



DOI: 10.19181/socjour.2026.32.2.11

EDN: URMZFK

**Е.Е. ТАРАНДО<sup>1</sup>, М.В. РУБЦОВА<sup>1</sup>, С.В. РАССКАЗОВ<sup>1</sup>, Г.А. МЕНЬШИКОВА<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Санкт-Петербургский государственный университет.  
199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., д. 7-9.

## **СЕКЦИЯ КАФЕДРЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ И ПЛАНИРОВАНИЯ СПБГУ НА X САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОМ МЕЖДУНАРОДНОМ ФОРУМЕ ТРУДА (8–10 АПРЕЛЯ 2026 Г.)**

*Аннотация.* В статье представлен обзор работы научной секции «Социальное пространство труда и управления трудом: образование, занятость, человеческий капитал» в рамках X Санкт-Петербургского международного форума труда (8–10 апреля 2026 г.). Секция организована усилиями кафедры социального управления и планирования Санкт-Петербургского государственного университета. В рамках Секции были представлены три тематических научных доклада. Первый посвящен социологическим концепциям применению нейромаркетинга для повышения производительности труда. Во втором докладе представлены результаты пилотажного социологического исследования социальных особенностей включения ИИ в управленческие процессы в организациях. В третьем докладе путем вторичного анализа материалов пилотажного исследования неоплачиваемой сверхурочной занятости изучался вопрос стратегий реагирования работников в ответ на стратегии, выстраиваемые работодателями. В статье подводятся итоги научной дискуссии по представленным на Секции тематическим докладам и другим проблемам развития трудовых отношений.

*Ключевые слова:* X Санкт-Петербургский международный форум труда; кафедра социального управления и планирования СПбГУ; нейромаркетинг в управлении трудом; искусственный интеллект в управленческих практиках; постоянная неоплачиваемая сверхурочная занятость.

*Для цитирования:* Тарандо Е.Е., Рубцова М.В., Рассказов С.В., Меньшикова Г.А. Секция кафедры социального управления и планирования СПбГУ на X Санкт-Петербургском международном форуме труда (8–10 апреля 2026 г.) // Социологический журнал. 2026. Том 32. № 2. С. 187–197. DOI: 10.19181/socjour.2026.32.2.11 EDN: URMZFK

8–10 апреля 2026 г. состоялся ставший уже традиционным X Санкт-Петербургский международный форум труда (далее – Форум). В этом году Форум собрал представителей государственных структур, реального сектора экономики, академических кругов с целью обсуждения проблем трудовой сферы, занятости, вопросов управления трудовыми и производственными процессами, дискуссионных моментов развития организации труда в настоящем и будущем.

Форум был организован при содействии Министерства труда и социальной защиты РФ, Федеральной службы по труду и занятости, Правительства Санкт-Петербурга, Межпарламентской Ассамблеи государств — участников СНГ, Санкт-Петербургским государственным университетом. Мероприятия Форума проходили на площадках Экспофорума, Таврического дворца, Санкт-Петербургского государственного университета. Было зарегистрировано около 9000 участников, что сделало Форум 2026 г. самым посещаемым за все время его проведения.

По традиции в рамках Форума были организованы тематические треки, охватывающие широкий круг вопросов, связанных с трудом и занятостью. В этом году таких треков насчитывалось семнадцать. В рамках каждого трека были организованы профильные мероприятия — научные секции, круглые столы, дискуссионные площадки, стратегические сессии, панельные дискуссии. Количество таких мероприятий превысило 150.

Социологическая проблематика трудовых отношений обсуждалась в рамках научной секции «Социальное пространство труда и управления трудом: образование, занятость, человеческий капитал». Секция проходила 9 апреля 2026 г. на факультете социологии Санкт-Петербургского государственного университета в рамках реализации трека «Человеческий капитал». Работа секции, организованная кафедрой социального управления и планирования факультета, длилась почти три часа, прозвучали три доклада. В научной дискуссии участвовали 26 человек, представлявших Москву, Санкт-Петербург, Саранск, Минск.

Первый докладчик — профессор кафедры социального управления и планирования факультета социологии СПбГУ, доктор социологических наук **М.В. Рубцова** с темой «Нейроменеджмент как инструмент повышения производительности труда: от мифов к реальности (социологический анализ управленческих стратегий)». Докладчик отметила, что в условиях VUCA-среды организации нуждаются в новых подходах, способных обеспечить адаптивность и рост производительности [1]. Одним из перспективных направлений становится нейроменеджмент — междисциплинарная область, интегрирующая знания нейронауки, психологии и менеджмента для оптимизации управленческих процессов [3]. Актуальность данной темы для социологии управления обусловлена тем, что внедрение нейронаучных подходов затрагивает социальные механизмы регуляции трудового поведения: корпоративную культуру, коммуникации, стили лидерства и их восприятие разными поколенческими группами [6]. Вместе с тем область нейроменеджмента находится на стадии становления: эмпирическая база фрагментарна, а распространение нейромифов создает риски принятия неэффективных решений.

Исследование М.В. Рубцовой было выполнено и представлено как систематический обзор литературы с элементами контент-анализа. Поиск источников проводился в базах данных Scopus, Web of Science, РИНЦ и Google Scholar за 2018–2026 гг. с использованием ключевых слов: *нейроменеджмент, neuromanagement, нейролидерство, neuroleadership, производительность труда, labor productivity, эффективность организации, organizational performance, нейромифы, neuromyths*. Дополнительно применялся метод снежного кома для выявления значимых источников по спискам литературы. Всего было отобрано и проанализировано 32 публикации, непосредственно затрагивающие проблему влияния нейроменеджмента на результативность трудовой деятельности, а также критические работы по нейромифам и социологическим аспектам внедрения нейроподходов.

В исследуемых источниках нейроменеджмент определяется как применение знаний о работе мозга к управлению человеческими ресурсами с целью раскрытия потенциала сотрудников и повышения организационной эффективности. Ключевое отличие от классического менеджмента — опора на понимание нейрофизиологических механизмов мотивации, принятия решений, стресса и социального взаимодействия [2; 3]. Базовыми понятиями выступают *нейропластичность* как способность мозга изменяться под влиянием опыта, и *эмоциональный интеллект* как умение распознавать эмоции и управлять ими. На основе обзора 3943 документов Д. Арради и З. Махмуди (2026) предлагают интегративную модель, согласно которой нейролидерство влияет на производительность труда через четыре группы механизмов: мотивационные, реляционные (качество взаимодействия), коллективные (доверие, психологическая безопасность) и механизмы устойчивости (управление стрессом) [6].

Современная практика нейроменеджмента использует несколько инструментов. Исследования показывают, что стиль лидерства с высоким эмоциональным интеллектом руководителей положительно влияет на вовлеченность и результативность коллектива. Эмоциональное развитие способствует улучшению коммуникации, снижению конфликтности и формированию доверия в командах [13; 15]. Практики *майндфулнесс* (осознанности) рассматриваются как метод профилактики выгорания. Регулярное применение техник майндфулнесс улучшает концентрацию внимания, что способствует росту производительности труда [11; 19]. Учет нейропластичности в обучении персонала позволяет разрабатывать программы микрообучения, опирающиеся на механизмы дофаминавого подкрепления. Такой подход ускоряет адаптацию новых сотрудников и развитие когнитивной гибкости у опытных работников [9]. Технологии биохакинга и нейрофидбека (ЭЭГ-мониторинг, носимые устройства<sup>1</sup>) открывают возможности для предиктивного отслеживания стресса и оптимизации рабочих графиков. Однако их применение требует соблюдения этических норм и защиты «нейроправ» сотрудников [14; 16; 17].

Серьезным препятствием для внедрения нейроменеджмента является распространение нейромифов — ложных интерпретаций нейронаучных данных [7; 12]. Например, что мы используем только 10% возможностей мозга, жесткое деление людей на «правополушарных» и «левополушарных», и особенно опасный нейромиф — что взрослый мозг уже не способен меняться. Благодаря высокому развитию отечественной нейрофизиологии, нейромифы не очень популярны в России, в то время как зарубежные специалисты приводят реальные примеры, когда из-за подобных заблуждений HR-специалисты принимали неверные решения, например, отказывались обучать более возрастных сотрудников или тратили бюджет на тренинги по «раскрытию потенциала», которые на деле не дают результата [12].

При этом разные поколения воспринимают нейроинструменты по-разному. То, что нормально для молодых сотрудников, может вызвать отторжение у остальных, поэтому внедрять нейроменеджмент в компаниях нужно не шаблонно,

<sup>1</sup> Это электронные устройства, которые работник может закрепить на своем теле для сбора физиологических данных.

а с учетом возрастных особенностей [18]. Социологи также предупреждают о так называемой биофобии — страхе, что в результате развития нейромаркетинга все социальные процессы будут сведены к биологическим. Это часто ограничивает использование нейронаучных методов в исследованиях организационного поведения [4].

Критики справедливо отмечают, что большинство работ опираются на косвенные показатели вроде снижения стресса или роста удовлетворенности трудом, а прямые измерения производительности (например, реальный объем выпущенной продукции или выполненных проектов) встречаются крайне редко [6]. Поэтому, на наш взгляд, нужны более качественные социологические исследования: разработка четких метрик для оценки эффективности нейромаркетинга на уровне компаний, долгосрочные наблюдения и обязательный учет культурных и поколенческих различий.

Докладчик подчеркнула, что нейромаркетинг представляет собой перспективное междисциплинарное направление. Он действительно может предложить определенные инструменты для повышения производительности труда: рост вовлеченности через майндфулнесс, улучшение качества коммуникаций благодаря развитию эмоционального интеллекта и снижение профессионального выгорания. Но пока эмпирическая база, напрямую подтверждающая рост производительности труда, остается ограниченной.

В рамках обсуждения доклада был задан вопрос, насколько популярны сейчас достижения нейромаркетинга в управленческих практиках российских компаний. Докладчик ответила, что пока руководители ориентируются в основном на свое интуитивное понимание принципов нейромаркетинга, возникающее опытным путем. Большое значение имеет уровень эмоционального интеллекта руководителя, особенно его способности анализировать психологическое состояние — свое и подчиненных, адекватно понимать причины и следствия тех или иных состояний. То есть, в настоящее время в России можно говорить лишь о личном опыте руководства коллективами на основе принципов нейромаркетинга.

Второй доклад, директора по научным и образовательным программам Фонда поддержки образования, науки и культуры «Университеты Петербурга» **Е.Н. Чуриной**, — «Социологический взгляд на влияние искусственного интеллекта при управленческом взаимодействии». По словам докладчика, для осуществления управленческого взаимодействия в процессах обмена информацией, координации и мотивации / принуждения к выполнению действий субъектами и объектами управления сегодня активно применяются цифровые технологии, в том числе ИИ, что содействует достижению целей организаций, сообществ и/или социальной системы в целом. В социологии управления данное взаимодействие изучается как основополагающее социальное явление в управленческой деятельности, а изучение его механизма — актуальная исследовательская задача.

Управленческое взаимодействие традиционно подразумевает социальное взаимодействие между управляющими и управляемыми, основанное на обмене информацией. Данная задача также включает изучение таких социальных параметров, как «доверие», «отношение», «согласие», «влияние» искусственного интеллекта на управленческое взаимодействие с персоналом. Новшеством является отсутствие социального взаимодействия при участии в обмене информацией ИИ:

параметр «влияние» дополняется исследованием того, как управляемый реагирует на цифровое технологическое управленческое воздействие. Например, согласен ли он выполнять поручения ИИ-ассистента своего руководителя. Получение обратной связи при управленческом взаимодействии вызвано необходимостью правильной корректировки субъектом управления реакции объекта управления, что обуславливает изучение социальных аспектов взаимодействия.

Докладчик проанализировала «влияние» ИИ на основании зарубежных обзоров использования цифровых технологий в управлении за 2024–2025 гг. [5; 8; 10] и представила результаты. Наибольшее проникновение ИИ наблюдается в рекрутинге (76%), тогда как аналитика удержания персонала пока отстает (37%). При этом главным барьером являются не цифровые технологии, а готовность сотрудников и менеджеров доверять им и эффективно использовать. Отмечается, что у руководителей фокус внимания смещается с операционного контроля на интерпретацию данных, генерируемых ИИ, и возникающие системы управления гибридными командами «человек + ИИ», с рисками, вытекающими из «алгоритмического управления» [10].

К 2025 г. 65% компаний уже используют ИИ в HR, а рынок HR-теха демонстрирует рост 24% ежегодно. Глубокий анализ внедрения искусственного интеллекта в HR-практики США, включая правовые и этические аспекты, приведен в: [5]. На основе отчета Deloitte 2025 “Global Human Capital Trends” [8] можно сделать выводы о влиянии ИИ на управление персоналом и организационные процессы на основе следующих данных. Во-первых, ИИ использован как стратегический партнер в управлении. Во-вторых, 52% руководителей считают ценность глубокого человеко-машинного сотрудничества критически важной. В-третьих, 54% работников обеспокоены исчезновением разницы между трудом человека и цифровыми технологиями. В-четвертых, 73% признают необходимость переосмысления роли менеджера в организации в связи с включением в управленческое взаимодействие ИИ.

Докладчик также познакомила участников Секции с результатами собственного социологического пилотажного исследования, посвященного выявлению отношения к внедрению ИИ в управленческие процессы в организациях. Исследование проводилось методом интернет-анкетирования (N = 590) в 2025 г., респонденты подбирались сетевым методом и методом снежного кома. Цель исследования — выявление отношения респондентов к ИИ, выступающему в производственных процессах в разных социальных ролях. Готовы выполнить поручения ИИ-ассистента руководителя 53% опрошенных. Когда ИИ выступает в качестве коллеги, то уровень доверия к нему повышается (65%), а использовать помощь ИИ в работе, когда он выступает в качестве ассистента-подчиненного, готовы 96% респондентов. Докладчик сделала вывод, что массовое внедрение алгоритмических систем ИИ в управленческие и HR-процессы при отсутствии комплексного понимания их «влияния» актуализирует социологические исследования готовности людей принимать ИИ в разных его социальных ролях. Важными факторами тут выступают доверие к нему и его влиянию не только на эффективность работы организации, но и на качество трудовой жизни участников и реализаторов производственных процессов.

В дискуссии обсуждался вопрос, как организация может внедрить ИИ в управленческие процессы, с чего начинать и как внедрять инструменты ИИ в социальное взаимодействие между руководителями и подчиненными. По мнению докладчика, необходимо отразить этапы внедрения ИИ в управление организацией. Их должно быть не менее трех. На начальном этапе должны быть автоматизированы рутинные задачи, которые поручаются ИИ. Второй этап будет представлен аугментацией для усиления за счет ИИ возможностей человека, в том числе когнитивных и аналитических. И на третьем этапе достигается коллаборация с ИИ, который становится «коллегой». Докладчик отметила, что согласно ее исследованию, отрицательное отношение к ИИ связано не только с технофобией работников, но и с возможным четвертым этапом внедрения ИИ в производственные процессы. Когда инструменты ИИ заменяют человека, он исключается из системы занятости в организации, сталкиваясь с широким спектром социальных проблем, связанных с востребованностью в системе общественного производства. Это беспокоит опрошенных докладчиком респондентов.

Третий доклад, профессора кафедры социального управления и планирования факультета социологии СПбГУ **Е.Е. Тарандо**, — «Неформальная сверхурочная занятость в российских компаниях: стратегии российских работников (на примере ИТ-сектора)». Докладчик отметила, что указанная проблема является чрезвычайно распространенной, хотя данные о ее масштабах разнятся. Так, Федерация независимых профсоюзов говорит, что 81% российских работников сталкиваются с необходимостью сверхурочной занятости, и только 11% из них получают за нее трудовое вознаграждение согласно российскому законодательству<sup>2</sup>. По результатам опроса 5000 человек, проведенного Superjob в 2021 г., 57% опрошенных приходится работать сверхурочно, при этом переработки составляют в среднем 29% от нормы рабочего времени, эти переработки работодатели избегают оплачивать<sup>3</sup>. Несмотря на то что оценки масштабов распространения неформальной неоплачиваемой сверхурочной занятости разнятся, каждая из этих оценок показывает, что подобные переработки стали привычным явлением трудовой жизни.

В основе доклада лежит вторичный анализ результатов пилотажного исследования, проведенного в двух ИТ-компаниях (Москва и Санкт-Петербург) методом полуструктурированного интервью (N = 52). Изначально исследование было посвящено выявлению стратегий построения схем неоплачиваемой сверхурочной занятости работодателями. Однако материалы интервью позволили проанализировать в общем виде также и стратегии работников, выстраиваемые в ответ на политику работодателей.

Можно говорить о двух группах стратегий — соглашательства и несоглашательства, причем такое разделение условно, так как каждая стратегия работника в целом является комплексной. Стратегии соглашательства в исследуемых компаниях озвучивались работниками, имеющими уязвимые позиции на рынке труда. Это молодые работники, не имеющие опыта работы, у которых данное рабочее место было первым. Они усиленно за него держались, соглашаясь почти на лю-

<sup>2</sup> В ФНПР назвали недостаточной двойную оплату за переработки более 120 часов. 2024. — URL: <https://life.ru/p/1746151> (дата обращения: 01.05.2026).

<sup>3</sup> 6 из 10 россиян жалуются на переработки, больше всего — врачи и учителя. 2021. — URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/112781> (дата обращения: 01.05.2026).

бые условия работодателя. В их ситуации виделось по крайней мере два уязвимых момента. Во-первых, это отсутствие опыта работы. Такие сотрудники не просто подчиняются работодателю, навязывающему неформальную неоплачиваемую сверхурочную занятость, а сами готовы работать сверхурочно без оплаты, лишь бы приобрести опыт и знания в профессии. В этом случае речь идет о добровольной неоплачиваемой сверхурочной занятости. Во-вторых, в случае увольнения за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей на первом рабочем месте им будет крайне тяжело найти новую работу. Понимание этого также серьезно мотивирует максимально вкладываться в производственный процесс, в том числе в формате неоплачиваемой сверхурочной занятости. Все это позволяет выдвинуть гипотезу, что социальная уязвимость может служить серьезным основанием для формирования у работников мотивации к выполнению почти любых условий работодателей, в том числе в отношении бесплатной сверхурочной занятости. Следует сказать, что работники данной группы придерживаются такой стратегии лишь определенное время — до тех пор, пока не приобретут необходимый профессионализм и не наработают нужный опыт, измеряемый трудовым стажем, а затем переориентируются на стратегии несоглашательства.

Стратегии несоглашательства выражались у респондентов в поиске нового места работы в надежде, что новый начальник окажется более добросовестным, чем нынешний. При этом работники отмечали, что такие добросовестные работодатели не так уж редки в социальном пространстве ИТ-компаний. В случае эффективности такой стратегии наблюдалось временное соглашательство с трудовой политикой прежнего работодателя, которое нужно было, чтобы выиграть время на поиск нового места работы. Именно уход в другую компанию рассматривался работниками как наилучшая ответная стратегия на принуждение к постоянной неоплачиваемой сверхурочной занятости. Ни один работник не высказался за то, чтобы входить в конфликт с работодателем по поводу продолжительности рабочего дня, вести с ним переговоры, добиваться соблюдения своих трудовых прав. В связи с этим был сделан вывод: социальная субъектность работников исследуемых компаний деформирована в сторону адаптации к действиям работодателя, стремление повлиять на эти действия с тем, чтобы отстоять свои интересы, отсутствует.

Докладчик подытожила свое выступление: регулярная сверхурочная занятость, в которой нуждаются все работодатели, выстраивается в социальном пространстве трудовых отношений весьма проблематично. У работодателей гораздо больше социальных ресурсов ее не оплачивать, чем у работников — требовать справедливой оплаты. В такой ситуации привлечение недобросовестных работодателей к ответственности и принуждение их платить сверхурочные является проблемой. Доступные работникам процедуры, с помощью которых они могли бы подтвердить факт неоплаты, отсутствуют. Разработкой таких процедур должны заниматься государственные органы, отвечающие за надзор в сфере труда, профсоюзы, законодательных и исполнительных органов власти. Также необходимы социологические исследования механизмов построения неформальной постоянной неоплачиваемой сверхурочной занятости и социальных конструкторов, в рамках которых они функционируют. Результаты этих исследований станут основой для формулирования законодательных инициатив по решению проблемы постоянных переработок в российских компаниях.

В ходе обсуждения этого доклада дискутировался вопрос, насколько возможно работнику в условиях навязывания постоянной неоплачиваемой сверхурочной занятости договариваться с работодателем о соблюдении своих трудовых прав. Ответ на этот вопрос уже прозвучал: у работника гораздо меньше социальных ресурсов противостоять навязыванию такой занятости, чем у работодателей — уклоняться от ее оплаты. Среди тех социальных ресурсов, которых не хватает работникам, были указаны низкая правовая грамотность, недостаточность коммуникативных навыков, в том числе по ведению переговорных процессов, также отмечалась информационная асимметрия не в пользу работников в отношении их социальных возможностей в организации. Для противостояния работодателю нужны коллективные действия, опирающиеся на поддержку государства, но их организация и реализация очень затратны и рискованны при неопределенном результате. Поэтому работники избегают такой линии поведения, предпочитая просто сменить работу.

В рамках дискуссионной части Секции обсуждался вопрос, как противостоять навязыванию постоянной сверхурочной занятости китайские работники, вынужденные работать по системе 996 (с 9:00 до 21:00 шесть дней в неделю). Отмечалось, что они, так же как и российские работники, не конфликтуют с работодателями. Но в Китае данная проблема не решается путем смены работодателя по причине того, что практически все они заставляют перерабатывать. Поэтому работники прибегают к оппортунистическим поведенческим приемам: устраивают перерывы, в которые стараются поспать (у многих на работе есть раскладушки, матрасы и подушки), практикуют имитацию бурной деятельности при фактическом бездействии. Однако сегодня наметился тренд на переход от пассивного недовольства к действиям, которые носят скоординированный характер, осуществляются в цифровом пространстве и поддерживаются государством. Прежде всего, китайское государство в 2021 г. объявило систему 996 незаконной, что дало импульс для координации действий работников, которую государство легализовало и в какой-то мере инициировало. В сети стали появляться цифровые платформы, где выкладывается информация о недобросовестных компаниях, заставляющих постоянно и помногу перерабатывать, о случаях увольнений из-за отказа делать это, собираются доказательства нарушений трудового законодательства. Инициатива государства по запрету системы 996 запустила организованную борьбу с этой системой, и к настоящему времени ряд крупных китайских компаний уже сократили фактическое рабочее время до приемлемого для работников. И хотя сама система 996 все еще продолжает реализовываться в китайских компаниях, она начала трансформироваться в сторону законодательно установленных норм рабочего времени.

Подводя итоги, модератор Е.Е. Тарандо сделала вывод, что Секция кафедры социального управления и планирования факультета социологии СПбГУ продолжила традиции социологического исследования трудовой проблематики в Санкт-Петербургском университете. Социология труда как значимое направление научных исследований на соцфаке СПбГУ последние несколько десятилетий развивается в направлении изучения практических проблем, порождаемых реальными процессами в трудовой сфере и сфере управления трудом. В этом году Секция по-новому представила проблематику управления в области использова-

ния элементов нейроманеджмента, показала место инструментов ИИ в социальных отношениях в трудовом коллективе, определила контуры поведения работников в ситуации навязывания им постоянной неоплачиваемой сверхурочной занятости.

Вопросы, обсуждаемые в рамках Секции, вызвали интерес академического сообщества, студентов вузов, представителей структур государственного управления. По итогам работы Секции кафедры социального управления и планирования СПбГУ «Социальное пространство труда и управления трудом: образование, занятость, человеческий капитал» в рамках X Санкт-Петербургского международного форума труда были намечены направления дальнейших исследований в данных сферах.

### **СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ**

**Тарандо Елена Евгеньевна** — доктор экономических наук, доцент, профессор, кафедра социального управления и планирования, Санкт-Петербургский государственный университет. **Телефон:** +7 (812) 274-97-06. **Электронная почта:** e.tarando@spbu.ru SPIN-код: 4441-6229

**Рубцова Мария Владимировна** — доктор социологических наук, профессор, кафедра социального управления и планирования, Санкт-Петербургский государственный университет. **Телефон:** +7 (812) 274-97-06. **Электронная почта:** m.rubtsova@spbu.ru SPIN-код: 1584-9898

**Рассказов Сергей Вениаминович** — кандидат физико-математических наук, доцент, доцент кафедры социального управления и планирования, Санкт-Петербургский государственный университет. **Телефон:** +7 (812) 274-97-06 **Электронная почта:** s.rasskazov@spbu.ru SPIN-код: 9072-5453

**Меньшикова Галина Александровна** — кандидат экономических наук, преподаватель, кафедра социального управления и планирования, Санкт-Петербургский государственный университет. **Телефон:** +7 (812) 274-97-06 **Электронная почта:** Menshikova.g.a@mail.ru SPIN-код: 2014-5149

---

**SOTSIOLOGICHESKIY ZHURNAL = SOCIOLOGICAL JOURNAL. 2026. VOL. 32. NO. 2. P. 187–197. DOI: 10.19181/SOCJOUR.2026.32.2.11**

Review

**ELENA E. TARANDO<sup>1</sup>, MARIA V. RUBTSOVA<sup>1</sup>,  
SERGEY V. RASSKAZOV<sup>1</sup>, GALINA A. MENSHIKOVA<sup>1</sup>**

<sup>1</sup> Saint Petersburg State University.

7-9, Universitetskaya emb., 199034, Saint Petersburg, Russian Federation.

### **SESSION OF THE DEPARTMENT OF SOCIAL MANAGEMENT AND PLANNING OF SAINT PETERSBURG STATE UNIVERSITY AT THE 10TH ST PETERSBURG INTERNATIONAL LABOR FORUM (APRIL 8–10, 2026)**

*Abstract.* This article presents an overview of the work of the scientific session “The Social Space of Labor and of Labor Management: Education, Employment, and Human Capital” held at the 10th St Petersburg International Labor Forum (April 8–10, 2026). The session was organized by the Department of Social Management and Planning at St Petersburg State University. Three thematic scientific papers were presented as part of the session. The first paper analyzed the sociological concepts of neuromanagement in relation to the application of its tools to improve labor productivity. The second paper presented the results of a pilot sociological study of the social characteristics of integrating AI into management processes in organizations. The third paper was based on a secondary analysis of materials from a pilot sociological study of informal

permanent unpaid overtime employment, focusing on how employees develop strategies to respond to employers' imposition of overtime work. The article summarizes the scientific discussion on the presented thematic papers and other issues related to the development of labor relations.

**Keywords:** 10th St Petersburg International Labor Forum; Department of Social Management and Planning of St Petersburg State University; neuromanagement in labor management; artificial intelligence in management practices; permanent unpaid overtime.

**For citation:** Tarando, E.E., Rubtsova, M.V., Rasskazov, S.V., Menshikova, G.A. Section of the Department of Social Management and Planning of Saint Petersburg State University at the 10th St Petersburg International Labor Forum (April 8–10, 2026). *Sotsiologicheskii Zhurnal = Sociological Journal*. 2026. Vol. 32. No. 2. P. 187–197. DOI: [10.19181/socjour.2026.32.2.11](https://doi.org/10.19181/socjour.2026.32.2.11)

#### INFORMATION ABOUT THE AUTHORS

**Elena E. Tarando** — Doctor in Economic Sciences, associated professor, Professor, Department of Economic Sociology, Saint-Petersburg State University. **Phone:** +7 (812) 274-97-06. **Email:** e.tarando@spbu.ru ORCID: 0000-0002-2474-2602 ResearcherID: N-1757-2013

**Mariia V. Rubtsova** — Doctor of Sociological Sciences, Professor, Department of Social Management and Planning, Saint-Petersburg State University. **Phone:** +7 (812) 274-97-06. **Email:** m.rubtsova@spbu.ru ORCID 0000-0003-4003-4988 ResearcherID: B-7144-2015

**Sergey V. Rasskazov** — Candidate of Physico-Mathematical Sciences, Associate professor, Department of Social Management and Planning, Saint-Petersburg State University. **Phone:** +7 (812) 274-97-06. **Email:** s.rasskazov@spbu.ru ORCID: 0009-0002-4494-1446 ResearcherID: AAL-4904-2021

**Galina A. Menshikova** — Candidate of Economic Sciences, Lecturer, Department of Social Management and Planning, Saint-Petersburg State University. **Phone:** +7 (812) 274-97-06. **Email:** Menshikova.g.a@mail.ru ORCID: 0000-0003-1381-3310 ResearcherID: G-3102-2015

---

#### ЛИТЕРАТУРА / REFERENCES

1. *Гаджимурадова Л.А., Магомедов М.А., Гасанова С.З.* Синергия организационного поведения и цифровых методов принятия управленческих решений: стратегии адаптации предприятий в условиях VUCA-среды // Региональные проблемы преобразования экономики. 2025. № 10 (180). С. 199–206. DOI: [10.26726/rppe2025v10sooba](https://doi.org/10.26726/rppe2025v10sooba) EDN: [BGVWCE](https://www.edn.net/BGVWCE)  
Gadzhimuradova L.A., Magomedov M.A., Gasanova S.Z. Synergy of Organizational Behavior and Digital Methods of Managerial Decision-Making: Strategies for Enterprise Adaptation in a VUCA Environment. *Regional'nye problemy preobrazovaniya ekonomiki*. 2025. No. 10 (180). P. 199–206. DOI: [10.26726/rppe2025v10sooba](https://doi.org/10.26726/rppe2025v10sooba) (In Russ.)
2. *Джейкобс Ч.С.* Нейроменеджмент. Почему не работает мотивация методом кнута и пряника? / Пер. с англ. М.: Эксмо, 2021. — 256 с.  
Jacobs C.S. *Neuromanagement. Why Doesn't Carrot—and—Stick Motivation Work?* Transl. from Eng. Moscow: Eksmo publ., 2021. 256 p. (In Russ.)
3. *Киреева А.А., Шиманаев С.П., Халимон Е.А.* Нейронаука: внедрение и развитие нейроменеджмента в Российской Федерации // Вестник университета. 2025. № 6. С. 26–35. DOI: [10.26425/1816-4277-2025-6-26-35](https://doi.org/10.26425/1816-4277-2025-6-26-35) EDN: [VQPWHS](https://www.edn.net/VQPWHS)  
Kireeva A.A., Shimanaev S.P., Khalimon E.A. Neuroscience Implementation and Neuromanagement Development in Russia. *Vestnik universiteta*. 2025. No. 6. P. 26–35. DOI: [10.26425/1816-4277-2025-6-26-35](https://doi.org/10.26425/1816-4277-2025-6-26-35) (In Russ.)
4. *Смирнова А.В.* Нейронаучные инструменты в современном социологическом познании // Векторы благополучия: экономика и социум. 2021. № 3 (42). С. 43–52. DOI: [10.18799/26584956/2021/3\(42\)/1080](https://doi.org/10.18799/26584956/2021/3(42)/1080) EDN: [QWLGZX](https://www.edn.net/QWLGZX)  
Smirnova A.V. Neuroscientific Tools in Modern Sociological Knowledge. *Vektory blagopoluchiya: ekonomika i sotsium*. 2021. No. 3 (42). P. 43–52. DOI: [10.18799/26584956/2021/3\(42\)/1080](https://doi.org/10.18799/26584956/2021/3(42)/1080) (In Russ.)

5. *AI in HR: 2024 Research Report. SHRM (Society for Human Resource Management)*. 2024. Accessed 01.05.2026. URL: <https://www.shrm.org/topics-tools/research/ai-in-hr-2024-research-report>
6. Arradi D., Mahmoudi Z. Du neuromanagement à la performance: une revue systématique des mécanismes motivationnels, relationnels et psychosociaux du leadership. *International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics*. 2026. Vol. 7. No. 1. P. 481–504.
7. Dekker S., Lee N.C., Howard-Jones P., Jolles J. Neuromyths in Education: Prevalence and Predictors of Misconceptions among Teachers. *Frontiers in Psychology*. 2012. Vol. 3. Article 429. DOI: [10.3389/fpsyg.2012.00429](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2012.00429)
8. *Deloitte*. 2025. *Global Human Capital Trends*. Accessed 01.05.2026. URL: <https://www.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/human-capital-trends.html>
9. Forget M., Le Pertel N. Enhancing Neuroplasticity and Promoting Brain Health at Work: The Role of Learning and Memory in Workplace Performance. *IntechOpen*. 2024. DOI: [10.5772/intechopen.1002894](https://doi.org/10.5772/intechopen.1002894)
10. Gartner. 2025. *Future of Work Trends Toolkit*. Gartner, Inc. Accessed 01.05.2026. URL: <https://www.gartner.com/en/human-resources/trends/future-of-work-2025-toolkit>
11. Jiménez B., Panach I., Parejo J., Durán Toro A., Juristo N., Ruiz-Cortés A. *An Empirical Study to Evaluate the Impact of Mindfulness on Helpdesk Employees*. 2022. DOI: [10.21203/rs.3.rs-2333246/v1](https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2333246/v1)
12. López M.C., Rodríguez Fuentes A., Watkins Fassler K., Batista D. Applied Neuroscience in Business Management: Challenges and Opportunities in Overcoming Neuromyths. *Journal of Neuroeducation*. 2026. Vol. 6. No. 2. Accessed 03.04.2026. URL: <https://revistes.ub.edu/index.php/joned/article/view/51526>
13. Mindeguia R., Aritzeta A., Garmendia A., Olarza A. From Intention to Perception: Emotional Processes as a Link Between Intended and Perceived Leadership Styles. *Frontiers in Psychology*. 2025. Vol. 16. Article 1526797. DOI: [10.3389/fpsyg.2025.1526797](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1526797)
14. Naranjo J.E., Mora C.A., Bustamante Villagómez D.F. et al. Wearable Sensors in Industrial Ergonomics: Enhancing Safety and Productivity in Industry 4.0. *Sensors*. 2025. Vol. 25. No. 5. P. 1526. DOI: [10.3390/s25051526](https://doi.org/10.3390/s25051526)
15. Narendran S., Jaiswal R., Rai R.S.P., Haralayya B., Yadav A.S., Mishra A.K. Exploring the Impact of Emotional Intelligence on Leadership Effectiveness: A Meta-Analysis in Management Studies. *Educational Administration: Theory and Practice*. 2024. Vol. 30. No. 4. P. 1668–1673. DOI: [10.2139/ssrn.5000233](https://doi.org/10.2139/ssrn.5000233)
16. Robertson L.J., Higgins N.L., Maier M.J., Carter A., Gardner J.G. Ethical Governance Strategies for the Responsible Innovation of Neurotechnologies: A Scoping Review. *Journal of Bioethical Inquiry*. 2025. Vol. 22. No. 4. P. 931–948. DOI: [10.1007/s11673-025-10440-9](https://doi.org/10.1007/s11673-025-10440-9)
17. Shelkke T., Jain D.R., Singh M. The Impact of Neurotechnology on Employee Motivation and Workplace Productivity. *GLIMS Journal of Management Review and Transformation*. 2025. Vol. 4. Iss. 2. P. 124–137. DOI: [10.1177/jmrt.251398084](https://doi.org/10.1177/jmrt.251398084)
18. Starostka-Patyk M., Tylkowska-Drożdż J., Zawada M., Kościelniak H., Nowakowska-Grunt J. Shaping Intelligent Management with Neuroscience: Multigenerational Perspectives for the Future. *Proceedings of the 28th European Conference on Artificial Intelligence (ECAI 2025) — InMan Workshop*, 2025. P. 70–82. DOI: [10.18276/978-83-8419-053-1-5](https://doi.org/10.18276/978-83-8419-053-1-5)
19. Wang Z., Wu P., Hou Y., Guo J., Lin C. The Effects of Mindfulness-Based Interventions on Alleviating Academic Burnout in Medical Students: A Systematic Review and Meta-Analysis. *BMC Public Health*. 2024. Vol. 24. No. 1. Article 1414. DOI: [10.1186/s12889-024-18938-4](https://doi.org/10.1186/s12889-024-18938-4)

Статья поступила в редакцию: 04.05.2026; поступила после рецензирования и доработки: 10.05.2026; принята к публикации: 12.05.2026.

Received: 04.05.2026; revised after review: 10.05.2026; accepted for publication: 12.05.2026.