016 19:01 | Беларусь | 22 | Женский | Инженерия |
| 03/24/2016 19:44 | Беларусь | 24 | Женский | PR, связи с общественностью |
| 03/24/2016 19:55 | Беларусь | 24 | Мужской | издаю журнал |
| 03/24/2016 20:40 | Беларусь | 25 | Мужской | столяр |
| 03/24/2016 20:43 | Беларусь | 25 | Женский | бухгалтер |
| 03/24/2016 20:48 | Россия | 22 | Мужской |  |
| 03/24/2016 21:07 | Россия | 24 | Женский | журналистика |
| 03/24/2016 21:22 | Россия | 23 | Женский | преподаватель китайского языка |
| 03/24/2016 21:40 | Беларусь | 23 | Женский | Блоггинг, репетиторство |
| 03/24/2016 22:10 | Беларусь | 24 | Мужской | музыкант |
| 03/24/2016 22:50 | Беларусь | 21 | Мужской | Математик |
| 03/24/2016 23:04 | Беларусь | 27 | Женский | Маркетинг |
| 03/24/2016 23:32 | Беларусь | 23 | Мужской | Программирование |
| 03/24/2016 23:43 | Россия | 24 | Мужской | программист |
| 03/25/2016 00:10 | Россия | 24 | Женский | Freelance |
| 03/25/2016 01:56 | Беларусь | 24 | Женский | юрист в консалтинге |
| 03/25/2016 06:42 | Россия | 27 | Мужской | Ретэйл, журналистика |
| 03/25/2016 06:46 | Россия | 30 | Женский | модератор |
| 03/25/2016 06:51 | Беларусь | 23 | Мужской | Юрист |
| 03/25/2016 07:11 | Россия | 22 | Женский | Экономика |
| 03/25/2016 07:35 | Россия | 31 | Женский | Преподаватель в школе |
| 03/25/2016 09:41 | Россия | 29 | Женский | бухгалтерия |
| 03/25/2016 10:14 | Россия | 23 | Женский | Тренер |
| 03/25/2016 10:42 | Россия | 27 | Женский | Госзакупки |
| 03/25/2016 10:46 | Россия | 29 | Женский | Маркетинговые исследования |
| 03/25/2016 11:29 | Россия | 24 | Женский | Инженер-электроник |
| 03/25/2016 11:48 | Россия | 34 | Женский | Педагогика |
| 03/25/2016 13:32 | Россия | 31 | Женский | Сиделка и педаног частный |
| 03/25/2016 15:08 | Россия | 30 | Женский | реклама |
| 03/25/2016 15:31 | Беларусь | 26 | Женский | Журналистика |
| 03/25/2016 15:39 | Россия | 34 | Женский | диспетчер |
| 03/25/2016 15:42 | Россия | 23 | Женский | помощник бухгалтера, мастер ногтевого сервиса |
| 03/25/2016 16:15 | Россия | 33 | Женский | Мастер ногтевого сервиса, преподаватель |
| 03/25/2016 17:07 | Россия | 28 | Мужской | Операционный Менеджер |
| 03/25/2016 17:22 | Россия | 17 | Мужской | Промоутер |
| 03/25/2016 18:31 | Россия | 24 | Мужской | педагогическая деятельность |
| 03/25/2016 18:42 | Россия | 31 | Женский | педагогика и консультирование |
| 03/25/2016 21:55 | Беларусь | 24 | Мужской | Специалист |
| 03/25/2016 23:09 | Россия | 34 | Женский | интернет-реклама, маркетинг |
| 03/26/2016 00:10 | Россия | 24 | Женский | проведение маркетинговых исследований |
| 03/26/2016 07:03 | Россия | 31 | Женский | копирайтинг, переводы |
| 03/26/2016 08:17 | Россия | 33 | Женский | Экономист |
| 03/26/2016 15:05 | Беларусь | 25 | Мужской | Переводчик |
| 03/26/2016 23:21 | Россия | 32 | Женский | фармацевт |

Приложение 2

Таблица 2 Распределение респондентов по вопросу о высшем образовании

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | | Count | Column N % |
| 4. Скажите, пожалуйста, в какой сфере Вы получили (или ещё получаете) высшее образование? | Технические науки (инженерное, конструкторское, строительное и т.д.) | 7 | 7,0% |
|  | Медицинские науки | 2 | 2,0% |
|  | Творческие и художественные специальности | 5 | 5,0% |
|  | Не имею высшего образования | 7 | 7,0% |
|  | Другое (укажите) | 2 | 2,0% |
|  | Точные науки (математика, физика и т.д.) | 3 | 3,0% |
|  | Информационные технологии (IT) | 5 | 5,0% |
|  | Естественные науки (химия, биология, география и т.д.) | 2 | 2,0% |
|  | Юридические науки | 10 | 10,0% |
|  | Экономические науки (финансы, маркетинг, бухучет, торговля и т.д.) | 17 | 17,0% |
|  | Управление (государственное управление, менеджмент и т.д.) | 6 | 6,0% |
|  | Гуманитарные науки (история, филология, философия и т.д.) | 20 | 20,0% |
|  | Социальные науки (социология, политология, психология и т.д.) | 38 | 38,0% |
|  | Total | 100 | 100,0% |

Приложение 3

Таблица 3 Корреляции

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | index\_pre\_overall | index\_pre\_salary | index\_pre\_workplace | index\_pre\_socialsec | index\_pre\_deregul | index\_pre\_upgrade | index\_pre\_communicate |
| НП | Корреляция Пирсона | 0,117 | ,238\* | -0,028 | -0,040 | 0,039 | ,246\* | 0,173 |
|  | Знач. (двухсторонняя) | 0,248 | 0,017 | 0,779 | 0,695 | 0,699 | 0,013 | 0,085 |
|  | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| ГН | Корреляция Пирсона | 0,081 | 0,044 | 0,043 | 0,089 | 0,192 | -0,138 | -,203\* |
|  | Знач. (двухсторонняя) | 0,422 | 0,661 | 0,668 | 0,379 | 0,056 | 0,170 | 0,042 |
|  | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Б | Корреляция Пирсона | -,398\*\* | -0,192 | -,311\*\* | -,224\* | -,260\*\* | -,261\*\* | -0,055 |
|  | Знач. (двухсторонняя) | 0,000 | 0,056 | 0,002 | 0,025 | 0,009 | 0,009 | 0,589 |
|  | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| ПП | Корреляция Пирсона | -0,025 | -0,136 | -0,093 | -0,011 | 0,071 | -0,026 | -0,118 |
|  | Знач. (двухсторонняя) | 0,807 | 0,177 | 0,358 | 0,911 | 0,484 | 0,797 | 0,241 |
|  | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| ФН | Корреляция Пирсона | 0,011 | -0,007 | 0,000 | -0,057 | 0,162 | 0,086 |  |
|  | Знач. (двухсторонняя) | 0,914 | 0,941 | 0,511 | 0,999 | 0,572 | 0,106 | 0,393 |
|  | N | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| \*. Корреляция значима на уровне 0,05 (двухсторонняя). | | | | | | | | |
| \*\*. Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя). | | | | | | | | |

Приложение 4

Транскрипты интервью

Табл. 4. Анонимные сведения об информантах

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № инт. | Пол | Возраст | Тип занятости | Сферы деятельности | ВП «Будущее» | Индекс прекаризации |
| 1 | М | 24 | полная занятость с официальным трудоустройством, самозанятость | реклама, стартапы | 1,17 | 12 |
| 2 | М | 24 | полная занятость с официальным трудоустройством | Программирование криптография | 2,46 | -16 |
| 3 | Ж | 23 | полная занятость без официальным трудоустройством, самозанятость | блоггинг, репетиторство | 2,24 | 21 |
| 4 | Ж | 23 | частичная занятость | pr-менеджмент | 1,81 | 18 |
| 5 | Ж | 22 | полная занятость с официальным трудоустройством | IT | 2,89 | -17 |
| 6 | Ж | 27 | полная занятость с официальным трудоустройством | маркетинг | 2,86 | -12 |
| 7 | М | 23 | частичная занятость, самозанятость, индивидуальное предпринимательство | социология, маркетинговые исследования | 1,18 | 7 |
| 8 | М | 27 | полная занятость с официальным трудоустройством, индивидуальное предпринимательство | юриспруденция | 3,02 | -6 |

Интервью 1

И: Опишите идеальную работу. На уровне ассоциаций

Р1: Там, где есть команда людей, которым я доверяю и разделяю ценности. Причём не только связаны с работой, но и мировоззрением. Это важно, потому что мне нравится, так как я работаю в рекламе и смежных областях, где создают контент. И тут очень важно не только вместе работать, но и иметь общую какую-то идеология, чтобы вы понимали, о чём говорите, не нужно было что-то доказывать, быстрый синхрон мыслей происходил.

Второй момент — это хорошее разделение ответственности в плане того, чтобы у меня была высокая степень ответственности, но я мог её с кем-то её поделить, чтобы у меня не было «кидалова». Примерно одинаковый психотип, или даже одинаковый социально-культурный уровень людей, в плане того, чтобы примерно по возрасту были в разброс плюс-минус лет 7-10 максимум. Или чтобы люди, которые взрослые, относились к тебе нормально, что ты молодой или младше.

И прогнозируемость и планируемость работы, в плане того, чтобы ты, даже если тебе приходится работать сверхурочно мог сам примерно предсказывать это, и эти решения зависели бы частично от тебя самого, а не от других людей.

И: Офис или удалённая работа: какие плюсы и минусы? Что перспективнее и лучше?

Р1: Мне надо в офисе, потому что дома очень тяжело работать. Мне нужно мысленно переключаться на другие [дела], куда-то идти садиться и работать, а дома чтобы не был… чтобы дом был домом. Я когда переезжал жить один, я как бы думал, что у меня появляется пространство где я смогу ещё больше мутить больше каких-то проектов, где я смогу с людьми другим собираться и будет решён вопрос, что не нужно в кафешках собираться, но на самом деле… полное фиаско потерпела эта идея. Мне дома работать очень тяжело, ну и поэтому мне нужно в офисе. Но в офис тоже я на самом деле… были у меня примеры работы в офисе — офис не может быть идеальным. Я не видел ни одного идеального офиса, где мне бы хотелось работать, вот… зачастую, потому что мне очень мало пространства как человеку. Мне нужен супергигантский стол, в офисе люди очень близко другу к другу сидят, а мне иногда надо уходить. Никого не видеть, не слышать. Офис с садом — идеальный. Или с террасой. Чтобы ты мог контачить с людьми, но была возможность выключиться на час вообще от всех людей вокруг. Это безумно важно. И всё равно ты можешь выйти пойти на улицу, погулять… Для меня очень важно место работы. Где можно концентрироваться. Но там должен быть признак неформальной обстановки, что-то такое…

И: Хорошо, тогда что важнее: стабильность, предсказуемость и защищённость, или свобода, гибкость и отсутствие какого-то жёсткого регламента?

Р1: Для меня скорее второе [свобода, гибкость и отсутствие какого-то жёсткого регламента], хотя я объективно понимаю, что в этом есть какие-то минусы и… для меня очень важно до того момента, пока всё идёт круто, то есть когда начинается там… я два месяца не могу найти работу или заканчиваются деньги, то я вот понимаю, что возможно стабильность на самом деле не так уж и плохо, в какой-то долгосрочной перспективе, что чтобы были вторые вот эти вот показатели у тебя [свобода, гибкость и отсутствие какого-то жёсткого регламента], что тоже надо много инвестировать каких-то там нюансов и это бывает тяжело.

И: Тогда ещё вопрос: формальная или неформальная коммуникация? Какая лучше на работе? Что лучше для тебя, а что лучше в целом?

Р1: Вот я бы примерно так разделил: очень формальная переписка… текстовая коммуникация, переписка, и-мейлы, какие-то обсуждения, постановка задач — суперформальными. А неформальная коммуникация в личной… но неформальная не подразумевает, что мы общаемся как хотим, для меня это скорее, что общение без каких-то титулов и строго закреплённых организационных ролей, но эта коммуникация должна строго регламентироваться, что если это совещание, то не больше часа. Вот такими нюансами. То есть она неформальная по своей сути, но должна быть очень структурированной и организованной, потому что часто получается, что коммуникация либо слишком формальная, либо влияет на какие-то структурные штуки и процесс начинает полностью рушиться. Неформальный тон, но формальные моменты: графики встреч, чёткие дедлайны, по какой структуре мы ведём проекты.

И: Насколько должна быть граница жёсткая между работой и частной или личной жизнью? Могут ли они взаимопроникать друг в друга?

Р1: Есть очень интересный фактор, который я, анализируя себя… не знаю, пишут ли об этом в статьях… до того, как я начал встречаться и жить с девушкой, я себя очень органично чувствовал и жил во втором варианте [без чётких границ]. Но когда мы начали жить, то из-за такого моего отношения к вещам, более того, из-за такого отношения к вещам моих работодателей, когда можешь более спокойно что-то делать, но в какой-то момент, тебе приходилось из частной своей жизни вырывать кусок своего времени, и девушка очень была недовольна, что и правильно. И я скорее за первую систему [разделения]… мы живём вместе по разным графикам, и получается, что если кто-то один начинает забирать наше частное время, то получаются какие-то конфликты, и получается, с точки зрения… личная жизнь начинает сильно влиять на работу, потому что когда я в ссоре с девушкой, то я не могу работать. Мне нужно в чётком эмоциональном состоянии находиться, радоваться там, бодриться, а как только какие-то проблемы, то я выпадаю, поэтому тут такая интересная штука, что мне больше нравится второй вариант, но я понимаю, что для меня удобнее и мне приходится приспособиться к первому.

Все хотят сделать какой-то второй тип… Есть такой тренд, ещё там пишут в рекламе, что «мы перешли на четырёхдневный рабочий день, у нас продуктивность увеличилась», но это очень круто, но… у нас люди не умеют организационную коммуникацию простраивать, а это суперважно и супернужно… Мы с ребятами делаем какой-то проект и я пытаюсь донести им, что ребята не звоните мне после 23 часов, мне нельзя, но они не могут утром и всё равно это делают. И вот такие нюансы, вся неформальная структура становится не формальной, а хаотичной со временем и это такая… возможно кому-то хорошо, но для многих участников процесса это деструктивно.

И: И последний вопрос… Опиши перспективы свои рабочие, но не в конкретике, а в общем.

Р1: Я могу сказать так… что у меня с этим есть проблемы, потому что я говорю, в том, что решил работать из дома немного подвис. Ну и сейчас есть небольшие проблемы, чтобы включиться обратно в процесс, потому что так сказать … я поработал на компании, видел большие минусы всего происходящего и у меня есть внутренний такой порог, что меня звали на работу пару раз, и я мог бы пойти и быть счастлив, но я сознательно не иду, потому что я боюсь, увязнуть… что я увяз дома, потому что не совсем понимал, что делаю, и я на самом деле боюсь пойти на работу и увязнуть ещё раз там. То есть придётся выполнять какие-то задачи чужих чуваков… поэтому я хочу замутить своё дело, вот и … я думаю, что оно не будет стабильно, но я буду пытаться выстраивать устойчивую структуру работы внутри компании, которая бы пыталась…. Структуру, правила, форму коммуникации между сотрудниками: там-то мы обсуждаем это, там-то это, туда-то мы скидываем это, у нас отчёты по проектам и состоянию дел тогда-то в такой день недели, все собираемся вместе тогда-то… Это такие, рамочная структура… назначение определённых ролей и нацеленность на долгосрочный результат, но он скорее всего будет зависим от внешних факторов очень сильно… В рекламе, например, агентство может выиграть тендер и целый год обслуживать какого-то клиента, но смотря на ситуацию в стране из-за экономического кризиса даже люди, работающие внутри каких-то компаний, если это не международная компания, то у них не всегда всё чётко идёт по плану… и представители креативного бизнеса склонны находиться в постоянном ощущении нестабильности. У них судьба работать нестабильно, и я предвижу, что у меня ничего не будет стабильно. И меня на данном этапе это в принципе это радует. Потому что у меня опять же нет детей, я не собираюсь детей… это круто. Если бы мне было где-то 30 лет, то… у меня есть знакомые, которым 30 и их напрягает очень неопределённость. У них есть ответственность перед другими людьми. Если бы я был один без девушки, то я бы мог засесть один на двое суток и сделать что-нибудь не вылазя, месяц не выходя из дома, заказываю себе еду дешёвую и выходить за фалалеем, питаться кофе и всяким говном, но так как я люблю и живу с другим человеком, то мне приходится на него… не могу позволить работе полностью захватить себя, а вот нужно считаться с ней [девушкой] и какие-то такие вещи делать.

Интервью 2

И: Первый вопрос абстрактный. Что приходит в голову, когда говоришь об идеальной работе?

Р2: Чтобы было интересно. Ну и оплата. Интерес и оплата. Сложно сказать… Я думаю, что интерес всё же перекрывает… наверное на первом месте всё же интерес.

И: Два полюса: на одном офисная работа, а на другом удалённая. Что для тебя лично лучше? И что из этого в принципе перспективнее?

Р2: Дело в том, что у меня, например, есть возможность работать удалённо, не всё время, но периодически, но на самом деле мне гораздо лучше работается в офисе. Мне сложно себя так заставить себя самого контролировать… когда больше свободы, тогда больше ответственности как ты им распорядишься. Мне вот когда рабочая атмосфера, когда вот не холодильник рядом, а ты за компом сидишь, и когда человек рядом сидит работает… поэтому… будущее наверное более за удалённой, но это зависит от специфики работы. В офисе гораздо быстрее происходит обмен информацией между коллегами. То есть тебе что-то непонятно, ты сразу пошёл что-то спросил за соседним столом где сидит человек. Потому… возможно всё будет уходить в сторону удалёнки, но неоспоримое преимущество для меня в офисе есть.

И: А тогда какая коммуникация лучше: формальная или неформальная? Какая лучше конкретно для тебя?

Р2: ….Когда неформально. Потому что формальности — они затрудняют. Ну, то есть.. неформальным языком можно быстрее задать вопрос, чем формулировать его то есть там строгая иерархия я считаю, что за неформальную. Потому что люди, когда работают которые, если это нормальная контора, конечно, это группа людей, которые идут к общей цели. Понятно, что да, кто-то выше, кто-то ниже по иерархии, но когда идёшь к общей цели, вот это вот всё бюрократия, формальности вот эти вот, я считаю, что это неправильно.

И: Два полюса тогда опять: на одном стабильность, предсказуемость и защищённость, а на другом свобода, гибкость и отсутствие жёстких регламентов. Что лучше?

Р2: Ну, тут сложно… тут полюс. Я ценю предсказуемость очень сильно, потому что предсказуемость позволяет тебе какое-то делать планирование. То есть жить в условиях неопределённости ну это довольно сложно, потому что ты фактически не можешь ничего запланировать, то есть понятно, что человек зависит от массы обстоятельств вокруг него, и когда эти обстоятельства известны, гораздо проще… гораздо удобнее. Ну, это, например, как ты можешь забронировать билет куда-то, а потом вдруг окажется, что ты не можешь полететь. Это неправильно, я считаю, что должна быть предсказуемость. Ну в хорошем смысле. То есть предсказуемость и стабильность не в смысле как какая-то… не знаю, как бег по кругу, а именно в том плане, что для планирования. Что есть какая-то чёткая цель вот такая-то, понятно, что есть какие-то вещи, которые сложно спрогнозировать, но я считаю, что лучше чтобы это было запланировано, а в плане свободы, ну опять таки, никто не заставляет, никто не ограничивает тебя в… я думаю, что не стоит ограничивать в наборе инструментов достижения цели, да?, но сроки достижения цели должны быть более или менее… вот о чём идёт речь. То есть для меня оптимально такое. Любыми целями к такому-то числу. В смысле любыми средствами.

И: Следующий вопрос тогда в продолжение. Баланс между работой и частной жизнью. Где граница и насколько она должна быть жёсткой?

Р2: Я думаю, что я 24 на 7 и работник и живу личной жизнью. Я не считаю, что должно быть какой-то границы. Ну, мне так комфортно, потому что ты чувствуешь себя чем-то единым, ну то есть не то, что ты с 9 до 5 ты работник, а потом ты свободный человек — нет, я считаю, что ты, ну работа она отнимает львиную долю твоего времени и не встраивать это в свою личность, в свой там распорядок дня… в свой образ мышления. Я могу там подумать не работая о работе, я ничего не имею против когда мне звонят там например после работы. У нас на фирме не принято, у нас не выдёргивают никого, но в принципе какие-то там консультации, какие-то вопросы я например считаю абсолютно не зазорным. Личность должна быть цельной а не раздробленной на…

И: Но этим же могут пользоваться? Когда нет этой границы, бывает что твоей свободой пренебрегают, и тебе говорят что вот всё равно ты же должен это сделать. Такого не бывает? Угроза скатиться в такую плохую ситуацию…

Р2: Ну.. не скатывается. Наверное да, такое возможно. Но не надо просто общаться с мудаками. Я например себе… я считаю, что цель сначала надо выполнить своими силами, а потом уже в зависимости от того, насколько сложно человеку… понятно, если это легко, то может надо постараться, но если уже совсем сроки… короче, не надо общаться с мудаками. И не быть самому мудаком.

И: Ну и последний вопрос. Он абстрактный. Я хочу спросить про перспективы в контексте работы, но не конкретные, а как ты это видишь?

Р2: Это очень сложный вопрос. Потому что я недавно об этом сам думал. Ну, как бы не в плане, что… как цель что-то поменять, а просто думал, насколько всё это актуально, насколько вот это всё, что сейчас есть это типа ОК, или надо что-то делать… Ну, очень сложный вопрос.

И: Ну, это на перспективу 5-10 лет и это просто оценка, как тебе кажется всё будет складываться.

Р2: Понятно, что мир меняется, меняться надо… Я попробую спрогнозировать. Я не исключаю, что могу поменять сферу деятельности в принципе. Ну в смысле там вообще перестать заниматься программированием и стать там… ну не знаю, органным мастером… или там путешественником там. Ходить в походы и водить экскурсии… Я могу наверное сформулировать… Я занимаюсь тем, что мне интересно. То есть то, что я хочу программировать я там когда-то в 12 лет об этом думал, потом я в выпускном классе это решил и вот я занимаюсь. Я не могу например заниматься тем, что неинтересно. Вопрос в том, что перевешивает. Пока, например, программирование перевешивает может быть от части от того, что я уже какие-то имею знания, понятно, что намного больше, чем любой другой области своей, чем я занимаюсь. Ну, пока так. Я не исключаю ничего. Не то, что вынужден. Я не могу сказать, что мне что-то не нравится. Но я не исключаю того, что мне что-то понравится ещё больше. Ну опять таки, переезд в другую страну. Пока, где я работаю, меня всё устраивает на этой фирме, но я там например периодически смотрю в интернете, что там как, куда движется, какие требования, какие тренды на мою позицию. Примерно я очерчиваю список требований, что допустим где-то требуется PhD, где-то не требуется, где-то нужно вот такие-то темы подтянуть просто, чтобы быть в курсе. Я не останавливаюсь, не забиваю на всё, что происходит вокруг, но… чтобы менять что-то, я пока, ближайший год-два я думаю, что ничего не будет. Может быть даже три-четыре года ничего не будет, но я говорю, что меня какая-то другая сфера или деятельности или какая-нибудь перспектива превысит моё желание оставлять всё, как есть. Мне сейчас нормально, хорошо даже, могу сказать. С материальными благами, я вот позавчера, например, купил машину, допустим. То есть в принципе я вот в своей квартире живу, у меня машина. С точки зрения обывательской и материальной я достиг ну и достигаю того, что человеку нужно, для комфортной жизни. То есть я не думаю, где деньги взять, я не думаю, сколько денег оставил в баре, но я говорю, что это не значит, что я не буду что-то менять. Но пока меня всё устраивает. Пока мне больше интересно жить так, как я сейчас живу.

**[Смотрите также:   Дипломная работа по теме "Комплекс мероприятий по повышению трудовой мотивации работников ООО 'Кэн-Пак Завод Упаковки' города Новочеркасск"](https://sprosi.xyz/works/diplomnaya-rabota-na-temu-kompleks-meropriyatij-po-povysheniyu-trudovoj-motivaczii-rabotnikov-ooo-ken-pak-zavod-upakovki-goroda-novocherkassk-imwp/" \t "_blank)**

Интервью 3

И: Первый вопрос такой. Что такое идеальная работа? Какие характеристики отличают хорошую работу от плохой?

Р3: Ну, ты в общем-то должен знать, куда ты двигаешься на ней. И ты должен себя в ней видеть… ну в том плане, ты должен знать, что ты хочешь это делать. И она должна как-то морально оплачиваться, в том плане, что ты должен получать кайф от неё

И: Тогда больше конкретики. Такая шкала: с одной стороны офисная работа, с другой — удалённая. Как правило, сейчас все варианты посередине. Что для тебя из этого лучше? И что лучше в принципе?

Р3: Ну у меня основная работа это учителем работать. У меня, наверное, всё же ближе к офису получается, потому что большую часть дня ты на рабочем месте. Но у меня достаточно времени на то, чтобы дома что-то делать. И это типа тоже очень важно, потому что я лучше самоорганизовываюсь дома, чем где бы то ни было. Ну, я не знаю… Мне кажется, что на работе очень важно, чтобы был у тебя фидбек, чтобы ты мог общаться с другими людьми. И когда ты сидишь дома, то у тебя очень часто этой возможности нету. То есть ты очень классно всё по части того, что ты сам выбираешь своё время, и не от кого не зависишь, это шикарно, но очень не хватает местами нормального человеческого общения. Но с другой стороны, офис как бы тоже не то, чтобы на 100% это предполагает, но если ты сидишь там в офисе как-то, то тоже не очень общительно как-то. Мне кажется, что будущее за каким-то средним коворкингом ге всё довольно расслабленно, где ты можешь коммуницировать и получать фидбек и давать фидбек.

И: Следующий вопрос как раз про коммуникацию. Формальная и неформальная коммуникация. Как лучше?

Р3: В моё случае, когда совсем нет чёткой структуры, то это плохо очень. Потому что ты в непредсказуемой как будто среде находишься и это тоже не круто. Ну и ты не продуктивный. Для меня, по крайней мере. Но и полный стопроцентный супержёсткий регламент это тоже не хорошо. Поэтому что-то среднее для меня, наверное, ближе всё-таки к формальному, потому что… знаешь, по крайней мере к формальному в том плане, потому что я человек абсолютно западного типа мышления. Поэтому для меня скрытый подтекст или какие-то намёки, на работе особенно, взрывают мозг. Я не понимаю, что от меня хотят тогда, и поэтому регламент задаёт в общем-то рамки, для того чтобы более-менее чётко изъясняться друг с другом.

И: То есть на работе должна быть низкоконтекстаная культура?

Р3: Да, да. Для меня по крайней мере точно.

И: Тогда такой вопрос. Баланс между работой и частной жизнью: насколько должна быть жёсткая граница? Насколько эти сферы могут пересекаться и проникать друг в друга?

Р3: Ну, я считаю в принципе, что это достаточно плохо, когда ты постоянно находишься в этом режиме, когда тебя можно дёргать постоянно, ну, потому что в итоге у тебя реально снижается концентрация ну, на всё, то есть в любое время, то есть и в отпуске ты не можешь на 100% расслабиться и на работе ты не можешь на 100% сконцентрироваться. И поэтому для меня всё-таки, наверное, оптимальный вариант это работать на работе и отдыхать дома и где-нибудь и чтобы оно не смешивалось по возможности… Понимаешь как, обсуждение каких-то рабочих штук в контексте своего свободного времени — это одно дело, но когда ты сидишь и отвечаешь на рабочие мейлы, это уже совсем не айс совершенно.

И: А насколько это реально вообще? Потому что все средства коммуникации — мессенджеры, интернет 24 на 7. На сколько это можно избежать?

Р3: Тут два варианта, либо ты очень человек по самоконтролю и ты чётко работодателю своему объясняешь, что ты как бы не доступен нн-ое время в сутках, и это обычно нормально работает, потому что все люди живые люди. Ну в случае с преподавание дети тоже довольно быстро понимают, что там в 12 ночи не классно писать преподавателю. То есть это не проблема. С другой стороны, это можно как-то, наверное, законодательно регулировать в том плане, что сейчас во Франции какая-то большая штука, чтобы работодателям запретить писать мэйлы… но это немножко социализм какой-то, поэтом этот вариант мне чуть меньше нравится.

И: Хорошо, дальше немного более радикальный вопрос, если тебе надо выбрать из двух полюсов: стабильность, защищённость и предсказуемость, или свобода гибкость и отсутствие жёстких регламентов?

Р3: Ну, мне кажется, что свобода и гибкость, как ни странно.

И: В ущерб того, что у тебя нет защищённой заработной платы, ты не можешь взять больничный оплачиваемый?

Р3: Ну, видишь… Вот в это во всё я вообще не верю в 21 веке. Ну, стабильность уже в плане работы типа уже нет таких карьер, где ты пришёл на работу и ты до пенсии уже стабильно просидел там. Ну, определённый уровень неуверенности всё равно будет присутствовать и какая разница, чем он задан тогда. Ну и то же самое с той же зарплатой, или с теми же социальными гарантиями. Ну, то есть если рассматривать это как возможность застраховаться , ну, независимо от работодателя, то это наверное лучше, чем если твоя страховка зависит от твоей работы.

И: И последний вопрос такой самый расплывчатый в том плане, что он специально немного запутан и абстрактен. Я прошу описать перспективы в контексте работы, но постараться избежать конкретики. Общими словами…

Р3: Я надеюсь, что я брошу то, что мне не нравится делать, и перестану делать это за деньги. И начну делать то, что мне нравится, даже если это будет приносить допустим чуть меньше денег… или серьёзно меньше денег. И хорошо бы чтобы… ну поскольку теперешняя моя работа приносит не очень много эмоционального какого-то удовлетворения, то, наверное, что-то следующее будет давать удовлетворение.

И: А насколько возможно найти что-то устойчивое и заниматься этим? Или всегда придётся искать что-то разное и переключаться?

Р3: Ну, я думаю, что нет смысла планировать что-то на огромные промежутки времени. Ну, есть смыс двигаться по мере того, как ты понимаешь, что уже не интересно или it’s not challenging any more. Или что-нибудь вот из этой серии. Ну потому что когда ты застываешь на одном месте, то ты понимаешь, что ты можешь 99%, а 1% незначителен, то уже неинтересно же уже вроде бы…

Интервью 4

И: Первый вопрос абстрактный максимально. Что приходит в голову, когда говоришь об идеальной работе? Что самое важное должно быть в работе, чтобы её можно было назвать идеальной?

Р4: График удобный. Для меня это относительно важно. То есть мне тяжеловато просыпаться по утрам. Очень не радует просыпаться слишком рано. Для меня важно, чтобы была возможность работать с теми людьми, у которых можно чему-то поучиться, для меня важно, чтобы в работе был для меня интерес, даже интерес я бы выдвинула на первое место. Мне главное, чтобы мне было вот прям интересно, круто, здорово делать то, что я делаю. И время от времени получать обратную связь на то, что я делаю. Всё, наверное вот так.

И: Дальше тогда конкретные вопросы: офис и удалённая работа. Плюсы и минусы. Что тебе ближе?

Р4: Мне дома сложнее себя организовать. Дома слишком много расслабляющих факторов, как бы я да, я работала и дома и в офисе, я понимаю, что я дома могу дать себе, позволить больше отдохнуть, чем стоило бы, то есть я не так контролирую вообще рабочее время. А офис позволяет мне держать всё под контролем. В офисе я относительно ограничена во времени и как бы всегда есть которые другие рядом, то есть это как бы помогает себя организовывать и плюс есть с кем поговорить иногда, типа отвлечься и вот посоветоваться там или просто пообщаться. В этом плюсы офиса, наверное…а минусы — всё тот же контроль. Его бывает слишком много.

И: Что важнее: стабильность, предсказуемость и защищённость, или свобода, гибкость и отсутствие какого-то жёсткого регламента?

Р4: Мне ближе стабильность. Мне спокойнее, когда я знаю, что у меня завтрашний день как-то запланирован.

И: Формальная и неформальная коммуникация на работе. Что лучше, что хуже, что лучше для тебя и как в идеале должно быть?

Р4: Мне как-то так везло, что я на всех местах своей работы со всем общалась на «ты» не смотря на то, что были люди на 10, 15, 20 лет старше меня и со всем коммуникация была более свободная, что ли, неформальная. Поэтому я скорее и не сталкивалась с такими формальными коммуникациям, когда там «Андрей Петрович, Семён Павлович, нате вам 20 бумажек, подпишите и согласуйте»… У меня такого не было. Я привыкла в этой неформальной больше обстановке работать и мне комфортно.

И: Баланс между работой и частной жизнью. Где должна быть граница, насколько она должна быть жёсткой?

Р4: Мне в этом смысле относительно иногда нравится мой график работы с ивентами… да, я знаю, когда у меня готовится ивент у меня перед мероприятием график максимально не нормирован, то есть ты можешь уйти с работы в 12 в 1 ночи, монтировать что-то до 4 утра, потом в 5… Когда есть необходимость в ненормированном рабочем времени, в его проникновении в не совсем рабочую жизнь, когда эта необходимость оправдана — я понимаю. Когда просто кто-то, потому что сам не справляется со своими обязанностями звонит в 11 вечера и говорит: «Катя найди», или «Катя сделай что-нибудь пожалуйста», то мен это не очень нравится. То есть это, наверное, моя такая эгоистическая позиция мне пока это имеет отношение к моей работе, я готова это делать в любое время дня и ночи.

И: А реально этого избежать? Чтобы тебя не дёргали лишний раз. Работа же всегда найдётся. Сейчас мессэнджеры, электронная почта, все всегда онлайн…

Р4: В 90% случаев невозможно вообще. То есть спасибо вайберу, который есть у всех, тебя достанут отовсюду, где бы ты ни был, что бы ты не делал, достанут и да, это очень неприятная штука. То есть для меня очень неприятная бывает.

И: И тогда последний вопрос. Опиши перспективы свои рабочие, но не в конкретике, а в общем.

Р4: Я скорее склонна к нестабильному полюсу, наверное. Потому что занимаюсь непонятно чем пока что. Ну, то есть беда у меня с определением того, чем стоит заниматься и того, чем я хочу заниматься. И беда с тем, что как только ты выбираешь какую-то сферу, она начинает нереальными темпами меняться и постоянно нужно искать эти, ловить эти новые какие-то течения и какие-то новые штуки почитывать, посматривать. То есть как бы логично, что всё изменяется, но темпы вот этих изменений сейчас какие-то сумасшедшие.

Интервью 5

И: Что такое идеальная работа и какие характеристики важны, чтобы назвать работу хорошей?

Р5: Ну, я бы сказала, что идеальная работа — это та, которая приносит удовлетворение, от того, что ты понимаешь, что это кому-то нужно. Вот. Ну, то есть ты понимаешь, что ты что-то делаешь не зря и понимаешь, вот и понимаешь, что у тебя есть идеальный набор каких-то скилов, которые позволяют её выполнять хорошо. Ну, то есть для меня то, что нужно — это удовлетворение от работы получать, чтобы назвать её идеальной. Ну, я бы сказала так.

И: Тогда по конкретным пунктам. Если представить шкалу, где на двух концах находится чисто офисная работа и удалённая работа. Как тебе было бы приятнее работать?

Р5: Ну, на самом деле, мне лучше работать в офисе, но важно иметь хотя бы… знать, что есть возможность работать удалённо. То есть я бы поставила 9 баллов ближе к офису.

И: А вообще, как ты думаешь, какая работа будет в будущем более востребована?

Р5: Я бы не сказал, что всё меняется так, как я бы хотела, чтобы менялось… но было бы очень здорово, если работа, которая не требует личного присутствия и личного общения, ну то есть работа с клиентами удалёнными, телефонная работ и так далее, если бы это всё вынеслось в удалённую, было бы очень здорово. Но мне всё равно кажется, что это займёт очень долгое время и всё равно ты даже в самой идеальной ситуации в ближайшие там лет 10 — это будет процентов 30 только такой вот возможности.

И: А вот тогда коммуникация с теми же заказчиками или коллегами. Тоже две противоположности: формальная и неформальная. В какой коммуникации тебе приятнее?

Р5: Ну, скажем так… для… если цель у нас наиболее точная какая-то передача информации, то это точно неформальная коммуникация. Если цель — это запись, ну то есть что бы были какие-то скажем так артефакты оставались после коммуникации, то точно формальная. Вот. То есть я не знаю, как оценить, какая мне больше нравится…. Ну, грубо говоря, разговор в скайпе более эффективный, но письма просто джимэйл то же самый — они могут выступать как официальные документы. Вот, я бы, мне нужно поставить своё личное отношение? Я бы поставил 50 на 50.

И: А там, где ты сейчас работаешь больше формальная или неформальная коммуникация? Как ты оцениваешь?

Р5: Ну, больше неформальная, как бы мои задачи сейчас решаются процентов на 70 неформальной коммуникацией и 30 у меня уходит на всякие вот такие штуки — документацию и письма. Все те данные, которые я отдаю миру.

И: Смотри, тогда такой вопрос: новые средства коммуникации, постоянно все онлайн, интернет есть на всех устройствах, и возникает проблема баланса между работой и частной жизнью. Когда должна быть или наоборот не должно быть какой-то жёсткой границы, разделяющей рабочее и нерабочее время. Как лучше?

Р5: Ну, скажем так, это очень актуальная проблема для меня, потому что граница между работой и не работой у меня … почти нету. Но скорее у меня перекос в сторону того, что работа входит у меня в личную жизнь. До часу ночи так… скажем так, всё время, пока я не сплю можно считать, что у меня идут мысли о работе. Я бы сказала, что очень нужно это дело разграничивать. Ну грубо говоря, я бы сказала, что надо разграничивать какие-то средства коммуникации, грубо говоря есть скайп для работы и какие-то соц. сети для не работы.

И: А это реально? Ну вообще так объективно, как ты оцениваешь?

Р5: В моей ситуации, я понимаю, что это реально, но я бесхребетное существо, которое очень… которому очень нравится работа. Вот, скажем так. И если бы я была чуть более идеальной Машей, я бы разграничила эти вещи, и мне кажется, это было бы гораздо лучше, чем то, что происходит со мной сейчас.

И: Хорошо, а теперь вот такой вопрос. Что важнее: стабильность, предсказуемость и защищённость, или свобода, гибкость и отсутствие какого-то жёсткого регламента?

Р5: Второе.

И: А нет ли при этом какого-то сожаления, что нет стабильности, защищённости? Больничный, отпуск, таких вещей?

Р5: На самом деле, у меня и отпуск и свобода… Ну, скажем так, если бы у меня была только свобода и не было бы больничного, то это меня очень сильно беспокоило бы. Вот, то есть я хочу и больничный и свободы. Ну, пока что у меня получается, вроде как. На своей нынешней работе я получаю и то, и то. И защищённость, и свободу.

И: Здорово! И последний вопрос. Опиши перспективы свои рабочие, но не в конкретике, а в общем.

Р5: Это, наверное, иронично, но мне только что пришло письмо по работе. Ну, на самом деле я планирую ещё более сильно вырасти как специалист. Я планирую развивать навыки быстрее, чем они мне начинают пригождаться. Потому что сейчас у меня скажем так… бывает, что я не успеваю получить нужные навыки до того, как мне нужно уже их иметь. Ну, то есть, начиная грубо говоря от менеджмента и заканчивая какими-то техническими скилами. Скажем так, в контексте, конечно, это очень классно, что они приобретаются так быстро, но хотелось бы немного более систематизировано получать новые скилы, вот… и чтобы они мне пригождались уже в работе.

И: Смотри, а это ты хочешь, чтобы в рамках одной какой-то деятельности развиваться, или чтобы потом быть гибким и иметь возможность менять сферу деятельности, там, компании?

Р5: Ну, как бы конкретно сейчас у меня есть одна цель. Меня в принципе устраивает компания, но те навыки, которые я приобретаю, они абсолютно универсальные… ну, как грубо говоря во всём мире. Вот, потому что сфера такая крайне интернациональная. И какой бы навык у меня не появился он пригодится в любой компании, в любой работе приблизительно в этой же сфере. Ну, свою личную рабочую цель я вижу саморазвитие. Ну, с минимальной привязкой к самой работе.

Интервью 6

И: Первый вопрос. Идеальная работа. Что первое приходит в голову? Что отделяет хорошую работу от плохой?

Р6: Идеальная работа — это когда есть задача, ну, то есть загрузка, и когда ты делаешь и получается результат. То есть ты видишь, что ты делаешь, делаешь не зря, получается, ты переходишь на новый уровень, и делаешь дальше.

И: Дальше более конкретные вопросы. Если представить шкалу, где на двух концах находится чисто офисная работа и удалённая работа. Как тебе было бы приятнее работать?

Р6: Офис, офис.

И: А вообще, какая работа лучше: перспективнее, продуктивнее?

Р6: Офисная. Я удалённую не очень люблю. В целом. Ну, то есть сама идея мне импонирует, но кого мы обманываем? Ну, то есть я социальное существо и мне очень нравится приходить в офис и тут шариться, с людьми общаться, все дела.

И: Дальше про коммуникацию. Тоже две противоположности: формальная и неформальная. В какой коммуникации тебе приятнее?

Р6: Знаешь что, наверное, формальная всё-таки. Ну, мне ближе в сторону формальности.

И: Почему?

Р6: Ну, потому что я такой человек. Мне нужна чёткость, план на который я буду опираться и вот формальность как раз даёт это ощущение какой-то стабильности, и ты знаешь по крайней мере к чему ты идёшь, то есть с чего начал и к чему приближаешься. Ты на что-то можешь опираться, чтобы дальше планировать. Опять же, я думаю это всё сугубо из-за того, что я такой человек. Ну, то есть, кипишня такая.

И: Дальше. Баланс между работой и частной жизнью. Насколько должна быть непроницаемая граница?

Р6: Ну, на самом деле желательно разделение, но я это вижу себе так скорее: 70 на 30. То есть 30 у меня получается разделять, а 70 не получается.

И: Вообще, как ты считаешь, возможно в наше время такое разделение в принципе? Новые средства коммуникации, постоянно все онлайн, интернет есть на всех устройствах…

Р6: Ну, я думаю, это крайне сложно. Это надо иметь такую, знаешь, железобетонную силу воли, ну и то! чисто по рабочим вопросам тебя всё равно достанут, потому что коллеги у тебя там в мэссенджерах добавлены. Ну, короче это реально практически не возможно. Только если уйти из оналайна вообще, то есть выключить интернет и уехать на Бали.

И: У многих же компаний такая политика не приветствуется. Мол, ты должен! быть онлайн.

Р6: Да, да… онлайн.

И: Ещё, если нужно выбрать что-то одно: стабильность, предсказуемость и защищённость, или свобода, гибкость и отсутствие какого-то жёсткого регламента? И они друг друга исключают.

Р6: Конечно же стабильность, жёсткий регламент… вот это всё.

И: И как думаешь, они исключают на самом деле друг друга? Ты не можешь получить всё одновременно? Или это возможно? Утопия — не утопия совместить?

Р6: Я думаю, возможно совместить до определённого предела. То есть смотря какой свободы вы хотите. Ну, то есть если ты хочешь ходить не с 8 до 17, а с 9 до 18, вот, то такая гибкость возможна. Всё зависит от того, насколько ты много хочешь.

И: Но это весьма условная гибкость.

Р6: То есть если ты хочешь работать сидя на Бали, а не в офисе и договариваешься об этом… ну я думаю, это так — реально сложно, через чур и слишком. А если ты там, каждую четвёртую пятницу месяца хочешь удалённо из дома работать, то это вообще не вопрос, например. Всё зависит от запросов.

И: И последний вопрос. Опиши перспективы свои в контексте работы, но не в конкретике, а в общем.

Р6: По поводу себя… Я думаю, если честно, что это будет работа достаточно…. как это объяснить… я думаю, что я в ближайшие 5 лет реально подзабью слегка на работу, ну то есть перестану придавать ей столько значения чисто эмоционального. И там, столько вкладывается по временным а также по личностным ресурсам, и это отойдёт на второй план. То есть это не значит, что я не буду занимать какую-нибудь менеджерскую должность, это не значит, что там у меня будет какой-то дауншифтинг, скорее это перестанет быть таким центрообразующим элементом моей жизни, и я скорее буду спокойна, ну получилось и получилось, не получилось и… то есть станет спокойнее немножко, монотоннее, я перестану гнаться за kpi и станет реально так постабильнее. Не знаю, как скучнее — это вряд ли, но вот то, что отойдёт реально на второй план, станет значительно спокойней — это точно.

И: А варианты уйти из офиса, удалённо поработать, вне штата. Новые формы вот эти. Ты их рассматриваешь?

Р6: Если честно, не очень хотела бы. Но на самом деле я совсем не исключаю вариант. Либо это офис традиционный, либо я буду состоять в штате, прикреплённая к минскому офису, а сама буду одна как представитель жить в другом месте и работать удалённо. Это максимум тот вариант, который я могу себе представить. Остальные вариации вряд ли. Скорее всего, если придётся куда-то уехать, то я увольняюсь и ищу локально в офисе место.

Интервью 7

И: Первый вопрос. Идеальная работа. Что первое приходит в голову? Что отделяет хорошую работу от плохой?

Р7: Оплата труда… ну, достойная оплата труда. У меня достаточно высокая планка и ниже этой планки. Вот, и ниже этой планки мне работать, ну… мне работать не очень приятно. Это в первую очередь. Во вторую очередь это должно быть что-то гибкое, чтобы хватало времени на себя. То есть не 8 часов в офисе от звонка до звонка с переработками. Ну вот, меня устраивает такой формат, в котором я работаю, когда у меня есть проект. Я уделяю работе достаточно много времени, но не больше, чем нужно. Ну, кроме того, могу уделить работе время скажем ночью, если она припрёт, но у меня нет никаких искусственных ограничений уровня в офис пришёл, из офиса ушёл, всё такое.

И: Следующий вопрос тогда сразу: офисная работа или удалённая работа? Какая лучше?

Р7: Считаю, что правильно совмещать. Офис дисциплинирует, офис абсолютно точно дисциплинирует, в офисе очень удобно делать какие-то дела, но типа в офисе нельзя просидеть дольше, не знаю… ну чем три часа, чтобы это было продуктивно. 2-3, примерно так. Потом нужно абсолютно точно выметаться из офиса, потому что ты начинаешь имитировать бурную деятельность. А удалёнка сама по себе тоже контрпродуктивна без какого-то контакта с реальностью.

И: Следующий вопрос. Формальная или неформальная коммуникация на работе. Какая лучше?

Р7: Формальная коммуникация. Здесь я подозреваю, что это очень сильно субъективная штука, потому что мне например гораздо проще с формальной… ну, такой. Причем очень сильно зависит. У меня есть 2 примера. Я работал в офисе в Сеабилити 2 года. Там коммуникация была вся неформальная, и это было не очень круто, когда я общался с шефом. Потому что мне доставляло труда называть его на ты и в тон ему отвечать. Всё такое. Но при этом мне было достаточно удобно общаться с коллегами. Поэтому я считаю… должны соблюдаться какие-то границы, ну не то, чтобы субординационные, но иерархические скорее. То есть когда ты говоришь со своим начальником, например на «ты», какой-то начальник при этом не старше тебя… на сколько там… ну лет на 12, тогда на «ты» с ним говорить достаточно удобно, в принципе, приемлемо, вот, а когда ситуация, когда у меня есть мой непосредственный начальник самый главный это Пикулик и ему 36 лет и мне очень сложно говорить с ним на ты, и он говорит со мной на «вы» и это прекрасно совершенно и я доволен. Вот, всё весьма формально, неформальность беседы… ну, мы выпивали пару раз, но это были нерабочие моменты. На работе… ну, я не знаю, шутка, но… в принципе шутка за шуткой проскакивает, но тон формальный. При этом вот Артёменко, мне с ней проще…. хотя, тоже знаешь, рабочие моменты формализуются. Рабочие моменты обсуждаются с большего формально, ну, чуть менее формально. То есть, какие-то лексика другая немножко, но всё ещё намного более формально, чем мы после работы прошлись покурили.

И: Баланс между работой и частной жизнью. Насколько должна быть непроницаемая граница?

Р7: Я считаю, что в рабочее время нужно работать. Когда ты пинаешь в рабочее время, это значит, что ты в офисе находишься зря, например. Обратная ситуация это… зависит от работы. Мне вот, например, было достаточно интересно, потому что я чувствовал какую-то активность, которая происходит. Но это персональные мои штуки у меня вообще большая запара с этим. Основная моя проблема в Сеобилити была это в том, что ну, активности было слишком мало, так бы я бы может оттуда и не ушёл. А тут я чувствую, как всё кипит, крутится, то есть это очень круто, но в какое-то время письма в 12 ночи начинают задалбывать.

И: А возможно в наше время это как-то избежать?

Р7: Это возможно, это допустимо, но этого должно быть в меру. А не делать ничего в офисе в рабочее время, ну то есть, тут нужно определить рабочее время. Нормально ничего не делать с 8 до 18, если ты при этом что-то сделал в этот промежуток. Но если ты, например, приехал в офис с целью поработать, тогда это уже проблема.

И: А возможно в наше время это как-то избежать, разграничивать это?

Р7: У меня вот с этим никаких проблем не было. Когда я не хочу и не могу работать в нерабочее время, я пишу: «Простите пожалуйста, я занят, давайте поговорим с вами завтра в рабочее время». Если я действительно не хочу этим заниматься. Если там что-то действительно сверхсрочное и об этом мне говорят, то передо мной нижайше извиняются и просят уделить этому время. Ну во всяком случае так. Если… я считаю, что в принципе это вполне нормально, но с другой стороны наверняка есть куча людей, которые не могут так позволить себе сделать, потому что их уволят, например. То есть, у меня в этом вопросе всё остаточно гармонично за счёт общественного договора между мной и моими коллегами. Ну, как бы не можешь так не можешь. Делай завтра никто на тебя за это не наедет. Неоднократно проверено.

И: Если нужно выбрать что-то одно: стабильность, предсказуемость и защищённость, или свобода, гибкость и отсутствие какого-то жёсткого регламента? И они друг друга исключают.

Р7: Между крайностями выбирая, однозначно второй вариант, потому что первый вариант — это путь на дно, мне кажется. Загнивание и вообще. Отсутствие развития. Суть в том, что у меня сейчас почти идеальный второй вариант, но у меня работы не так много, как хотелось бы. Но это потому, что я пинаю немного.

И: А нету опасений, что со временем отсутствие каких-то социальных гарантий станет каким-то препятствием или..

Р7: Короче, пока я живу в Беларуси — нет. Я и так не могу уехать в отпуск и сохранить зарплату, я и так не могу взять больничный больше, чем… с этим всегда есть проблемы. Всегда. Я не могу взять больничный часто, например. Мне вот сейчас гораздо проще, например. В такой обстановке как я взять больничный. Я позвонил шефу, сказал я заболел, я не могу этим заниматься мне очень плохо. Вот мой персональный больничный на три часа и даже не буду идти за этим в поликлинику. Я оклемался немножко, я сел в поезд, я поехал. Вот, а так, как бы, учитывая ту мизерную совершенно социальную защиту, которую представляет белорусское государство, говорить о том, что отсутствие этой защиты может создать какие-то дополнительные препятствия… ну, по-моему это не очень. Ну и тем более, какая плата за это зачастую бывает? Тебя, например, могут самым банальным образом не отпустить. Ну, они там, конечно, обязаны типа сколько-то дней тебе предоставить, но не сказано когда и не сказано, что по твоему желанию. Вот и всё.

И: И последний вопрос. Опиши перспективы свои в контексте работы, как ты прогнозируешь свою работу на длинные отрезки времени, но без конкретики, а в общем.

Р7: Ну, хорошо. Смотри, насколько я понимаю. Это должно быть что-то свободное достаточно. При этом… достаточно регулярно появляющиеся проекты. То, что мне даёт работу. Это как раз то условие, которое сейчас не очень выполняется. В остальном всё уже идеально. Как бы, у меня есть оплачиваемая работа, интересная, которая даёт мне кучу пространства для манёвра, просто её не так много, как хотелось бы. Меня достаточно устраивает вот такой формат. Но при этом можно проявить ещё больше активности самому и как-то вернуться к идее заниматься вот этим поиском именно работы, контактов тоже самому.

Р7: Другое дело, что социальных гарантий тут нет совсем, в плане пенсий и отпусков, но это можно как-то самому стандартизировать и самому себя в отпуск отправлять. Ну, с другой стороны, вот Пикулик мне всё ещё не заплатил… Мой проект закончился сколько назад? -три недели. Но это не частая ситуация…

Интервью 8

И: Первый вопрос. Что для тебя идеальная работа? Какие характеристики отличают хорошую работу от плохой?

Р8: Идеальная работа… Хорошая зарплата, более-менее свободный график. Ну как, я не против с 9 там и до 6, а может и с 9 до 9, но главное, что когда мне надо, меня могли отпустить. Что ещё? Нормальный коллектив. Вот в принципе и всё.

И: Дальше тогда такие вопросы…Представь себе шкалу. На одной стороне офисная работу, а на другом — удалённая работа. Что для тебя лучше?

Р8: Офисная лучше. В офисе ты можешь сосредоточено работать, делать что-то, а удалённо ты полдня фигнёй страдаешь.

И: Такая же шкала: формальная и неформальная коммуникация. Какой тип коммуникации лучше для работы?

Р8: А что понимать под неформальной?

И: Это когда коммуникация на работе происходит в дружественной атмосфере, нет жёсткой иерархии, ты можешь в любое время обращаться, с любым вопросом… нету формальностей с коммуникацией.

Р8: Я, честно говоря, не видел ни одной работы с формальной коммуникацией. Ну, хотя, наверное… Да, поэтому я за неформальную коммуникацию.

И: Интересно. Хорошо, тогда дальше. Баланс между работой и частной жизнью. Насколько должна быть непроницаемая граница? Насколько нерабочие вопросы могут решаться в рабочее время, и могут ли тебе, например, вечером там позвонить по работе, или задерживаться…

Р8: Это идеальная… Это одно из очень, один из важнейших показателей комфортности для меня.

И: Это же может… Всегда есть опасность, что это перейдёт черту, что тебя будут постоянно дёргать в отпуске, на выходных, имейлы постоянно, рабочая переписка.

Р8: Знаешь, прикол в том, что я к этом готов и если ты работаешь… ну как-то по юр. фирмам это предполагает, что даже если тебя не отпускают в рабочее время по личным делам, то в твоё личное время тебя в любом случае вырвут по работе. Поэтому как бы, лучше, если уже меня вырывают по работе, а меня будут… предполагает моя работа… то и буду вырываться по личным делам в рабочее время. Это само собой разумеющееся.

И: Дальше нужно выбрать что-то одно: стабильность, предсказуемость и защищённость, или свобода, гибкость и отсутствие какого-то жёсткого регламента?

Р8: Понимаешь, а что понимать под свободой? И отсутствием жёстких регламентов?

И: Свобода, это когда ты сам себе ставишь какие-то цели и показатели, сам придумываешь себе ключевые моменты проекта, условно. Много таких стартапов.

Р8: В моей работе ты всегда связан заказом клиента. Ты не ставишь себе цели. Ты выполняешь то, что у тебя попросил клиент. Поэтому… ну да, формальность как бы проще. Когда ты чётко видишь, что тебе надо, что как. Это как бы… скажем так… твоя креативность и свобода должна реализовываться в предлагаемых тобой решениях, а не там. Любая свобода на работе это абстракция.

И: И ещё такой вопрос. Опиши перспективы свои в контексте работы, но не в конкретике, а в общем. В перспективе, скажем 5-10 лет.

Р8: Если всё хорошо пойдёт, то я бы возглавил отдел, занимающийся консультированием… юридическим сопровождением IT бизнеса. В идеале. Если всё хорошо пойдёт, и если я приложу к этому какие-то усилия.

И: А как ты думаешь, придётся ли тебе часто перестраиваться и менять… не то, чтобы сферу, но направления деятельности. Даже если в рамках юридических услуг. Придётся ли быть гибким?

Р8: Да, да. Постоянно.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |