

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВАНИЯ ТЕХНОМЕРИТОКРАТИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ВИРТУАЛЬНЫХ СООБЩЕСТВАХ: МЕСТО И РОЛЬ МОЛОДЕЖИ

THEORETICAL FOUNDATIONS OF TECHNO-MERITOCRACY IN PROFESSIONAL VIRTUAL COMMUNITIES: PLACE AND ROLE OF YOUTH

Е. И. Жешко

*аспирант кафедры социальной коммуникации,
Белорусский государственный университет (Минск, Беларусь)*

Y. I. Zheshka

*graduate student of the Department of Social Communication,
Belarusian State University (Minsk, Belarus)*

E-mail: yahor.zheshka@gmail.com

Профессиональные виртуальные сообщества получают широкое признание и распространение. В связи с этим актуализируется рассмотрение основных принципов их работы. В рамках концепции информационного общества постулируется идея того, что виртуальные сообщества базируются на принципах техномеритократии. В статье определяются основные параметры техномеритократии на основе материалов научных публикаций, а затем дается оценка возможности проявления ее основных принципов в профессиональных виртуальных сообществах путем проведения экспертных интервью с экспертами.

Ключевые слова: профессиональное виртуальное сообщество; техномеритократия; принципы.

Professional virtual communities are widely recognized and spread. In this regard, the consideration of the basic principles of their work is actualized. In the framework of the concept of information society, the idea that virtual communities are based on the principles of techno-meritocracy is postulated. The article defines the main parameters of technomeritocracy on the basis of scientific publications, and then assesses the possibility of manifestation of its basic principles in professional virtual communities by conducting expert interviews.

Keywords: professional virtual community; techno-meritocracy; principles.

В настоящее время виртуальные сообщества практики являются площадками, в рамках которых происходит создание и обмен информацией между членами сообщества. Важная роль отводится такому их виду, как профессиональные сообщества, членами которых являются специалисты, формирующие в рамках своей деятельности информацию и знания как ее частную форму, а также реалии современного информационного общества в целом [1, с. 154]. Данные сообщества являются ресурсами, в рамках которых молодежь, только начинающая становление на своем профессиональном пути, может получить необходимые знания, компетенции и поддержку [2, с. 11]. При этом

такие сообщества становятся «жизненно необходимыми» для молодых специалистов, не получающих помощи со стороны менторов [3, с. 59]. Члены сообществ воспринимают себя как жителей «кибергосударств», в связи с чем возникает возможность рассмотрения принципов построения и работы сообществ через призму концепций управления сообществами [4, с. 60]. Это согласуется с концепцией информационного общества М. Кастельса, в рамках которой ученый постулировал, что виртуальные сообщества базируются на принципах такой формы правления обществом, как техномеритократия. Всестороннее исследование техномеритократии как способа управления виртуальным

сообществом в этом контексте отсутствует как с точки зрения теоретических, так и эмпирических исследований. Вместе с этим актуализируется их рассмотрение в контексте управления профессиональными виртуальными сообществами, получающими широкое признание и распространение. С целью восполнения пробела в данной области в исследовании определяются основные параметры техномеритократии, а также при помощи метода экспертного интервью дается оценка возможности их проявления в контексте виртуальных сообществ. В рамках данной работы технократия и меритократия, как и в работе М. Кастельса, рассматриваются как взаимодополняющие друг друга понятия, основное различие которых состоит в том, что меритократия предстает системой, в рамках которой главенствуют талант и потенциал, а технократия ставит во главу угла уже обретенные знание и профессионализм [5]. В такой трактовке они находятся в неразрывной связи – талантливые люди с наибольшей легкостью обретают знания, а затем применяют их на руководящих позициях. В качестве методологической основы были выбраны общенаучные методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, описательный метод, а также метод экспертного интервью, позволяющие получить актуальную и достоверную уникальную информацию о явлении от специалиста, обладающего как теоретической подготовкой, так и опытом практической работы в данной области. В качестве одного из экспертов выступил аспирант кафедры сравнительной политологии Российского университета дружбы народов, руководитель виртуального сообщества практики dota2.ru, член профессиональных виртуальных сообществ в научной сфере. В качестве другого эксперта выступил модератор виртуального сообщества практики Eve Echoes, член профессиональных виртуальных сообществ в сфере IT (DevOps-инжиниринг). В рамках исследования были рассмотрены особенности техномеритократии, а затем даны комментарии экспертов относительно их реализации в профессиональных виртуальных сообществах.

Цель статьи – на основе экспертной оценки определить возможность применения принципов техномеритократии в вир-

туальных сообществах в реальных условиях.

Техномеритократия – это общество равных, где социальный статус и положение в обществе зависят от таланта и ума, а социальные блага распределяются от более достойных к менее достойным посредством открытой конкуренции при помощи личных знаний [6, с. 73]. Граждане выполняют наиболее подходящие им функции [7, с. 76]. Профессиональные компетенция и репутация становятся ключевыми факторами во всем, что касается места индивида в сообществе. Техномеритократия подразумевает координацию деятельности сообщества авторитетными лицами, которые одновременно контролируют ресурсы и которые заслужили уважение и моральное доверие благодаря своей профессиональной компетенции у других членов сообщества. Техномеритократическое общество воспринимается как «пространство возможности», в рамках которого индивид может достичь чего-то большего при помощи упорного труда [8, с. 90]. В результате исследования было установлено, что профессиональные виртуальные сообщества соответствуют данному положению лишь отчасти – пользователи в большинстве случаев действительно могут достичь «определенных высот», получить ряд преференций (права на модерирование, возможность больше влиять на направление, в котором развивается сообщество, оплата за публикации, возможность приглашения других членов в сообщество, публичное поощрение), но последнее решение по всем вопросам всегда остается за руководителем сообщества – его создателем, за исключением случаев, когда он добровольно передает возможности управления сообществом доверенным лицам (не одному лицу). В остальных случаях профессиональные качества, опыт и репутация действительно становятся ключевыми факторами, влияющими на положение индивида в сообществе. В связи с этим достижение высшей ступени в сообществах зачастую невозможно. Крайне редким является феномен закрытых сообществ, в которых индивид вовсе не сможет достичь чего-либо (или войти в него) при условии отсутствия социальных связей с его руководителями, что соответствует мнению Д. Белла о том, что чистая техномеритократия невозмож-

на, поскольку высокостатусные индивиды могут стремиться к передаче своих привилегий наследникам [9, с. 23]. По итогу, в таких сообществах наиболее важную роль играет общественное положение индивида, его связи, ресурсы. На данный аспект профессиональных виртуальных сообществ можно спроецировать теорию формирования закрытых и открытых элит, в рамках которых рассматривается вопрос зависимости того, поможет ли упорный труд, и компетенция добиться чего-либо в конкретном сообществе: «Современная теория элит давно пришла к мнению, что элитами становятся не самые достойные, а кто попало, в зависимости от ситуации, ресурсов, конкретного места действия, так что хотелось бы, конечно, чтобы профессиональная компетенция становилась ключевым фактором для продвижения во внутренней иерархии, но на практике это происходит достаточно редко».

Следующей рассматриваемой характеристикой техномеритократии в виртуальных сообществах является то, что право вступить в них получают только избранные. От будущих членов сообщества требуется доказательство их ценности, измерение их заслуг и на основании результата осуществляется допуск их до полноценного членства или об оставлении их «за порогом» сообщества, а также поощрение наградами внутри сообщества после присоединения [10, с. 56–60]. Для принятия в профессиональное сообщество с высокой репутацией потенциальным кандидатам действительно необходимо доказать свою профессиональную пригодность и ценность либо продемонстрировать собственные заслуги – например, дать ссылки на реализованные проекты или показать сертификаты об образовании, пройти вступительное испытание. Так, в профессиональном виртуальном сообществе Хабр полноценный доступ к созданию и оценке публикаций дается либо посредством приглашения от действующего члена сообщества с высоким рейтингом, либо посредством публикации работы потенциального участника, которую рецензируют эксперты сообщества. В случае отказа рецензентами член сообщества лишается возможности пройти в сообщество при помощи данной публикации. Следует отметить, что сообщество профессионалов изначально

привлекает специалистов с определенным уровнем знаний – оно не обучает их с нуля. Индивид может получать информацию, публикуемую другими участниками, и, достигнув достаточно уровня знаний, стать полноценным участником сообщества, сделав в него свой вклад. В таком случае сообщества оказываются неразрывно связаны с образовательной сферой, которая закладывает основы для развития специалиста.

В техномеритократии преобладают дисциплина, экспертиза и эффективность. Данные характеристики индивидов являются необходимыми для успешного функционирования общества [8, с. 165]. Согласно мнению экспертов, дисциплина в виртуальном сообществе является соблюдением определенных правил и порядка в сообществе, ведущих к отсутствию конфликтов, угрожающих существованию сообщества. При этом она не подразумевает необходимость постоянной работы каждого члена сообщества над его развитием. Это связано с тем, что, в отличие от постоянного рабочего коллектива, эффективный специалист в сообществе представляет собой «проектного» участника – именно он контролирует свою активность, а не подчиняется руководителю, при этом он может быть эффективен в рамках своей деятельности. Важным качеством является стремление к обучению, получению и развитию знания, а также его распространению. Это согласуется с выделенной ранее общей целью к развитию общего знания ради собственного профессионального развития. В качестве еще одной важной особенности определяется коммуникабельность – часть ответов не может быть получена только лишь на основании изложенного материала, вопросы могут задаваться как члену сообщества, так и исходить от него. Говоря об экспертизе, следует подчеркнуть, что, несмотря на ее необходимость, ни один член сообщества не обладает «абсолютным знанием». Напротив, виртуальное сообщество профессионалов состоит из экспертов с разной квалификацией и разными специализациями в рамках единой профессиональной сферы, и каждый член сообщества в той или иной степени дополняет других. Это соответствует положению о том, что интенсивная социальная дифференциация, которая создается сложным разделением тру-

да в современных обществах, становится способом улучшения социальной сплоченности через признание взаимозависимости членов сообщества, необходимости их «тяготения» к тем позициям в сообществе, для которых они лучше всего подходят [11, с. 125]. Исходя из этого определяется важность интереса и таланта членов сообщества к выбранной ими специализации. Говоря о важности выбора подходящих члену сообщества специализаций, эксперты обратились к такому качеству, как эффективность. Неэффективный член сообщества становится «мертвым грузом» для других членов сообщества, поскольку он может не только не приносить в него пользу, но и вредить сообществу в целом, в связи с чем сообщество будет стагнировать или деградировать. Это приводит к необходимости появления систем, определяющих значимость вклада отдельных членов сообщества, благодаря чему «вредоносные» члены сообщества оказываются ограниченными в своих действиях.

В техномеритократии реализуется система поощрения и наказания на основе технологий. З. Бжезинский предполагал, что в техномеритократическом обществе управляющий аппарат стран будет состоять из научных экспертов, обученных новейшим техникам, способных опираться на высокие технологии и инновации для обеспечения социального контроля и сохранения безопасности и промышленного роста [8, с. 165]. Координация знаний становится одним из ключевых принципов [12, с. 76; 13, с. 170]. В ходе интервью с экспертами было установлено, что система социального рейтинга является крайне эффективным и удобным инструментом поощрения или наказания рядовых членов виртуального сообщества, «когда каждый может наблюдать заслуги и повинности всех остальных». Данный технический способ измерения заслуг применяется как инструмент контроля института репутации для отсеивания непригодных для сообщества членов. Наличие данной системы напрямую с успешным существованием сообщества: «Как зарабатывается доверие? В профессиональном есть плюсы-минусы, карма, социальный рейтинг [...] Ты читаешь, и полагаешься на то, что там написано, потому что иначе затратишь время и не сможешь получить результат. [...] Раз

это с Хабра, его бы заминусили, если бы оно было плохой статьей».

Говоря о поощрениях и наказаниях, следует обратиться к тому, что в техномеритократии уважение является главной наградой. М. Кастельс постулировал необходимость открытости результатов деятельности друг друга в виртуальных сообществах [10, с. 56–60]. В рамках своих работ М. Янг обратил внимание на нематериальное поощрение индивидов как одну из основных черт меритократии: «Имена, внесенные в императорский календарь столетий назад, украшали гражданскую службу» [12, с. 21]. Уважение со стороны других приобретает ключевое значение в контексте поощрения профессионалов в обществе меритократии, поскольку «все мы испытываем потребность иметь ценность в социальном плане» [14, с. 76]. Ф. Бэкон считал, что в качестве признания своих достижений ученые должны получать публичное поощрение, тогда как сейчас ученые «живут в бедности и нужде, незаметно и уединенно», практически всегда их жизнь проходит без подобного вознаграждения [15, с. 33], [11, с. 167], [16, с. 53]. Таким образом, особенностью научной элиты является возлагаемая на нее ответственность за определенные виды деятельности (например, лидерство в науке), особый статус и высокое социальное положение [17, с. 176]. По мнению экспертов, акт публичного освещения достижения члена сообщества, описанный Ф. Бэконом, действительно является наиболее эффективным средством как поощрения, так и наказания, поскольку он мотивирует других членов на более продуктивную деятельность, предостерегает их от ошибок и позволяет учиться не на своих, а на чужих ошибках. Репутация и исходящее из нее доверие становятся основой профессионального виртуального сообщества: «Если залететь на IT-конференцию и сказать, что у тебя 1000 рейтинга на Хабре, сразу станут спрашивать, кто ты такой и как сюда попал. [...] Хабр очень уважаемое место. В любой тусовке в IT кто-то может вспомнить твою статью, будут на нее ссылаться, и [...] на авторитет автора. [...] В резюме – можно применить, сказать, почитайте мои статьи на Хабре».

Техномеритократия основана на нравственности и нормах. Ключевыми чертами

лидера являются компетентность и следование этическому кодексу, готовность руководить при помощи собственного примера, в том числе соблюдая законы и нормы. Определяется важность следования принятым в сообществе правилам и нормам – как формальным, так и неформальным [10, с. 56–60]. Эксперты подчеркнули, что в рамках виртуальных сообществ формируется собственная культура, близкая к организационной – сообщество ориентируется на те регуляторы, которые оно само вырабатывает в процессе общения: «Интернет считается площадкой для свободного самовыражения. [...] Он популярен и любим пользователями как раз за то, что в нем очень мало цензуры. [...] Только внутренние нормы самого сообщества, нормы, предписанные законом, и то, что является приемлемым именно для членов сообщества». Второй эксперт также обратил внимание на то, что все нормы зависят от конкретного сообщества, уровня его зрелости, а также репутации сообщества в профессиональной среде – именно от последнего пункта зависит количество норм, а также строгость их исполнения. Таким образом, мы можем отметить, что вырабатываемые нормы не являются цельным явлением и представления о нормах могут отличаться в различных сообществах. В связи с этим возникает необходимость изучения норм конкретных профессиональных виртуальных сообществ. Руководство при помощи собственного примера является действительно предпочтительным – харизматичные лидеры-знаменосцы, которые увлекают членов сообщества за собой и которые показывают рядовым членам сообщества, как надо существовать, при помощи собственного примера, становятся наиболее эффективными лидерами, а сообщества, которыми они руководят, развиваются наиболее быстрыми и успешными темпами.

Техномеритократия ставит совокупные интересы сообщества выше частных интересов каждого из ее членов. М. Кастельс поддерживал применение концепции общей цели над личными целями индивида, стремление к общему благу путем совершенствования своего технического мастерства за счет работы и обучения в Сети по отношению к виртуальным сообществам [10, с. 56–60]. В ходе исследования

было установлено, что индивиды преследуют частные цели (получение знаний для саморазвития и построения личного бренда, карьерного роста), тогда как сообщество рассматривается ими как «сад с растениями» – они поливают сад (делятся знаниями) или пользуются его благами (получают знания), ищут единомышленников – все действия проводятся с индивидуальной целью непрекращающегося процесса взаимного роста. Таким образом, личные цели порождают общую цель – рост этого «сада». Профессиональные виртуальные сообщества существуют для того, чтобы делиться знаниями и передавать их от одного эксперта к другому, и от экспертов к начинающим рядовым членам сообщества. По своей сути, общая цель вклада в сообщество помогает накопить базу знаний, а затем получать из нее полезную информацию, так как общий уровень всех членов сообщества растет по принципу взаимовыгодного обмена. В связи с этим данная общая идея сообщества преобладает над частными идеями индивида, но при этом она отвечает интересу каждого из членов сообщества. Даже если знания, которыми делятся индивиды, на данный момент не соответствуют полю интересов индивида, общее направление профессионального развития позволяет всем достичь консенсуса.

Переходя к вопросу ценности знаний, необходимо рассмотреть предположение о том, что в техномеритократии открытие должно иметь практическую направленность. Открытие становится ценным только при наличии пользы для решения конкретной задачи. При этом конечная значимость открытия определяется всеми членами сообщества [10, с. 56–60].

Эксперты посчитали необходимым уточнить, что теоретические исследования также имеют непосредственное отношение к решению практических задач, как и эмпирическое открытие. Так, первый эксперт высказал мнение о том, что открытия могут быть теоретическими. В качестве примера он предложил рассмотреть профессиональное сообщество в научной сфере: «В нем далеко не все можно применить на практике, и большая часть применена на практике не будет, но открытие все равно принесет пользу». Схожую точку зрения высказал и второй эксперт: «Ты никогда не знаешь, к чему твое открытие может при-

вести. Ты можешь открыть формулу, она будет сама по себе бесполезной, но, если кто-то ее возьмет и соединит с другой формулой, – будет что-то новое и неизвестное. Любое действие, которое ты сделал с целью улучшения и развития, – правильное. Найденный баг может быть на твой взгляд бесполезным, а ты спас всех. Члены сообщества, которым он пригодился, тебе могут и не рассказать, что его открытие было полезно». Исходя из этого, открытие также не обязано решать какую-либо конкретную задачу в момент его совершения, но обязано приносить профессиональную пользу, расширять область знаний специалистов.

Таким образом, в исследовании было установлено, что в большинстве случаев профессиональные качества, опыт и репутация являются ключевыми факторами, влияющими на положение индивида в сообществе. Для принятия в профессиональное сообщество кандидатам необходимо доказать свою профессиональную пригодность и ценность. Экспертиза, коммуника-

бельность и эффективность являются ключевыми качествами членов сообщества, тогда как жесткие рамки дисциплины, принятые в обычной организации, здесь не имеют такого значения. Система поощрения и наказания на основе технологий является основополагающей, ее наилучшей формой реализации является система социального рейтинга. Акт публичного освещения достижения является наиболее эффективным средством как поощрения, так и наказания. Виртуальное сообщество ориентируется на собственные регуляторы, а личная цель профессионального развития и общая цель сообщества по развитию знаний являются взаимосвязанными. Наконец, теоретические изыскания так же важны для решения задач, как и открытия, направленные непосредственно на пользу исследования. В свете полученных результатов вызывает интерес дальнейшее изучение такой составляющей техномеритократии, как системы социального рейтинга в будущих исследованиях

Список использованных источников

1. Virtual Community Building and the Information Society: Current and Future Directions / M. Dinca-Panaitescu [et. al] // Virtual Community Building and the Information Society: Current and Future Directions / ed. Christo. I. El Morr, P. Maret. – Hershey, 2011. – P. 153–162.
2. Донина, И. А. Виртуальные профессиональные сообщества как фактор становления конкурентоспособности педагога / И. А. Донина, Л. В. Тайкова // Современные проблемы науки и образования. – 2014. – № 6. – С. 7–16.
3. Rheingold, H. The virtual community: homesteading on the electronic frontier / H. Rheingold. – New York: Harper, 1993. – 447 p.
4. Жешко, Е. И. Интернет-портал как средство коммуникации в игровом сообществе: дип. ... спец. соц. ком.: 1-23 01 15 / Е. И. Жешко. – М., 2021. – 119 л.
5. What is the difference between meritocracy and technocracy? [Электронный ресурс] // Quora. – Режим доступа: <https://www.quora.com/What-is-the-difference-between-meritocracy-and-technocracy>. – Дата доступа: 15.07.2023.
6. Чекарева, А. В. Представления о меритократии / А. В. Чекарева // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2014. – № 8. – С. 73–75.
7. Клименко, М. А. Теоретические аспекты изучения роли научной элиты в общественно-политических процессах / М. А. Клименко, Е. В. Матвеева // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2016. – Т. 22, № 5. – С. 75–82.
8. Khan, S. R. Privilege: the making of an adolescent elite at St. Paul's School / S. R. Khan. – Princeton; Princeton University Press, 2011. – 256 p.
9. Bell, D. On meritocracy and equality / D. Bell // The Public Interest. – 1972. – Vol. 29, № 1. – P. 1–40.
10. Кастельс, М. Галактика Интернет: Размышления об Интернете, бизнесе и обществе / М. Кастельс. – Е.: У-Фактория, 2004. – 328 с.
11. Saunders, P. Social Mobility Myths / P. Saunders. – London; Civitas, 2010. – 181 p.
12. Young, M. D. The Rise of the Meritocracy / M. D. Young. – London; Thames and Hudson, 1958. – 198 p.
13. Макаров, А. В. «Технократия инженеров» Т. Веблена как альтернативная концепция управления экономикой / А. В. Макаров // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2015. – № 3. – С. 166–176.

14. *Young, M. D.* Looking Back on Meritocracy / *M. D. Young* // *The Political Quarterly*. – 2006. – Vol. 77, № 1. – P. 73–77.
15. *Бэкон, Ф.* Новая Атлантида / *Ф. Бэкон*. – М.: Изд-во Академии наук СССР, 1962. – 244 с.
16. *Попова, М. К.* «Новая Атлантида» *Ф. Бэкона* как литературное и научное сочинение / *М. К. Попова* // *Вестник ВГУ. Серия: Филология. Журналистика*. – 2016. – № 2. – С. 50–54.
17. *Brown, N. W.* China's Confucian Moral Meritocracy: A Model for Tomorrow? / *N. W. Brown* // *Chasing the Chinese Dream* / *N. W. Brown*. – Singapore, 2021. – Chap. 21. – P. 175–181.

Поступила / Received: 30.10.2023