

Коллективная деятельность как фактор преодоления негативных общественных трансформаций

В. К. Потемкин¹

¹ Санкт-Петербургский государственный экономический университет, Санкт-Петербург, Россия

Исследование направлено на теоретическое осмысление процессов организации коллективной деятельности работников предприятий и организаций в период общественных и производственно-экономических трансформаций, обоснование мер по активации их социальных действий, основанных на самопознании и саморазвитии.

Цель. Определить спектр периодически повторяющихся и новых вызовов, ограничивающих активное включение работников предприятий и организаций в экономическое и социальное развитие, а также обосновать направления развития общественных отношений, формирующих созидательный по своей сути социально-профессиональный конструкт личности.

Задачи. Провести теоретические обобщения и установить причинно-следственные зависимости активизации коллективной деятельности работников предприятий и организаций в решении общественно значимых задач; аргументировать спектр социальных действий работников, позволяющих посредством самопознания и саморазвития сформировать предметно-деятельную позицию по преобразованию общественных и производственно-экономических отношений.

Методология. Теоретико-методологической основой исследования стали разработки отечественных и зарубежных ученых в вопросах формирования общественных отношений, развития коллективной деятельности работников предприятий и организаций в решении общественно значимых задач, формирования гуманистических и социально-этических принципов самопознания и саморазвития личности.

Результаты. Установлены ограничения и основные направления развития коллективной деятельности в системе общественных и производственно-экономических отношений, формирующихся на современных предприятиях и в организациях, создающих условия для ценностно-ориентированной деятельности различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников.

Выводы. Определение спектра проблемных ситуаций, предметно-деятельных ориентиров и ценностей работников предприятий, организаций по активизации их включенности в коллективную деятельность, связанную с решением общественно значимых задач, позволяет осуществить меры по формированию нового экономического мышления, моделированию совместных социальных действий, созданию условий взаимного доверия среди различных профессионально-квалификационных групп работников.

Ключевые слова: общественное развитие, человеческая коллективная деятельность, социально-профессиональный конструкт личности, трансформационные процессы, социальные действия, самопознание, саморазвитие, ценность, ориентация, смыслы, профессиональная деятельность, доверие, общественная и производственная среда.

Для цитирования: Потемкин В. К. Коллективная деятельность как фактор преодоления негативных общественных трансформаций // *Экономика и управление*. 2020. Т. 26. № 1. С. 62–68. <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2020-1-62-68>

Collective Activity as a Factor in Overcoming Negative Social Transformations

V. K. Potemkin¹

¹ St. Petersburg State University of Economics, St. Petersburg, Russia

The presented study provides a theoretical interpretation of organizational processes associated with the collective activity of employees of enterprises and organizations during social, industrial, and economic transformations and substantiates measures to facilitate social action based on self-understanding and self-development.

Aim. The study aims to determine the range of recurring and new challenges that limit the active engagement of employees in economic and social development and to substantiate directions for the development of social relations that form the socio-professional personality construct, which is creative at its core.

Tasks. The authors use theoretical generalizations and determine cause-and-effect relationships in the activation of the collective activity of employees in solving socially important problems; advance arguments for the range of social actions that help employees establish an object-active stance on the transformation of social, industrial, and economic relations through self-understanding and self-development.

Methods. The theoretical and methodological basis of the study draws on works of Russian and foreign scientists on the formation of social relations, development of the collective activity of employees in solving socially important problems, and formation of humanistic, social, and ethical principles of self-understanding and self-development.

Results. This study identifies the restrictions and major directions of the development of collective activity in the system of social, industrial, and economic relations forming at modern enterprises and organizations and create conditions for the value-oriented activity of various professional, qualification, and status groups of employees.

Conclusions. Determining the range of problem situations, object-active directions, and values of employees in the context of facilitating their engagement in collective activity associated with solving socially important problems makes it possible to implement measures aimed at shaping new economic thinking, modeling joint social actions, creating conditions for mutual trust between various professional and qualification groups of employees.

Keywords: *social development, human collective activity, socio-professional personality construct, transformation processes, social action, self-understanding, self-development, value, orientation, meanings, professional activity, trust, social and industrial environment.*

For citation: Potemkin V.K. Collective Activity as a Factor in Overcoming Negative Social Transformations. *Ekonomika i upravlenie = Economics and Management*. 2020;26(1): 62-68 (In Russ.). <http://doi.org/10.35854/1998-1627-2020-1-62-68>

Формирование Четвертой промышленной революции произошло в период, когда политические, экономические и социальные реформы были ориентированы прежде всего на человека, на подъем уровня и качества жизни. К. Шваб подчеркивает, что «фундаментальный и глобальный характер данной революции означает, что она станет неотъемлемой частью всех стран, экономических систем, отраслей и людей» [1, с. 14]. Однако существующий уровень организации управления и осознание важности грядущих изменений определяет не только поддержку, но и создание системы коллективных действий работников предприятий и организаций, направленных на эффективное использование производительных сил и формирование новых общественных отношений, стимулирующих инновационную деятельность, внедрение цифровых технологий, «создание знаний и человеческого капитала для всеобщей пользы» [1, с. 37].

Инновации в процессе Четвертой промышленной революции по-новому определяют сущность человека, личность работника, его способности, профессиональные компетенции, знания и умения. По данным Международного экспертного совета Всемирного экономического форума (2015 г.), в ближайшее время увеличится спрос на такие качества работников, как когнитивные способности (в 3.4 раза), системные способности (2.5 раза), решение сложных проблем (1.5 раза), навыки создания контента (в 4 раза), навыки обработки информации (в 2.1 раза), навыки общения (в 1.9 раза), навыки управления ресурсами (в 2.8 раза), технические навыки (в 2.9 раза), физические способности (в 7 раз) [2].

Важным фактором производственных и общественных трансформаций экономики, не связанных с технологиями, различного рода инновациями, цифровизацией, становятся профессиональные компетенции, социокультурные нормы, мораль и нравственность, этика поведения работников, способности работников к адаптации в сложных производственных и экономических ситуациях. Вместе с тем ряд исследователей, например Л. Граттон, отмечают, что Четвертая промышленная революция может увести нас на темную сторону будущего рынка труда, где присутствует «повышенный уровень фрагментарности, изолированности и исключенности по всему обществу» [3]. Возникает справедливый вопрос о том, каков же выход из прогнозируемой ситуации. Стивен Р. Кови решение проблем связал с ростом профессионализации работников; их компетенций, инициативы, позитивной энергии, включая моральный авторитет работников, определение смысла деятельности и возможных преобразований в труде [4].

Сложности в процессе труда обуславливают необходимость не только осмысления степени участия в работе коллектива, но и формирования системы коллективной деятельности. Процесс общественного развития — это процесс взаимодействия человека и окружающей его среды: производственной, экономической, политической и социальной, в которых формируются стандарты поведения, нормы и ценности, реальные потребности и механизмы их удовлетворения в общественной практике. В процессе взаимодействия человека и окружающей его среды осуществляется развитие производительных сил, происходит усиление

взаимозависимости процессов производства, обмена и потребления, расширяются информационные и технологические связи, а также создаются условия для формирования нового системного качества образования.

В глобальной по своим масштабам человеческой деятельности одно какое-то знание для осуществления конкретной деятельности, пусть и наиболее полное, не в состоянии удовлетворить человека. Причина состоит в том, что процесс общественного развития происходит в двух равнозначимых направлениях: во-первых, в формировании социально-профессионального конструкта личности, во-вторых, в развитии человека, способного к человеческой коллективной деятельности.

Э. Н. Райхлин, исследуя проблему человеческого капитала как важнейшего компонента экономического роста, отмечал необходимость создания конкурентной среды, здоровой денежной системы, разработки новых законов и обеспечения их соблюдения, проведения эффективной политики доходов и социального обеспечения, структурной политики, защиту отечественного рынка и поддержку предпринимательства [5, с. 276–278]. Однако масштабы разрушений, характерных для 90-х гг. прошлого века, и захватывают российскую экономику, науку, культуру, и ставят под вопрос сохранение национального генофонда в наш динамичный век. С тревогой следует ожидать превращение этих процессов в необратимые [6].

Действительно, предпринимаемые в стране программы стимулирования экономического роста пока не дают положительного результата. Так, наблюдается растущее расслоение общества, расширение сферы бедности, ограничение свободной организации собственной жизни, быстро проявились конфликты интересов различных профессионально-квалификационных и статусных групп людей, занятых в различных сферах материального и нематериального производства.

Можно согласиться с исследователями трансформационных процессов, которые сделали вывод о том, что процессы, связанные со сменой общественной системы, произошедшие в России и странах Восточной Европы, нельзя ассоциировать с материальным благосостоянием людей, экономическим ростом и социальным развитием. Л. Г. Ионин подчеркивал, что в ходе создания рыночной экономики утрачивается демократическая сущность процесса трансформации, теряется ее политический и социальный смысл [7]. Рыночная экономика по своему замыслу является специфическим типом социальной технологии изменения форм собственности, распределения материальных благ, в которой нет места социокультурным, морально-нравственным, ценностно-мотиви-

рованным предпосылкам общественного развития [8–10].

Подобное происходит при условии, когда политические и экономические преобразования совершаются в одном пространственно-временном режиме без учета общественных реалий, без научных обоснований, без анализа предшествующего периода общественного развития и оценки социальных последствий. Распространено мнение о том, что в России построено олигархическое общество, т. е. олигархи в управлении государством имеют всевластные полномочия, которые по определению Э. Н. Райхлина, распространяются на так называемый уполномоченный сектор экономики [5, с. 234].

Следствием этого становится несоответствие правовых, административных, финансово-экономических возможностей и средств государственного управления задачам повышения уровня и качества жизни населения страны, его социокультурного и морально-нравственного развития. В данном случае очевидна причина, о которой вскользь упоминают некоторые аналитики, а именно: государство до сих пор не имеет четкого представления о том, чем владеет, о том, как, каким образом может пополняться бюджет страны и регионов. Влияние отдельных олигархических региональных групп на органы государственного управления привело к тому, что в России преобладают дотационные регионы при наличии особо важных для страны природных и материальных ресурсов, не использующихся в структуре общественного производства. Как следствие, в России появилось много представительных социальных групп, не заинтересованных в развитии государства, действия которых носят авантюрный, спекулятивный характер, паразитирующие на власти, бюджете и экономических ресурсах страны [5, с. 276].

Несоответствие мер, предпринимаемых в настоящее время органами государственного управления, экономическому и социальному развитию страны сказывается и на процессах социализации, т. е. на процессах, посредством которых обеспечивается преемственность общественного развития, стабильность удовлетворения экономическими потребностями личности в рамках цивилизованной системы общественных отношений, преодоление социального неравенства различных профессионально-квалификационных и статусных групп работников. Происходит формирование социального капитала как исходного принципа социального действия, поведения индивидов в общественной и производственной практиках.

З. Т. Голенкова и Е. Д. Игитханян в исследовании современной жизни российских предпринимателей установили, что государственные чиновники мешают работе (62,5 %), а помогают

только в 26,9 % случаев. У предпринимателей сложилась своеобразная иерархия мер, благодаря которым возможно ускорение экономического развития: равенство перед законом — 52,2 %, личная свобода — 18,2 %, сильная и справедливая власть — 14,04 %, справедливое распределение материальных благ — 7,5 %, подлинное народовластие — 2,9 % и т. д. [11].

Пожалуй, данные, приведенные авторами, свидетельствуют о проектной реакции предпринимателей на поставленные вопросы. Однако эти реакции предпринимателей слабо связаны с результатами «мягкого авторитаризма», суть которого состоит в программе действий по преодолению анархии и беспорядка, консолидации политических и экономических элит в возрождении суверенного государства, в раскрытии инновационного потенциала страны и коллективной креативности взамен тезиса 1990-х гг. о том, что «каждый сам за себя».

Решение задач «мягкого авторитаризма», видимо, можно допустить при наличии способности у федеральных и региональных органов управления осознать необходимость коллективных действий по созданию как политической и экономической, так и социальной базы развития государственности, формирования принципов доверия — интегрального показателя общественных преобразований. Между тем коллективность в решении общественно значимых задач не исключает повышения уровня индивидуальной или личностной активности, реализации собственных усилий в достижении поставленных целей карьерного или профессионального роста, повышения уровня и качества жизни, т. е. человеко-ориентированной деятельности, при которой ресурс — это люди, а ключевыми действиями людей являются коллективные взаимоотношения.

Заметим, что В. В. Петухов находит существенное ограничение реализации принципа коллективных действий. По его оценкам, 52 % россиян придерживаются точки зрения по поводу того, что для них важнее честно прожитая жизнь, и даже ради достижения успеха они не переступят через собственные моральные принципы. Но эти данные, видимо, верны, если они относятся к жизненному пространству, характеризующегося как девиантное. 42 % респондентов достаточно жестко фиксируют свою общественную позицию, полагая, что традиционные российские добродетели не в моде и что в современном мире нельзя руководствоваться исключительно моральными принципами, а нужно «действовать сообразно обстоятельствам» [12].

Приведенные сведения можно интерпретировать как раскол в социальных ожиданиях людей и социальных отношениях. Этот раскол представляет собой объективно существующее противоречие, сложившееся в политическом и

экономическом пространствах последних лет. Раскол можно рассматривать как видимое противоречие между коллективными и индивидуальными действиями, определяющее участие людей в процессах общественного развития. Известно, что обусловленная социально-экономическими и политическими процессами человеческая деятельность по своей направленности, содержанию и характеру является коллективной, зависимой от степени участия людей в производственной и общественной деятельности. Однако во многом коллективность человеческой деятельности зависит от степени согласованности действий различных профессионально-квалификационных и статусных групп людей. Согласованность действий людей без их понимания и взаимодействия происходящих событий в экономической и политической жизни общества становится существенным ограничением не только объектно-предметной деятельности, но и процессуально-созидательной.

Если исследовать коллектив предприятия или организации как первопричину коллективной деятельности людей, то можно заметить, что стратегия работы известна лишь ограниченному числу собственников и исполнительной дирекции, а в общих чертах группе ответственных исполнителей. Основная масса работников не соотносит свою деятельность со стратегией работы, ограничивается удовлетворением в труде своих материальных потребностей. Иными словами, явно прослеживается ценностно-ориентационная деятельность, носящая сугубо индивидуальный характер. Индивидуальный характер восприятия коллективной деятельности выступает в качестве причины ограничения информационных и межпрофессиональных коммуникаций, а в итоге общения во всей сфере проявления активной жизненной позиции. Общение между людьми, тем более если оно осуществляется в конкретной сфере приложения труда, является системообразующим фактором производственных систем и общества в целом.

Трансформации последних лет, произошедшие в производственной и общественной сферах, обеспечивает необходимость понимания взаимоотношений и взаимообусловленности личного и коллективного, частного и общественного. Полагаем, что потребности человека, его способности, как родовые, так и приобретенные, умения, складывающиеся в процессе деятельности в конкретной сфере приложения труда, являются «началом» любой коллективной деятельности. В процессе коллективной деятельности за счет или в процессе объединения различных групп людей формируются личностные качества человека, например, созерцателя или созидателя.

М. С. Каган подчеркивал, что «человек тем более развит как человек, чем богаче круг его

потребностей, способностей и умений» [13]. Кроме того, он обратил внимание на процессы формирования личности в контексте потребностей непрерывного расширения своего культурного тезауруса, в непрерывном духовном обогащении. Но рождается вопрос о том, насколько эти потребности возникают произвольно и насколько они соотносятся с какой-либо производственной или общественной деятельностью.

На наш взгляд, культурное и духовное развитие может носить вполне управляемый со стороны государства характер, суть которого заключается в создании возможности развития диссеминации внутрисемейных отношений, непрерывного обучения и воспитания индивидов, выбора направления профессиональной деятельности и профессионализации в конкретных социально-экономических условиях, в стимулировании жизненных интересов, склонностей, способностей, дарований, связанных с решением общественно значимых задач. Речь идет об управлении познавательной деятельностью, проявляющейся в накоплении и системной реализации знаний в общественной практике.

Вследствие познавательной деятельности у человека формируется представление о социальной среде, о содержании и структуре профессиональной деятельности; происходит ценностно-смысловое отражение степени своего участия в труде; уточняются потребности как материальные и духовные, намечаются ориентиры своего существования и сосуществования в коллективной деятельности предприятий и организаций. При этом у работника развиваются такие качества, как целеполагание, позитивизм, инициативность, механизм социального взаимодействия, посредством которого происходит формирование и развитие личности работника, фиксируются социальные и профессиональные достижения.

С одной стороны, развитие личности осуществляется в контактных малых по своей численности группах работников, объединенных предметной деятельностью, поддерживающих социальные ориентиры и ценности; устойчивыми характеристиками внутри группового поведения. С другой — развитие личности может носить статусный характер, когда группа индивидов придерживается одного стиля в жизни, обладает примерно равным материальным достатком при формировании образа и качества жизни.

Наблюдение за процессами развития личности в данных группах (1—№ 14, 2—№ 18) показало, что процесс социализации, т. е. вхождения индивида в социально-профессиональную среду, приспособления к ней, приобретения опыта взаимодействия, освоения социальных ролей, установок, стилей поведения, осознания собственного «Я» различны и во многом не со-

поставимы. Первая группа работников, пусть и не осознанно, но находится в подчинении второй группы, в результате чего складывается социально-профессиональная иерархия производственных и общественных отношений, формируется «представительство интересов» [6, с. 23–24], различных по своей сути, значению и влиянию на поведение всех без исключения работников предприятий и организаций. При «представительстве интересов» статусной группы управления предприятием или организацией утрачивается личностная идентичность, которая проявляется в склонности мышления в категории «Я». В то же время коллективная деятельность стремится к развитию мышления работников в категориях «Мы».

Как известно, критериями успеха коллективной деятельности, кроме экономического роста и роста благосостояния, выраженного качеством жизни, служат формирование нового технологического уклада, инновационного по своей сути; трансформация системы общественных отношений, т. е. отношение общества к обновлению человеческих отношений, готовности к переменам, формирование экономического, опять же инновационного по своей сути сознания; общепризнанных социокультурных начал общечеловеческого взаимодействия и т. п.

Крупные европейские корпорации, изучавшие опыт достижений японских фирм, взяли за основу две основные модели организации коллективной деятельности, как видно из таблицы 1.

В основе каждой из моделей коллективной деятельности находится участие в глобальной конкуренции; создание условий для коллективного предпринимательства; кооперации различных профессионально-квалификационных групп работников; сотрудничество во всех без исключения уровнях производственно-управленческой иерархии; гибкость организационных структур управления; ориентация деятельности работников не на сиюминутный успех и достижения, а на длительную перспективу работы; ориентация на нововведения и управление возможными рисками; саморегуляция и самоконтроль коллективной деятельности; формирование лояльности и приобщения каждого работника к деятельности предприятия; формирование социокультурных и субкультурных предпочтений в профессиональной деятельности; повышение роли социальной, экономической и организационно-правовой ответственности посредством создания в структуре управления «центров ответственного поведения работников».

Подобная коллективная деятельность представляет собой организованный, подвижный социальный процесс, в котором работники предприятий и организаций объединены для достижения поставленных целей экономиче-

Модели организации коллективной деятельности

Рыночно-ориентированная	Организационно-ориентированная
<ol style="list-style-type: none"> 1. Большая текучесть. Развитый рынок рабочей силы. 2. Условия контракта зависят от уровня квалификации. 3. Одинаковая оплата за одинаковый труд. 4. Наличие отраслевых профсоюзов. 5. Социальное страхование основывается на индивидуальных сбережениях и страховках. 6. Квалификация является индивидуальной собственностью и объектом рыночной торговли. 7. Обучение рассматривается как альтернатива в использовании рабочей силы. 8. Затраты на внутрифирменное обучение приравниваются к затратам на покупку аналогичной квалификации из вне. 9. Выгоды от обучения рассматриваются как относительные. 10. Менеджмент в целом негативно относится к внутрифирменному обучению 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Низкая текучесть, значительная роль пожизненного найма. 2. Большая разница между постоянным и временным работником. 3. Оплата зависит от уровня квалификации и стажа. 4. Внутрифирменные профсоюзы, ориентированные на коллективную выгоду. 5. Страхование осуществляется за счет фирмы. 6. Квалификация создается и ценится прежде всего фирмой. 7. Обучение есть средство лучшего выполнения работ именно в своей фирме. 8. Затраты на обучение являются прямыми издержками. 9. Выгода от обучения рассчитывать сложно, но в любом случае фирма предполагает их. 10. Менеджмент поощряет обучение

Источник: [14].

ского и социального развития. Не менее важно и то обстоятельство, что в подобной организации коллективной деятельности реализуются гуманистические и социально-этические принципы общественных отношений, формируется новый порядок мышления, который состоит в том, чтобы начать с начала, с себя как цели.

Необходимо признать, что экономическое и социальное развитие в настоящее время невозможно без целостно-разносторонней коллективной деятельности, в которой решаются следующие задачи:

- фиксирование информации, реализованной в управленческих решениях на предприятиях и в организациях о состоянии производственной и социальной среды профессиональной деятельности индивидов, их взаимодействия с коллективом в решении общественно значимых задач;
- модернизирование поведения работников в условиях изменения состава и содержания производственно-экономической деятельности предприятий и организаций;
- комплексное использование инструментов мотивирования коллективной деятельности и регуляторов, определяющих спектр профессионального и общественного взаимодействия работников;

- распознавание центров возникновения конфликтных ситуаций и рисков профессиональной деятельности различных групп работников и индивидов, стремящихся к превалированию собственных интересов над коллективными;
- установление причин деструктивного поведения работников, неудовлетворительного социального самочувствия в процессе профессиональной деятельности;
- создание благоприятной и комфортной среды для здоровья (работников в процессе их деятельности на предприятиях и в организациях, а также системы их жизнеспособности и жизнеобеспечения);
- формирование условий для самовыражения личности, приобретения конкурентных профессиональных компетенций и всестороннего развития личности, духовных и морально-этических качеств.

Таким образом, механизм коллективной деятельности реализуется посредством самопознания и саморазвития индивидов, совместного мышления, при оценке состояния производственной и общественной среды, моделирования совместного социального действия, доверия, расчета и надежды на успех.

Литература

1. Шваб К. Четвертая промышленная революция / пер. с англ. М.: Эксмо, 2019. 285 с.
2. Deep shift: Technology tipping points and societal impact. Survey report. Global Agenda Council on the Future of Software & Society. Geneva: World Economic Forum, 2015. 44 p. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Technological_Tipping_Points_report_2015.pdf (дата обращения: 19.12.2019).
3. Gratton L. The shift: The future of work is already here. Glasgow: Harper Collins, 2011. 384 p.
4. Коуи Ст. Р. Восьмой навык: от эффективности к величию / пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. 404 с.

5. Райхлин Э. Н. Основы экономической теории. Экономический рост и развитие. М.: Наука, 2001. 318 с.
6. Абалкин Л. И. К самопознанию России. М.: Институт экономики РАН, 1995. 204 с.
7. Ионин Л. Г. Социология культуры: учеб. пособие. М.: Логос, 1996. 278 с.
8. Васильев В. П. Психологический анализ экономических реформ в России // Общество и политика. Современные исследования, поиск концепций / под ред. В. Ю. Большакова. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2000. С. 304–342.
9. Пуляев В. Т., Шелянин Н. В. Социальные ценности в системе российской национально-государственной идеологии // Социально-гуманитарные знания. 2001. № 5. С. 69–79.
10. Ясин Е. Модернизация экономики России и система ценностей // Вопросы экономики. 2003. № 4. С. 4–36. DOI: 10.32609/0042-8736-2003-4-4-36
11. Голенкова З. Т., Игитханян Е. Д. Некоторые аспекты современной жизни российского предпринимателя // Россия реформирующаяся. Ежегодник / отв. ред. М. К. Горшков. Вып. 6. М.: Институт социологии РАН, 2007. С. 183–196.
12. Петухов В. В. Демократия и возможности социальной мобильности // Россия реформирующаяся. Ежегодник / отв. ред. М. К. Горшков. Вып. 6. М.: Институт социологии РАН, 2007. С. 281–300.
13. Кэган М. С. Философия культуры. СПб.: ТОО ТК «Петрополис», 1996. 414 с.
14. Dore R. Taking Japan Seriously: A Confucian Perspective on Leading Economic Issues. L.: Stanford Univ. press, 1987. 264 p.

References

1. Schwab K. The fourth industrial revolution. New York: Crown Business Publ.; 2016. 198 p. (Russ. ed.: Schwab K. Четвертая промышленная революция. Moscow: Eksmo; 2019. 285 p.).
2. Deep shift: Technology tipping points and societal impact. Survey report. Global Agenda Council on the Future of Software & Society. Geneva: World Economic Forum; 2015. 44 p. URL: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GAC15_Technological_Tipping_Points_report_2015.pdf (accessed on 19.12.2019).
3. Gratton L. The shift: The future of work is already here. Glasgow: HarperCollins; 2011. 384 p. (Russ. ed.: Gratton L. Будущее работы: что нужно делать сегодня, чтобы быть востребованным завтра. Moscow: Alpina Publisher; 2012. 252 p.).
4. Covey S. R. The 8th habit: From effectiveness to greatness. New York: The Free Press; 2005. 432 p. (Russ. ed.: Covey S.R. Восемь привычек: от эффективности к величию. Moscow: Alpina Business Books; 2007. 404 p.).
5. Raikhlin E. N. Basics of economic theory. Economic growth and development. Moscow: Nauka; 2001. 318 p. (In Russ.).
6. Abalkin L. I. To the self-knowledge of Russia. Moscow: RAS Institute of Economics; 1995. 204 p. (In Russ.).
7. Ionin L. G. Sociology of culture. Moscow: Logos; 1996. 278 p. (In Russ.).
8. Vasil'ev V. P. Psychological analysis of economic reforms in Russia. In: Bol'shakov V. Yu., ed. Society and politics. Modern research, search for concepts. St. Petersburg: St. Petersburg University Publ.; 2000:304–342. (In Russ.).
9. Pulyaev V. T., Shelyanin N. V. Social values in the system of Russian national-state ideology. *Sotsial'no-gumanitarnye znaniya*. 2001;(5):69-79. (In Russ.).
10. Yasin E. Economy modernization and the system of values. *Voprosy ekonomiki*. 2003;(4):4-36. (In Russ.). DOI: 10.32609/0042-8736-2003-4-4-36
11. Golenkova Z. T., Igitkhanyan E. D. Some aspects of the modern life of a Russian businessman. *Rossiia reformiruyushchayasya. Ezhegodnik*. 2007;(6):183-196. (In Russ.).
12. Petukhov V. V. Democracy and opportunities for social mobility. *Rossiia reformiruyushchayasya. Ezhegodnik*. 2007;(6):281-300. (In Russ.).
13. Kagan M. S. The philosophy of culture. St. Petersburg: Petropolis; 1996. 414 p. (In Russ.).
14. Dore R. Taking Japan seriously: A Confucian perspective on leading economic issues. London: Stanford University Press; 1987. 264 p.

Сведения об авторах

Потемкин Валерий Константинович

доктор экономических наук, профессор, заслуженный деятель науки РФ, заведующий кафедрой

Санкт-Петербургский государственный экономический университет
191921, Санкт-Петербург, Садовая ул., д. 21, Россия
(✉) e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Поступила в редакцию 16.12.2019
Подписана в печать 14.01.2020

Author information

Valeriy K. Potemkin

Doctor of Economics Sciences, Professor, Honoured Sciences, Head of Department

St. Petersburg State University of Economics
21 Sadovaya Str., St. Petersburg, 191023, Russia
(✉) e-mail: dept.ksocupr@unecon.ru

Received 16.12.2019
Accepted 14.01.2020