

Специфика человеческого капитала работников сферы информационных технологий¹

Павел Сушко*

В статье представлены результаты анализа серии биографических интервью с представителями ИТ-сферы. Цель данной работы состоит в рассмотрении характера трудовой деятельности профессиональной группы информационных работников, специфики их человеческого капитала, а также особенностей идентичности в зависимости от типа занятости. Рассмотрены формальные требования к уровню человеческого капитала представителей данной группы в соответствии с профессиональным классификатором, а также фактические представления о необходимом уровне знаний, навыков и профессиональных компетенций для типичного ИТ-работника. Анализируются поведенческие модели по наращиванию человеческого капитала и его конвертируемость в денежные ресурсы. Установлено, что профессиональная группа «айтишников» обладает устойчивой социально-профессиональной идентичностью, развитой внутригрупповой иерархией, а также высокой трудовой мотивацией в сравнении с другими профессиональными группами.

Ключевые слова: ИТ-специалисты, наемный труд, самозанятые, информационные технологии, человеческий капитал, социально-профессиональная идентичность

Введение

В последнее время в социологии при описании современных социальных реалий все чаще приходится слышать о так называемом «цивилизационном транзите», выражающемся в стремительных изменениях привычной организации социальной жизни. Современность стала описываться в понятиях «неопределенности» и «текучести» по З. Бауману, «ускользающего мира» по Э. Гидденсу или «общества риска» по У. Беку (Бауман, 2002; Гидденс, 2004; Бек, 2000). Растущая нестабильность, неопределенность и текучесть во всех сферах общества порождают различные социальные риски и обрекают индивидов на спонтанные действия, отличающиеся большей непредсказуемостью и иррациональностью. В этих условиях принципы веберовской рациональности уступают место стихийному началу в функционировании социума.

Изменение функционала социальных институтов, а затем и смена характера социальной мобильности порождают новые формы социальных перемещений. Возникает виртуальная, или «немобильная», мобильность: перемещение индивида в информационном пространстве, при котором жизненные потребности реализуются за счет технологических возможностей современного общества (Sheller, Urry, 2006). Постепенно проявляются черты информационного общества: традиционные формы производственных отношений уступают место новым, в которых ключевую роль играют «информационные

¹ Статья подготовлена в рамках проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре поколения российской истории» (грант РФФ № 14-28-00217).

* Сушко Павел, кандидат социологических наук, научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, научный сотрудник ГАУГН. sushkope@mail.ru.



производители» (Кастельс, 2000), а информация и знание превращаются во все более значимую область социальной организации.

Радикальные изменения происходят и в отраслевой структуре экономики, где появляются ранее неизвестные отрасли, связанные с интернет-экономикой. Новые черты приобретает институт рынка труда: он становится более дифференцированным и нестабильным. Его усложнение объясняется возникновением разных форм занятости. Наряду с постоянной занятостью и самозанятостью выделяются и новые формы т. н. нестабильной, или «прекаризованной», занятости (к примеру, фриланс) (Козина, 2013: 20). По выражению З. Баумана, это «занятость «по-бразильски»: когда люди соглашаются на краткосрочную работу без каких-либо оговоренных гарантий, без права на пенсию и компенсацию, но с большими шансами на увольнение (Бауман, 2002: 94).

В данной статье мы сфокусируем внимание на работниках сферы информационных технологий. В частности, рассмотрим характер трудовой деятельности данной социальной группы, специфику человеческого капитала, а также охарактеризуем особенности их идентичности в зависимости от характера занятости.

Теоретико-методологические предпосылки исследования

В рамках нашего исследования мы будем руководствоваться положениями концепции человеческого капитала в трактовке Г. Беккера, согласно которой выбор образования и дальнейшей профессиональной траектории определяется индивидом исходя из возможных выгод и издержек (Becker, 1993). При этом человеческий капитал представляет собой не просто совокупность тех или иных способностей, навыков и приобретенных знаний: в первую очередь, это социально-значимый ресурс, демонстрирующий, с одной стороны, общий уровень развития индивида, его образовательные и профессиональные возможности, а с другой — наличие уникальных и специфических компетенций, требующихся на конкретном рабочем месте.

Выбор такой методологической схемы при анализе социальной группы информационных работников связан с тем, что стабильность социально-экономического положения индивида в современных условиях напрямую зависит от «немонетарных» форм имеющихся у него ресурсов (Каравай, 2016). Именно накопленный человеческий капитал, профессиональный опыт и квалификация, способность к обучению и саморазвитию помогают удержаться на рынке труда и быть конкурентоспособным, что особенно важно в кризисных условиях. Кроме того, с ростом человеческого капитала существенно снижается и вероятность прекаризации занятости.

При этом концепция человеческого капитала далеко не однозначна и может трактоваться под разными углами, в зависимости от исследовательских задач. В частности, П. Бурдье не склонен выделять человеческий капитал и включает его, как и весь приобретенный человеком опыт и компетенции, в культурный капитал (Бурдье, 2007). В. В. Радаев относит к человеческому капиталу все то, что находится в рефлексированном практическом знании индивида (Радаев, 2002). В целом, исследователи сходятся на том, что человеческий капитал может существенно влиять на возможности индивида осуществить вертикальную социальную мобильность.

Опираясь на указанные положения концепции человеческого капитала, мы постараемся проанализировать специфику становления социально-статусных характеристик работников ИТ-сферы и их включенность в производственную деятельность, что обуславливает не только формирование специфических поведенческих стратегий и становление их профессиональных интересов, но и отношение к труду, социально-организационным аспектам взаимодействия, в целом отражает характер трудовой деятельности.

В нашей статье под ИТ-деятельностью мы будем подразумевать работу ИТ-специалистов разных уровней и специализаций в совокупности. Но стоит отметить, что

представители социальной группы информационных работников далеко не однородны по своему составу и отличаются друг от друга по месту в системе экономических отношений и административной иерархии, характеру и содержанию труда, уровню образования и квалификации. На вопрос о том, являются ли программисты, системные администраторы, web-дизайнеры и другие «айтишники» отдельной профессиональной группой или сообществом, ответ может быть дан на основании их принадлежности к отрасли информационно-коммуникационных и информационных технологий, определяющейся уровнем включенности в трудовой процесс. Эта включенность непосредственно связана с характером или видами участия индивида в производственном процессе. Так, наемный работник не владеет материальными и финансовыми средствами, а значит, его независимость в труде относительна. Контроль над процессом его труда находится либо в руках самого владельца средств производства, либо в руках его менеджера (Наемный труд, 2015: 15).

Совсем иначе обстоит дело с самозанятыми. Они полностью несут ответственность за свое дело, обладают высоким уровнем автономии в труде. Это расширяет их возможности в трудовой деятельности. Поэтому мы предполагаем, что включенность в трудовой процесс будет определяться уровнем автономности, — в силу чего специфика человеческого капитала и профессиональная идентичность данных групп будут отличаться.

Для анализа характера и специфики трудовой деятельности работников IT-сферы мы воспользуемся эмпирическими данными проекта «Межпоколенная социальная мобильность от XX века к XXI: четыре генерации российской истории». В статье используются материалы 70 биографических интервью с «айтишниками», проведенных в 2017 г. в Новосибирске и Екатеринбурге и нацеленных на комплексное изучение социально-профессиональных характеристик и жизненных траекторий представителей указанной группы. В рамках данной работы мы сосредоточимся, прежде всего, на критерии трудового контракта занятых в IT-сфере. На основании этого критерия будут проанализированы характерные черты человеческого капитала, статусные характеристики работников данной сферы и их адаптационные стратегии как на уровне профессиональной группы, так и на индивидуальном уровне.

Если рассматривать занятое население по России в целом, то 93% трудятся по найму и только 7% являются, согласно нашему определению, «самозанятыми». Такое же соотношение характерно и для отдельно взятых профессиональных групп (Труд и занятость..., 2015), для нас такой группой являются специалисты IT-сферы. Необходимо отметить, что сегмент «работающих по найму» в научных исследованиях проанализирован достаточно основательно, что связано с его определяющей ролью в динамике рынка труда (Наемный работник..., 2015). В то же время, самозанятые в силу своей малочисленности анализируются реже, несмотря на то, что данная группа имеет свою специфику как по части профессиональных компетенций и образования, так и по социально-статусным характеристикам.

Учитывая современные тенденции информатизации и прекаризации труда, о которых в последнее время стали говорить все чаще (Шкаратан и др., 2007), представляется важным изучить подробнее наиболее значимые отличия между группами наемных работников и самозанятых. На наш взгляд, эти различия будут выражены именно в специфике человеческого капитала, социально-экономического статуса, а также в адаптационных и идентификационных особенностях представителей указанных групп.

Особенности человеческого капитала «айтишников»

Говоря о такой высокотехнологичной и наукоемкой сфере, как IT-индустрия, нельзя не поднять вопрос об уровне квалификации работников и способах ее поддержания и развития. Вполне понятно, что без наличия высококвалифицированных кадров, настроенных на постоянное совершенствование своих профессиональных компетенций,



говорить о каком-либо развитии мы не можем. Именно по этой причине повышение качества человеческого капитала специалистов становится актуальной задачей для управленческих структур. В среде IT-работников вопрос о личностном и профессиональном совершенствовании достаточно актуален. Поэтому рассмотрим, как формируется один из элементов человеческого капитала «айтишника» — его образовательный бэкграунд.

Судя по данным интервью, респонденты часто наследуют (кто-то сознательно, а кто-то — по настоянию родителей) «технические» образовательные траектории по отцовской линии, в силу чего за профессией «айтишника» в целом закрепился «мужской» образ. При этом для представителей исследуемой социальной группы зачастую характерно наличие высшего образования (или, как минимум, среднеспециального), причем не в первом поколении.

«Я по папиным стопам пошел. Он меня с детства к электронике приучал. Поэтому, тут выбор был сделан еще заранее...» (м., 50 лет, наемный работник, руководитель отдела).

«У меня отец по совместительству был электротехник. И он довольно часто брал на ремонт телевизоры, игровые приставки «Денди» тех времен. У нас дома всегда был склад схем, микросхем, прочей аппаратуры. Было интересно и это все повлияло на желание и выбор профессии в дальнейшем» (м., 33 года, наемный работник, руководитель IT-подразделения).

«У меня папа — инженер-строитель, работал на заводе им. Калинина. Мама — инженер-конструктор, она работала в конструкторском бюро...» (ж., 29 лет, наемный работник, начальник отдела информационных систем).

«У меня папа — программист, а мама была учителем истории. У отца — высшее техническое, он закончил НГТУ. А мама — высшее педагогическое...» (м., 27 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).

По сути, их готовность к постоянным вложениям в собственный человеческий капитал является наследуемой чертой в межпоколенной перспективе. А индикаторами этой готовности становятся, во-первых, получение основного и дополнительного профессионального образования, а во-вторых — готовность выделить на образование свободное время (Каравай, 2016: 107).

«Я получала знания, я ходила за книжками, покупала новые книжки... И я не могу сказать, что мне в институте дали прямо стопроцентную базу этих знаний. Скорее, меня в институте научили, как и где эти знания добывать, как эти знания использовать...» (ж., 29 лет, наемный работник, начальник отдела информационных систем).

«Заканчивала я “Информационные системы и технологии”. Если оглядываться назад, то я вообще другого ожидала от этого образования. Второе высшее — нет, ну, вот курсы — да. Я сейчас на «ГикБрейнс» прохожу курсы онлайн...» (ж., 24 года, наемный работник, инженер-программист).

Учитывая современные российские реалии, стоит отметить, что значимость образования фиксируется далеко не у всех профессиональных групп, а следовательно, в меньшей степени связана с монетарной отдачей на человеческий капитал. Отечественные исследователи фиксируют наличие значимой статистической связи между уровнем человеческого капитала и доходами индивида преимущественно только для первого класса руководителей и для второго класса специалистов по ISCO-08 (Тихонова, 2017).

Рассмотрим, как же обстоит этот вопрос в группе «айтишников». В своих высказываниях информанты указывают на наличие связи между их доходом и объемом знаний и навыков. Фактически у всех опрошенных представителей этой профессиональной группы есть стремление нарастить свой человеческий капитал и, соответственно, больше зарабатывать. У информантов есть уверенность, что усилия, затраченные на приращение человеческого капитала, будут конвертированы в деньги (*Деньги, они обязательны тоже, кстати говоря. То есть работа должна оплачиваться*). Такая позиция интересна и тем, что накопление человеческого капитала, превращаясь в сознании IT-специалистов

во вполне осознанную цель, приносит не только материальный доход, но и становится защитным механизмом в кризисные периоды и снижает вероятность доминирования социально-депрессивных установок (страх потери работы, снижение дохода и т. д.).

«Все мое обучение — для себя, вот. Все мое развитие как программиста — это все для себя. Единственное “спасибо” моей работе за то, что она, по крайней мере, дает мне это делать и платит мне зарплату...» (м., 29 лет, наемный работник, разработчик программ).

«В величине премии. Величину премии он же выставляет. Смотрит, кто и как работает, как закрывает задачи, ориентируется на обратную связь — от поставщика» (м., 35 лет, наемный работник, программист).

«Пройдя... первую мою аттестацию, меня выдвинули на старшего специалиста. И повысили, чему я была несказанно рада. Повышение, во-первых, на новую должность (то есть, уже старший специалист) означает, что заработная плата увеличилась. И, естественно, обязанности, возможности мои, которые я теперь могла исполнять...» (ж., 29 лет, наемный работник, начальник отдела информационных систем).

«...в рекламу на тот момент? Потому что реклама — это деньги из ничего. Ты продаешь, тебе не нужно делать продукт, тебе это не нужно... у нас не было никаких вложений, по десять тысяч скинулись и все. Все, что тебе нужно, — заказчик и то, что ты ему предлагаешь» (м., 27 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).

Таким образом, по утверждениям респондентов, наращивание человеческого капитала дает социальные и экономические гарантии того, что труд будет оплачиваться выше с каждым новым уровнем компетенций. Именно этим, возможно, объясняется повышенная мотивация IT-специалистов к саморазвитию.

Здесь стоит отметить существующие различия в моделях денежной отдачи на человеческий капитал в зависимости от типа трудового контракта. Исходя из материалов исследования, наемные работники чаще связывают рост заработной платы с усовершенствованием навыков, знаний и компетенций, используемых на конкретном рабочем месте. Тогда как самозанятые чаще связывают приращение дохода с расширением сфер деятельности, в том числе выходящих за рамки IT-сферы. Чем больше вариантов применения новых навыков найдет самозанятый, тем больше у него будет доход. У этой подгруппы развитие человеческого капитала идет в своеобразном русле и выражается в расширении области использования своих навыков в других, еще не освоенных областях. При этом у самозанятых растут риски попадания в прекариат, поскольку далеко не всем из них удастся освоить новые направления работы.

«Если честно, если сравнить уровень моих знаний, который был на конец первого курса, и сейчас, то они разительно отличаются. Потому что тогда я их использовал на постоянной основе. То есть сейчас... (вспоминаем: мы там могли, грубо говоря, за несколько дней написать программы для роботов, распознать какие-то предметы...), то сейчас я даже не знаю, с чего начать. Появились немного другие обязанности, другие знания... Если бы постоянно сидел за компьютером, то, наверное, курс бы прошел» (м., 27 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).

Самоидентификация и образ профессии «айтишника»

Одним из критериев принадлежности к той или иной группе (в нашем случае, профессиональной) является самоидентификация, а также признание членства индивида другими ее участниками (Мертон и др., 1991). Идентичность делает возможной адаптацию и к микроокружению (своей производственной среде), и к более масштабным сегментам социального пространства в условиях рыночной экономики. Вместе с тем, эрозия или отсутствие социальной идентичности открывают путь к маргинализации группового сознания. Поэтому для начала необходимо изучить то, каким образом формируется профессиональная идентичность группы в целом и отдельных ее участников.



В ходе глубоких интервью с ИТ-специалистами было выявлено, что чаще с ними идентифицируют себя наемные работники, нежели представители группы самозанятых, трудящихся на стыке ИТ и других специальностей (реклама, дизайн и др.).

«Программист — это все то, что непосредственно связано с техникой. Это техническая специальность. Ну, а те люди, которые имеют техническое образование, они обычно... как сказать... ну, вот, им, как и мне сейчас, трудно подобрать слова, чтобы что-то сказать. Они просто... не могут там подойти и... «заобщаться» с группой людей, взять на себя инициативу, что-то еще...» (м., 25 лет, наемный работник, программист-разработчик).

«Я считаю, что... перспективы [в профессии]... я не знаю, может, сначала определиться, что у меня за профессия? Я бы сказал, что перспективы такие, что спустя какое-то время люди, которые обладают навыками, которыми обладаю я, станут невостребованными...» (м., 27 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).

Как видим, профессиональная идентификация наемных работников — более выраженная и однозначная («мы — технари», «мы — малокоммуникабельные» и т. п.), в то время как у самозанятых она более размытая и нечеткая: «сначала надо определиться, что у меня за профессия».

Согласно мнениям информантов, профессия «айтишника» помимо образовательной подготовки требует постоянного развития и систематического наращивания новых знаний и навыков уже на рабочем месте. Если специалист перестает развиваться, его компетенции быстро устаревают, он депрофессионализируется, опускается на нижние ступеньки внутригрупповой иерархии. Представления о ступенчатой структуре такой иерархии среди ИТ-работников достаточно четкие.

«ИТ-сфера предполагает деление людей... Это как на стройке бывает. Мне родители так объясняли: вот в стройке есть инженеры, а на каждого инженера на заводе есть несколько мастеров, а под мастерами есть разнорабочие. Вот инженер — это как технолог информационных систем и технологий. А под ними уже — непосредственно вот эти вот люди, как вы говорите, программисты. Еще ниже уровень — это все-таки люди, которые занимаются системным администрированием, они занимаются сменой картриджей...» (ж., 29 лет, наемный работник, начальник отдела информационных систем).

О необходимости постоянного наращивания навыков и знаний, а также о стремлении к постоянному развитию как неотъемлемом требовании и специфической черте данной профессиональной группы говорят все ИТ-работники, независимо от формы трудового контракта.

«Перспективы такие, что здесь нельзя расслабляться. Если профессия, конкретно — программист, то тебе нужно, чтобы быть все время востребованным, как вам сказать (среди всех разнорабочих, все равно, кто-то прорабом становится), уметь что-то помимо определенных знаний...» (м., 27 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).

«Ну, короче, все, кто идет в программирование и в ИТ-сферу, — это такие люди, которые хотят развиваться постоянно. Им это интересно. А на работе есть такие менеджеры, которым интересно, когда ты работу сделаешь, и чем быстрее, тем лучше. Им по фигу, как ты это сделаешь...» (ж., 24 года, наемный работник, инженер-программист).

На этом основании они противопоставляют себя другим профессиональным группам и даже обществу в целом, — т. е. «стремление к развитию» служит для них границей в формировании их групповой идентичности. Оно осознается как уникальность и специфичность (прежде всего, ИТ-специалистами, при условии реализации человеческого капитала и его постоянного приращения), что накладывает отпечаток на самовосприятие в повседневной жизни и рождает чувство принадлежности к этой группе.

«В большинстве случаев [«айтишники»] — это воспитанные люди, в первую очередь. Редко можно встретить айтишника, именно айтишника, который был бы некультурный или еще что-то. Естественно, это люди, которые увлекаются, они немножко не с этой планеты. Мне кажется, это особенное поколение, которое чуть постарше моего, а может,

и мое... Это люди, у которых представления о компьютерах другие, их представления — это звездолет, это будущее, роботы, терминатор там, что-то такое... Они романтики, они все подходили к компьютерам, потому что им казалось, что они люди будущего...» (м., 28 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).

«Ну, мне кажется, если до мозга костей айтишник, то он очень закрытый человек, может со своими причудами быть. У них другой склад ума, они по-другому анализируют ситуацию, выстраивают действия по решению данной ситуации...» (м., 33 года, наемный работник, руководитель IT-подразделения).

В этих высказываниях общим является осознание себя по типу «мы — другие» («немножко не с той планеты», «люди будущего», «романтики», «со своими причудами», «другой склад ума», «по-другому анализирует ситуацию»).

Впрочем, это обусловлено целым рядом причин. Во-первых, IT-сфера в России выделилась как профессиональная область сравнительно недавно. В нее приходили специалисты, в основном, с инженерным или математическим образованием. Такие специалисты всегда ценились в обществе довольно высоко. С появлением новой информационной сферы часть из них, погрузившись в данную специфику, сформировали новую профессиональную идентичность, которая впоследствии транслировалась новичкам, получавшим уже профильное образование. Во-вторых, специфичность IT-профессии прослеживается и в профессиональном классификаторе ISCO-08. Согласно его кодировке, специалисты IT-сферы относятся ко второму профессиональному классу (специалисты высокого уровня), чья деятельность требует как минимум высшего образования, как максимум — непрерывного повышения своей квалификации.

Именно поэтому в высказываниях информантов относительно того, что обеспечивает успешность в профессии, доминирующим оказалось мнение о непрерывном развитии, наращивании новых знаний, причем не только по своей профессии.

«На мой взгляд, прежде всего, следует обладать логикой и определенными знаниями, которые нужно уметь применять. То есть, в первую очередь — это уметь логически думать, предсказывать...» (м., 27 лет, самозанятый, индивидуальный предприниматель).

«Чтобы добиться успеха в нашей должности, нужно старание. Нужно очень много работать, чтоб эту работу видели, должен быть постоянно какой-то результат. Результат должен быть положительный, качественный. К отделу не должно быть никаких претензий...» (м., 33 года, наемный работник, руководитель IT-подразделения).

«Первым делом — интерес к этому [профессии], чтобы от решенной задачи получить моральное удовольствие, кроме денег. Деньги, они обязательны тоже, кстати говоря. То есть работа должна оплачиваться. Интерес должен быть. Просто, я что хочу сказать, вот многие, с кем я учился, практически никто по специальности не работает...» (м., 55 лет, фрилансер).

Респонденты фиксируют также психологические качества, необходимые специалисту данной отрасли: логическое мышление, ориентация на позитивный результат, моральное удовлетворение, наличие интереса к работе.

Выводы

В ходе проведенного анализа биографических интервью мы пришли к следующим заключениям. Наша гипотеза о влиянии степени автономности информационных работников в труде нашла свое подтверждение. Так, было установлено, что данный фактор обуславливает некоторые различия между наемными работниками и самозанятыми по части уровня и развития человеческого капитала, а также их профессиональной идентичности.

Требования к уровню человеческого капитала IT-специалистов обозначены формально. Так, профессиональный классификатор ISCO-08 фиксирует наличие для данной группы как минимум высшего образования, а в целом относит информационных



работников к высокопрофессиональным. Это уже задает определенные модели наращивания человеческого капитала. К тому же, для полученных знаний и навыков в IT-сфере характерна тенденция быстрого устаревания.

Поэтому именно наращивание человеческого капитала для информационных работников дает социальные и экономические гарантии, следствием чего является уверенность в том, что труд будет оплачиваться выше с каждым новым уровнем компетенций. Частично этим объясняется и повышенная значимость трудовой мотивации и развития в данной группе.

Зафиксированы также различия в моделях денежной отдачи на человеческий капитал в зависимости от формы занятости. Наемные работники чаще связывают рост заработной платы с усовершенствованием навыков, знаний и компетенций на конкретной профессиональной позиции, в то время как самозанятые пытаются увеличить свой доход посредством расширения сфер деятельности.

Сделан вывод о том, что профессиональная идентичность специалистов IT-сферы довольно устойчива и выражается в представлениях о профессиональных, психологических, социальных качествах типичного IT-работника. При этом отмечено, что идентичность также может различаться в зависимости от типа занятости работника. Наряду с этими представлениями работники IT-сферы четко осознают внутреннюю иерархию данной профессиональной группы, что во многом определяет и их карьерные траектории.

Список литературы

- Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002.
- Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. М.: Прогресс-Традиция, 2000.
- Бурдые П. Социология социального пространства. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, 2007.
- Гидденс Э. Ускользающий мир: как глобализация меняет нашу жизнь. М.: Весь Мир, 2004.
- Каравай А. В. Человеческий капитал российских рабочих: состояние и факторы // Вестник Института социологии. 2016. № 17. С. 91–112.
- Каравай А. В. Человеческий капитал потомственных российских рабочих // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2016. № 6. С. 107–124.
- Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М.: ГУ ВШЭ, 2000.
- Козина И. М. Работники заемного труда // Социологические исследования. 2013. № 5. С. 19–31.
- Мертон Р., Фиске М., Кендалл П. Фокусированное интервью. М.: Институт Молодежи, 1991.
- Наемный работник в современной России. М.: Новый хронограф, 2015.
- Радаев В. В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация // Экономическая социология. 2002. Т. 3. № 4. С. 20–32.
- Тихонова Н. Е. Человеческий капитал профессионалов и руководителей: состояние и динамика // Вестник Института социологии. 2017. Т. 8. № 2. С. 140–165.
- Федеральная служба государственной статистики. Труд и занятость в России — 2015 г. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b15_36/Main.htm (дата обращения: 30.10.2017)
- Шкаратан О. И., Инясевский С. А., Любимова Т. С. Информационные производители как основные акторы развития новой экономики: Препринт WP7/2007/04. М.: ГУ ВШЭ, 2007.
- Becker G. S. Nobel Lecture: The Economic Way of Looking at Behavior // Journal of Political Economy. 1993. № 101 (3). P. 385–409.
- Sheller M., Urry J. The new mobilities paradigm // Environment and Planning (A). 2006. № 38 (2). P. 207–226.